























markt aufzunehmen und auszuüben. Die Leistungen sind nachrangig gegenüber Leistungen der Träger der Rehabilitation.

### **Integrationsfachdienste (IFD):**

Im Auftrag des Integrationsamtes werden Integrationsfachdienste tätig, deren Aufgabe es u. a. ist, schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten und dort zu unterstützen.

## **3.2 Übergang Schule - Werkstatt und / oder allgemeiner Arbeitsmarkt**

### **3.2.1 Erweiterte Berufsorientierung**

Die BA kann, sofern die erforderliche Kofinanzierung erfolgt, Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahmen), wobei die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden. Für Schülerinnen und Schüler im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung werden im Rahmen der Initiative Inklusion entsprechende Berufsorientierungsmaßnahmen modellhaft erprobt. Die Laufzeit der Initiative Inklusion ist auf Maßnahmen begrenzt, die einschließlich dem Schuljahr 2013 / 2014 beginnen. Eine Verlängerung für zwei weitere Schuljahre ist vorgesehen.

Grundsätzlicher Ansatzpunkt für die BA ist die genaue Überprüfung der Arbeitsmarktfähigkeit bereits während der Schulzeit und damit eine Weichenstellung vor dem möglichen Eintritt in eine Werkstatt. Aufgrund von Fachgutachten (vorhandene aktuelle Gutachten bzw. Gutachten eigener Fachdienste) wird geprüft, ob es für den behinderten Menschen eine Alternative auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Diese Diagnostik wird aktuell unterstützt durch die Kompetenzfeststellung im Rahmen der Initiative Inklusion. Dabei ist die BA als Partner des Freistaates Sachsen und des Kommunalen Sozialverbandes bei der Umsetzung der Initiative Inklusion des BMAS eingebunden. Im Handlungsfeld 1 - Berufsorientierung für schwerbehinderte Schüler und Schülerinnen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung erfolgen ergänzend zu schulischen Maßnahmen und der Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit Kompetenzfeststellungen innerhalb der Schulzeit durch den IFD. Dieser begleitet Schülerinnen und Schüler u. a. bei Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und organisiert die entsprechende Unterstützung. Ziel der Initiative Inklusion ist es, auch die Potentiale von Schülerinnen und Schülern mit geistiger Behinderung zu erkennen, diese zu fördern und ihnen ggf. eine Perspektive für eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Unterstützung beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt dann durch die Integrationsfachdienste.

### **3.2.2 Diagnose der Arbeitsfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM)**

Um Teilhabechancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch für besonders betroffene behinderte Menschen zu verbessern, bezieht die BA neben den Fachgutachten eine spezielle Diagnostik erfahrener Träger ein, um die Potentiale von Menschen mit Behinderung auch im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Zugangsvoraussetzungen von Werkstätten für behinderte Menschen genauer einschätzen zu können. Differenziertere Aussagen zum weiteren Förderbedarf inner- oder außerhalb der Werkstatt sind möglich. Das Instrument wurde 2008 eingeführt. Die BA hat damit auf die sozialpoliti-

schen Diskussionen der steigenden Fallzahlen in Werkstätten und den immer wieder geäußerten Vorwurf: „die Berufsberatung tut zu wenig, um Einmündungen in Werkstätten zu verhindern“ reagiert. Ziel der Diagnostik ist eine auf jeden Teilnehmer ausgerichtete berufliche Orientierung und praxisorientierte Eignungsabklärung mit den Fragestellungen: Stehen Art oder Schwere der Behinderung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entgegen? Ist deshalb gegebenenfalls die WfbM für die jeweilige Person die notwendige Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX)? In der Auswertung der Maßnahme erfolgt eine differenzierte Beschreibung des Potentials mit Darstellung und Beschreibung der angezeigten konkreten Schritte und Teilhabeleistungen.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und / oder Verhaltensauffälligkeiten. Bei der DIA-AM erfolgt zuerst eine individuelle Eignungsanalyse durch Testungen, Erprobungen, Beobachtungen einzeln oder in der Gruppe in den Räumlichkeiten des Trägers. Daran schließt sich die betriebliche Erprobung des Teilnehmers (u. a. unter Veränderung bzw. Steigerung der Anforderungen und Belastung, um realistische Aussagen zum Leistungspotenzial treffen zu können) an. Diese spezielle Diagnostik kann bis zu drei Monaten dauern.

**Entwicklung der Eintritte in DIA-AM:**

2009	104
2010	126
2011	144
2012	137

Quelle: Statistik der BA

Gibt es für den behinderten Menschen im Rahmen seiner aktuellen Kompetenzen die Alternative einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, erfolgt eine Förderung im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM.

**Entwicklung der Eintritte in EV / BBB der WfbM:**

2009	927
2010	690
2011	603
2012	580

Quelle: Statistik der BA

Wurde eine Arbeitsmarktfähigkeit bestätigt, dann erfolgt eine Förderung über Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) mit dem Ziel einer Arbeitsaufnahme, über eine Unterstützte Beschäftigung oder auch eine Förderung der direkten Arbeitsaufnahme (geförderte Probebeschäftigung bzw. Eingliederungszuschuss). In besonders gelagerten Einzelfällen wird auch eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme mit dem Ziel Ausbildung möglich sein.

**3.2.3 Unterstützte Beschäftigung – Individuelle betriebliche Qualifizierung**

Ziel der Unterstützten Beschäftigung (UB) ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Unterstützte Beschäftigung umfasst als erste Phase die individuelle betriebliche Qualifizierung (InBeQ) und bei Bedarf als zweite Phase die Berufsbegleitung. Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten behinderte Menschen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbei-

tung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Leistungen umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen.

Für behinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf kann durch die UB und das Zusammenarbeiten aller Akteure am Arbeitsmarkt (Leistungserbringer, zuständiger Rehabilitationsträger und Integrationsamt) der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelingen. Ausgehend von den besonderen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen wird ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz gesucht. Der behinderte Mensch wird ganz gezielt individuell an diesem Arbeitsplatz qualifiziert. Ziel ist es, nach zwei, längstens drei Jahren individueller Anleitung und Unterstützung am konkreten Arbeitsplatz den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis dauerhaft zu ermöglichen.

Zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses kann eine Berufsbegleitung nach § 38 a Abs. 3 SGB IX durch das Integrationsamt ergänzend gefördert werden. Zur Zielgruppe gehören insbesondere lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung sowie Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und / oder Verhaltensauffälligkeiten. Menschen, die in einer Werkstatt beschäftigt sind, sind nicht Zielgruppe der InBeQ.

#### **Entwicklung der Eintritte in die InbeQ:**

2009	116
2010	160
2011	146
2012	155

Quelle: Statistik der BA

### **3.3 Neues Fachkonzept für das Eingangsverfahren (EV) und den Berufsbildungsbereich (BBB) der Werkstätten**

Mit Einführung des neuen Fachkonzeptes WfbM im Juni 2010 hat die BA die Inhalte des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches überarbeitet und eine stärkere Orientierung am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Übergänge aus der WfbM in den Arbeitsmarkt sollen erleichtert werden. Hauptanliegen des Fachkonzeptes ist die frühzeitige Prüfung der Möglichkeit einer Ausgliederung eines Maßnahmeteilnehmers des Berufsbildungsbereiches in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies soll durch Praktika in geeigneten Unternehmen forciert werden. Dem Engagement der Werkstätten ist es zuzuschreiben, dass die Umsetzung dieses Zieles bereits im Einführungsjahr durch den Abschluss von Zielvereinbarungen mit der zuständigen Agentur für Arbeit erreicht wurde und der Anteil der Praktika wesentlich erhöht werden konnte.

#### **Wesentliche Neuerungen des Konzeptes sind:**

- | Individuelle Eingliederungsplanung erfolgt auf der Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse.
- | Kontinuierliche Bildungsbegleitung; der Bildungsbegleiter ist verantwortlicher Ansprechpartner.

- | Modulare Bildungsangebote im Sinne einer Berufsausbildungsvorbereitung gemäß §§ 68 ff. BBiG sind möglich. Somit wird ein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt erleichtert.
- | Bildungsmaßnahmen in den WfbM sollen auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote nach § 66 BBiG und § 42m HwO orientieren.
- | Berufliche Orientierung erfolgt in mindestens zwei Berufsfeldern.
- | Binnendifferenzierung der Bildungs- und Qualifizierungsbereiche: tätigkeitsorientiert, arbeitsplatzorientiert, berufsfeldorientiert und berufsbildorientiert je nach Fähigkeitsentwicklung.
- | Die Maßnahmen stehen ganzjährig zur Verfügung und sehen zeitlich flexible Aufnahmezeiten vor. Eintrittstermine sind so zu gestalten, dass maximal Wartezeiten von vier Wochen entstehen.
- | Betriebspraktika sind ein verbindlicher Bestandteil der Durchführungskonzeption; der Umfang der Praktika ist jährlich in einer Zielvereinbarung mit dem Fachausschuss festzulegen.

Die Schaffung von modularen Bildungsangeboten wird zwischenzeitlich von einzelnen Werkstätten umgesetzt, um den Maßnahmeteilnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, werkstatteigene Zertifikate für ausbildungsrelevante Teilbereiche zu erlangen, und damit den Sprung auf einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM zu erleichtern.

Nach Ablauf des ersten Vereinbarungszeitraumes Ende 2011 konnten in Sachsen 5 Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM ausgegliedert werden.

### **3.4 Übergangsfördernde Maßnahmen der Werkstätten**

Grundsätzlich sind Werkstätten ein Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderung, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Entsprechend halten die Werkstätten ein breites Angebotsspektrum vor, um allen Menschen ausgehend von den unterschiedlichsten individuellen Leistungsvoraussetzungen Teilhabeangebote zu unterbreiten.

Förderangebote zum Übergang aus der WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind für die Beschäftigten wichtig, bei denen unter spezifischen Voraussetzungen eine berufliche Eingliederung außerhalb der Werkstatt möglich erscheint. Zu den Voraussetzungen zählen das Vorhandensein arbeitsmarktnaher Belastbarkeit, die Erfüllung von arbeitsmarktorientierten Anforderungsprofilen sowie die Bereitstellung notwendiger persönlicher und sachlicher Rahmenbedingungen. Grundsätzlich erfüllen Menschen mit Behinderungen, deren Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt wird, auch weiterhin die Aufnahmevoraussetzungen für die Werkstatt nach den §§ 136, 137 SGB IX.

Die besonderen Förderangebote der Werkstätten umfassen – differenziert nach dem jeweiligen Bedarf des behinderten Menschen – sowohl fachlich tätigkeitsbezogene und theoretische Inhalte als auch sozialkommunikative Kompetenzen (Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Konfliktbewältigung) und solche Kompetenzen, die mit einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang stehen (z.B. arbeitsvertrag-

liche Rechte und Pflichten, Pausenregelung etc.). Ziel der Angebote der Werkstatt ist es, sich an die Bedingungen einer regulären Beschäftigung anzunähern und so die Werkstattbeschäftigten stufenweise auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorzubereiten.

Darüber hinaus unterstützt der Fachausschuss als begleitendes Element die Weiterentwicklung der Beschäftigten. Aufbauend auf die individuelle Entwicklung können hier übergangsfördernde Maßnahmen im Dialog zwischen Beschäftigten, Leistungserbringer und Leistungsträger diskutiert und empfohlen werden.

### **3.4.1 Maßnahmen der Werkstätten konkret**

#### **Einzelmaßnahmen:**

Einzelne Funktionsbereiche der Werkstatt wie z.B. Telefonzentrale, Hauswirtschaftsbereich, Hausmeistertätigkeiten oder Tätigkeiten in der Verwaltung kommen für die Schaffung von Einzelbeschäftigungsplätzen in Betracht und können gleichzeitig der Vorbereitung für eine Vermittlung auf einen Ausbildungs-, Arbeits- bzw. Beschäftigungsplatz außerhalb der Werkstatt dienen.

Im Vordergrund steht das praktische Ausüben bestimmter Tätigkeiten. Es sollen also eingrenzbare, klar benennbare Kompetenzen erworben werden. Zusätzlich können durchaus auch soziale und alltagspraktische Kompetenzen angesprochen werden, die mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in direktem Bezug stehen.

#### **Ausgelagerte Arbeitsbereiche der Werkstatt:**

Bestimmte Arbeitsbereiche einer Werkstatt liegen aufgrund der räumlicher Voraussetzungen und / oder von Arbeitsinhalte (z. B. Gärtnerei – einschließlich Landschaftspflege –, Wäscherei und Landwirtschaft) von der Natur der Sache her außerhalb des eigentlichen Werkstattgebäudes. Diese Arbeitsbereiche werden in den Betreuungsschlüssel der allgemeinen Werkstatt eingerechnet und im Rahmen der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung abgebildet.

#### **Außenarbeitsgruppen:**

Von Außenarbeitsgruppen wird gesprochen, wenn eine ganze Gruppe von Werkstattbeschäftigten gemeinsam unter der Betreuung eines verantwortlichen Werkstattgruppenleiters in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitet. Durch diese Beschäftigungsform kann ebenfalls die Eignung / Befähigung von Werkstattbeschäftigten, an weitergehenden Maßnahmen zur Eingliederung in reguläre Beschäftigung teilzunehmen, vorbereitet werden. Durch das gegenseitige Kennenlernen kann der Übergang in den Betrieb wesentlich erleichtert werden, wenn Interesse seitens des Betriebes besteht. Außenarbeitsplätze werden in den Betreuungsschlüssel der allgemeinen Werkstatt eingerechnet und im Rahmen der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung abgebildet.

#### **Einzelaußenarbeitsplätze:**

Außenarbeitsplätze für einzelne Personen werden in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes vorgehalten. Die Begleitung durch die Werkstatt erfolgt nach dem individuellen Bedarf des Beschäftigten bzw. der Erwartung des Betriebes. Einzelaußenarbeitsplätze werden in den Betreuungsschlüssel der allgemeinen Werkstatt eingerechnet und im Rahmen der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung abgebildet.

### **Betriebspraktika:**

In verschiedenen wissenschaftlichen Studien und Untersuchungen wurde die besondere Bedeutung des Betriebspraktikums im Hinblick auf eine spätere Vermittlung des behinderten Werkstattbeschäftigten auf einen Außenarbeitsplatz oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hervorgehoben. Begleitete Betriebspraktika sind ein wesentliches und unverzichtbares Element des Übergangs aus der Werkstatt.

Betriebspraktika bieten sowohl dem Werkstattbeschäftigten als auch dem Arbeit- und Beschäftigungsgeber die Möglichkeit, nach realistischer Einschätzung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten und zu erkennen, welche Hilfen für eine länger dauernde Beschäftigung erforderlich werden. Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes einschließlich Integrationsprojekten geben außerdem darüber Aufschluss, ob der Teilnehmer für die Arbeits- / Beschäftigungsstelle geeignet ist, ob sie seinen Wünschen und Interessen entspricht, die beteiligten Vorgesetzten und Kollegen ein solches Vorhaben mittragen können bzw. wollen und die Arbeitsanforderung an den behinderten Menschen angepasst werden kann. Den Praktika kommt dadurch eine Orientierungs-, Qualifizierungs-, Erprobungs- und Anbahnungsfunktion zu. Diese unterschiedlichen Funktionen sind entsprechend bei jedem Praktikum zu unterscheiden.

Die Person bleibt während des Praktikums Beschäftigter der Werkstatt. Die Rechtsbeziehung zur Werkstatt und zu dem für die Erbringung der Leistungen in der Werkstatt zuständigen Rehabilitationsträger bleiben unberührt.

### **Sonstige Maßnahmen:**

Ausgehend von dem Fachkonzept der BA für das Eingangsverfahren und dem Berufsbildungsbereich verfügen die Werkstätten über werkstattinterne Rahmenlehrpläne, die sich an den Ausbildungen der Berufe nach § 66 BBiG und § 42m HwO orientieren. Damit wäre aufbauend nach Durchlaufen der beruflichen Bildung in der WfbM eine weitere Qualifizierung gemäß den Anforderungen der anerkannten Berufe für behinderte Menschen grundsätzlich möglich. Die Berufliche Bildung in der WfbM endet mit einer Dokumentation der absolvierten ausbildungsrelevanten Bereiche und einer Einschätzung. Somit ist eine Anschlussfähigkeit zu weiterführenden Bildungsmaßnahmen gegeben.

Zudem arbeiten die Werkstätten mit den regional zuständigen IFD zusammen.

### **3.4.2 Fachausschuss**

Zur Umsetzung und Begleitung der vielfältigen Aufgaben einer Werkstatt ist nach § 2 WVO an jeder Werkstatt ein Fachausschuss zu bilden. Der Fachausschuss hat gegenüber dem im Fall einer Aufnahme in die Werkstatt zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme abzugeben, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen. Dem Fachausschuss kommt damit eine besondere Bedeutung und Verantwortung zu, denn im Rahmen des personenzentrierten Ansatzes sind die individuellen Voraussetzungen, Ressourcen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Bedarfe eines jeden Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf eine mögliche Werkstattaufnahme zu betrachten und zu würdigen.

Auch wenn der Fachausschuss keine Entscheidungsbefugnis hat, leistet er mit seiner Empfehlung einen wichtigen Beitrag zu der weiteren Teilhabe am Arbeitsleben eines behinderten



Menschen. Die Entscheidung über die Gewährung der Leistung selber trifft der zuständige Leistungsträger.

Mitglieder des Fachausschusses sind Vertreter der Werkstatt, der BA und des örtlichen/überörtlichen Trägers der Sozialhilfe. Zur Mitwirkung an einer Stellungnahme können auch andere zuständige Rehabilitationsträger und andere Personen hinzugezogen werden, Sachverständige sollen gehört werden. Zur Beratungspflicht des Fachausschusses im Einzelfall gehören unter anderem, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung Leistungen einer Werkstatt benötigt oder andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen (z.B. berufsfördernde Bildungsmaßnahmen, Unterstützte Beschäftigung) sowie alle Fragen, die im Zusammenhang mit der Förderung des Übergangs geeigneter Werkstattmitarbeiter vom Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auftreten. Insofern tagt der Fachausschuss vor Aufnahme, nach dem Eingangsverfahren, nach dem 1. und 2. Jahr Berufsbildungsbereich, sowie bei Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und auch bei sonstigem Bedarf. Laut Fachkonzept der BA soll die Aufnahme in WfbM laufend im Jahr erfolgen. In der praktischen Umsetzung kann der Fachausschuss diese Aufgaben kaum erfüllen.

### **3.4.3 Förderplanung**

Instrumente zur Dokumentation der Entwicklung von Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstatt werden vielfältig genutzt, um Potentiale bei Beschäftigten auch hinsichtlich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt festzustellen. Neben dem hier dargestellten System der durch die Diakonie entwickelten Beobachtungs- und Entwicklungsberichtsbögen verfügen die Werkstätten über weitere Systeme zur Entwicklungsdokumentation (Melba, Kassler Kompetenz Analyse). Mit dem Instrument der Diakonie ist eine differenzierte Leistungseinschätzung für die Bereiche Arbeitsverhalten, kognitive Fähigkeiten und psychosoziale Fähigkeiten unter Bewertung spezifischer Items möglich und Entwicklungen werden transparent nachvollziehbar. Aus der Verbindung der Entwicklungseinschätzung mit einer entsprechenden Förderplanung resultiert eine personenzentrierte Förderplanung innerhalb der Werkstatt. Die Ergebnisse können eine zielgerichtete Förderung der Beschäftigten mit der Perspektive Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen und eine grundsätzliche Befähigung hierfür anzeigen.

Insofern prüft die Werkstatt durch eine regelmäßige Auswertung der Entwicklung der Beschäftigten anhand von Entwicklungsberichtsbögen in Verbindung mit Förderplänen die Eignung der Beschäftigten für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und teilt die Entwicklung dem zuständigen Rehabilitationsträger mit. Ein Gesamtplan nach § 58 SGB XII ist durch den Sozialhilfeträger zu erstellen und die Ergebnisse der Entwicklung des Beschäftigten sind dort zu integrieren.

## **3.5 Unterstützungsmöglichkeiten und bestehende Instrumente**

### **3.5.1 Fördermöglichkeiten aus der Ausgleichabgabe**

Zum Ausgleich von Nachteilen aufgrund einer anerkannten Schwerbehinderung und zur Steigerung der Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe verschiedene Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen werden. Die Neuschaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen kann mit Zuschüssen und Darlehen gefördert werden. Einbezogen sind auch „normale“ Investitionen, die nicht im Zu-

sammenhang mit einer Behinderung stehen. Dabei sind diese Mittel immer nachrangig zu Leistungen der Träger der Rehabilitation einzusetzen.

Arbeitgeber können im Rahmen der begleitenden Hilfe im Berufsleben insbesondere folgende Förderungen erhalten:

- | Leistungen zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Einbezogen sind auch „normale“ Investitionen, die nicht im Zusammenhang mit einer Behinderung stehen.
- | Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Hierzu zählen der konkrete Arbeitsplatz, der behinderungsgerechte Zugang sowie behinderungsgerechte sanitäre Einrichtungen.
- | Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen. Unterschieden wird hierbei zwischen einem pauschalen Ausgleich von Minderleistung und Aufwendungen für personelle Unterstützung – i.d.R. durch Kollegen/-innen.

Schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können insbesondere folgende Leistungen gewährt werden:

- | Technische Arbeitshilfen.  
Diese gehen in den Besitz des Arbeitnehmers über und können in z. B. ein anderes Unternehmen mit genommen werden.
- | Arbeitsassistenz.  
Durch Assistenzleistungen wird der schwerbehinderte Mensch dazu befähigt, seine „Kernaufgaben“ zu erfüllen.
- | Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten.
- | Weitere Hilfen (Wohnungshilfe, Kfz-Hilfe) können nur an Selbständige und Beamte erbacht werden.

Daneben stehen Beratungsleistungen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes - einschließlich des Technischen Beratungsdienstes - und durch den beauftragten IFD zur Verfügung.

### **3.5.2 Integrationsfachdienste**

Zur Durchführung der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben beteiligt das Integrationsamt die Integrationsfachdienste (IFD). Zur Zielgruppe der IFD gehören insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind, sowie schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind. Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und

allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Zu den Aufgaben des IFD gehört es,

- | die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,
- | die BA auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,
- | die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,
- | geeignete Arbeitsplätze (§ 73 SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
- | die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- | die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
- | mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
- | eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
- | als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären und
- | in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen

Integrationsfachdienste sind sowohl an der Schnittstelle Schule – Arbeitsleben als auch an der Schnittstelle Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt tätig. IFD können jedoch nur dann tätig werden, wenn sie von den unterschiedlichen, jeweils zuständigen Leistungsträgern oder dem Integrationsamt beauftragt werden.

### **3.5.3 Unterstützte Beschäftigung - Berufsbegleitung**

Im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung erhalten Menschen mit Behinderungen im Anschluss an die individuelle betriebliche Qualifizierung Leistungen der Berufsbegleitung. Diese sollen sicherstellen, dass nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die zu dessen Stabilisierung erforderliche Unterstützung und Krisenintervention gewährleistet ist. Die Leistungen werden bei Zuständigkeit eines Rehabi-

litationsträgers von diesem, im Übrigen von dem Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Die Berufsbegleitung im Rahmen der UB wird von den IFD durchgeführt.

Nach den Regelungen des § 38a SGB IX schließt die Berufsbegleitung unmittelbar an die individuelle betriebliche Qualifizierung an (siehe auch 3.2.3.). Primäre Zielgruppe sind deshalb Absolventen der Phase „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ der Unterstützten Beschäftigung. Die UB ist eine mögliche Maßnahme für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX, die wegen der Auswirkungen ihrer Behinderung nur unter besonders gestalteten Bedingungen am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können. Die UB mit Begleitung in besonders gestalteten Arbeitsformen und die Unterstützungsleistungen eröffnen Alternativen zu einer Beschäftigung in einer WfbM. Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 5 SGB IX ist dabei eine mögliche Maßnahme, die auch für weitere Zielgruppen geeignet ist, um besondere Wettbewerbsnachteile auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen. Dies sind insbesondere Beschäftigte in der WfbM, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, sowie wesentlich behinderte Schülerinnen und Schüler, die bisher direkt in Arbeitsverhältnisse vermittelt wurden und die Berufsbegleitung als Maßnahme zur Stabilisierung und Erhaltung ihrer Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen. Dabei ist jedoch zu prüfen, ob die Stabilisierung auch durch reguläre Begleitung des IFD, z. B. im Rahmen von Jobcoaching, möglich und ausreichend ist.

## **4 Praxisbeispiele und erfolgreiche Modellprojekte**

### **4.1 Modellprojekte und Praxisbeispiele in Sachsen**

#### **4.1.1 Projekt Spurwechsel des KSV**

Der KSV Sachsen fördert den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Projekt „Spurwechsel“. Arbeitgeber, die Werkstattbeschäftigte in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernehmen, erhalten einen finanziellen Zuschuss zur Abfederung möglicher überdurchschnittlicher Mehraufwendungen für die Dauer von 5 Jahren. Die Förderhöhe dieser zusätzlichen Leistung beträgt bei einer Arbeitszeit von mindestens 30 h/Woche in Abhängigkeit der Höhe des Eingliederungszuschusses pauschal 300 oder 400 Euro pro Monat. Die Leistungen nach dem Projekt „Spurwechsel“ können zusätzlich zu den regulären Leistungen des Integrationsamtes und der BA gewährt werden, wobei die Gesamtförderung des Arbeitsplatzes eines ehemaligen WfbM-Beschäftigten auf insgesamt 100% des Arbeitnehmer-Brutto begrenzt ist. Das Projekt Spurwechsel wird vollständig aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert und ist deshalb an Arbeitgeber gerichtet. Das Projekt begann am 01.01.2012 und ist gegenwärtig nicht zeitlich begrenzt.

Werkstätten werden durch „Spurwechsel“ ebenfalls unterstützt, indem der IFD frühzeitig in die Planung und Einleitung von Erprobungsschritten zur Ausgliederung einbezogen werden kann und diese dann mit begleitet. Für die Einstellungsphase, die Einarbeitung sowie die Unterstützung und die Beratung des Arbeitgebers steht der IFD ebenfalls zur Verfügung. Der Aufwand der WfbM bei der Ausgliederung wird durch eine Vermittlungsprämie, finanziert aus Mitteln der Eingliederungshilfe, abgegolten. Sie gliedert sich in zwei gestaffelte Zahlungen, wenn ein Werkstattbeschäftigter aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt mit Unterstützung der Werkstatt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden konnte. Nach einem halben Jahr des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses werden 3.000 Euro und

wenn das Beschäftigungsverhältnis nach einem Jahr weiter besteht, weitere 2.500 Euro, insgesamt also 5.500 Euro an die Werkstatt gezahlt. Grundlage für die Prämienzahlung sind auf freiwilliger Basis geschlossene Vereinbarungen mit den Werkstattträgern. Ca. 90 % der Werkstätten haben diese Vereinbarungen unterzeichnet.

#### **4.1.2 Integrationsmanagement und Integrationsbegleiter**

Um Menschen mit Behinderungen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten, wird Integrationsmanagement und Integrationsbegleitung in den WfbM zunehmend an Bedeutung gewinnen. Beispielhaft seien hier das Integrationsmanagement der WfbM Kleinwachau und die Integrationsbegleiter der WfbM Am Thonberg genannt.

Durch ihr *Integrationsmanagement* konnte die WfbM Kleinwachau bisher gute Erfolge erzielen: 35 Praktikumsplätze in 28 Betrieben stehen zur Verfügung, 8 Außenarbeitsplätze wurden geschaffen und der fünfte Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt steht bevor. Das Integrationsmanagement hat Finanz- und Personalbedarf, z.B. für Fahrzeuge, Handys, Integrationsmanager(IM). Dieses hat, da eine reguläre Finanzierung durch den KSV nicht erfolgt, die Diakonie als Träger der WfbM durch Spendensammlung sichergestellt. Die kooperierenden Betriebe sind sehr aufgeschlossen. Wichtig ist, dass ihnen in der Anlernphase keine Kosten entstehen und dass die WfbM während der Übergangszeit die Risiken für eine erfolgreiche Integration trägt. Die Schaffung „geschützter Zonen“ (z.B. ohne Verkehr von Flurförderfahrzeugen) in den Betrieben wäre hilfreich, ist aber oft schwierig zu realisieren.

Die WfbM Am Thonberg hat mit Fördermitteln des Diakonischen Werkes Sachsen und Eigenmitteln eine Projektstelle „Integrationsbegleiter“ mit folgenden Aufgaben geschaffen:

- | Abstimmen des Leistungsprofils des Werkstattmitarbeiters mit Sozialem Dienst und Gruppenleiter,
- | Akquise von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- | Organisation und Durchführung von praktikumsvorbereitenden Absprachen und Maßnahmen (Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, Wegetraining, Absprachen zu notwendigen Unterstützungsleistungen vor Ort, Durchführung von Belehrungen,...),
- | Begleitung und Betreuung bei Problemen und Anfragen aller Beteiligten während des Praktikums (Betrieb, Praktikant, Sozialer Dienst, Gruppenleiter WfbM, Angehörige bzw. Betreuer, behandelnde Ärzte, ...),
- | Ausführliche Reflexion der Praktika mit allen Beteiligten (s. o.),
- | Dokumentation der Praktikumsverläufe und der Auswertungen,
- | Nachhaltige Pflege von Firmenkontakten,
- | Unterstützung und Beratung der Betriebe und der Menschen mit Behinderung auch nach der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (in enger Kooperation und Absprache mit dem IFD),
- | Teilnahme an Förderplanungen und Beratungen innerhalb der WfbM,

- | Einbringen von Fachwissen und Erfahrungen in weitere Gremien und gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Der Integrationsbegleiter kann sich individuell um die zeitintensive Betreuung beim Übergang kümmern und den intensiven Zeitaufwand für ein Praktikum und für betriebliche Integration sicherstellen.

#### **4.1.3 Modellprojekt Arbeit statt Plätze**

Für die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen liegen erhebliche Potentiale in einer engen Verzahnung zwischen Integrationsfirmen, Werkstatt und anderen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege. Das Projekt Arbeit statt Plätze verfolgt das Hauptziel, eine solch enge regionale Zusammenarbeit zwischen Integrationsprojekten als soziale Unternehmen des Marktes und unterschiedlichen Trägern der Wohlfahrtspflege zu organisieren. Dabei sind auch andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht ausgeschlossen.

Modellhaft werden in Chemnitz, Leipzig und der Region Dresden jeweils trägerübergreifende „virtuelle Büros“ aufgebaut, die im ersten Schritt gemeinsam Potentiale für ein mögliches Mehr an neuen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen erschließen. Im zweiten und dritten Schritt sollen durch die jeweiligen regionalen Partnerschaften gemeinsam praktikable Lösungen für eine konkrete Neuschaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderungen entwickelt und alle damit verbundenen Maßnahmen, die eine Realisierung dieser Zielstellungen möglich machen, auf den Weg gebracht werden.

Das Projekt wurde gemeinsam vom Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen und der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e. V. (LAG IF Sachsen) initiiert. Die Koordination des Modellprojektes erfolgt durch die LAG IF Sachsen. Unterstützt wird dieses als Modellprojekt umgesetzte Vorhaben vom Kommunalen Sozialverband Sachsen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Das Projekt startete zum 01.01.2013 und soll bis zum 31.12.2015 abgeschlossen sein.

#### **4.1.4 Finanzielle Förderungen in Sachsen**

##### **Sächsisches Arbeitsmarktprogramm (SAP)**

Das SAP wird aus der Ausgleichsabgabe finanziert und von der BA durchgeführt und ist zunächst bis Ende 2015 konzipiert. Gefördert werden Betriebe und Dienststellen, die einen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen schaffen mit einer Erstprämie zwischen 2000 und 700 EUR, abhängig von Betriebsgröße und Art des Arbeitsvertrages (unbefristet oder befristet) und einer Zweitprämie von 1000 oder 700 EUR (unbefristet oder befristet) für das zweite Arbeitsjahr. Bei Förderausschluss für Eingliederungszuschüsse der BA kann ggf. eine Förderung in Höhe von 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes erfolgen.

##### **Initiative Inklusion**

Neben der Förderung der erweiterten beruflichen Orientierung kann nach diesem Bundesprogramm ergänzend zu den Leistungen des SAP die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche und von neuen Arbeitsplätzen für ältere schwerbehinderte Arbeitnehmer (nach Vollendung des 50. Lebensjahres) zusätzlich bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von bis zu 10.000 EUR gefördert werden. Diese Leistungen werden ebenfalls von der BA in einem einheitlichen Förderverfahren bewilligt. Förderungen nach der Initiative Inklusion können bis 2018 erfolgen.

## 4.2 Modelle für Übergänge in anderen Bundesländern

### 4.2.1 Integrationsmanagement in Werkstätten

Die praktische Umsetzung des gesetzlichen Integrationsauftrages der Werkstatt, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern, erfordert systematische und zielorientierte Maßnahmen der Vorbereitung und professionelle Begleitung des Eingliederungsprozesses. Der Werkstattbeschäftigte soll unter möglichst normalen Bedingungen an der allgemeinen Arbeitswelt teilnehmen. Von der Werkstatt werden deshalb gemeinsam mit dem Werkstattbeschäftigten – orientiert an seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie seinen Entwicklungspotentialen – berufliche Perspektiven entwickelt und durch geeignete Vorbereitungsmaßnahmen eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt. Außer den Hilfs- und Unterstützungsangeboten für den Werkstattbeschäftigten benötigt häufig auch der Betrieb ein zuverlässiges System begleitender Hilfen, um auftretende Probleme sozialer, arbeitsspezifischer oder auch technischer Art und die daraus resultierenden Nachteile zu kompensieren. In diesem Sinne kann es der Werkstatt im Rahmen ihres Gesetzesauftrages gelingen, die erforderlichen Integrationsmaßnahmen inner- sowie außerhalb des Werkstattbetriebes durchzuführen, um für die behinderten Werkstattbeschäftigten – soweit wie möglich – den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. WfbM haben eine hohe Kompetenz für die Integrationsbegleitung: sie können in vielen verschiedenen Helfertätigkeiten ausbilden, sie kennen die individuellen Leistungspotentiale der Menschen mit Schwerbehinderung, sie haben Kontakte zu vielen Firmen und Einrichtungen, sie können die soziale Begleitung kontinuierlich durch eine Bezugsperson leisten.

#### **Fachkräfte für berufliche Integration (FBI) der WfbM in Hessen**

Für den Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) ist eine verstärkte Erfüllung der gesetzlichen Pflichtaufgabe durch die Werkstatt von besonders großem Interesse. Aus diesem Grund engagiert sich der LWV Hessen in seiner Eigenschaft als überörtlicher Träger der Sozialhilfe auf diesem Gebiet besonders stark und unterstützt seit Jahrzehnten die Integrationsarbeit der Werkstatt in ganz pragmatischer Weise, und zwar sowohl in fachlicher als auch in finanzieller Hinsicht. Zusätzlich zu den (...) bereits beschriebenen Fördermöglichkeiten der Schritte zur Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat der LWV Hessen zur weiteren gezielten Intensivierung/Forcierung der Vermittlungsbemühungen das besondere Förderinstrument „Fachkraft für berufliche Integration“ (FBI) auf der Basis bestimmter Rahmenkriterien geschaffen. Das hessische FBI-Modell hat sich seit seiner Einführung in 1989 sowohl aus fachlichen Gründen (erfolgreiche berufliche Eingliederungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie positiver Öffnungsprozess der Werkstatt allgemein) als auch aus Kostengesichtspunkten bewährt.

Aufgabenstellung der vom LWV Hessen genehmigten und aus Mittel der Eingliederungshilfe finanzierten FBI ist es, den gesetzlichen Eingliederungsauftrag der Werkstätten im verstärkten Maße in der Praxis zu erfüllen. Aufgabe der FBI ist die Hinführung von Werkstattbeschäftigten in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes durch geeignete Vorbereitungsmaßnahmen inner- und außerhalb der Werkstatt, wie insbesondere

- | systematische Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der sozialen, beruflichen und lebenspraktischen Kompetenzen mit dem Ziel der Verbesserung der Vermittlungschancen für die Werkstattbeschäftigten auf der Grundlage eines mit dem LWV Hessen abgestimmten Förderkonzeptes,

- | Erschließung und Begleitung von Praktikumsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, um zu testen, ob
  - a) diese Stelle der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entspricht und
  - b) der Betrieb (beteiligte Vorgesetzte und Kollegen) das Integrationsvorhaben mitträgt,
- | Erschließung und Begleitung von Beschäftigungsplätzen in Betrieben Dritter, um den Übergang Werkstatt/allgemeiner Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum sicher und betreut zu gestalten,
- | Realisierung von Vermittlungen in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Der LWV Hessen stellt den Werkstätten, die bisher eine FBI mit dem LWV Hessen vereinbart haben, ab dem 01.01.2013 50 Prozent der zum 31.12.2011 bestehenden Stellenanteile als indirekte Kosten zur Verfügung. Bei den Werkstätten, die mehr als 1,0 VK FBI zum Stichtag 31.12.2011 beschäftigten, werden von dem Stellenanteil, der 1,0 VK überschreitet, 20 Prozent ebenfalls den indirekten Kosten zugeordnet. Insofern stellt die Finanzierung eine freiwillige Leistung dar.

#### **4.2.2 Persönliche Budgets für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben<sup>1</sup>**

Zur Unterstützung der Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets (PB) für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wurden bundesweit unterschiedliche Projekte initiiert. Diese agierten einerseits ausschließlich bundeslandbezogen, andererseits wurden auf der Bundesebene trägerübergreifend Vorschläge zur Umsetzung des Persönlichen Budgets erarbeitet.

Auf der Bundesebene sind beispielhaft zwei Projekte zu benennen: das Werkstattbudget, dessen Zielgruppe Beschäftigte in einer WfbM sind, und das Jobbudget, welches den Beschäftigten in einer WfbM den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe des PB erleichtern soll. Beide Projekte sind bisher noch nicht in die Regelversorgung übergegangen, dennoch wurden sie teilweise in anderen Regionen ausgebaut und weiterentwickelt.

##### **Werkstattbudget**

Das Werkstattbudget ist ein Programm zur Strukturverstärkung und Verbreitung von PB in Werkstätten. Grundlage ist die gesetzliche Forderung eines möglichst hohen Maßes an Selbstbestimmung im SGB IX. An diesem Projekt haben zwei Werkstätten für behinderte Menschen teilgenommen. Beteiligt waren zudem der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG: WfbM) als Projektleiter, ein Wirtschaftsprüfungsinstitut sowie der Landschaftsverband Westfalen Lippe als ein zuständiger Leistungsträger. 2011 veröffentlichte die BAG:WfbM ihren Abschlussbericht. Die wichtigsten Inhalte werden nachfolgend skizziert.

Zielsetzung der Projektbeteiligten war es, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des PB nicht nur behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen, die auf dem

---

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Ausführungen sind dem Projektbericht der Diakonie Am Thonberg entnommen. Finanziert durch die Diakonie Sachsen wurde in dem Projekt „Budget für Arbeit – Perspektiven für das Persönliche Budget in einer WfbM“ die Inanspruchnahme von Persönliche Budgets für Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM evaluiert.



allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Vielmehr sollen behinderte Menschen, denen es (noch) nicht möglich ist, außerhalb einer WfBM einer Beschäftigung nachzugehen ihre Wahlmöglichkeiten verbessern. Es sollte exemplarisch an zwei Werkstätten aufgezeigt werden, welches Potenzial in der Umsetzung dieser neuen Leistungsform gerade für Werkstattbeschäftigte und Werkstätten steckt. Durch dieses Projekt sollte erreicht werden, dass die Leistungsform PB sowohl beim Zugang zur Werkstatt, innerhalb der Werkstatt, wie auch beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an Selbstverständlichkeit gewinnt. Dies gelingt, wenn innerhalb der Einrichtung innovative Organisationsentwicklungsprozesse angeregt werden. Ziel war es, auf der Grundlage des Wunsch- und Wahlrechtes des Beschäftigten die Inanspruchnahme von Einzelleistungen in der Werkstatt zu ermöglichen. Grundlage dafür ist die zwischen Leistungsträger und Werkstattbeschäftigtem als Budgetnehmer geschlossene Zielvereinbarung.

Für das Projekt mussten die einzelnen Leistungen innerhalb der teilnehmenden Werkstätten aufgeschlüsselt werden. Dazu wurden die Leistungen modularisiert und diese Module in weitere Bausteine mit einzelnen Elementen unterteilt. Bei der „Kaufentscheidung“ werden lediglich die Bausteine und nicht die darunter zu findenden Elemente berücksichtigt. Es gibt sieben Leistungsbereiche, die sich in zwei Leistungstypen gliedern. Der erste Leistungsbereich umfasst die Pflichtleistungen, dazu zählen das Eingangsverfahren, der Berufsbildungsbereich und der Arbeitsbereich. Additiv können bis zu fünf verschiedene Wahlleistungen in Anspruch genommen werden. Die Pflichtleistungen liegen im Aufgabenbereich der Werkstätten, der „Kauf“ eröffnet dem Budgetnehmern den Zugang zur Werkstatt und ist Grundlage für das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis und des besonderen sozialversicherungsrechtlichen Status. Die Wahlleistungen können von den Werkstätten, aber auch durch externe Dienstleister erbracht werden. Sie sollen dazu dienen, besondere Ziele zu verfolgen bzw. einen besonderen Bedarf an Unterstützung abzusichern.



ABBILDUNG 1: LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN IN DER WERKSTATT

(Quelle: BAG:WfBM Abschlussbericht–Werkstattbudget. Im Internet: <http://www.bagwfbm.de/file/657>)

Das Werkstattbudget wurde in der Praxis im Josefsheim Bigge gGmbH und den Elbe-Werkstätten GmbH erprobt. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes „An die Arbeit – mit dem Persönlichen Budget“ der TU Dortmund und der Josefsheim Bigge gGmbH ergeben, dass sich 22 Teilnehmer für das Projekt interessiert haben, davon entschieden sich 18 Personen aus verschiedensten Gründen gegen das Persönliche Budget. Die Gründe waren unter anderem gesundheitliche Verfassung, fehlende Notwendigkeit oder dass sie innerhalb der gewohnten Strukturen keine Notwendigkeit für ein PB sahen. 4 Personen wählten für sich das PB. Die Teilnehmer kritisierten das Bewilligungsverfahren. Von der Antragstellung bis zur ersten Zahlung vergingen teilweise 15 Monate. In Hamburg wurde das Werkstattbudget bereits umgesetzt. Dazu zählt die Elbe-Werkstätten GmbH, welche auch dahingehend beraten. Eine Anfrage bei den Elbe-Werkstätten ergab die Rückmeldung, dass dort das

Werkstattbudget als Projekt seit 01.01.2011 für 3 Jahre läuft. Bisherige Rücksprachen mit den Leistungsträgern ergeben, dass eine Umsetzung als Regelleistung für das kommende Jahr geplant ist. Mit Stand vom Januar 2013 gibt es in der Elbe-Werkstätten GmbH von ca. 2000 Beschäftigten 29 Budgetnehmer. Für die Umsetzung des Projektes wurden insgesamt 1,75 Stellen geschaffen, die über Landesmittel finanziert werden. Wenn das Werkstattbudget eine Regelleistung wird, sind 0,5 – 0,6 Stellen für das Werkstattbudget vorgesehen.

In Sachsen hat die Liga der Freien Wohlfahrtspflege Sachsen für die in den Verbänden organisierten Einrichtungen und Dienste bereits 2008 ein Kalkulationsschema für Leistungen der Teilhabe entwickelt, die mit dem PB nutzbar gemacht werden sollten. Basis hierfür war wie im Projekt Werkstattbudget die Modularisierung von Leistungen sowie einer Einstufung nach Pflicht- und Wahlleistung. Im Rahmen des Projektes „Budget für Arbeit“ der Diakonie Am Thonberg, durchgeführt von der trägereigenen Beratungsstelle zum Persönlichen Budget, wurden sachsenweit 45 von 60 Werkstätten für behinderte Menschen in Bezug auf das Persönliche Budget (Werkstattbudget) befragt. Lediglich eine Werkstatt berichtete von Erfahrungen mit dem PB in Verbindung mit Arbeit. Andere Werkstätten berichteten davon, dass sie ihr Angebot bereits möglichst individuell auf die Beschäftigten zuschneiden. In der Beratungsstelle PB gab es keine konkreten Anfragen zur Unterstützung bei der Umsetzung eines solchen Budgets.


### **Jobbudget**

Das Jobbudget soll schwerbehinderten Menschen eine Möglichkeit für den Übergang von einer Beschäftigung in einer WfbM zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Dies beinhaltet bereits die Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Übergänge sollten durch betriebsorientierte, modulare Qualifizierung und das PB gestaltet werden. Im Mittelpunkt des Jobbudgets steht die Begleitung und Förderung des Budgetnehmers auch am Arbeitsplatz. Es werden verschiedene Dienstleistungen mit Hilfe des PB verknüpft. Die Aufteilung des Jobbudgets in verschiedene Module soll dabei ein hohes Maß an individueller Leistungsanpassung ermöglichen. Ein weiterer Effekt des Budgets soll die Vereinfachung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Anbietern und Leistungsträgern sein.

Vom Grundansatz her handelt es sich bei der Modularisierung im Jobbudget um einen Prozess des „Outsourcings“ einer komplexen Leistung, die die WfbM im Rahmen ihres Auftrags gemäß § 136 ff SGB IX in Verbindung mit §§ 3 - 5 WVO zu erbringen hat. Aufgrund des Rehabilitationsauftrags der WfbM ist die Vorhaltung einer entsprechenden Leistung verpflichtend. Es bleibt der WfbM dabei unbenommen, diesen Bereich durch Leistungen „externer Leistungsanbieter“ zu ergänzen. Eine Differenzierung der im JobBudget modularisierten Leistungen wurde durch die Unterscheidung zwischen Klärungs-, Kern- und Komplementärmodulen vorgenommen. Das Klärungsmodul wird von den Kern- und Komplementärmodulen unterschieden, weil es sich hier um eine Leistung handelt, die verbindlich ist und stets vor der Inanspruchnahme der anderen Module in Anspruch zu nehmen ist.

Den groben Aufbau mit den Klärungs-, Kern-, und Komplementärmodulen skizziert folgende Tabelle:

TABELLE 1: KLÄRUNGS-, KERN- UND KOMPLEMENTÄRMODULE

Leistungsebene: Modularisierte Gesamtleistung für die Gestaltung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Werkstatt-Beschäftigte, 12.03.2012, © jobbudget 

Klärungsmodul	Kernmodule				Komplementärmodule			
1 Klärung	2 Akquise + Vorbereitung	3 Betriebliche Qualifizierung mit Jobcoaching	4 Begleitendes Bildungsangebot	5 Sachbearbeitung	6 Ergänzende Begleitung	7 Budget Assistenz	8 Berufsbegleitung nach Arbeitsvertrag	
1.1 Erstgespräch und weitere Beratungsgespräche	2.1 Akquise	3.1 Jobcoaching (Einarbeitung und Qualifizierung)	4.1 Arbeitswelt	5.1 Sozialversicherung	6.1 Arbeitsassistenz	7.1 Budgetberatung	8.1 Unterstützung des schwerbehinderten Arbeitnehmers	
1.2 Persönliche Zukunftsplanung	2.2 Bewerbungsunterlagen	3.2 Regelmäßige Betriebsbesuche	4.2 Arbeitsbereiche	5.2 Verwaltung	6.2 Organisation Mobilität	7.2 Budgetunterstützung	8.2 Unterstützung des Arbeitgebers (nicht budgetfähig)	
1.3 Info- und Kennenlertage	2.3 Vorstellungsgespräch	3.3 Unterweisung Arbeitssicherheit	4.3 Soziale Fähigkeiten	5.3 Dokumentation/ Berichtswesen	6.3 Persönliche Assistenz			
1.4 Besuch am WfbM- Arbeitsplatz	2.4 Vorbereitung der betrieblichen Qualifizierung	3.4 Klärung von Beschäftigungschancen im Betrieb	4.4 Mobilität					
1.5 Fähigkeitsprofil	2.5 Arbeitsplatzanalyse	3.5 Auswertung und weitere Integrationsplanung	4.5 Lebensalltag und Gesellschaft					
1.6 Perspektivenklärung u. Integrationsplanung			4.6 Über Behinderung sprechen					

Querschnittsaufgaben wie Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit sind in allen Modulen/Bausteinen zu berücksichtigen.

Quelle: [http://www.bag-ub.de/publikationen/idx\\_publikationen.htm#jobbudget](http://www.bag-ub.de/publikationen/idx_publikationen.htm#jobbudget)

Ein gesetztes Ziel des Projektes war die konkrete Begleitung von Personen mit Behinderung. Es zeigte sich, dass alle teilnehmenden „Kunden“ sich auf persönlicher Ebene entwickelt und verändert haben. Für Menschen mit einer psychischen Erkrankung wurde im Jobcoaching ein zusätzliches Modul eingebaut. Die Auswertung des Projektes ergab, dass das Jobcoaching von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Integration ist. Eine Rücksprache mit dem IFD Leipzig ergab leider, dass die Agentur für Arbeit dem Jobcoaching bisher ablehnend gegenüber steht.

Aufgabe der Werkstätten war es im Rahmen des Projektes, ein Klima der Ermutigung zu schaffen, um Teilnehmer für dieses Projekt zu gewinnen und ihnen die berufliche Integration zu ermöglichen. Somit sollte das Modul 1 (Klärung) jedem Beschäftigten angeboten werden. Als sehr positiv erwiesen sich die Akquise von Plätzen für die betriebliche Qualifikation und der Kontakt zu Arbeitgebern. Die Module 1 – 5 und die darin definierten Leistungen können mehrmals in Anspruch genommen werden. Ein weiteres Ziel des Projektes war es, durch die Nutzung des Persönlichen Budgets wichtige Impulse für ein stärkeres Wunsch- und Wahlrecht eines behinderten Menschen zu gewinnen. Eine zentrale Anforderung an das Persönliche Budget war ein hohes Maß an Flexibilität, bspw. wenn eine Qualifizierungsmaßnahme beendet wurde oder eine weitere Qualifizierungsmaßnahme nicht unmittelbar anschloss. Zudem mussten auch einmalige Bedarfe wie zum Beispiel Arbeitskleidung oder besondere Qualifizierungsnachweise berücksichtigt werden. Viele Leistungsträger hielten sich bei der Bewilligung des Persönlichen Budgets zurück.

Das Jobbudget kann die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderungen fördern. Dazu bedarf es eines hohen Maßes an Flexibilität bei einem PB z. B. bei der Laufzeit, wenn eine betriebliche Qualifizierung abgeschlossen wird und sich nicht unmittelbar eine weitere Qualifizierung anschließt. Außerdem bleibt offen, wie einmalige Bedarfe in einem Budget berücksichtigt werden können. Vor allem die individuelle Gestaltung der Übergänge bietet ein großes Potenzial und sollte gefördert werden. Ob das Jobbudget als Persönliches Budget in Anspruch genommen wird, sollten der Einzelfall und die Interessen des Budgetnehmers entscheiden. Die Erfahrungen in der hiesigen Beratungsstelle im Rahmen des PB machen deutlich, dass eine generelle Aussage nicht getroffen werden kann. Für eine erfolgreiche Integration ist dies jedenfalls keine zwingende Voraussetzung. Es bleibt zu wünschen, dass das Jobbudget auf Bundesebene Einzug hält und die ablehnende Haltung der Leistungsträger bezüglich eines Jobcoachings abgebaut wird. Dabei sollte die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten eine Selbstverständlichkeit sein. Alle Praxisprojekte sprechen von einem deutlichen Kompetenzgewinn in der Begleitung von behinderten Menschen aus Werkstätten.

### **4.2.3 LVR-Modell Übergang 500 plus – mit dem LVR Kombilohn**

Im Januar 2011 startete das Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“<sup>2</sup>. Es zielt auf die Förderung des Übergangs von Beschäftigten einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Landschaftsverband Rheinland bietet damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer WfbM mit dem Wunsch einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine gezielte Unterstützung bei der Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis an.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bietet das Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ einen verlässlichen und langfristigen finanziellen Zuschuss, eine fachliche Unterstützung bei der Beschäftigung von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Möglichkeit der Bezuschussung eines intensiven Jobcoachings im Betrieb.

Zielgruppen des Modells Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn sind zum einen Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus dem Arbeitsbereich einer WfbM. Sie sollen mit Unterstützung in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis wechseln. Weiterhin können schwerbehinderte Abgängerinnen und Abgänger von (Förder-)Schulen mit einer wesentlichen Behinderung sowie Werkstattbeschäftigte mit Schwerbehinderung und einer wesentlichen Behinderung aus dem Berufsbildungsbereich bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von den Leistungen des Modells „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ profitieren.

Der Kombi-Lohn WfbM umfasst folgende Fördermöglichkeiten:

- | Für Werkstattbeschäftigte mit einer Schwerbehinderung aus dem Arbeitsbereich einer WfbM:

Beim Wechsel in ein Unternehmen oder eine Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes erhält die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für einen Zeitraum von fünf Jahren einen monatlichen pauschalierten Zuschuss. Dieser umfasst den Minderleistungsausgleich so-

---

<sup>2</sup> Die Beschreibung ist entnommen:  
[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehindertemenschenwfbm/kombilohn/kombilohn\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehindertemenschenwfbm/kombilohn/kombilohn_1.jsp)

wie den Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen und beträgt 70 Prozent vom Arbeitnehmerbruttolohn der/des Beschäftigten. Zudem steht der/dem Beschäftigten sowie der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der Einarbeitung sowie bei der Begleitung des Beschäftigungsverhältnisses der IFD unterstützend zur Seite.

Neben diesen Leistungen ist aus dem Modell „Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn“ auch die Bezuschussung eines intensiven Jobcoachings am Arbeitsplatz für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren möglich.

Beim Wechsel auf einen Arbeitsplatz in einem Integrationsprojekt erhält das Unternehmen neben der regulären Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt aus dem Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ einen zusätzlichen Zuschuss in Höhe von 20 Prozent zum Arbeitnehmerbruttolohn.

Neben diesen Leistungen ist aus dem Modell auch die Bezuschussung eines intensiven Job Coachings am Arbeitsplatz für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren in einem Integrationsprojekt möglich.

- | Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich einer WfbM sowie Abgängerinnen und Abgänger von (Förder-)Schulen:

Fördervoraussetzung ist bei diesen Personengruppen das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung bzw. einer anerkannten Schwerbehinderung sowie bei den Abgängerinnen und Abgängern von (Förder-)Schulen die Erfüllung der Voraussetzung für eine Aufnahme in eine WfbM. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können auch diese Personengruppen die oben aufgeführten Förderleistungen des Modells Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn in Anspruch nehmen.

Entsprechend den Durchführungshinweisen zum Modell „Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn“<sup>3</sup> erhält die WfbM aus Mitteln der Eingliederungshilfe einen Werkstatt-Bonus in Höhe von 15.000 EURO zum Ausgleich der Aufwendungen für Vorbereitung und Qualifizierung, wenn die vermittelte Person vorher in einer WfbM beschäftigt war und das vermittelte Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis länger als 12 Monate besteht. Von besonderer Bedeutung für behinderte Menschen, die aus der Werkstatt für behinderte Menschen heraus den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen, ist die Sicherheit in Form eines zugesicherten Rückkehrrechts. Vor diesem Hintergrund erhält der Mensch mit Behinderung eine 5-jährige Rückkehrgarantie in die WfbM, falls das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beendet wird und die Rückkehr in die WfbM unverzüglich erfolgt. Diese Rückkehr wird ohne besondere Prüfung im Einzelfall unabhängig vom Grund zur Auflösung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses für ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsbereiches einer WfbM garantiert. Bei Wechsleren aus dem Berufsbildungsbereich (BBB) muss dies im Einzelfall mit dem zuständigen Rehabilitationsträger (in der Regel die Agentur für Arbeit) vorab geklärt werden.

„Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ ist bisher ein sehr erfolgreiches Programm. In einem Zeitraum von ca. 2 Jahren konnten bis zum Zeitpunkt 11/2012 insgesamt 141 Vermittlungen realisiert werden, wovon ca. 50 Prozent Menschen mit geistigen, 35 Prozent mit seelischen und 15 Prozent mit körperlichen Behinderungen waren.

---

<sup>3</sup> [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente\\_232/wfbm/durchfhrungshinweisebergang500plus\\_210620111.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente_232/wfbm/durchfhrungshinweisebergang500plus_210620111.pdf)

## 5 Handlungsempfehlungen

### 5.1 Berufsbildung:

Mit dem Fachkonzept der BA für den Berufsbildungsbereich besteht grundsätzlich für die berufliche Bildung und die Durchführung von Bildungsmaßnahmen die Möglichkeit der Orientierung an anerkannten Ausbildungsrahmenplänen der Berufe nach § 66 BBiG und § 42 m HwO. Hieraus abgeleitet könnten in den WfbM standardisierte Bildungsmodulare für Menschen mit Behinderungen entwickelt werden, die mit entsprechender Zertifizierung ggf. bestehende Schranken beim Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abbauen können. Im Rahmen der aktuellen Ausstattung der WfbM ist die Umsetzung solcher Konzepte jedoch nicht leistbar.

Auch wenn diese zertifizierten Bildungsmodulare für Menschen mit Behinderungen in der WfbM ein wichtiges Instrument zur Anerkennung ihrer beruflichen Leistungen sind, so entwickeln zertifizierte Module hinsichtlich des Arbeitsmarktes nur dann eine potentielle Verbesserung der Zugangschancen, wenn diese werkstattübergreifend einheitlich ausgestaltet sind. Mit individuellen zertifizierten Berufsmodulen würde unterhalb der Ausbildungen nach § 66 BBiG und 42 m HwO eine weitere Qualifizierungsebene geschaffen. Ob im Segment der Helfer damit wirklich eine Verbesserung der Zugangschancen für Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet wird, ist einerseits vor dem Hintergrund, dass i. d. R. individuell passgenaue Arbeitsplätze gefunden werden müssen und andererseits im „Helfersegment“ eine große Nachfrage besteht, kritisch zu hinterfragen. Dennoch ist Menschen mit Behinderungen auch in der WfbM eine ihren Leistungs-niveau angepasste, zertifizierte berufliche Ausbildung zu ermöglichen, grundsätzlich eine geeignete Maßnahme, um diesen auch eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Diese inhaltliche Ausrichtung dient damit auch der Umsetzung der UN-BRK. Möglichkeiten der Zertifizierung können dabei von individuellen Abschlüssen einzelner WfbM-Beschäftigter bis hin zu einer Zertifizierung bestimmter Ausbildungsmodulare in den WfbM reichen.

#### Handlungsempfehlung 1:

Dem Ausschuss Arbeit + Behinderung wird vorgeschlagen, ein Modellprojekt zu unterstützen, in welchem Träger von Werkstätten gemeinsam mit Vertretern der Kammern und der anderen zuständigen Stellen gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG)

- a) prüfen, wie eine (sachsenweite) Zertifizierung der beruflichen Bildung in der WfbM erfolgen kann und
- b) modellhaft solche Bildungsmodulare entwickeln.

### 5.2 Unterschiedliche Zuständigkeiten bei der Begleitung der Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Der Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein individuell auszugestaltender, personal- und zeitintensiver Prozess. Dieser Prozess bedarf einer kontinuierlichen Begleitung.

Mit dem Übergang aus (dem Arbeitsbereich) der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt zugleich ein Wechsel von dem System der Eingliederungshilfe in das System der Sozialversicherung. Damit verbunden ist auch ein Wechsel der Kostenträger. Für Maßnah-

men in der WfbM ist i. d. R. der KSV als überörtlicher Träger der Sozialhilfe zuständig. Für Maßnahmen zur Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist nachrangig zu eventuell verpflichteten Leistungsträgern das Integrationsamt (Ausgleichsabgabe) zuständiger Kostenträger. Prozesse, die in den WfbM mit dem dortigen Personal begonnen haben, können unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zuständigkeiten und der jeweiligen Finanzierungen nicht durchgängig übergangsbegleitend aus einer Hand angeboten werden. Für den behinderten Menschen bedeutet dies, dass Begleiter im Übergang wechseln. Auch für die beteiligten Unternehmen führt ein Wechsel des Übergangsbegleiters zu Mehraufwendungen und zusätzlichen Abstimmungserfordernissen.

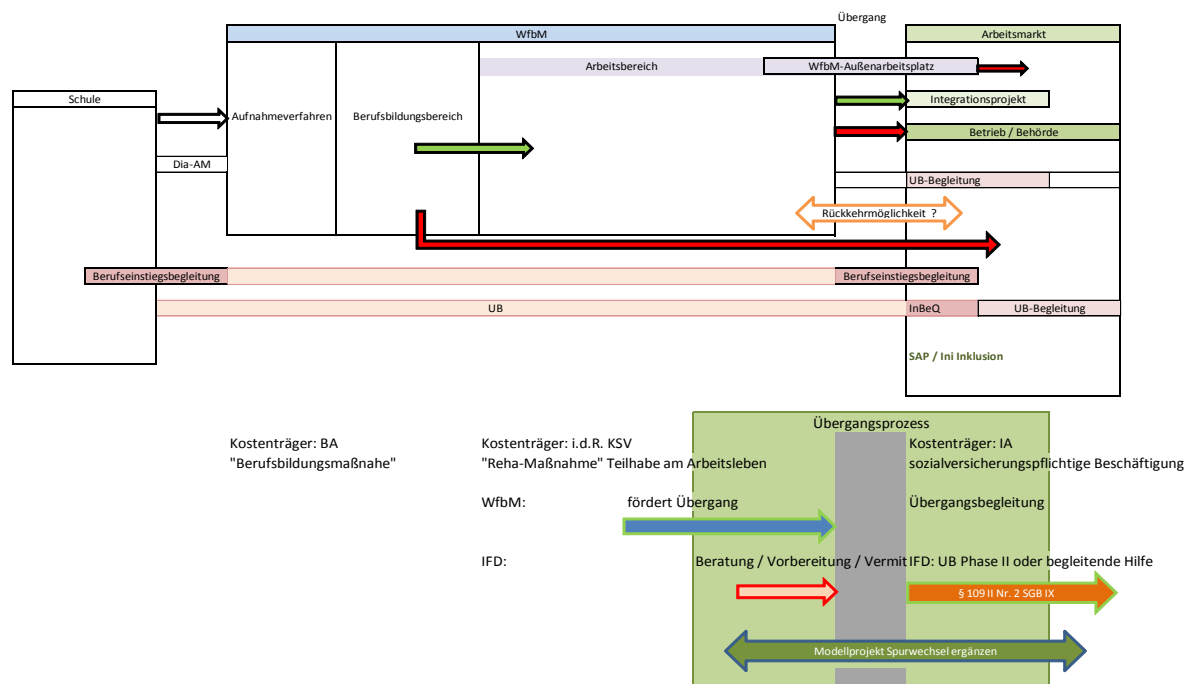


ABBILDUNG 2: DIE SCHNITTSTELLE AM ÜBERGANG WFBM - ARBEITSMARKT

Um eine kontinuierliche Übergangsbegleitung zu ermöglichen bedarf es Absprachen über die jeweiligen Zuständigkeiten zwischen den beteiligten Leistungsträgern und den in ihrem Auftrag tätigen Akteuren insbesondere an der Schnittstelle „Übergang“.

Der Auftrag an die WfbM ist in § 5 Abs. 4 Werkstattverordnung konkretisiert: „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, dass der zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der Werkstatt das Integrationsamt, gegebenenfalls unter Beteiligung eines Integrationsfachdienstes, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Die Werkstatt hat die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.“ Zum Personenkreis, der von den IFD betreut wird, gehören nach § 109 SGB IX „schwerbehinderte

Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind.“ Zu den Aufgaben des IFD gehört nach § 110 SGB IX u. a:

- | geeignete Arbeitsplätze (§ 73) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
- | die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- | die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
- | mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
- | eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
- | als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären und
- | in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

Die Aufgaben der WfbM und der IFD überschneiden sich beim Übergangsprozess zum Teil inhaltlich. Abgrenzungskriterium ist, dass IFD nur dann tätig werden können, wenn eine Integration auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz erfolgen soll.

### **Handlungsempfehlung 2:**

Der Ausschuss Arbeit + Behinderung empfiehlt dem Kommunalen Sozialverband Sachsen als überörtlichen Träger der Sozialhilfe und des Integrationsamtes im Programm Spurwechsel Kooperationsmöglichkeiten zwischen dem IFD und den WfbM zu verankern. Die im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeiten der IFD bestehenden Möglichkeiten für eine frühzeitige Beteiligung bei Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen verstärkt genutzt werden und mit den Trägern von WfbM abgestimmt werden. Die Beteiligung der IFD im Übergangsprozess sollte als Bestandteil der mit den WfbM zu schließenden Zielvereinbarungen verbindlich aufgenommen werden und die IFD sollten im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages für diese Aufgaben entsprechend finanziell ausgestattet werden.

Eine Prozessschema für die Beteiligung des IFD bei Werkstattübergängen, welches sowohl Begleitung und Vermittlung mit einschließt, ist in Anlage 1 beigefügt.

Fachlich und auch organisatorisch ist die Beteiligung der WfbM an der Begleitung aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine gute Möglichkeit, Friktionen beim Übergangsprozess zu vermeiden. Der die Übergänge begleitende Mitarbeiter der WfbM kann zum einen am besten die Potentiale des behinderten Menschen einschätzen. Zum anderen sind bereits im Rahmen der Übergangsbegleitung „Erprobungspraktika“ zu organisieren, es sind im speziellen Einzelfall Kontakte mit Unternehmen geknüpft. Dass „Integrationsmanager“ in



der WfbM erfolgreich Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt realisieren können, haben unterschiedliche Modellprojekte gezeigt.

### **Handlungsempfehlung 3:**

Der Ausschuss Arbeit + Behinderung empfiehlt den zuständigen Kostenträgern im Rahmen eines Modellprojektes den Einsatz von speziellen Integrationsmanagern beziehungsweise Bildungsbegleitern in den Werkstätten zu erproben.

## **5.3 Unterstützung von Betrieben bei der Integration von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM**

Übergänge von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedürfen besonderer Unterstützung und Förderung. Mit dem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Regelfall nicht eine allgemeine Arbeitsmarktfähigkeit gegeben – oftmals sind spezielle Arbeitsplätze und Unterstützungsmaßnahmen erforderlich.

Eine Beschäftigung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes setzt wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung voraus. In den Unternehmen besteht primär Bedarf an Fachkräften. Einfache Tätigkeiten sind nur sehr begrenzt vorhanden und die Werkstattbeschäftigten stehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten in großer Konkurrenz mit Arbeitssuchenden. Eine Verbesserung der Vermittlung mit dem Ziel der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt braucht entsprechende Rahmenbedingungen innerhalb der Betriebe, die sich verstärkt an denen der Werkstatt orientieren (kleinteilige Strukturierung von Aufträgen, psychosoziale Begleitung, Finanzierung von Aufwendungen des Betriebes und des behinderungsbedingten Nachteilsausgleiches, dauerhafte Ansprechperson zur Begleitung). In der Konsequenz können behinderte Menschen aus der Werkstatt dann zwar bezogen auf eine spezifische betriebliche Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in einem Betrieb beschäftigt werden, eine grundsätzliche Ableitung, dass eine generelle Beschäftigung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes in jedem anderen Betrieb möglich ist, kann jedoch daraus nicht abgeleitet werden.

Integrationsprojekte sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und stehen dort im Wettbewerb. Gleichzeitig sind sie spezialisiert, auch besonders betroffene behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### **Handlungsempfehlung 4:**

- 1) Der Ausschuss Arbeit + Behinderung empfiehlt dem Kommunalen Sozialverband Sachsen seine Aktivitäten zur Förderung von Integrationsprojekten fortzuführen.
- 2) Der Ausschuss Arbeit + Behinderung bittet die zuständigen Leistungsträger und das Integrationsamt in Zusammenarbeit mit den Kammern und Unternehmerverbänden zu prüfen, wie für Unternehmen eine Unterstützung bei der spezifischen Planung und Umsetzungen von Arbeitsaufgaben und –abläufen unternehmensorientiert organisiert werden kann und wie sichergestellt werden kann, dass für den Prozess der Integration dauerhaft eine geeignete Ansprechperson zur Verfügung steht. Die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den WfbM sollten in diese Prüfung ebenso einbezogen werden, wie erfolgreiche Kooperationen im Rahmen des Modellprojektes support.

- 3) Der Ausschuss Arbeit + Behinderung bittet die Vertreter der Staatsregierung, sich bei der anstehenden Reform der Eingliederungshilfe dafür einzusetzen, dass die Bereitstellung dauerhafter begleitender persönlicher und finanzieller Hilfen, die die aus der Art und Schwere der Behinderung resultierenden Defizite ausgleichen, Berücksichtigung finden. In einem Bundesleistungsgesetz sollten dementsprechend auch Leistungen für die berufliche Eingliederung für den Personenkreis der weniger leistungsstarken behinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt etabliert werden.

## 5.4 Systembrüche reduzieren

Aus den unterschiedlichen sozialrechtlichen Stellungen (WfbM-Beschäftigung als Leistung der Eingliederungshilfe und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem Arbeitsmarkt) resultieren viele statusrechtliche Probleme für einen „fließenden“ Übergang aus der WfbM auf den Arbeitsmarkt. Die Flexibilität zwischen den Systemen ist begrenzt und behindert die Gestaltung individueller Übergänge. Der sicher zielführende Weg einer schrittweisen Integration durch eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung neben der Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM ist in der Praxis nicht durchführbar.

Zudem bestehen vielfältige Anreize für die Akteure, die einen Wechsel aus der WfbM auf den Arbeitsmarkt erschweren. Für Menschen mit Behinderungen ist mit einem Wechsel aus der WfbM der Gefahr des Verlustes einer gesicherten Altersversorgung verbunden. Er trägt zudem das Risiko der Arbeitslosigkeit, sofern sein Beschäftigungsverhältnis nicht behinderungsbedingt beendet wird. Sozialrechtlich ist zudem mit dem Wechsel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oft eine Negierung von jeglichen Teilhabebedarfen nach dem SGB XII durch die Sozialhilfeträger verbunden (Wohnen). Für Unternehmen ist eine Beschäftigung von Werkstattmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf Außenarbeitsplätzen oftmals die einfachere Option; sie tragen weder organisatorische noch finanzielle Risiken für einen Arbeitsausfall. Erschwerend für die Motivation der Beschäftigten und deren Angehörigen, einen Wechsel aus der WfbM auf den Arbeitsmarkt anzugehen, erweist sich zudem die Unsicherheit hinsichtlich einer Rückkehrmöglichkeit in die WfbM.

### Handlungsempfehlung 5:

Der Ausschuss Arbeit + Behinderung empfiehlt dem Kommunalen Sozialverband zu prüfen, ob im Rahmen des Projektes Spurwechsel Regelungen aufgenommen werden können, die Menschen mit Behinderungen für einen Zeitraum von drei Jahren ein Rückkehrrecht in die WfbM unabhängig vom Grund der Auflösung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses einzuräumen.

## 5.5 Budgetregelungen besser nutzen

Unterschiedliche Modellprojekte zeigen, dass bereits jetzt über das Persönliche Budget sowohl eine Teilhabe am Arbeitsleben für WfbM-Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich wird, als auch Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt flexibler gestaltet werden können. Modellprojekte sollten jedoch so ausgerichtet sein, dass trotz bestehender Berechtigung zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zu einer rechtlichen und tatsächlichen Schlechterstellung der Menschen mit Behinderungen führt.

Das Modell des Jobbudgets ermöglicht über die jeweiligen Module nicht nur die selbstbestimmte Beschaffung der individuell erforderlichen Teilleistungen für einen erfolgreichen Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die modularisierte Leistungser-

bringung ermöglicht zudem für den Prozess des Übergangs auch die Auswahl eines Leistungserbringers, der dann nach der Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt notwendige Unterstützungsleistungen erbringen kann.

Mit dem Projekt Werkstattbudget wird die Möglichkeit eröffnet, Teilleistungen bei der Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM über ein Persönliches Budget „hinzuzukaufen“. Als Pflichtleistungen, die von der WfbM erbracht werden, ist dort die Tätigkeit im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich vorgesehen. Gerade hier kann durch eine weitergehende Öffnung das Werkstattbudget Chancen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger institutioneller „Anbindung“ an eine WfbM eröffnen. Sowohl die Leistungen „Berufliche Qualifizierung im Berufsbildungsbereich“ und „Angemessene Beschäftigung im Arbeitsbereich“ können in einem Unternehmen erfolgen. Die „Kernleistungen“ der WfbM können dann auf „Persönliche Förderung“ begrenzt werden. Hierzu bedarf es jedoch Absprachen und Kooperationsvereinbarungen zwischen der WfbM, dem Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt und dem zuständigen Leistungsträger.

Unabhängig von den in verschiedenen Ländern durchgeführten Modellprojekten besteht die Möglichkeit, Werkstatteleistungen individuell als Persönliches Budget in Anspruch zu nehmen.

#### **Handlungsempfehlung 6:**

Der Ausschuss Arbeit + Behinderung regt an, verstärkt über die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets auch für WfbM-Beschäftigte zu informieren.

## 6 Anhang

### 6.1 Anlage 1: Ablaufschema Ausgliederung aus der WfbM unter Beteiligung des IFD

Prozessphase	Akteur <sup>4</sup>	Schnittstelle	Handlungsempfehlung
Auswahl geeigneter Menschen mit Behinderungen und Vorbereitung	WfbM	mit dem IFD und ggf. dem Leistungsträger des Berufsbildungs- oder Arbeitsbereiches	Information an den IFD durch die WfbM, wenn eine Person von Seiten des Sozialen Dienstes der Werkstatt und dem Gruppenleiter als geeignet für Ausgliederungsbemühungen eingeschätzt wird. Grundlage kann ebenfalls eine Einschätzung aus dem Fachausschuss sein. Klärung der Voraussetzungen durch die WfbM, vor allem hinsichtlich des Grades der Behinderung und eines Rentenbezuges aufgrund einer Erwerbsminderung. Vorbereitung des Mitarbeiters auf den Prozess der Ausgliederung durch den Begleitenden Dienst. Dazu dient v.a. auch ein vorangegangenes, internes wie externes Praktikum, welches durch die WfbM organisiert und durchgeführt wird.
Erstberatung	IFD	mit der WfbM	Information und Beratung der beteiligten Personen zum Angebot und den Aufgaben des IFD sowie zu den Zielen und Grenzen einer Begleitung. Durchführung in der Regel im Rahmen eines Erstgespräches auf Anforderung der WfbM. Durchführung des Gespräches vor Ort in der WfbM bzw. bei Bedarf in den Räumen des IFD oder im Rahmen eines Hausbesuches. Begleitung des Gespräches durch die WfbM, um nähere Informationen zu erhalten.
Abklärung des Unterstützungsbedarfes	IFD	mit der WfbM	Nutzung der Informationen der WfbM (z.B. Personalbögen, Entwicklungsberichte, ärztliche Unterlagen) durch den IFD im Rahmen der Definierung des Unterstützungsbedarfes. Notwendigkeit des Vorliegens des Einverständnisses des Menschen mit Behinderungen.
Aufnahme der Vermittlungsbemühungen	IFD	mit dem Integrationsamt	Schriftliche Beantragung der Betreuung des Mitarbeiters durch den IFD vor Aufnahme der konkreten Unterstützung beim Integrationsamt im Kommunalen Sozialverband Sachsen. Unterzeichnung einer Vermittlungsvereinbarung zwischen Mitarbeiter und dem IFD.
Profiling	IFD	unter Einbeziehung der Unterlagen der anderen Akteure	Durchführung einer Profilerstellung mittels des Diagnoseverfahrens MELBA durch den IFD im Rahmen der Begleitung. Durchführung der Profilerstellung vorrangig vor Ort in der WfbM im Rahmen des regelmäßigen Beratungsangebotes des IFD.

<b>Prozessphase</b>	<b>Akteur4</b>	<b>Schnittstelle</b>	<b>Handlungsempfehlung</b>
Akquisition von Praktikums- bzw. Arbeitsplätzen	IFD	mit Arbeitgebern	Durchführung einer Akquise eines geeigneten Praktikumsplatzes mit dem Ziel einer Erprobung auf Grundlage der Einschätzung der WfbM und des erstellten Profils. Möglichkeit der Unterstützung des Mitarbeiters und der WfbM bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen. Bei Vorliegen eines möglichen Praktikumsplatzes informiert der Fachdienst den Sozialen Dienst der WfbM und den Werkstattbeschäftigten.
Organisation und Vorbereitung des Praktikums	WfbM	mit dem IFD und dem Arbeitgeber	Individuelle Absprache des Vorstellungsgespräches bei einem potentiellen Arbeitgeber sowie des Praktikums an sich zwischen Werkstattbeschäftigtem, WfbM und Fachdienst. Ermöglichung eines Praktikums von grundsätzlich zwei Wochen durch die WfbM mit der anschließenden Option einer zweiwöchigen Verlängerung. Möglichkeit einer individuellen Gestaltung der Praktikumsdauer im Einzelfall bzw. Möglichkeit eines Abbruchs bei offensichtlicher Nichteignung. Möglichkeit einer weiteren Verlängerung des Praktikums im Einzelfall, wenn die Option einer Einstellung vorliegt oder zusätzliche Tätigkeiten im Unternehmen erprobt werden können. Die konkrete Vereinbarung des Praktikums und dessen Konditionen obliegt der WfbM im Rahmen von Praktikumsverträgen.
Durchführung und Auswertung des Praktikums	IFD WfbM	mit dem Arbeitgeber	Begleitung des Vorstellungsgespräches gleichermaßen durch die WfbM und den IFD. Begleitung des Praktikums ausschließlich durch den IFD; es besteht ein enger Kontakt zwischen IFD, Mitarbeiter und Arbeitgeber. Durchführung des Auswertungsgespräches des Praktikums unter Moderation des IFD und unter Einbezug der WfbM.
Übergang in ein Arbeitsverhältnis	IFD	mit dem Arbeitgeber	Beratung des Arbeitgebers durch den IFD im Falle einer Übernahme in ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis hinsichtlich einer möglichen Förderung. Unterstützung des Arbeitgebers im Rahmen der Beantragung von möglichen Förderleistungen.
Unterstützung im Arbeitsleben	IFD	im Falle einer notwendigen Rückkehr in die WfbM: WfbM sowie Leistungsträger	Nach erfolgreicher Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis bleibt der IFD im Hinblick auf seine Aufgabe der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse weiterhin ohne zeitliche Einschränkung Ansprechpartner für den Arbeitnehmer und –geber. im Falle des Scheiterns des Arbeitsverhältnisses ist eine Rückkehr in die WfbM zu prüfen.

<sup>4</sup> Auf Grund des sozialrechtlichen Status ist eine Zuständigkeit der BA hier nicht gegeben.

## 6.2 Anlage 2: Mitglieder der Arbeitsgruppe Konzeptionelle Empfehlungen zu Übergängen aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland:	Gerd Hederich
Handwerkskammer zu Leipzig	Dominka Pawleta
Industrie- und Handelskammer zu Leipzig	Dr. Tilo Köhler-Cronenberg
Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen	Lothar Kautsch
Kommunaler Sozialverband Sachsen	Dirk Prochaska
LAG Integrationsfachdienste	Ronald Jäger Rene Biela
LAG Integrationsfirmen	Dirk Glowka
LAG WfbM	Andreas Heinz Jacqueline Drechsler
Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Sachsen e. V. (LAG SH)	Rico Gersten Thomas Naumann
Liga der Freien Wohlfahrtspflege Sachsen	Matthias Dieter Marcus Schmidt
Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	Romy Müller Anja Quaschny
Sächsischer Städte- und Gemeindetag e.V.	Cornelia Utech
Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Klaus Bemann-Ender Bärbel Frenzel