

Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM

Diakonie für Menschen
mit Behinderung



■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Kurzfassung.....	4
1. Einleitung.....	5
2. „Fünfzehn Thesen“ - Ergebnisse der Strukturanalyse von 44 Praxisbeispielen.....	7
3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen.....	9
3.1 Schnittstelle Schule - Berufliche Qualifizierung.....	10
3.2 Schnittstelle Berufliche Bildung - Arbeitsmarkt.....	14
3.3 Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	17
3.4 Alternativen zur WfbM.....	23
4. Perspektiven.....	26
5. Literatur.....	31
6. Anhang.....	33
Abkürzungsverzeichnis.....	33
Praxisbeispiele.....	34
Impressum.....	59

Vorwort

Du wirst dich nähren von deiner Hände Arbeit; wohl dir, du hast's gut. *Psalm 128,2*

Arbeit scheint nicht nur das halbe, sondern das ganze Leben zu sein. Schon Genesis 3,19 sagt, dass wir „im Schweiße unseres Angesichts“ für unseren Lebensunterhalt zu sorgen haben, und Psalm 90,10 weiß, dass unser Leben, wenn es gut läuft, bis ins hohe Alter hinein „Mühsal und Beschwer“ bedeutet. Arbeit ist ambivalent und spannungsgeladen, ist Lust und Last zugleich. Arbeit gilt als höchstes Gut und größtes Übel, kann Segen oder Fluch sein. Es ist nicht so leicht, zu ihr ein angemessenes, eindeutiges Verhältnis zu haben.

Welch hohen Stellenwert die Arbeit für das Selbstverständnis und Selbstwertgefühl fast eines jeden Menschen hat, zeigt sich jedoch via negationis besonders da, wo sie fehlt, Menschen mit und ohne Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben verwehrt wird und Selbstbestimmung, gestalterische soziale Partizipation sowie Mitwirkung am Erfolg nicht möglich sind.

Nach biblischem Verständnis ist jeder Mensch Ebenbild Gottes und zur verantwortlichen Weltgestaltung beauftragt. Die eigenen Fähigkeiten und Anlagen zum Nutzen der Gesellschaft einzusetzen ist eine entscheidende Grundbestimmung menschlicher Existenz, wobei die Würde des Menschen dem Wert der Arbeit vorausgeht.

In diesem Sinne setzt sich diese Handreichung dafür ein, dass individuell passgenaue Beschäftigungsmöglichkeiten und Unterstützungsarrangements sowie rechtliche, strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Die Einrichtung und Sicherung von ausdifferenzierten Beschäftigungsverhältnissen, in die die jeweils eigenen Kräfte eingebracht werden können, gehören der biblischen Sozialethik entsprechend zu den fundamentalen sozialrechtlichen Rahmenbedingungen einer gerechten Gesellschaft.

Dr. Bernd Schlüter
Vorstand Zentren

Kurzfassung

Die hier vorliegende Handreichung zeigt Problemlagen und Entwicklungsbedarfe im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen auf und benennt Lösungsansätze, die ihre Teilhabe außerhalb des Systems der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verbessern.

Wesentliche Grundlage der Ergebnisse sind Strukturanalysen von 44 Praxisbeispielen aus dem gesamten Bundesgebiet, deren Ziel die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM ist. Bei diesen Praxisbeispielen handelt es sich um regionale (Modell-) Projekte sowie bundes- und landesspezifische Fördermaßnahmen und -instrumente.

Nach einer Analyse dieser Praxisbeispiele wurden Thesen aufgestellt, die aufzeigen, welche grundlegenden Bedingungen förderlich für eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM sind.

Der Gestaltung von Schnittstellen im Übergang von einer Lebensphase in die nächste beziehungsweise zwischen gesellschaftlichen Teilsystemen kommt eine herausragende Bedeutung zu, denn die besondere Begleitung dieser Phasen verbessert die Möglichkeiten, individuell bedarfsgerechte Alternativen

zur WfbM zu entwickeln. Hierbei ist eine konsequente Ausrichtung am personorientierten Ansatz erforderlich, bei dem der Mensch mit Behinderung im Zentrum jeglicher Planungen und Entscheidungen steht.

Diese Handreichung identifiziert Schnittstellenbereiche, zeigt Herausforderungen auf, beschreibt förderliche Faktoren zur erfolgreichen Gestaltung von Übergängen, benennt Aspekte der Weiterentwicklung und legt Anforderungen an relevante Akteure (zum Beispiel Gesetzgeber, Leistungsträger, Leistungserbringer) dar. Im Ergebnis wird deutlich, dass auch unter den gegebenen Bedingungen in mehreren Regionen sehr innovative Ansätze umgesetzt werden. Die rechtlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen reichen jedoch nicht aus, um bundesweit flächendeckend Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren. Vor allem Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf finden kaum Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM.

Der Bericht schließt mit der Beschreibung von Forderungen zur Weiterentwicklung der rechtlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen.

Die vorliegende Handreichung wurde im Rahmen eines Diakonie-Projektes erarbeitet von

Matthias Dieter, Diakonisches Werk der Ev. Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V.

Michael Dreiucker, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.

Dr. Sigrid Gronbach, Diakonisches Werk der EKD e. V.

Raimund Klinkert, von Bodelschwingsche Anstalten Bethel, proWerk, Bielefeld

Wolfgang Menz, Berufsbildungswerk Leipzig für Hör- und Sprachgeschädigte gGmbH

Dr. Irmgard Plöbl, Rudolf-Sophien-Stift gGmbH, Stuttgart

Gabriele Sauermann, Diakonisches Werk Hamburg

Dr. Alexander Vater, Johannes Anstalten Mosbach

Dr. Laurenz Aselmeier, Bundesverband ev. Behindertenhilfe e. V. (BeB) (stv. Projektleitung)

Sylvia Brinkmann, Diakonisches Werk der EKD e. V. (Projektleitung)

1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen steht seit einiger Zeit verstärkt auf der politischen Tagesordnung. Ein Hauptgrund hierfür besteht in den steigenden Zugangszahlen zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und dem damit verbundenen Kostenanstieg. Vor allem der geringe Übergang aus den WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von nur 0,11 Prozent (vergleiche ISB 2008, S. 115) und der erhebliche Anstieg der Zugangszahlen von 2001 bis 2006 um 23 Prozent (vergleiche ISB 2008, S. 160) führen dazu, dass das über viele Jahre gesellschaftlich akzeptierte Hilfesystem seitens der Politik und der Kostenträger mehr und mehr hinterfragt und nach Lösungen gesucht wird (s. zum Beispiel BAGÜS/BIH 2007). Verschiedene Maßnahmen, wie zum Beispiel die „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener Menschen“ (DIA-AM) sowie das im Dezember 2008 eingeführte Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung sollen nun helfen, den scheinbar automatisierten Übergang von der Förderschule in die WfbM zu bremsen. Die bisher bestehenden Konzepte und Instrumentarien reichen jedoch ganz offensichtlich noch nicht aus, mehr Menschen mit Behinderungen als bisher den Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Angesichts der aktuellen politischen Entwicklungen, aber auch vor dem Hintergrund des Paradigmenwechsels, der damit verbundenen personenzentrierten Perspektive sowie der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen, die „das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ (Vereinte Nationen 2006, Artikel 27, Abs. 1) fordert, gewinnt das Thema „Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen“ also zunehmend an Bedeutung. Aus diakonischer Sicht sind alle beteiligten Akteure aufgefordert, geeignete Rahmenbedingungen, Konzep-

te und Instrumentarien zu entwickeln, die eine verbesserte Umsetzung der gesetzlich verankerten Teilhabe- und Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen erlauben. Hierzu will das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW der EKD) – unter anderem durch diese Handreichung – einen Beitrag leisten.

Die vorliegende Handreichung ist im Rahmen einer Projektarbeit des DW der EKD entstanden, an der Vertreter/innen des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland, des Bundesverbands evangelische Behindertenhilfe (BeB), diakonischer Landesverbände und Träger beteiligt waren. Die Projektarbeit (Laufzeit September 2008 bis Juni 2009) bestand aus zwei Phasen:

In Phase I wurden bereits bestehende Praxisbeispiele für Arbeits- und Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM sowie deren rechtliche, strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen erfasst und einer Strukturanalyse unterzogen. Dabei handelte es sich um unterschiedliche (landesspezifische) Modellprojekte, Förderinstrumente und -maßnahmen, die teilweise als beispielhaft gelten. Diese Bestandsaufnahme erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, bildet jedoch einen repräsentativen Querschnitt ab.

Die Analyse der Praxisbeispiele führte zu fünfzehn Thesen, in denen Faktoren benannt werden, deren Berücksichtigung zu einer Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben beigetragen haben.

In Phase II erfolgte auf Grundlage der Ergebnisse dieser Analysen die Entwicklung von Vorschlägen zur Änderung und/oder Weiterentwicklung rechtlicher, struktureller und finanzieller Regelungen sowie zur konzeptionellen Weiterentwicklung vorhandener beziehungsweise Umsetzung weiterer

■ 1. Einleitung

Maßnahmen. Handlungsleitend waren folgende Fragestellungen:

- Welche zukunftsfähigen Modelle von Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der WfbM stehen Menschen mit Behinderungen derzeit zur Verfügung?
- Welche Probleme oder Herausforderungen bestehen, die deren langfristige Sicherung möglicherweise gefährden?
- Welche rechtlichen, strukturellen und/oder finanziellen Änderungen sind für die Lösung der bestehenden Probleme notwendig?

Viele der in diesem Projekt analysierten Praxismodelle bestätigen, dass Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen, denen eine „Werkstattbedürftigkeit“ zugeschrieben wurde, mit entsprechender personenzentrierter Unterstützung und Begleitung sehr wohl außerhalb von WfbM tätig sein können. Eine künstliche Grenzziehung zwischen „werkstattbedürftigen“ und „arbeitsmarktfähigen“ Personen erscheint vor diesem Hintergrund nicht gerechtfertigt. Wenn also tatsächlich einer deutlich größeren Gruppe von Menschen mit Behinderungen Zugänge zu Arbeit außerhalb des Werkstattsystems ermöglicht werden sollen, so sind neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vermehrt auch andere Alternativen zur WfbM zu eröffnen.

Die Auswertung der Praxismodelle führte zudem zu der Erkenntnis, dass der Gestaltung von Schnittstellen im Übergang von einer Lebensphase in die nächste beziehungsweise zwischen gesellschaftlichen Teilsystemen eine besondere Bedeutung zukommt: Werden Phasen, in denen wesentliche Entscheidungen getroffen werden, besonders begleitet, erhöhen sich die Möglichkeiten, persönliche Alternativen zum System der WfbM zu entwickeln (vergleiche Friedrich 2006). Dies erfordert eine konsequente Ausrichtung am personenzentrierten Ansatz. Demnach beziehen sich die hier entwickelten Vorschläge hauptsächlich auf die Gestaltung von Schnittstellen und Übergangsphasen.

An den Schnittstellen von der Schule zur beruflichen Qualifizierung, von der beruflichen Bildung zum Arbeitsleben und des Übergangs von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie zum Thema „Al-

ternativen zur WfbM“ (unter anderem außerhalb einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) werden Problemlagen aufgezeigt, förderliche Faktoren zur erfolgreichen Gestaltung dieser Bereiche beschrieben, Aspekte der Weiterentwicklung benannt und Anforderungen an relevante Akteure (zum Beispiel Gesetzgeber, Leistungsträger, Leistungserbringer) dargelegt.

Während der Projektlaufzeit wurden einige andere Papiere unterschiedlicher Herkunft veröffentlicht, die sich ebenfalls eingehend mit der Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen. Allerdings machen einige dieser Abhandlungen und Verlautbarungen deutliche Einschränkungen in der Reichweite möglicher Weiterentwicklungen. Sie richten sich fast nur an Menschen an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt und zielen damit einseitig auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Damit werden die Menschen mit Behinderungen, die einen hohen und gegebenenfalls dauerhaften Unterstützungsbedarf vorweisen, nach wie vor auf die WfbM verwiesen oder gar vollständig vom Zugang zum Arbeitsleben ausgeschlossen.

Viele der in diesem Projekt analysierten Praxismodelle hingegen belegen jedoch, dass Menschen mit Behinderungen, denen eine „Werkstattbedürftigkeit“ zugeschrieben wurde, mit geeigneter Unterstützung sehr wohl außerhalb der WfbM tätig sein können. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die WfbM für einen Teil der Menschen mit Behinderung sicherlich auch in Zukunft eine geeignete Möglichkeit sein werden, am Arbeitsleben teilzunehmen.

Die Handreichung bezieht Menschen mit geistiger Behinderung, Körperbehinderung, psychischer Erkrankung und Suchterkrankung unabhängig von Art und Schwere ihrer Teilhabebeeinträchtigung oder vom Umfang ihres Unterstützungsbedarfs ein. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das Synonym „Menschen mit Behinderungen“ stellvertretend für alle Zielgruppen verwendet. Es werden keine gesonderten zielgruppenbezogenen Aussagen getroffen, da der personorientierte Ansatz die Entwicklung und Eröffnung individuell passgenauer Unterstützungsarrangements gebietet und verallgemeinernde Aussagen hierzu im Widerspruch stehen.

2. „Fünfzehn Thesen“ - Ergebnisse der Strukturanalyse von 44 Praxisbeispielen

Im Rahmen des Projekts wurden bundesweit 44 Praxisbeispiele¹ erfasst, die darauf abzielen, Teilhabemöglichkeiten alternativ zu Werkstätten für behinderte Menschen zu initiieren beziehungsweise zu unterstützen und zu fördern. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Modellprojekte sowie (landesspezifische) Fördermaßnahmen beziehungsweise -instrumente, die zum Teil als beispielhaft gelten. Ein Anspruch auf Vollständigkeit besteht nicht, jedoch bilden die erfassten Instrumente, Projekte und Maßnahmen einen repräsentativen Querschnitt verschiedener Aktivitäten von verantwortlichen Leistungserbringern, Leistungsträgern sowie von Politik und Verwaltung ab. Eine eigens zu diesem Zweck entwickelte Erfassungsmatrix unterstützte die Vergleichbarkeit der bereits bestehenden und in der Praxis erprobten Instrumente, Projekte und Maßnahmen. Im Ergebnis der Analyse wurden Strukturelemente erfasst, die die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen und fördern beziehungsweise ermöglichen². Für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Teilhabeleistungen alternativ zur Werkstatt für behinderte Menschen lassen sich folgende 15 Thesen ableiten:

1. Bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ist der personenzentrierte Ansatz handlungsleitend. Insofern orientiert sich die Unterstützungsleistung am individuellen Bedarf des jeweiligen Menschen. Erfahrungsgemäß ist häufig eine Begleitung von Vorteil, die flexibel Rückschläge und Wiederholungen, wechselnde

Prozessgeschwindigkeiten sowie Erfolge berücksichtigen kann.

2. Heranführung an berufliche Tätigkeiten gelingt, wenn sie individuell erfolgt sowie schrittweise und zeitlich an den jeweiligen Bedarf angepasst wird. Gleichzeitig muss die Möglichkeit gegeben sein, Schwerpunkte (wieder) zu fokussieren, wie zum Beispiel die Stärkung der Tagesstruktur, der Ausbau von Schlüsselqualifikationen, eine Anlernertätigkeit, die Vermittlung von Qualifizierungsmodulen, eine Ausbildung oder die Tätigkeit in arbeitsmarktnahen Strukturen.
3. Durch die Abstimmung und Koordinierung von Übergangsprozessen zwischen einzelnen Lebensphasen und gesellschaftlichen Teilsystemen³ nehmen sowohl das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch nachhaltige Integrationschancen für Menschen mit Behinderungen zu.
4. Erfolg versprechend sind Alternativen zur WfbM dann, wenn sich Arbeitsplatz, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsinhalte der wechselnden Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen flexibel anpassen können.
5. Die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben erfordert die Bereitstellung entsprechender finanzieller und personeller Ressourcen.
6. Verantwortliche Akteure und Institutionen der Leistungserbringer und Leistungsträger agieren gemäß ihrer eigenen Zuständigkeit sowie institutionsgeprägter Werte, Ziel- und Handlungsanforderungen. Um die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zu verbes-

1 Ein Überblick über die erfassten Praxisbeispiele inkl. Quellenangaben befindet sich im Anhang

2 Eine Beschäftigung außerhalb der WfbM im Sinne einer Teilhabeleistung ist nicht in jedem Projekt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gleichzusetzen. Dies ist daher im Einzelfall zu unterscheiden.

3 Allgemeinbildende Schule zu berufsvorbereitenden Angeboten, dann zu Ausbildung, Arbeitsleben etc.

■ 2. „Fünfzehn Thesen“ - Ergebnisse der Strukturanalyse von 44 Praxisbeispielen

sern, ist eine bessere Kooperation untereinander zukünftig unerlässlich⁴.

7. Die Durchlässigkeit zwischen Institutionen wie Schule, klinisch-therapeutischen Einrichtungen, Werkstätten für behinderte Menschen und Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmöglichkeiten wird unterstützt durch die Stärkung derjenigen handelnden Akteure im System, die Übergänge aus dem Werkstattssystem heraus gestalten (wollen).
8. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen außerhalb der WfbM gelingt dann besser, wenn die Leistungen der beruflichen und sozialen Teilhabe im Sinne eines „stabilisierenden Gesamtsettings“ miteinander abgestimmt und koordiniert werden.
9. Als erfolgreich erweisen sich selbständige und kleine Projekte mit Anbindung an große Träger – oft in übersichtlichen sozialen Gefügen, die intern alternative und sich steigernde Beschäftigungsangebote vorhalten und extern mit vielen Akteuren des Arbeitsmarktes vernetzt sind.
10. Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen sind für die Leistungsberechtigten dann besonders attraktiv, wenn ihnen ein durchlässiger Zugang ermöglicht wird, bei dem erworbene Versorgungs- und Sozialleistungsansprüche bewahrt und fortgesetzt werden können und sich gleichzeitig die zusätzliche Perspektive einer (dauerhaften) Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschließt.
11. Die Chance auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch eine frühzeitig beginnende, langfristig geplante sowie kontinuierlich fortgeschriebene Lebens- und Berufswegeplanung unterstützt. Hierbei werden – in Absprache mit dem jeweiligen Menschen mit Behinderung – die Angehörigen beziehungsweise gesetzlichen Vertreter/innen sowie die relevanten Institutionen und Rehabilitationsträger beteiligt.
12. Die gruppenbezogene Auslagerung dauerhafter Werkstattplätze ist für Arbeitgeber häufig von Vorteil, da sie damit zum Beispiel von umfassenden Arbeitgeberpflichten entbunden werden. Gleichzeitig sinkt jedoch für die Menschen mit Behinderungen die Chance einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in dem Betrieb. Vor diesem Hintergrund sind Einzelarbeitsplätze teilweise besser geeignet, da sie die Chance auf eine Übernahme in ein betriebliches Arbeitsverhältnis erhöhen.
13. Leistungserbringer und Kostenträger, die untereinander und mit weiteren Leistungserbringern personenzentriert und nach dem individuellen Bedarfsprinzip flexibel und konstruktiv agieren, befördern die Integration von Menschen mit Behinderung.
14. Der allgemeine Arbeitsmarkt hält kaum geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Es hat sich als positiv erwiesen, gemeinsam mit potenziellen Arbeitgebern ein passendes Stellenprofil beziehungsweise eine passende Stellenbeschreibung sowie das für den jeweiligen Menschen mit Behinderung geeignete Unterstützungsarrangement zu entwickeln.
15. Eine wesentliche Ursache für den erschwerten Zugang für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt besteht in dem separierenden Bildungssystem. Schulabgängerinnen und -abgängern von Förderschulen G bleibt in der Regel der Schritt in Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen außerhalb der WfbM verwehrt. Integrierte Bildungskonzepte in der (Förder-) Schule unter Einbindung arbeitsmarktnaher Strukturelemente fördern die berufliche Entwicklung.

⁴ Die Ursachen für mangelnde Durchlässigkeit auf den Arbeitsmarkt liegen unter anderem bei den Werkstätten, Unternehmen, starren gesetzlichen Regelungen und Vorbehalten von Betroffenen und ihren Familien. Werden allerdings die je eigenen Interessen der Akteure insgesamt berücksichtigt, lassen sich diese leichter auf Übergänge ein.

3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Entscheidende Veränderungen im Leben eines Menschen treten häufig dann ein, wenn eine Lebensphase abgeschlossen wird und eine neue Lebensphase beginnt. An diesen Schnittstellen erfolgen Weichenstellungen, die das weitere Leben eines Menschen in einem hohen Maß beeinflussen und erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Lebensgestaltung haben. Diese Phasen des Übergangs von einer in die nächste Lebensphase sind nicht selten geprägt von offenen Fragen und Unsicherheiten hinsichtlich der Überlegung, wie es weitergehen wird. Gleichzeitig eröffnen sie aber auch Chancen, eigenständig Entscheidungen zu treffen und aktiv den nächsten Lebensabschnitt anzugehen (vergleiche Rohrmann/McGovern/Schädler/Schwarte 2001). Insbesondere bei Menschen mit Behinderungen macht dies häufig eine „Entscheidungsbegleitung“ erforderlich, die sich nicht auf einzelne Lebensabschnitte beschränkt, sondern „vielmehr ein kontinuierlicher, Lebensübergänge und -wendepunkte über den ganzen Lebenslauf hinweg einbettender Prozess“ (Fröhlich 2006, S. 39) sein sollte.

Menschen mit Behinderungen müssen allerdings nach wie vor die Erfahrung machen, dass der Beginn einer neuen Lebensphase oft schon durch die vorhergehende Lebensphase vorbestimmt ist. Raum für eigene Entscheidungen und Wahlmöglichkeiten besteht häufig kaum: So erfolgt nach Beendigung der Schulzeit für die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen bisher in der Regel die Aufnahme in das Eingangsverfahren mit anschließendem Berufsbildungsbereich einer WfbM. Ist die Phase der beruflichen Bildung vorüber, erfolgt häufig eindimensional der Übergang in den Arbeitsbereich der WfbM. Zwar wurden mit der Maßnahme „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener Menschen“ (DIA-AM) und dem Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung (UB) im Jahr 2008 Instrumente eingeführt, die diesem oftmals als „Automatismus“ beschriebenen Übergang entgegen-

wirken sollen. Jedoch zeugt allein die Tatsache, dass sich beide Instrumente auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen richten, die sich an der Schwelle zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt befinden, davon, dass nur wenige Menschen mit Behinderungen überhaupt von diesen Instrumenten profitieren können. Zudem weisen erste Erfahrungen mit DIA-AM darauf hin, dass durch diese Maßnahme entgegen der gewünschten Zielrichtung vermehrt Menschen auf die Werkstatt verwiesen werden. Erfahrungen mit der Unterstützten Beschäftigung liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor.

Beide Instrumente haben im Grunde allerdings richtigerweise erfasst, an welchen Stellen Diagnose und Angebot geschärft werden sollten, wenn mehr Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit eröffnet werden soll, ein berufliches Leben außerhalb der WfbM zu führen. Wichtig ist, die Übergänge zwischen Lebensphasen so zu gestalten, dass dem einzelnen Menschen Wahlmöglichkeiten eröffnet werden, um auf der Basis eigener Entscheidungen in die nächste Lebensphase eintreten zu können. Menschen mit Behinderungen benötigen genau in diesen Übergangssituationen besondere Unterstützung, um Entscheidungen hinsichtlich der nächsten Lebensphase treffen zu können und diese vorzubereiten.

In diesem Kapitel werden vier wesentliche Schnittstellenbereiche aufgeführt, die für die Teilhabe am Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung sind: Es sind dies zunächst die beiden Schnittstellenbereiche des Übergangs von der Schule in die berufliche Qualifizierung und des Übergangs von der beruflichen Bildung ins Arbeitsleben, an denen wesentliche Weichenstellungen für die weitere berufliche Biografie eines Menschen erfolgen und demnach viele Chancen eröffnet, aber auch vertan werden können. Weiterhin wird auch der Bereich des Übergangs von der

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

WfbM ins Arbeitsleben außerhalb der WfbM sowie der Bereich der Alternativen zur WfbM behandelt.

Die Unterkapitel zu diesen vier Bereichen folgen einer identischen Gliederungsstruktur: Zunächst werden die maßgeblichen bestehenden Schwierigkeiten und Herausforderungen aufgezeigt. Es folgt die Beschreibung von förderlichen Faktoren zur erfolgreichen Gestaltung dieser Bereiche, die anhand der Auseinandersetzung mit den Praxisbeispielen herausgearbeitet werden konnten. Diese münden in eine Benennung von Aspekten der Weiterentwicklung und werden durch die Darlegung von Anforderungen an relevante Akteure (wie zum Beispiel Gesetzgeber, Leistungsträger, Leistungserbringer) abgerundet.

3.1 Schnittstelle Schule – Berufliche Qualifizierung

A. Problemanzeige

Kinder und Jugendliche mit Behinderungen werden in Deutschland in der Regel in Förderschulen unterrichtet, nur knapp 16 Prozent von ihnen im Regelschulsystem beschult. 77 Prozent der Abgängerinnen und Abgänger von Förderschulen erreichen keinen Hauptschulabschluss. Im Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“, welcher fast 20 Prozent aller Förderschülerinnen und -schüler umfasst, ist ein Hauptschulabschluss in keinem Bundesland vorgesehen. Selbst den Förderschülerinnen und -schülern im Förderschwerpunkt „Lernen“, die immerhin fast die Hälfte der Förderschülerinnen und -schüler in Deutschland ausmachen, steht in zehn Bundesländern die Möglichkeit eines Hauptschulabschlusses nicht zur Verfügung (vergleiche Nationaler Bildungsbericht 2008, S. 89).

Ein wesentliches Grundproblem besteht in dem früh separierenden System der Behindertenhilfe mit seinen Auswirkungen auf die gesamte Biografie und alle Lebensbereiche eines Menschen. Eine Folge dieser Separierung ist, dass die allgemein zugänglichen gesellschaftlichen Institutionen für Menschen mit Behinderungen nur unzureichend nutzbar sind.

Durch die Existenz von Sondereinrichtungen in allen Lebensbereichen von Beginn an erschien bislang kaum eine Notwendigkeit, Regeleinrichtungen so zu konzipieren, dass sie von Menschen mit Behinderungen genutzt werden können. Die Anforderung der Öffnung richtet sich demnach nicht nur an die Institutionen der Behindertenhilfe, sondern auch an die der gesellschaftlichen Regelbereiche. Ein wichtiger Schritt in der Eröffnung beruflicher Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen liegt somit also auch darin, das Regelschulsystem auf seine Inklusionsfähigkeit hin zu überprüfen und entsprechend weiter zu entwickeln. Denn in der Schule werden die Weichen für das spätere berufliche Leben gestellt. In diesem Zusammenhang ist weiterhin anzumerken, dass zukünftig bundesweit mehr als bisher eine gemeinsame Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern mit und ohne Behinderungen von Beginn an anzustreben ist. Das bedeutet, dass bspw. auch Kinderkrippen und Kindertagesstätten der Zielsetzung Inklusion verpflichtet und entsprechend weiter zu entwickeln sind.

Das Förderschulsystem ist bisher zu sehr darauf angelegt, Menschen mit Behinderungen auf eine Tätigkeit in einer WfbM vorzubereiten. Auch institutionalisierte Formen der Berufsplanung wie der Fachausschuss sind in der Regel stark auf das System WfbM ausgerichtet. Es fehlt eine Form der personzentrierten Berufswegeplanung, die bereits in der Schulzeit ansetzt und alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM einbezieht. Hierzu gehören transparente und modulartig aufgebaute Bildungsabschlüsse, durch die neben einem formalen Schulabschluss auch der Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten nachgewiesen werden kann. Die geringe inklusive Beschulung und die nur einer Minderheit der Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen eröffnete Möglichkeit, zumindest einen Hauptschulabschluss zu erwerben, führen dazu, dass der Übergang von der Schule in eine berufliche Qualifizierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen kaum offen steht.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

B. Förderliche Faktoren

Die Weichenstellung zum Wechsel in eine berufliche Qualifizierung außerhalb der WfbM muss bereits in der Schulzeit erfolgen. Über Formen der personenzentrierten Ermittlung von Berufswünschen, bei denen die Schülerin beziehungsweise der Schüler und ihre/seine Berufswünsche im Mittelpunkt steht und die langfristig angelegt und regelmäßig fortgeschrieben werden, ist eine Berufswegeplanung bereits etwa zwei Jahre vor Schulabgang (in Förderschulen mit Eintritt in die Werkstufe) zu beginnen.

Dies setzt eine intensive Kooperation verschiedener Akteure (Schüler/in, Schule, gegebenenfalls Eltern/gesetzliche Vertreter/innen, Person(en) des Vertrauens, Berufsbildner, IFD, Reha- und Leistungsträger) voraus, die alle in diesen Planungsprozess einzubeziehen sind. Diesem Prinzip folgt das Konzept der CareNETZ Service gGmbH in Schleswig-Holstein. Angelehnt an das bereits in den 1980er Jahren in den USA entwickelte Konzept der „supported employment“ sind dabei folgende Schritte zu berücksichtigen (vergleiche Doose 2005):

- individuelle Unterstützung statt Unterstützung in Gruppen
- das Erstellen eines dynamischen individuellen Fähigkeitsprofils statt Tests
- aktive individuelle Arbeitsplatzakquisition statt reaktive berufsgruppenbezogene Arbeitsvermittlung
- je nach individueller Situation direkte Unterstützung der Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (Job Coaching) oder vorbereitende Qualifizierung (Ausbildung und Direkteinstieg)
- eine intensive Beratung und konkrete personelle Unterstützung durch einen Integrationsberater beziehungsweise Job Coach zur Aufnahme und Sicherung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses.

Wenn, angestoßen durch entsprechende Planungsschritte, Maßnahmen zur Gestaltung des Berufseinstiegs begonnen werden, sollte insbesondere auf folgende Faktoren Wert gelegt werden:

- intensive (psychosoziale) Begleitung am Beginn der Maßnahme
- sowohl eine Begleitung im Bereich der Schlüsselqualifikationen⁵ als auch im Bereich fachlicher Qualifizierung
- modularisierter Aufbau der Maßnahmen (zum Beispiel 1. Info/Beratung, 2. Diagnostik, 3. Erprobung)
- Synchronisation von Bildungssystemen, so dass nach dem Übergang in einen anderen Lebensbereich nicht erneut diagnostiziert werden muss (Vermeidung von ständiger Ermittlungsarbeit), wie im netzwerkorientierten Bildungssystem der Fliedner-Werkstätten in Mülheim/Ruhr entwickelt.

C. Aspekte der Weiterentwicklung

Der Übergang von der Schule in die berufliche Qualifizierung sollte bereits etwa zwei Jahre vor Schulabschluss (in Förderschulen mit Eintritt in die Werkstufe) verbindlich in der Schule eingeleitet werden, unabhängig davon, ob es sich um eine Förderschule oder um eine Regelschule handelt. Als Methode bietet sich die Berufswegeplanung/Übergangsplanung an, die am Konzept der persönlichen Zukunftsplanung (vergleiche Doose 2007) ausgerichtet sein sollte. Einen solchen Ansatz bietet das in Baden-Württemberg praktizierte Verfahren „KoBV“. Insofern ist der Vorschlag aus dem Papier der Bund-Länder-AG „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe“ der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zu begrüßen, ein so genanntes „Clearingverfahren“ beziehungsweise ein Berufswegeplanungsverfahren bereits in der Schulzeit einzuführen (vergleiche ASMK 2008).

⁵ Schlüsselqualifikationen kommen eine hohe Bedeutung zu. Der Erfolg von fachlicher Qualifizierung hängt oftmals davon ab, ob diese in der erforderlichen Ausprägung vorhanden sind.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Klärungsbedarf besteht allerdings hinsichtlich der Zuständigkeit für ein solches Verfahren. Aus Sicht des Diakonischen Werkes der EKD erscheint es ratsam, dass dieser Übergangsprozess durch die Schulen initiiert und prozessverantwortlich begleitet wird, da hier Kenntnisse über die Interessen und Fertigkeiten der Schülerinnen und Schüler vorliegen. Diese Planung sollte gleichberechtigt eingebunden sein in eine umfassende Teilhabeplanung, die neben dem Bereich der beruflichen Teilhabe beziehungsweise weiterführenden Schulbildung oder Ausbildung auch die Bereiche der Teilhabe am sozialen Leben in der Region, des Wohnens, der Mobilität, der Gesundheit und der Interessenvertretung umfasst (vergleiche unter anderem Doose 2005, Friedrich 2006).

Die gesamte Hilfebedarfsermittlung muss in einem diskursiven Prozess mit dem Leistungsberechtigten und im Rahmen eines Feststellungsverfahrens erfolgen, das bundesweit einheitlichen Kriterien unterliegt.⁶

Weiterhin ist die Vermittlung erster beruflicher Erfahrungen außerhalb der WfbM bereits in der Schule verbindlich zu gestalten durch Öffnung der (Förder-)Schulen gegenüber der betrieblichen Arbeitswelt (zum Beispiel längere und unterstützte Praktika, Gestaltung der Werkstufe in Partnerschaft mit Betrieben als integrative Werkstufe). Diese Form des auf der Berufswegeplanung aufbauenden Berufseinstiegs ist als Regelangebot an den Schulen zu verorten. Ein Beispiel hierfür liefert das Werkstufenkonzept mit Wirtschaftsorientierung der Förderschule für geistige Entwicklung der Herrnhuter Brüdergemeinde in Sachsen. Parallel zu diesen inner-schulischen Aspekten der Weiterentwicklung ist eine Öffnung der allgemeinen berufsvorbereitenden Angebote auch für Menschen mit Behinderungen zu erreichen. So sollten die Berufsinformationsmöglichkeiten und die Unterstützung bei der Vorbereitung von Bewerbungen in den Berufsinformationszentren auch auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten werden.

⁶ vergleiche Diskussionspapier „Anforderungen an ein Verfahren zur Feststellung der Behinderung und zur Ermittlung eines komplexen personenzentrierten Hilfebedarfs von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Eingliederungshilfe“, DW der EKD 2009)

Ambulante berufsbegleitende Assistenzmöglichkeiten sind auszubauen und bereits in die Berufswegeplanung aufzunehmen, um nicht zuletzt die Übergangssituation durch personelle Kontinuität zu stabilisieren und die Verfahren und (Diagnose-) Instrumente zu synchronisieren. Handlungsweisen nach dem Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung sind dementsprechend bereits in die Berufswegeplanung einzubeziehen mit dem Ziel (vergleiche Doose 2005)

- einer individuellen Berufsplanung mit der Erstellung eines Fähigkeitsprofils,
- der Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche,
- einer Anpassung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten des Bewerbers und
- der Qualifizierung und Begleitung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz.

Zu klären ist der Umgang mit unterschiedlicher Kostenträgerschaft für die verschiedenen Bestandteile in der Gestaltung und Begleitung des Übergangs von der Schule in die berufliche Bildung. Auch wenn sich der Leistungsträger ändert, muss in der Begleitung dieser Phase eine personelle Kontinuität sichergestellt werden, um die Risiken des Scheiterns an dieser Schnittstelle möglichst gering zu halten. Die Möglichkeit, das Persönliche Budget zu nutzen, sollte konsequent einbezogen werden.

D. Anforderungen an relevante Akteure und Rahmenbedingungen

Insgesamt ist darauf zu achten, dass der Übergang von der Schule in die berufliche Qualifizierung unter Rückgriff auf entsprechende Methoden konsequent personenzentriert ausgerichtet ist.

Bund

Dauerhafte Bereitstellung von Bundesmitteln, wie sie beispielsweise – hier allerdings zeitlich befristet – im Rahmen des Programms „Job 4000“ in Form von Integrationsprämien an Arbeitgeber für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen oder zur

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Unterstützung der Begleitung von Schulabgänger/innen durch Integrationsfachdienste ausgeschüttet werden, können als notwendige finanzielle Unterstützung bei der Anbahnung von Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hilfreich sein.

Vor allem die zusätzliche Förderung der Integrationsfachdienste erscheint vor dem Hintergrund der eingeschränkten Mittel der Ausgleichsabgabe und der zu erwartenden Aufgabenausweitung der Integrationsfachdienste (IFD) erforderlich.

Bundesländer/Bildungspolitik

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die einen allgemein qualifizierenden und anerkannten Schulabschluss erreichen, erheblich steigt. Damit wird die wichtigste Grundlage einer beruflichen Qualifizierung außerhalb des Werkstattsystems gelegt. Voraussetzung hierfür ist der konsequente Ausbau inklusiver Beschulung.

Schulen

Erforderlich ist eine stärkere Öffnung der Schulen gegenüber der betrieblichen Arbeitswelt. Dies ist in regionalen Netzwerken zum Übergang von der Schule in die berufliche Bildung sicherzustellen. Dazu gehört, die Phase des Übergangs verbindlich in der Schule mit der Zielsetzung zu beginnen, Orte der beruflichen Bildung möglichst außerhalb der WfbM zu erschließen. Die Schulen müssen bereit sein, den Übergang prozessverantwortlich zu initiieren und zu begleiten. Erforderlich sind unter anderem Schulungen für die Lehrkräfte, die entsprechende Case-Management-Elemente enthalten, um eine kontinuierliche, aber auch dem Bedarf des Einzelfalls entsprechend flexible Begleitung zu ermöglichen. Bis eine inklusive Beschulung aller Schülerinnen und Schüler möglich ist, sind die Werkstufenkonzepte der Förderschulen so weiter zu entwickeln, dass nicht vornehmlich auf eine Tätigkeit in der WfbM vorbereitet wird, sondern bereits hier gegebenenfalls unter Einbeziehung der Berufseinstiegsbegleitung auch Alternativen zur WfbM aufgezeigt werden.

Berufsbildungswerke (BBW)

Berufsbildungswerke sollten sich für Praktika, Arbeitserprobungen, Beratung und Diagnose mit dem Ziel öffnen, auch modulare Ausbildungen, Teilqualifikationen sowie Helfer- und Werkerberufe für diesen Personenkreis zu eröffnen.

WfbM

An die WfbM richtet sich die Anforderung, in Kooperation mit den Schulen ihre Kompetenz einzubringen und ihre Kontakte nutzbar zu machen, um bereits Schülerinnen und Schülern Zugänge zu Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts zu eröffnen.

Betriebliche Arbeitswelt

Ebenso wie eine Öffnung der Schulen gegenüber der betrieblichen Arbeitswelt ist auch eine stärkere Öffnung von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts gegenüber den Schulen erforderlich. Arbeitgeber sind aufgefordert, Jugendlichen mit Behinderungen vermehrt (gegebenenfalls begleitete) Praktika zu ermöglichen und gemeinsam mit den Schulen zu beraten, wie ein betrieblicher Einstieg im Einzelfall gestaltet werden kann.

Sozialleistungs- und Rehabilitations-träger

An die Kostenträger richtet sich die Anforderung, einheitliche Regelungen zu treffen, um „Verschiebepunkte“ zwischen den Kostenträgern zu vermeiden. Zudem ist dafür Sorge zu tragen, dass ein Wechsel der Kostenträgerschaft nicht zu einem Verlust der Kontinuität in der Begleitung und „Fallverantwortung“ führt.

Regionale Akteure im Feld der Teilhabe am Arbeitsleben

Wichtig ist der Aufbau von Netzwerken aller Akteure, die für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die berufliche Qualifizierung relevant sein könnten. Neben der Kooperation von Schule und

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

regionalen Betrieben sind die relevanten Kostenträger (zum Beispiel Agentur für Arbeit, Sozialleistungsträger) und die Integrationsfachdienste (IFD) einzubeziehen, damit diese ihr Know-how in der Gestaltung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einbringen können. Praxisbeispiele belegen die Bedeutsamkeit der Vernetzung unter Einbeziehung der genannten Akteure;⁷ insbesondere den IFD wird in diesen Beispielen eine wichtige Rolle zugesprochen. Um diese Aufgabe leisten zu können, sind diese finanziell entsprechend auszustatten.

Eltern/Schülerinnen und Schüler

Eltern und ihre Töchter und Söhne mit Behinderungen sind bei Bedarf darin zu unterstützen, eine evtl. vorschnelle Zuweisung in die WfbM auf Alternativen zu prüfen und eine selbstbestimmte und eigenverantwortliche Rolle im Prozess der Anbahnung beruflicher Qualifikation zu übernehmen.

3.2 Schnittstelle Berufliche Bildung – Arbeitsmarkt

A. Problemanzeige

Die Angebote der beruflichen (Aus-) Bildung und Qualifizierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind nicht für alle Menschen mit Behinderungen geeignet. Die notwendige Assistenz kann oftmals nicht gewährleistet werden und Ausbildungscurricula sind in der Regel nicht auf die z. T. besonderen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten. Bereits beim Versuch, in eine Berufsausbildung einzusteigen, stellt sich bei Menschen mit Behinderungen nicht selten das Problem der zu geringen Einstiegsqualifizierung: Schulische Abschlüsse fehlen oder sind inhaltlich zu wenig aussagekräftig und dadurch wenig anerkannt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Als Alternative für Menschen mit Behinderungen stehen bisher der Berufsbildungsbereich der WfbM

⁷ zum Beispiel KoBV, Talentprobe NRW, IFD – Arbeit Übergang „Schule-Beruf“ NRW, Landesprogramm NRW „1000 Arbeitsplätze für schwer behinderte Menschen in Integrationsunternehmen“, CareNETZ Schleswig-Holstein

sowie Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) zur Verfügung. Darüber hinausgehende Angebote bestehen - insbesondere für Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf - jedoch kaum. Auch ist die Einstiegsschwelle für Jugendliche mit Behinderungen in Berufsbildungswerken relativ hoch. Angebote der betriebsintegrierten beruflichen Bildung bergen die Gefahr, durch bloßes „Training on the job“ die Ausbildung im schulischen Bereich sowie übergreifende, nicht nur auf die konkrete berufliche Tätigkeit bezogene Bildungsinhalte zu vernachlässigen.

Berufliche Bildung ist zwar nicht gleichzusetzen mit einer Berufsausbildung, berufliche Bildung sollte jedoch qualifizieren, vorbereiten und nach Möglichkeit anerkannt werden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Inhalte der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderungen werden auf dem Arbeitsmarkt oft nicht anerkannt beziehungsweise sind für potenzielle Arbeitgeber zu wenig transparent und bekannt.

Auch die „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX (UB) führt nicht zum Erwerb anerkannter oder qualifizierter Abschlüsse und birgt die Gefahr, eben nur wenig über reines „Training on the job“ hinauszugehen. Wenn die Förderung im Rahmen der UB endet, verfügt die/der Teilnehmende nicht über einen anerkannten Ausbildungsabschluss. Nach einem gescheiterten Versuch im Rahmen der UB oder beim Verlust des Arbeitsplatzes steht zwar der Weg in den Berufsbildungsbereich der WfbM (BBB) offen, da die UB zeitlich hälftig auf den BBB angerechnet wird, ist die Dauer jedoch verkürzt.

B. Förderliche Faktoren

Für den Erfolg alternativer Berufsbildungsangebote ist die Motivation der Teilnehmenden ein entscheidender Faktor. Sehr positiv und motivierend ist die Möglichkeit, anerkannte Ausbildungsinhalte mit IHK-Zertifikat zu erwerben, wie zum Beispiel bei „SAPS“ in Pirna. Auch „Chance 24“, die betriebliche Berufsbildung in Hamburg, bietet für leistungsstärkere Teilnehmende zertifizierte Qualifizierungsbausteine gem. § 69 Berufsbildungsgesetz (BBiG) im Sinne einer Berufsausbildungsvorbereitung an.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Neben solchen anerkannten Ausbildungsabschlüssen sind auch Zertifikate und Teilnahmenachweise interessant, die transparent und für potenzielle Arbeitgeber nachvollziehbar darstellen, welche Fähigkeiten die/der Teilnehmende erworben hat. Transparente Leistungsnachweise stellen eine Form der Anerkennung dar und sind Grundlage erfolgreicher Integration. Eine weitere Form der Anerkennung und besonders motivierend für die Teilnehmenden ist ein attraktives Entgelt, wie zum Beispiel das Ausbildungsentgelt für die Teilnehmenden des KoBV. Selbstverständlich müssen auch die Regelungen zur Sozialversicherung analog zu den Regelungen des Berufsbildungsbereichs in der WfbM gewährleistet sein.

Berufliche Bildung muss im Arbeitsmarkt verankert sein. Besonders wünschenswert und für die betreffenden Menschen von Vorteil wäre, wenn nicht nur soziale Leistungserbringer, sondern auch Unternehmen aus einer Region Verantwortung für die berufliche Bildung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen übernehmen und verbindlich kooperieren, wie zum Beispiel regionale Betriebe, Privatpersonen und soziale Einrichtungen als Gesellschafter bei „Perspektiva“ in Fulda. Wenn die betriebliche Berufsbildung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattfindet, erhöht dies die Chancen, direkt im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis abzuschließen.

Bei Berufswegeplanungsverfahren ist entscheidend, dass bereits in der Schule oder während einer klinisch-therapeutischen Maßnahme begonnene Abklärungs- und Berufswegeplanungsprozesse fortgesetzt und Möglichkeiten angeboten werden, sich beruflich zu erproben sowie Fähigkeiten und Interessen kennen und realistisch einschätzen zu lernen. Wichtig ist hierbei, dass eine Erprobungsmöglichkeit auch außerhalb einer WfbM angeboten wird, da sonst mit höherer Wahrscheinlichkeit der Berufsbildungsbereich der Werkstatt als bekannte und bereits erprobte Möglichkeit gewählt wird. Weiterhin wichtig ist auch die enge und frühe Kooperation mit „abgebenden“ Institutionen wie beispielsweise Kliniken und vor allem auch Schulen.

Berufliche Bildung ist mehr als „Training on the job“. Berufliche Bildungsangebote müssen in der Lage sein, mehr als nur Qualifizierung und Training am konkreten Arbeitsplatz anzubieten. Sie werden nur dann als Alternative zum Berufsbildungsbereich der WfbM angesehen, wenn sie ebenfalls umfassende theoretische und praktische Bildung vermitteln und nicht nur für eine konkrete, eng umgrenzte Tätigkeit qualifizieren. Beispielhaft ist hier das verbindliche schulische Curriculum in KoBV. Hier werden in eigens eingerichteten Schulklassen an Berufsschulen spezifische Bildungsangebote gemacht. Dabei werden neben berufsbildenden Inhalten auch Schlüsselqualifikationen vermittelt. Die Erfahrungen beispielsweise bei Perspektiva Fulda und KoBV in Karlsruhe zeigen, dass das Training sozialer Kompetenzen entscheidend für den erfolgreichen Verlauf und häufig dringend erforderlich ist.

Nicht nur berufliche Bildung, auch spezifische Begleitung ist zu sichern. Die Zusammenarbeit mit Angehörigen ist eine wichtige Grundlage erfolgreicher beruflicher Bildung. Angehörige benötigen gegebenenfalls Unterstützung und Informationen und sind dann selbst eine wichtige Ressource im Integrationsprozess. Leider steht diese Ressource nicht allen Teilnehmenden in gleicher Weise zur Verfügung. In manchen Fällen kann das soziale Umfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eher zusätzlich hindernd als unterstützend sein. Die Sicherstellung der sozialen Betreuung (zum Beispiel im häuslichen Umfeld) ist für das Gelingen der beruflichen Bildung daher in manchen Fällen unbedingt notwendig.

Gegebenenfalls muss Elternarbeit geleistet oder betreutes Wohnen eingeleitet werden (können). Manche Träger erwägen aus diesem Grund die Gründung eigener Wohnangebote. Die Erfahrungen aus KoBV und bei Perspektiva Fulda zeigen, dass der Job-Coach teilweise auch als „Lebensbegleiter“ agieren muss. Die Möglichkeit einer langfristigen personellen Kontinuität kann für manche Personen wichtig sein und sollte dann auch noch bei der langfristigen Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet werden können. Entscheidend ist der jeweilige individuelle Bedarf.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

C. Aspekte der Weiterentwicklung

Folgende Aspekte sind bei der Weiterentwicklung des Bereichs der beruflichen Bildung zu berücksichtigen, um Menschen mit Behinderungen einen Übergang in ein Arbeitsleben außerhalb der WfbM zu ermöglichen:

- Anerkannte Abschlüsse der beruflichen Bildung spielen in unserer Gesellschaft eine große Rolle; die Möglichkeit, sie zu erreichen, ist motivierend für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Auch Zwischenschritte auf dem Weg der beruflichen Bildung (Module) und insbesondere die Qualifikationsnachweise nach Abschluss der Förderschule müssen inhaltlich aussagekräftiger gestaltet werden, um Grundlage der weitergehenden beruflichen Bildung zu sein.
- Eine Entlohnung in Form der in der beruflichen Bildung üblichen Ausbildungsentgelte und mit den Werkstätten vergleichbare Regelungen zur Sozialversicherung sind motivierend für die Teilnehmer und begünstigen den Erfolg.
- Der Bedarf an beruflicher Bildung ist individuell zu erheben und Bildungsangebote sind entsprechend angepasst zu gestalten. Durch eine unabhängige und an den Interessen des Menschen mit Behinderung ausgerichtete Berufswegeplanung wird der Bedarf festgestellt, Bausteine der beruflichen Bildung werden entsprechend kombiniert und keinesfalls nur am vorhandenen Angebot eines Trägers ausgerichtet.
- Alternative berufliche Bildungsangebote müssen im Arbeitsmarkt verankert sein. Die gemeinsame Verantwortung von regionalen Betrieben, Kammern und Sozialleistungsträgern und die Bildung von Netzwerken müssen forciert werden.
- Möglichkeiten der beruflichen Erprobung und Orientierung im Sinne einer Berufswegeplanung müssen auch schon vor dem Eingangsverfahren der WfbM ergebnisoffen und niedrighschwellig zugänglich sein. Die Berufswegeplanung sollte eingebunden sein in ein Gesamt-Assessmentverfahren, das bundesweit einheitlichen Kriterien unterliegt. Eine klare Trennung zwischen Beratung, Assistenzplanung und Leistungsgewährung ist hierbei unerlässlich. Der Klärungsprozess sollte sich nicht nur auf die Analyse von Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern vor allem die Erarbeitung von Interessen und Zielen auf Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beziehen. Für diese sollte durch Praktika und Probetage in verschiedenen Angeboten eine echte Orientierung und Entscheidung zwischen verschiedenen Alternativen möglich sein.
- Beim Klärungsprozess geht es in erster Linie um die Klärung aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, sich gegen ein Angebot zu entscheiden oder dieses zu kündigen.
- Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist die Stärkung der sozialpädagogischen und psychologischen Begleitung. Die sozialpädagogische Begleitung ist gerade bei jungen Menschen in schwierigen Lebenslagen und prekären familiären Situationen wichtig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berufsbildender Einrichtungen und Schulen, die bisher nicht mit dieser Klientengruppe gearbeitet haben, müssen entsprechend qualifiziert werden. Dazu gehört auch die Kooperation mit oder Bereitstellung von wohnbezogenen Diensten im Verbund. Auch nach erfolgreichem Abschluss von Berufsbildungsangeboten muss bei Bedarf eine intensive Begleitung und gegebenenfalls personelle Kontinuität gewährleistet sein.
- Berufliche Bildung darf sich nicht nur auf fachspezifische Inhalte konzentrieren. Wichtig ist die Entwicklung eines fachlichen Curriculums, das neben berufsfeldbezogenen Inhalten auch die Schlüsselqualifikationen umfasst. Der Aufbau muss modular sein und von Qualifizierungsbausteinen mit Teilnahmebescheinigung über den Erwerb von Zertifikaten bis hin zur Vollausbildung reichen. Zeitliche Strukturen müssen flexibel und individuell angepasst verlängerbar sein, um allen Menschen mit Behinderungen in gleicher Weise Zugang zu berufsbildenden Angeboten zu ermöglichen.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

D. Anforderungen an relevante Akteure und Rahmenbedingungen

Bildungsanbieter, Leistungsträger und Kammern

Die Anerkennung der Angebote im Bereich beruflicher Vorbereitung, beruflicher Qualifizierung und Berufsausbildung von und für Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt muss verbessert werden. Dazu gehört sowohl die Zertifizierung vorhandener Bildungsangebote als auch die Wertschätzung von Teilqualifikationen.

Durch Einbindung der Handwerks- und Handelskammern muss die bundesweit einheitliche Anerkennung niedrigschwelliger Berufsbildungsangebote und der einzelnen Module erreicht und durch gemeinsame Anstrengungen im Netzwerk aus Kammern, regionalen Betrieben und Bildungsträgern Verantwortung für die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderungen übernommen werden. Wie bereits dargestellt, würde auch ein gleichberechtigter Zugang zur schulischen Bildung die beruflichen Teilhabechancen in alternativen Beschäftigungsformen erheblich verbessern.

Berufsbildungswerke (BBW)

Für leistungsstärkere Jugendliche mit Behinderung und Werkstattbeschäftigte sollte ein niedrigschwelliger Übergang in die berufsvorbereitende Qualifizierung der BBWs ermöglicht werden, um alle Möglichkeiten einer beruflichen Qualifizierung auszuschöpfen. Die Erfahrungen aus Modellen BBW-unterstützter betrieblicher Ausbildungen (vergleiche BAG BBW 2008) sollten auf die WfbM ausgeweitet beziehungsweise übertragen werden.

Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts

Nicht zuletzt gehört dazu auch die Anerkennung und Förderung anderer als rein berufsfachlicher Fähigkeiten. Durch Wertschätzung alltagspraktischer Fähigkeiten auch als Teil der Wertschöpfung in Betrieben kann die Anerkennung der Leistung und Qualifikation behinderter Menschen im Arbeitsmarkt verbessert werden. Allgemein positive Wir-

kungen durch Menschen mit Behinderungen auf das Arbeitsklima von Betrieben werden übereinstimmend immer wieder berichtet. Die Kommunizierung derartiger Erfahrungen solcher Betriebe an andere Arbeitgeber wäre wünschenswert, da dies gegebenenfalls die Bereitschaft unterstützt, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

3.3 Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

A. Problemanzeige

Die Bezeichnung „Werkstatt für behinderte Menschen“ suggeriert eine veraltete Vorstellung von einer räumlichen Organisationseinheit mit dem Charakter einer Fabrikhalle, in der überwiegend leichte repetitive Montagetätigkeiten durchgeführt werden. Tatsächlich hat sich die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in den WfbM zu einem differenzierten System der Beratung, der Bildung, der Qualifizierung und der Vermittlung in bedarfsgerechtere Arbeits- und Beschäftigungsformen, der Beschäftigung, der sozialversicherten Arbeit, der bedarfsgerechten Assistenz entwickelt. Die Bezeichnung „Werkstatt“ steht deshalb mittlerweile in den meisten Fällen als Synonym für das „Kompetenzzentrum für Arbeit und berufliche Rehabilitation“.

Gemäß § 136 SGB IX ist es grundsätzliche Aufgabe der WfbM, ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen vorzuhalten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Aufgabe der WfbM ist in diesem Zusammenhang insbesondere, den „Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern“ (WVO § 5 Abs. 4). In § 5 WVO werden hierzu konkrete Maßnahmen benannt. Darüber hinaus soll der Fachausschuss bei der Planung und Durchführung der Maßnahmen beteiligt werden. Obwohl mit diesen rechtlichen Normierungen grundsätzliche Anforderungen und Maßnahmen festgelegt wurden, nahmen im Zeitraum 2002 bis 2006 durchschnittlich nur 0,11 Prozent der Beschäftigten der Werkstätten eine sozialversicherungspflichtige Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf (vergleiche ISB 2008).

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Anteil der Beschäftigten, für die zurzeit und unter den gegebenen Bedingungen ein Übergang möglich ist, gering bleibt, gegenüber der Anzahl der Beschäftigten, für die die WfbM angemessene und geeignete Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bietet.⁸

Es ist anzunehmen, dass auch über die stetige Zunahme von Übergängen in den letzten Jahren hinaus mehr Beschäftigte eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen könnten. Voraussetzung hierfür sind entsprechend geeignete Unterstützungskonzepte und -instrumente sowie geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.⁹ Nicht hinreichend ausgebaut sind bislang jedoch vielerorts die Formen der Vernetzung mit der Zielsetzung der Vermittlung. Zudem fehlt es in den WfbM in der Regel an ausreichenden Ressourcen für die Vermittlungstätigkeit.

B. Förderliche Faktoren

Grundsätzlich tragen eine Vielzahl von Faktoren zum Gelingen von Übergängen bei. Eine wichtige Voraussetzung besteht darin, dass die Zielrichtung der Förderung und Realisierung von Übergängen von Beschäftigten von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von allen relevanten Akteuren (Men-

schen mit Behinderungen, Leistungsträgern, Leistungserbringern und Betrieben) gemeinsam verfolgt wird.

Die Entwicklung von weiterführenden Strukturen und Verfahren zur Förderung von Übergängen erfordert aber insbesondere von den WfbM ein von allen (Trägervertreter/innen, Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) getragenes Leitbild, in dessen Mittelpunkt der Mensch mit Behinderung, die Orientierung der Leistungserbringung an der Person und das Rangfolgeprinzip (Vorrang haben Unterstützungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor dem nachrangigen „Sonderleistungsbereich“ WfbM) stehen. Dort, wo diese grundsätzlichen Voraussetzungen geschaffen wurden, stehen verbesserte Strukturen zur Verfügung, die Übergänge von WfbM-Beschäftigten nachhaltig ermöglichen können.

Differenzierung des Angebots und personorientierte Berufswegeplanung

Vor dem Hintergrund der diagnostischen Maßnahmen im Eingangsverfahren der WfbM und der damit in engem Zusammenhang stehenden Eingliederungsplanung stehen den Werkstattbeschäftigten in der Regel eine Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsmöglichkeiten und Beschäftigungsfelder in der WfbM zur Verfügung (§ 5,1 WVO). Art und Umfang der Angebote werden dabei abgestimmt auf einen identifizierten (sich verändernden) individuellen Bedarf, die Wünsche und Vorstellungen der jeweiligen Person.

Die Auswahl des Ortes der Qualifizierung oder der Beschäftigung leitet sich vornehmlich aus dem Rehabilitationsauftrag ab und orientiert sich weniger an den Kriterien der Wirtschaftlichkeit (bezogen auf den Produktionsbetrieb) der WfbM. Auch die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt korrespondiert in diesem Sinne stark mit einem darauf ausgerichteten Eingangsverfahren und mit einem differenzierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebot. Eine möglichst hohe Differenzierung der Angebote der WfbM in Art und Umfang unterstützt die Umsetzung einer individuellen Berufswegeplanung für alle WfbM-Beschäftigten und insbesondere für Menschen, die eine

⁸ Vor der Aufnahme in die WfbM wird geprüft, ob eine Reihe von „vorgeschalteten Maßnahmen“ (§ 33 SGB IX) als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Frage kommen. Auch in den Fachausschüssen ist verstärkt der Blick der Sozialleistungs- und Rehabilitationsträger auf die Notwendigkeit einer WfbM-Aufnahme gerichtet worden. Mit der Maßnahme DIA-AM und der UB sind im SGB IX Instrumentarien eingeführt worden, die ebenfalls die Zielrichtung verfolgten, bei Personen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf die Arbeitsmarktfähigkeit zu diagnostizieren beziehungsweise neue Möglichkeiten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu eröffnen.

⁹ Grundsätzlich wird die Notwendigkeit der Beschäftigung in der WfbM unabhängig von der Arbeitsmarktlage zu beurteilen sein. Übergänge sind aber in erheblichem Maße abhängig von der Möglichkeit der Erprobung zum Beispiel im Rahmen von Außenarbeitsplätzen, Betriebspraktika usw.. Ferner bedarf es der aktiven Akquisition von geeigneten Arbeitsplätzen, was auch ein entsprechendes Job Development voraussetzt. Ein Zusammenhang zwischen dem regionalen Wirtschaftsraum und der Arbeitsmarktsituation wurde auch in der ISB-Studie als notwendige Bedingung für den Erfolg der Förderung von Übergängen nachgewiesen.

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt kurz, mittel- oder langfristig anstreben. Je früher eine individuelle Berufswegeplanung für WfbM-Beschäftigte mit der Ausrichtung auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt, desto besser und nachhaltiger kann ein angestrebter Übergang gelingen.¹⁰

Mit Blick auf eine Unterstützung und Begleitung des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann die Organisation von „ausgelagerten Beschäftigungsplätzen“ oder Übergangsgruppen Bestandteil einer Förderkette sein. Dazu sind geeignete Konzeptionen zu entwerfen.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, sollte die Berufswegeplanung in ein Gesamt-Assessmentverfahren eingebunden sein, das alle Lebensbereiche des Menschen mit Behinderung berücksichtigt. Die Erarbeitung der individuellen Rehabilitationsstrategie erfolgt in einem dialogischen Prozess, in den in Absprache mit dem behinderten Menschen die relevanten Akteure anderer Lebensbereiche einbezogen werden.

Die Möglichkeit der Einrichtung von betriebsintegrierten Berufsbildungs-Maßnahmeplätzen durch die WfbM unterstützt nachweislich die Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Ebenso dienen Außenarbeitsplätze und Betriebspraktika als abgestufte Möglichkeiten der Erprobung und Qualifizierung der Gestaltung eines differenzierten Angebots der WfbM für ihre Beschäftigten. Insbesondere so genannte „Einzel-Außen-arbeitsplätze“ ermöglichen darüber hinaus Übergänge auf betriebliche Arbeitsplätze. Leitend bei der Fragestellung, ob ein Beschäftigter dauerhaft oder befristet auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigt wird, müssen die Wünsche und Vorstellungen des Menschen mit Behinderung sowie die rehabilitative Zielrichtung sein. So können zum Beispiel Außenarbeitsplätze bei bestimmten Bedarfslä-

¹⁰ Die ISB-Studie spricht an dieser Stelle von der Vermeidung eines so genannten „Klebeeffekts“, der entstehen kann, wenn sich die sozialen Bezüge zu sehr auf den Bereich der Werkstatt fokussieren und der persönliche Status sich über die Tätigkeit in der WfbM definiert und die Alternative zur WfbM als sozialer Abstieg erlebt wird (vergleiche ISB 2008).

gen das höchste zu erreichende Maß der Teilhabe am Arbeitsleben darstellen.

Zusätzliche Ressourcen für die Gestaltung des Übergangs

Untersuchungen haben bestätigt, dass ein Konzept für die Förderung von Übergängen, das konkrete Verfahren und Instrumente für „übergangsfördernde Maßnahmen“ beschreibt, die Schaffung von Übergängen von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig unterstützen kann (vergleiche ISB 2003). Ein solches Übergangskonzept sollte zum Beispiel Aussagen treffen über Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche des Personals, seine Qualifikation, Möglichkeiten der Identifizierung interessierter und geeigneter Beschäftigter, die Zusammenarbeit der Akteure, Phasen der Qualifizierung zum Beispiel in Übergangsgruppen oder Formen des Profiling und Assessments.

Der Einsatz zusätzlichen Personals in den WfbM mit den Aufgabenbereichen Vorbereitung beziehungsweise Förderung von Übergängen und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten wurde mittlerweile von Sozialleistungs- und Rehabilitationsträgern und insbesondere von Werkstattträgern als Voraussetzung einer zielgerichteten Umsetzung übergangsfördernder Maßnahmen im Rahmen eines Überleitungskonzeptes erkannt.¹¹ Dies sollte bundesweit umgesetzt werden.

Auch die ISB-Studie hat nachgewiesen, dass zwischen der Bereitstellung zusätzlichen Personals und dem Erfolg einer Förderung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein „hochsignifikanter Zusammenhang“ besteht (vergleiche ISB 2008, S. 138).

Die Kooperation zwischen dem mit spezifischen Aufgaben der Förderung des Übergangs beauftragten Personal der WfbM und dem zuständigen Integrationsfachdienst muss sichergestellt sein. Die Integrationsfachdienste können insbesondere durch ihre

¹¹ zum Beispiel Rahmenzielvereinbarung zwischen der Freien Wohlfahrtspflege und den Sozialleistungsträgern in Westfalen/Lippe

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

Erfahrung bei der Erfüllung der Aufgaben nach §110 SGB IX die Arbeit der WfbM hinsichtlich der Förderung von Übergängen nachhaltig ergänzen.

Netzwerke

Die Förderung des Übergangs von Beschäftigten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann nur dann gelingen, wenn eine verlässliche und verbindliche Kooperation aller relevanten Akteure besteht. Jeder Akteur handelt gemäß seiner inneren Logik und Sichtweise. Eine in diesem Sinne isolierte Betrachtung kann jedoch innovative Lösungen für den betreffenden Menschen behindern. Kooperative Netzwerkarbeit eröffnet neue Möglichkeiten von Lösungsansätzen durch Reflexion und Ergänzung der jeweils institutionell-logischen Sichtweise. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Beschaffung von Leistungen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation in Form von wettbewerblichen Ausschreibungsverfahren durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht zielführend ist, da eine verbindliche und qualitativ hochwertige Netzwerkarbeit eine institutionelle sowie personelle Kontinuität voraussetzt (vergleiche ISB 2008, S. 431). Insbesondere Netzwerke, die regionale Betriebe und ihre Verbände einbeziehen, erscheinen sehr vielversprechend, da sie die Möglichkeit bieten, das Leitbild der Förderung von Übergängen in größeren Zusammenhängen und unter aktiver gestaltender Beteiligung der Wirtschaft zu realisieren.

Nachhaltigkeit/Rückkehrmöglichkeit

Die gezielte Information, Identifizierung und Motivierung von Beschäftigten sowie die Heranführung an den und Begleitung am Arbeitsplatz durch die WfbM ist eine wichtige und zentrale Voraussetzung für die Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus kann ein Übergang in der Regel nur gelingen, wenn die passgenaue Vermittlung von Beschäftigten nachhaltig gesichert ist.

Für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen ist es von Bedeutung, dass die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüber einer Werkstattbeschäftigung nicht mit zusätzlichen und unverhältnismäßigen Risiken verbunden ist. Zur

Vermeidung solcher Risiken gehören notwendige und nachhaltig angelegte Nachteilsausgleiche wie die Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge, aber auch verbindliche Rückkehrmöglichkeiten in die WfbM-Beschäftigung. Mit länderspezifischen Regelungen wurden Verfahren ermöglicht, die solche Nachteilsausgleiche weiter gewähren und transparent für alle Beteiligten darstellen¹².

Die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen, die die Minderleistung von ehemals Werkstattbeschäftigten ausgleichen, kann deren Einstellung durch regionale Betriebe und insbesondere durch Integrationsunternehmen unterstützen. Im Rahmen von Modellprojekten werden hierfür in verschiedenen Bundesländern neben den üblichen Mitteln des Minderleistungsausgleiches der BA und der Integrationsämter bereits zusätzliche Mittel der Sozialhilfe zur Verfügung gestellt¹³.

C. Aspekte der Weiterentwicklung

Vor dem Hintergrund der beschriebenen förderlichen Bedingungen zur Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt lassen sich Anforderungen an eine Weiterentwicklung ableiten:

- Umsetzung einer frühzeitig einsetzenden Berufswegeplanung im Rahmen eines ICF-basierten, personorientierten Assessmentverfahrens sowie Schaffung von differenzierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten. Das Berufswegeplanungsverfahren sollte sozialraumorientiert und insbesondere auf betriebliche, berufsfeldbezogene und -übergreifende Anforderungen ausgerichtet sein. Hierzu sind entsprechende Curricula, Instrumente und Verfahren (weiter-)zuentwickeln.
- Verbesserung der regionalen Netzwerkarbeit unter maßgeblicher Beteiligung der Menschen mit Behinderungen sowie mit den jeweils relevanten Akteuren von Leistungserbringern und -trägern.

¹² zum Beispiel im Rahmen des Budgets für Arbeit, Rheinland-Pfalz

¹³ Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz oder im Rahmen des Förderprogramms „Übergang plus“ des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, Münster oder Sachsen

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

- Installation und Förderung von nachhaltigen und flexiblen sowie an die individuellen Bedarfe und das jeweilige Leistungsvermögen angepasste Unterstützungsstrukturen in, an und neben der WfbM (Integrationsassistent, Personalstelle IFD usw.).
- Weitere Ausgestaltung der (dauerhaften) finanziellen und personellen Unterstützung von Arbeitgebern.
- Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sollte eine dem individuellen Bedarf entsprechende zeitliche Dauer umfassen und flexibel in Art und Umfang gestaltet werden können.
- Aktive Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen (Unterstützte Beschäftigung, Integrationsprojekte, Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes). Arbeitsplätze sollten flexibel gestaltet und verändert werden und sich an der Leistungskraft der Menschen orientieren können.

D. Anforderungen an relevante Akteure und Rahmenbedingungen

Eine grundsätzliche Voraussetzung für die vermehrte Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die verbesserte Kooperation aller beteiligten Akteure. Eine diesbezügliche Intensivierung der Bemühungen würde vermutlich auch vor dem Hintergrund der bestehenden Rahmenbedingung die Zahl der Übergänge von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen können.

WfbM

Die Curricula der beruflichen Bildung sind hinsichtlich ihrer Vermittlungselemente von Inhalten, die den allgemeinen Arbeitsmarkt betreffen, zu überprüfen und entsprechend auszugestalten. Dazu gehört auch die Verbesserung einer betriebsorientierten Diagnostik. Die Beantwortung der Frage, unter welchen individuellen Voraussetzungen Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können oder ob die

WfbM eine dem individuellen Bedarf entsprechende Perspektive darstellt, ist ohne Referenz auf betriebliche Erfahrungen nicht sachgerecht zu treffen. Insofern sollten betriebliche Erprobungen zum Standard der beruflichen Bildung gehören.

Gemäß des rechtlich normierten Auftrags der WfbM ist das Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebot jeder WfbM weiter zu differenzieren. Insbesondere sind ausgelagerte (Einzel-) Arbeitsplätze und BBB-Maßnahmeplätze zu schaffen. Durch die Änderung der WVO hinsichtlich der Erweiterung der Einrichtung von betriebsintegrierten Maßnahmeplätzen im Rahmen des Berufsbildungsbereichs sind entsprechende Konzepte der beruflichen Bildung in WfbM anzupassen beziehungsweise zu erweitern.

Zur Förderung von Übergängen von WfbM-Beschäftigten ist ein umfassendes „Übergangskonzept“ notwendig, dass alle relevanten Aspekte einer Förderung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Ausbildung berücksichtigt.

Die Akquirierung ausgelagerter Arbeitsplätze oder Praktikumsplätze, die Vermittlung in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die besondere persönliche Unterstützung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation außerhalb der WfbM sind heute ein spezifisches Handlungs- und Wissensgebiet geworden. Wegen der im Bereich der betriebswirtschaftlichen Orientierung in der Herstellung von Gütern oder Dienstleistungen grundsätzlich anderen Erfolgsorientierung sollten diese Dienste, insbesondere bei komplexen Leistungsanbietern, als von der eigentlichen Werkstatt losgelöste Organisationseinheiten mit spezifisch geschultem zusätzlichem Personal geführt werden. Diese Notwendigkeit der eigenständigen fachlichen Organisation gilt auch für die Aufgaben des Eingangsverfahrens und der anschließenden beruflichen Bildung (vergleiche BeB/DW der EKD 2008).

Bundesagentur für Arbeit

Die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit darf nicht nur auf die kurzfristige Senkung der Arbeitslosenzahlen ausgerichtet sein. Vielmehr ist

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

eine längerfristige und umfassendere Unterstützung zum Beispiel für Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen einzubeziehen.

Das Instrument der Unterstützten Beschäftigung muss zweifelsfrei auch für den Personenkreis der WfbM-Beschäftigten zur Verfügung stehen, weil es geeignet erscheint, die Integration auch dieses Personenkreises auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.

Auf die Beschaffung von Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen mittels Ausschreibungsverfahren sollte verzichtet werden, da diese hinsichtlich der Sicherstellung von nachhaltiger Qualität, Kontinuität und Verbindlichkeit der Leistungen sowie die Herstellung dauerhaft tragfähiger Netzwerke kontraproduktiv sind.

Bund

Die bisher an die Institution WfbM gebundenen rentenrechtlichen Ansprüche sollten personorientiert und unabhängig vom Ort der Beschäftigung gewährt werden. Die Fördermöglichkeiten im Rahmen des § 16e SGB II sind für den Personenkreis der Schulabgänger/innen und Personen zu öffnen, die im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung qualifiziert werden.

Sozialleistungsträger

Für die Förderung des Übergangs von Leistungsberechtigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zusätzliche Ressourcen aus Mitteln der Sozialhilfe bereitzustellen. Dabei geht es um die Finanzierung zusätzlichen Personals in der WfbM (wie beispielsweise die Integrationsassistenten im Rahmen der Rahmenzielvereinbarung zwischen der Freien Wohlfahrtspflege und den Sozialleistungsträgern in Westfalen/Lippe).

Darüber hinaus ist eine Regelung erforderlich, die den Einsatz von Mitteln der Eingliederungshilfe an Arbeitgeber (bspw. gem. § 34 SGB IX und § 27 SchwbAV) nicht nur im Rahmen von Modellprojekten, sondern als Regelleistung ermöglicht. Auch in der Förderpolitik der Sozialhilfe sollte die Höhe

der Leistungen anderer Rechtsbereiche, wie zum Beispiel gem. § 16e SGB II nicht unterschritten werden. Durch eine Vereinheitlichung der Förderhöhen innerhalb des Leistungsrechts wird einseitige Konkurrenz zum Beispiel bei unterschiedlichen Arbeitgeberzuschüssen vermieden und einer Verdrängung behinderter Menschen am Arbeitsmarkt entgegengewirkt.

Der Einsatz von Mitteln im Rahmen von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ist nicht an Zielvorgaben zu binden, deren wichtigste Kennzahl die Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Zielvorgaben haben immer neben zahlreichen anderen Aspekten die regionalen Besonderheiten wie zum Beispiel die Strukturen der regionalen Wirtschaft, die regionale Beschäftigungslage beziehungsweise die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, die Kaufkraft der Bevölkerung, die psycho-soziale Versorgungsstruktur und die Steuerung sozialer Dienstleistungen usw. zu berücksichtigen.

Länder-Integrationsämter

Mittel der Ausgleichsabgabe sind in einem größeren Umfang für eine personelle Aufstockung der Integrationsfachdienste einzusetzen mit dem Ziel, die Förderung von Übergängen aus der WfbM zu unterstützen. Weiterhin sollten verstärkt Mittel für die Gründung und Erweiterung von Integrationsprojekten zur Verfügung gestellt werden.

Rentenversicherung beziehungsweise Gesetzgeber

Für Beschäftigte der WfbM gelten besondere Regelungen zur Rentenversicherung, da diese grundsätzlich den Status der „vollen Erwerbsminderung“ erhalten. Die Regelungen betreffen die Höhe der Beiträge sowie den Anspruch auf die Rentenzahlung nach einer zwanzigjährigen Beschäftigung in der WfbM. Beschäftigte, die in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wechseln laufen Gefahr, diese Ansprüche trotz umfangreicher Unterstützung am Arbeitsplatz zu verlieren. Es müssen daher gesetzliche Regelungen gefunden werden, die Ansprüche von WfbM-Beschäftigten auch auf ehemalige WfbM-Beschäftigte übertragen, die in eine sozialversiche-

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

rungspflichtige Beschäftigung mit umfangreicher Unterstützung vermittelt werden.

In diesem Zusammenhang müssen die Regelungen zur Erstattung der Beiträge zur Rentenversicherung im Rahmen der Beschäftigung in Integrationsunternehmen auf anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts ausgeweitet werden. Durch diese Änderung des Rentenrechts würde eine unangemessene Benachteiligung von ehemals Beschäftigten der WfbM ausgeschlossen und die Möglichkeit der Rückkehr in die WfbM ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermöglicht.

Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts

Die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts sind dazu aufgefordert, vermehrt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen beziehungsweise oder diese – gegebenenfalls mit Beratung und Unterstützung durch die WfbM und/oder Integrationsfachdienste – entsprechend anzupassen.

Wirtschaftskammern und Unternehmerverbände sind in regionale Netzwerke zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen einzubeziehen. Betriebe sollten sich an Kampagnen und Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (auch mit dauerhaftem Unterstützungsbedarf) beteiligen.

Beschäftigte

Leistungsberechtigte Personen sind im Bedarfsfall zu motivieren und darin zu unterstützen, eine selbstbestimmte und eigenverantwortliche Rolle im rehabilitativen Prozess einzunehmen. Seitens leistungsstarker Beschäftigter und Teilnehmender der WfbM ist aber auch eine Bereitschaft einzufordern, sich darauf einzulassen, gemeinsam mit dem Sozialdienst zu prüfen, ob sie außerhalb der WfbM tätig und das Risiko einer Veränderung zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen könnten. In Kooperation mit dem Werkstatttratt sollte in den WfbM eine „Kultur des Übergangs“ geschaffen werden, durch die Ängste bei Beschäftigten reduziert und diese motiviert werden, sich auf ein Arbeitsleben außerhalb der WfbM einzulassen.

3.4 Alternativen zur WfbM

A. Problemanzeige

Für die meisten Menschen mit Behinderungen in Deutschland, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, stellt zurzeit eine Beschäftigung in einer WfbM häufig die einzige Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben dar. Die derzeit zur WfbM dennoch bestehenden Alternativen lassen sich prinzipiell drei Angebotsformen zuordnen:

1. Die „etwas andere“ WfbM: Sonstige Beschäftigungsstätten (wie zum Beispiel Virtuelle Werkstatt), individuelle Arbeitsassistenten, ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze
2. „Marktnahe Alternativen“: Integrationsfirmen, Zweckbetriebe, gegebenenfalls Zeitarbeitsfirmen usw.
3. Niedrigschwellige und nicht unbedingt am ersten Arbeitsmarkt orientierte Alternativen wie zum Beispiel Zuverdienstprojekte.

Im Mittelpunkt der aktuellen Sozialgesetzgebung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben stehen die Leistungen der WfbM. Demgegenüber unterliegen die alternativen Angebote einem eingeschränkten Leistungskatalog. Die sogenannte „Sonstige Beschäftigungsstätte“ gem. § 56 SGB XII ist als alternative Beschäftigungsform zur WfbM anzusehen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine sog. „Kann-Leistung“. Nicht als Sonstige Beschäftigungsstätten zu betrachten sind bspw. Tagesstätten und Zuverdienstfirmen, da sie keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchführen. Der Gesetzgeber schließt in demselben Zusammenhang gleichzeitig eine Vielzahl von alternativen Beschäftigungen aus, wenn sie keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen anbieten. Für diese Beschäftigungsformen besteht darüber hinaus kein Rechtsanspruch. Er gilt nur für die Beschäftigung in einer WfbM, so wie auch der Sozialversicherungsanspruch nur uneingeschränkt für Werkstattbeschäftigte gilt. Menschen, die in einer WfbM beschäftigt sind, gelten aufgrund des geltenden Rechts als „voll erwerbsgemindert“. Mit

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

einem Wechsel in den sog. ersten Arbeitsmarkt würde die Person wiederum erwerbsfähig, was im Fall eines gescheiterten Arbeitsversuchs eine Rückkehr in die WfbM verkompliziert, auch hinsichtlich der Beibehaltung von bereits erworbenen Rentenansprüchen.

Die personellen Unterstützungsleistungen im Rahmen des Sozialdienstes sind in der WfbM auf der Grundlage der Werkstättenverordnung (WVO) klar geregelt. Im Bereich alternativer/ambulanter Angebotsformen besteht bisher keine vergleichbare Verbindlichkeit. Dies ist insofern zu problematisieren, als dass für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oftmals höhere Leistungsanforderungen im Hinblick auf zum Beispiel eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Handeln sowie allgemeine soziale Kompetenzen bestehen.

Mittel der Eingliederungshilfe dürfen nach geltendem Recht nicht für Lohnzuschüsse verwendet werden, dennoch kann der Sozialhilfeträger auf der Grundlage der Experimentierklausel gem. § 97 Abs. 5 SGB XII die Leistungen der Sozialhilfe weiterentwickeln (vergleiche „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz). Diese Form der Finanzierung ist jedoch bisher nur im Rahmen von Modellprojekten realisierbar.

Die Mittelvergabe der Integrationsämter ist an Vorgaben gebunden, die alternative Beschäftigungsprojekte häufig konzeptionell nicht verfolgen. Weitere Finanzierungsoptionen, wie zum Beispiel auf der Grundlage des SGB II, sind in der Regel ausgeschlossen.

B. Förderliche Faktoren

- Vernetzung der relevanten Akteure, regionale Kooperationen sowie sog. „Foren für Arbeit“ sind geeignet beziehungsweise wichtige Voraussetzungen, die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen außerhalb der WfbM zu forcieren.
- Auf der Grundlage von Zielvereinbarungen (bspw. „Budget für Arbeit“ in Rheinland-Pfalz) werden

Alternativen zur WfbM teilweise erfolgreich umgesetzt und der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt realisiert.

- Integrationsfirmen, Zweckbetriebe und Zuverdienstprojekte im Umfeld einer WfbM bieten alternative Beschäftigung (bspw. SAPS in Sachsen). Die strukturelle und organisatorische Nähe ermöglicht durchlässige Übergänge.
- Zeitarbeitsfirmen auf der Basis von Arbeitnehmerüberlassung können möglicherweise ebenfalls Alternativen für Menschen mit Behinderung sein. (Die Flexibilität von Zeitarbeit ist für einige Beschäftigte durchaus attraktiv).
- Mit Hilfe des Persönlichen Budgets lassen sich alternative und dauerhafte Teilhabemöglichkeiten teilweise leichter erschließen (bspw. Modellprojekte in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Hamburg).
- Integrationspraktika (bspw. Hamburger Arbeitsassistenz) und die langfristige Begleitung eines Job-Coaches erhöhen die Chancen des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt und stellen eine gute Möglichkeit dar, um Alternativen zu einer Beschäftigung in einer WfbM zu erschließen.
- Eine hohe Motivation und soziale Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen unterstützen die Chance auf eine Beschäftigung in alternativen Beschäftigungsformen.

Sonstige Beschäftigungsstätten gem. § 56 SGB XII (beispielsweise Individuelle Arbeitsbegleitung in Hamburg, Virtuelle Werkstatt Saarbrücken) bieten für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht arbeiten können oder wollen, aber dennoch in der Lage sind, ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen, eine angemessene und sozialversicherungspflichtig abgesicherte Alternative.

Alternative Beschäftigungsformen mit abgestuften Leistungsanforderungen und Teilzeitmöglichkeiten genießen teilweise eine hohe Akzeptanz bei Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Suchter-

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

krankungen (bspw. Zuverdienstprojekte unter anderem in Sachsen, Berlin). Die wöchentliche Arbeitszeit ist den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell angepasst.

Auch im Rahmen von § 11 Abs. 3 SGB XII („Beratung, Unterstützung und Aktivierung“) lassen sich alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen realisieren. Ein geöffnetes System für verschiedene Bedarfsgruppen des Arbeitsmarkts (Menschen mit Behinderung und Langzeitarbeitslose) und ein nicht stigmatisierendes/psychiatrisierendes Arbeitsumfeld ist förderlich für die Entwicklungsmöglichkeit von Menschen mit und ohne Behinderung. In so genannten Tandem Teams können zum Beispiel sogenannte Langzeitarbeitslose Anleiteraufgaben für Menschen mit Behinderungen übernehmen.

C. Aspekte der Weiterentwicklung

Die Finanzierung von alternativen Beschäftigungsangeboten erfolgt häufig im Rahmen sog. „Kann-Leistungen“. Sollen jedoch mehr Menschen als bisher die Möglichkeit auf eine Beschäftigung außerhalb der WfbM erhalten können, benötigen auch alternative Beschäftigungsformen (Integrationsfirmen als auch Zuverdienstprojekte) eine dauerhafte und verbindliche Finanzierung, die behinderungsbedingte Nachteile ausgleicht, personelle Unterstützung sicherstellt und den besonderen Mehraufwand für den Arbeitgeber berücksichtigt. Weiterhin sind auch die sozialversicherungsrechtlichen Leistungen analog zur Regelung für WfbM-Beschäftigte zu gewähren.

Die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, d. h. Bund, Länder, Gesetzgeber, Leistungsträger und Leistungserbringer, aber auch Kammern und Wirtschaftsunternehmen stehen in der gemeinsamen Verantwortung, zu einer inklusiven Gesellschaft, die einen inklusiven Arbeitsmarkt einschließt, beizutragen. Der Ausbau von dementsprechenden Verbänden, Netzwerken und sog. „Foren für Arbeit“ ist fortzuführen beziehungsweise zu intensivieren.

Eine Weiterentwicklung von Alternativen zur WfbM als ausschließliches Instrument der Kosteneinsparung der Leistungsträger ist abzulehnen. Auch für alternative Beschäftigungsangebote muss gelten: Sicherung des Sozialversicherungsanspruchs, Bewahrung von erworbenen Versorgungsansprüchen sowie ein gesichertes Rückkehrrecht in die WfbM.

Alternative Beschäftigungsangebote benötigen fachliche und pädagogische Standards hinsichtlich Struktur- und Prozessqualität. Der Ausbau von alternativen Beschäftigungsangeboten im Sinne niedrigschwelliger Angebote, flexibler Arbeitszeiten unter Berücksichtigung individueller Leistungsschwankungen ist zu fördern.

Durchlässige Beschäftigungsangebote bieten größtmögliche Teilhabechancen. Beim Aufbau von eigenständigen und marktnahen Beschäftigungsangeboten ist darauf zu achten, dass die dafür zuständige Organisationseinheit möglichst selbständig arbeitet.

Kampagnen in Kooperation mit Sozial- und Wirtschaftsakteuren wie „Anerkannte Teilhabebetriebe für Menschen mit Behinderung“, oder „Anerkannte Ausbildungsbetriebe für Menschen mit Behinderung“ könnten zukünftig dazu beitragen, das Image und die gesellschaftliche Anerkennung von Betrieben, die vermehrt Menschen mit Behinderungen beschäftigen, zu verbessern.

D. Anforderungen an relevante Akteure und Rahmenbedingungen

Die unter Kapitel 3.3 D formulierten Anforderungen gelten dem Grunde nach auch für dieses Kapitel. Darüber hinaus ergeben sich weitergehende Anforderungen an folgende Akteure:

Gesetzgeber

Die gesetzlichen Grundlagen sind dahingehend zu verändern, dass die bisher an die Beschäftigung in einer WfbM geknüpften Mittel der Eingliederungshilfe personorientiert auch bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise unabhängig vom Ort der Beschäftigung gewährt wer-

■ 3. Zur Gestaltung von Schnittstellen und Übergängen

den. In diesem Zusammenhang ist das Persönliche Budget umfassend nutzbar zu machen. Weiterhin sind auch die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen entsprechend der Regelung für WfbM-Beschäftigte anzupassen.

Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts

Vermeehrt sollte die Möglichkeit von Joint Ventures zwischen Leistungserbringern (wie zum Beispiel den WfbM) und regionalen Betrieben zum Beispiel bei der Gründung und dem Betreiben von Integrationsunternehmen genutzt werden (Kompetenztransfer, Wirtschaftskooperationen).

4. Perspektiven

Die Diskussion um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen außerhalb des Systems der WfbM nimmt derzeit einen großen Raum in der behindertenpolitischen Debatte ein. Davon zeugt nicht zuletzt die Vielzahl der in letzter Zeit veröffentlichten Stellungnahmen und Positionierungen, die Schnittstellenprobleme identifizieren und Lösungsansätze sowie Handlungsempfehlungen präsentieren. Natürlich werden hier auch unterschiedliche Interessenlagen widerspiegelt, dementsprechend kommt es zu differierenden Schlussfolgerungen (vergleiche unter anderem BAGüS/BIH 2007, ASMK 2008, ISB 2008, DV 2009 sowie diverse Stellungnahmen von Verbänden). Die Problemanzeigen und viele Lösungsansätze sind im Grunde nicht neu, viele der Übergangshemmnisse sind bereits seit vielen Jahren bekannt und benannt, Vorschläge für Reformen liegen auf dem Tisch.¹⁴ Dass ältere Problemanzeigen und Lösungsansätze nichts an ihrer Aktualität verloren haben, macht umso deutlicher, wie wenig an durchgreifenden Reformen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb von WfbM bislang gelungen sind. Dass das Thema derzeit so breit behandelt wird, macht zudem umso deutlicher, wie dringlich der bestehende Handlungsbedarf ist. Vor allem die ISB-Studie zur Entwicklung der Zugangszahlen der WfbM von 2008 und die in diesem Frühjahr vorgelegten Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben beschreiben Handlungsempfehlungen, die die Position des DW der EKD bestätigen.

Aus Sicht des DW der EKD sind insbesondere zwei Aspekte von Bedeutung:

¹⁴ So zum Beispiel auf der gemeinen Fachtagung von BeB und BV LH „Vielfalt tut Not – Teilhabe mit Tücken? Die Zukunft der Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen am 01./02.02.2005.

Zum einen konnte anhand der bundesweiten Betrachtung von Praxisbeispielen belegt werden, dass auch unter den bestehenden rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen vielerorts Zugänge zum Arbeitsleben außerhalb der WfbM geschaffen werden konnten, wenn vor Ort vor allem durch persönliches Engagement und die Einbeziehung von Fürsprecher/innen außerhalb der Behindertenhilfe (zum Beispiel Unternehmer/innen, Politiker/innen, lokal wichtige Persönlichkeiten) Netzwerke entstanden sind, in denen sich viele Menschen dafür verantwortlich fühlen, Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in Arbeitsverhältnisse außerhalb der WfbM zu unterstützen. Das „Bamberger Modell“ mag hier als Beispiel stellvertretend erwähnt werden (vergleiche Basener/Häußler 2008). Welche Schlussfolgerungen sich aus der Beobachtung von Praxisbeispielen ergeben, wurde im zweiten Kapitel dieses Berichts themenartig zusammen getragen.

Zugleich aber weisen diese vielen unterschiedlichen, in der Regel lokal begrenzten einzelnen Projekte und Maßnahmen auf ein erhebliches strukturelles Problem in den bundesweiten rechtlichen Rahmenbedingungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen hin:

Wenn Integration in Beschäftigung außerhalb des Systems der WfbM in erster Linie dann gelingt, wenn dies durch örtliche Initiativen, Ideen und entsprechendes Engagement unterstützt und gefördert wird, so ist dies als Indiz dafür zu werten, dass eben die rechtliche Ausgestaltung dieses Bereichs nicht ausreicht, um flächendeckend für Menschen mit Behinderungen verbindlich wirksame Bedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstätten zu schaffen. Denn es wird kaum so sein, dass in Bamberg, Fulda oder Hamburg durchschnittlich mehr Menschen mit Behinderungen leben, die außerhalb der Werkstätten arbeiten können, als anderswo. Diese Problematik ist an vielen

■ 4. Perspektiven

Stellen erkannt und wird in unterschiedlichen Veröffentlichungen benannt. Mit den sich daraus aus Sicht des DW der EKD ergebenden Kernforderungen zur Weiterentwicklung der rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen schließt dieses Papier.

Zum anderen beziehen sich die Aussagen dieses Papiers konsequent auf alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von Art und Schwere der Behinderung oder Teilhabebeeinträchtigung und vom Umfang des Unterstützungsbedarfs. Damit wird eine erhebliche Unterscheidung gemacht zu aktuellen Positionierungen, die sich auf Menschen an der Grenze zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt konzentrieren und auf die Herstellung sozialversicherungsspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse zielen (so zum Beispiel BAGüS/BIH 2007, ASMK 2008, DV 2009).

Diese einseitige Ausrichtung allerdings hält dem Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention nicht stand, der das Recht auf Arbeit außerhalb von Sondereinrichtungen für alle Menschen mit Behinderungen fordert:

„Die Vertragsstaaten erkennen das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften“ (Vereinte Nationen 2006, Artikel 27, Abs. 1).

Eine Vielzahl von Praxisbeispielen belegt, dass Menschen mit Behinderungen, denen eine „Werkstattbedürftigkeit“ zugeschrieben wurde, mit entsprechender personenzentrierter Unterstützung und Begleitung sehr wohl außerhalb von WfbM tätig sein können (vergleiche zum Beispiel Basener/Häußler 2008). Die Klassifizierung von Menschen als „werk-

stattbedürftig“ widerspricht dem personenzentrierten Ansatz, da ihr eine institutionsbezogene Betrachtungsweise zugrunde liegt, die die Fertigkeiten und Möglichkeiten von Menschen vor dem Hintergrund bestehender Einrichtungen bewertet und somit Zugangschancen einschränkt.

Weiterhin ist völlig ungeklärt, wie die „Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt“ definiert ist und nach welchen Kriterien Menschen diesem Grenzbereich zugeordnet werden oder nicht. Auch die Instrumente DIA-AM und UB geben hierzu keine Auflösung.

Zu problematisieren ist, dass sich die meisten der bestehenden Instrumente und Maßnahmen an kleine, stark abgegrenzte Gruppen richten und somit für einen Teil der Menschen mit Behinderung wiederum eher zum Ausschluss als zu einer Erhöhung der Teilhabechancen führen. Diese Formen der Abgrenzung und gruppenbezogenen Einteilung stehen jedoch in deutlichem Widerspruch zum personorientierten Ansatz und den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention. Maßnahmen und Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben müssen grundsätzlich allen Menschen mit Behinderungen offen stehen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention bestärkt das Teilhaberecht von Menschen mit Behinderungen auf ein Arbeitsleben außerhalb des Systems WfbM und leitet daraus einen Unterstützungsanspruch der Menschen mit Behinderungen ab, um dieses Recht zu realisieren. Auch wenn Praxisbeispiele innovative Möglichkeiten zur Umsetzung von Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM auch unter den derzeit gegebenen rechtlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen aufzeigen, so stoßen sie dennoch oft an Grenzen, müssen gegen Widerstände durchgesetzt werden oder sind abhängig von persönlichem „goodwill“ der Verantwortlichen.

Neben der konsequenten Nutzung des aktuell existierenden Rahmens, die insbesondere der Deutsche Verein einfordert (vergleiche DV 2009, S. 20ff.) ist eine Weiterentwicklung der rechtlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen dringend angezeigt.

■ 4. Perspektiven

Über die bereits in Kapitel 3 genannten Anforderungen an Akteure und Rahmenbedingungen zu den vier Schnittstellenbereichen hinaus sind insbesondere Lösungen in den folgenden übergreifenden Bereichen zu entwickeln (vergleiche hierzu auch BeB/DW EKD 2008, S. 8ff. und ISB 2008, S. 387ff.):

- Konsequente Übertragung des Ansatzes der Personorientierung, des Selbstbestimmungsrechts sowie des Wunsch- und Wahlrechts in der Planung und Umsetzung von Unterstützung in den rechtlichen Bestimmungen

Eine Ausrichtung an den individuellen Bedarfen, Wünschen und Vorstellungen der Menschen mit Behinderungen sollte den verbindlichen Ausgangspunkt jeglicher Unterstützung darstellen. Dementsprechende Qualifizierungs- und Bildungsmöglichkeiten müssen geschaffen und finanziert werden und niedrigschwellig zugänglich sein. Um eine Wahlentscheidung treffen zu können, müssen alternative Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben bestehen. Voraussetzung hierfür ist, dass die bisher an die Beschäftigung in einer WfbM geknüpften Mittel der Eingliederungshilfe (§ 41 SGB IX in Verbindung mit § 53 f. SGB XII) regelhaft auch bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewährt werden. Die Standards der WVO sollten in diesen Fällen berücksichtigt werden. Schnittstellen zwischen verschiedenen Lebensphasen und gesellschaftlichen Teilsystemen müssen so gestaltet werden, dass eine kontinuierliche Begleitung des Übergangs in die nächste Phase/das nächste Teilsystem möglich ist. Bei unterschiedlicher Kostenträgerschaft sind entsprechende Übergangsregelungen zu treffen.

- Schaffung eines wirksamen und dauerhaften Nachteilsausgleichs

Menschen mit Behinderungen sind gegenüber ihren nicht-behinderten Mitbürgerinnen und Mitbürgern vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt. Zudem sind die Folgen einer Behinderung häufig nicht durch eine zeitlich befristete (personelle und/oder finanzielle) Unterstützung zu beseitigen, sondern bedürfen dauerhaft angelegter

Maßnahmen. Die besonderen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für WfbM-Beschäftigte einerseits und der durch eine zeitliche Befristung von Unterstützungsleistungen ausgelöste „Teilhabe- und Erfolgsdruck“ (Friedrich 2006, S. 38) erzeugen den Effekt, dass Menschen mit Behinderungen oder psychischer Erkrankungen häufig davon abgeschreckt werden, den „Schonraum“, den das System WfbM bietet, zu verlassen.

Es müssen also Rahmenbedingungen geschaffen werden, die

- gegebenenfalls dauerhaft Unterstützungsleistungen in Form von Arbeitsassistenz,
- die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen auch bei einer Tätigkeit außerhalb der WfbM und
- die Zahlung eines gegebenenfalls dauerhaften Minderleistungsausgleichs an Arbeitgeber

gewährleisten.

Dementsprechend sollte das „Prinzip des behinderungsbedingten Nachteilsausgleichs“ in jedem Fall vor dem „Prinzip der vollen Erwerbsminderung“ stehen, da sich die Unvereinbarkeit von voller Erwerbsminderung mit einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hemmend auf Übergangsbemühungen auswirkt (vergleiche auch ISB 2008, S. 13).

Gefordert wird die Entwicklung eines „Minderleistungsausgleichs“, der Arbeitgeber besser in die Lage versetzt, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen und gleichzeitig gewährleistet, dass behinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein wollen, gegenüber Beschäftigten in einer WfbM nicht benachteiligt werden. Ein Minderleistungsausgleich könnte bei Personen mit schwankender Leistungsfähigkeit dynamisch gestaltet werden und gegebenenfalls flexibel als Budget entsprechend der aktuellen Leistungsfähigkeit abrufbar sein.

Der Minderleistungsausgleich könnte vorrangig im SGB III oder im SGB XII verankert werden. In Betracht kommt auch ein „Leistungsmix“

■ unterschiedlicher Leistungsträger, der über das Persönliche Budget in Anspruch genommen werden kann.

- Förderung von Alternativen der Teilhabe am Arbeitsleben, die nicht zwangsläufig auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hinauslaufen

Die einseitige Orientierung an der „Normalarbeitsform“ der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schränkt Teilhabechancen ein. Andere Arbeitsformen hingegen erweitern für den einzelnen Menschen mit Behinderung Entscheidungsoptionen und nehmen den Druck, sich „normalisieren“ zu müssen (vergleiche Friedrich 2006, S. 39). Zudem ist auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an ausreichend sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen oder psychischer Erkrankung mangelt. Auch dies macht die Entwicklung von alternativen Beschäftigungsformen erforderlich. Gleichwohl sind auch die Zugangsmöglichkeiten zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern; allerdings ist „sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit, die finanziell die Lebensgrundlagen sichert und eine Absicherung vor Lebensrisiken bietet, (...) noch für zu wenige Menschen mit Behinderungen zugänglich“ (BeB/DW EKD 2008, S. 9).

- Einbeziehung aller Menschen mit Behinderungen unabhängig vom Umfang ihres Unterstützungsbedarfs

Auch Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf dürfen von der Möglichkeit der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung nicht ausgeschlossen werden. Anzeichen, dass dieser Personenkreis mehr und mehr von der Chance auf Teilhabe abgekoppelt wird, sind längst nicht mehr zu übersehen. Die UN-Behindertenrechtskonvention unterscheidet jedoch nicht nach Art und Schwere einer Behin-

derung, sondern bezieht alle Menschen mit Behinderungen ein. Dies ist auch bei der Weiterentwicklung der rechtlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu berücksichtigen. Die bisher geltenden Regelungen, insbesondere § 136 Abs. 3 SGB IX, sind zu überprüfen.

- Umfassende Nutzungsmöglichkeit des Persönlichen Budgets zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Möglichkeiten, die das Persönliche Budget nach § 17 SGB IX bietet, sind vollumfänglich auch zur Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM verfügbar zu machen. Dies schließt Leistungen der Budgetberatung ein. Um das Persönliche Budget tatsächlich zu einer alternativen Finanzierungsform für Unterstützungsleistungen zu machen, ist es notwendig, das Persönliche Budget finanziell so auszustatten, dass dadurch Unterstützung im erforderlichen Umfang personenzentriert gewährleistet werden kann.

- Verzicht auf vergaberechtliche Regelungen für Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen

Bei Unterstützungsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben handelt es sich um personenbezogene Leistungen, die gegebenenfalls dauerhaft vorzuhalten sind und oftmals eine kontinuierliche Begleitung erforderlich machen. Zudem ist eine gute Vernetzung dieser Unterstützungsleistungen in die je spezifischen örtlichen Gegebenheiten angezeigt, die nur dann wirksam sein kann, wenn ihr Aufbau und ihre Pflege langfristig angelegt sind und sich durch personelle Kontinuität auszeichnen. Zeitlich befristete und finanziell schlecht ausgestattete Maßnahmen, wie sie häufig das Ergebnis von vergaberechtlichen Ausschreibungen sind, vermögen diese Anforderungen nicht zu erfüllen. Deshalb ist der Anwendung des Vergaberechts im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen eine Absage zu erteilen.

5. Literatur

ASMK (2008): Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK, zu beziehen über: brinkmann@diakonie.de

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2008): Bildung in Deutschland 2008. Quelle: <http://www.bildungsbericht.de>, zuletzt geprüft am 09.03.09

Basener, Dieter/Häußler, Silke (2008): Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: eine Region wird aktiv. Hamburg

BAG BBW (2008): Qualitätsstandards der BBW-unterstützten betrieblichen Ausbildung. Berlin

BAGüS/BIH (2007): Schnittstelle allgemeiner Arbeitsmarkt – Werkstätten für behinderte Menschen. Schwachstellen und Lösungsperspektiven. Münster/Karlsruhe

BeB/DW der EKD (Hrsg.) (2008): Personenorientierte Teilhabeförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Berlin, Quelle: http://www.beb-ev.de/files/pdf/2008/sonstige/2008-09-27Positionspapier_ZukunftWfbMBeb.pdf, zuletzt geprüft am 06.04.09

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.) (2009): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Berlin

Doose, Stefan (2005): Unterstützte Beschäftigung im Übergang Schule-Beruf. In: vds Landesverband Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Mitteilungen (2005), H.1, S. 5-19, als Download unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-uebergang.html>, zuletzt geprüft am 09.03.09

Doose, Stefan (2007): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen. Erschienen beim Netzwerk People First Deutschland e.V., als Download unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html>, zuletzt geprüft am 09.03.09

DW der EKD (2009) Anforderungen an ein Verfahren zur Feststellung der Behinderung und zur Ermittlung eines komplexen personenzentrierten Hilfebedarfes von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Eingliederungshilfe, zu beziehen über: menzel@diakonie.de

DW der EKD/BeB (2009) Positionspapier zum Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe der ASMK zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe. Quelle: <http://www.beb-ev.de/files/pdf/2009/2009-04-29PapierDWEKD-BeBzuASMK.pdf>, zuletzt geprüft am 01.07.09

Friedrich, Jochen (2006): Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Heilpädagogik online 04/06, S. 23-41, als Download unter: http://www.heilpaedagogik-online.com/2006/heilpaedagogik_online_0406.pdf, zuletzt geprüft am 06.04.09

ISB (Hrsg.) (2003): Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Berlin ISB (Hrsg.) (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin

Rohrmann, Albrecht/McGovern, Karsten/Schädler, Johannes/Schwarte, Norbert (2001): AQUA-NetOH. Arbeitshilfe zur Qualifizierung von örtlichen Netzwerken Offener Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung. Siegen

■ 5. Literatur

Vater, Alexander/Aselmeier, Laurenz (2009): Werkstätten in der Kritik. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 02/2009, S. 75 f.

Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Quelle: <http://www.bmas.de>

6. Anhang

Abkürzungsverzeichnis

ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAGüS/BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger/ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
BBB	Berufsbildungsbereich (einer Werkstatt für behinderte Menschen)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BeB	Bundesverband evangelische Behindertenhilfe
BV LH	Bundesvereinigung Lebenshilfe
BvB	Berufsvorbereitende Maßnahmen
DIA-AM	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener Menschen
DV	Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge
DW der EKD	Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland
IFD	Integrationsfachdienst
IHK-Zertifikat	Industrie- und Handelskammer-Zertifikat
ISB	Gesellschaft für Integration, Betriebspädagogik und Sozialforschung
KoBV	Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
SAPS	Soziale Arbeitsprojekte SONNENSTEIN gGmbH
SchwAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
UB	Unterstützte Beschäftigung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

In der nachfolgenden Tabelle sind die Praxisbeispiele aufgeführt, auf die in der Handreichung verwiesen wurde. Sie umfasst Angaben zur Art des Projektes beziehungsweise der Maßnahme, zu Ort, Projekt- beziehungsweise Maßnahmeträger, Kostenträger, Rechtsgrundlage, Finanzierungs, Dauer, Zielgruppe und Zielsetzung.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bamberger Modell	Budget für Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen	Budget für Arbeit
Bundesland	Bayern	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz
Ort/Region	Bamberg	flächendeckend	landesweit
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Modellprojekt	Erprobung ab dem 1.1.2008	Modellprogramm
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Werkstatt für behinderte Menschen der Lebenshilfe Bamberg http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/artikel/bamberg_bewegt.php?listLink=1	Sozialhilfeträger www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/arbeitsmarkt_bb/ni/pics/Flyer_budget_tagged.pdf	Sozialhilfeträger, Land http://www.masgff.rlp.de/fileadmin/masgff/soziales/Flyer_Budget-f-Arb.-VerProzentC-3ProzentB6ffentl.pdf
3. Kostenträger	Bundesagentur für Arbeit. Im Arbeitsbereich erstattet der Träger der Sozialhilfe den Tagessatz in Höhe des Satzes im Berufsbildungsbereich.	In der Regel der überörtliche Träger der Sozialhilfe, in den niedersächsischen Modellregionen zur Kommunalisierung die zuständige Körperschaft (Sozialamt)	Sozialhilfeträger, Land
4. Rechtsgrundlage	§ 136 Abs. 1 SGB IX	Für die Beratung und Vermittlung: § 11 SGB XII. Zum festgestellten Bedarf: § 17 Abs. 3 S. 4 SGB IX	§ 97 Abs. 5 SGB XII



Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bamberger Modell	Budget für Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen	Budget für Arbeit
5. Finanzierung	Bundesagentur für Arbeit (Berufsbildungsbereich) beziehungsweise mit dem Träger der Sozialhilfe (Arbeitsbereich) vereinbarte Tagessätze.	Weitergabe des Tagessatzes der zuständigen Werkstatt für behinderte Menschen an die/den leistungsberechtigten Budgetnehmer/in, zur Zeit ca. 900 Euro. Verwendung: Kosten der persönlichen Unterstützung, anteilige Kosten des Arbeitsplatzes, Lohnanteile, anteilige Sozialversicherung, keine Arbeitslosenversicherung, keine Fahrtkosten.	Je zur Hälfte Sozialhilfeträger und Land. Teilnehmer/innen bestreiten ihren Lebensunterhalt durch (bezugsstufen) Tariflohn.
6. Dauer	Seit 2004 (auf Dauer angelegt)	Individuelle Bewilligungsdauer, zunächst 2 Jahre. Bei weiter bestehendem Bedarf kann die Dauer verlängert werden.	unbefristet
7. Zielgruppe	Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen	Es muss eine Indikation auf Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben vorliegen (WfbM) Budgetnehmer/innen gelten als nicht erwerbsfähig.	voll erwerbsgeminderter Personenkreis i.S. SGB II/VI
8. Zielsetzung	Vermittlung der Beschäftigten auf ausgelagerte Werkstattpätze in wohnortnahen Betrieben. Die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich erfolgen extern in Betrieben.	Es soll erprobt werden, ob durch ein persönliches Budget für Arbeit eine größere Zahl von Werkstattbeschäftigten erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden kann.	Vermittlung des o.g. Personenkreises auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Zahlung eines Minderleistungsausgleichs in Höhe von 70 v.H. direkt an Arbeitgeber (maximal jedoch Höhe der Kosten, die dem Sozialhilfeträger für die WfbM entstehen).

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Berufsbildungsbereich außerhalb der WfbM im Gastronomiebereich mit dem Persönlichen Budget		CareNETZ Service gGmbH	Chance 24
Bundesland	Sachsen	Schleswig-Holstein	Hamburg	Hamburg
Ort/Region	Freiberg	Schleswig und Bad Segeberg	Hamburg	Hamburg
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Leistungen der beruflichen Rehabilitation (SGB III) werden als Persönliches Budget erbracht (zuvor als Modellprojekt ohne Persönliches Budget durch die Bundesagentur für Arbeit mit Laufzeit von 3 Jahren finanziert)	Modellprojekt bis Dezember 2010	Regelangebot von vier Hamburger Werkstätten. (ehemals Modellprojekt)	
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Integrationsbetrieb Regenbogenhaus gGmbH Freiberg http://www.diakonie-sachsen.de/startseite/behindertentagungen/library/data/referat_zu_ff_1_-_dr__ruth_kretzer_braun.pdf	CareNETZ Service gGmbH http://www.carenetz.org/	Vier Hamburger Werkstätten http://www.chance-24.de	
3. Kostenträger	Agentur für Arbeit	Integrationsamt	Träger der Rehamaßnahme	
4. Rechtsgrundlage	SGB III, SGB IX	SGB IX, XII	SGB IX/XII/BBiG	
5. Finanzierung	Persönliches Budget	Personalstellenfinanzierung für CareNETZ und Integrationsfachdienst	analog zur Finanzierung des Berufsbildungsbereichs	
6. Dauer	Beginn: November 2006	2005 Modellprojekt „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“, ab 2007 bis Dezember 2010 Modellprojekt	24 Monate/3 Monate Eingangsverfahren	
7. Zielgruppe	Personen mit Anspruch auf Leistungen nach § 2 SGB IX	Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der (Förder-)Schule ins Arbeitsleben	Menschen mit geistiger Behinderung im Grenzbereich zur Lernbehinderung, deren Qualifizierung ohne besondere Unterstützung nicht möglich wäre.	



■ 6. Anhang

<p>Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme</p>	<p>8. Zielsetzung</p>	<p>Berufsbildungsbereich außerhalb der WfbM im Gastronomiebereich mit dem Persönlichen Budget</p>	<p>Ausbildung mit anschließendem sozialversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis</p>	<p>CareNETZ Service gGmbH</p>	<p>Personenzentrierte (offene) Hilfen, Entwicklung von Alternativen zur WfbM, Berufliche Bildung auch außerhalb des Berufsbildungsbereichs/der WfbM, Modularisierung der Ausbildung bezogen auf Praxisanforderungen und Bedarf, Bildung und Etablierung von Netzwerken</p>	<p>Chance 24</p>	<p>Dauerhafte Integration und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt</p>
--	-----------------------	--	---	--------------------------------------	--	-------------------------	--

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM)	IFD – Arbeit Übergang „Schule - Beruf“	Individuelle Arbeitsbegleitung (teilstationär)
Bundesland	Bund	Nordrhein-Westfalen	Hamburg
Ort/Region	bundesweit	Landschaftsverband Westfalen/Lippe	Hamburg
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Maßnahme zur Feststellung der Arbeitsmarktfähigkeit	Reguläre Personalstellenfinanzierung im Integrationsfachdienst	Leistungs- und Vergütungsvereinbarung zwischen Hansestadt Hamburg und vier Leistungsanbietern
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Agentur für Arbeit	Integrationsamt http://www.ifd-westfalen.de/cms/front_content.php?idart=39	Arbeitsprojekt „Fördern und Wohnen“; Arbeitsprojekt „Rauhes Haus“; Arbeitsprojekt „Uhlenbüll, Arinet“ http://www.rauheshaus.de
3. Kostenträger	Agentur für Arbeit	Integrationsamt	Hansestadt Hamburg
4. Rechtsgrundlage	§ 33 Abs. 4 SGB IX	§109 SGB IX	§ 53 SGB XII in Verbindung mit § 33 SGB IX, § 56 SGB XII
5. Finanzierung	Finanzierung von Personal- und Sachkosten der Gewinner/innen von Losen der Ausschreibung Keine Finanzierung des Lebensunterhalts der Teilnehmer/innen	Mittel der Ausgleichsabgabe, zum Teil Job 4000	„Kann-Leistung“, Tagessatz (Maßnahmepauschale und Investitionsbetrag).
6. Dauer	12 Wochen	ab Beginn des vorletzten Schulbesuchsjahres, anschließend eventuell ein Jahr betriebliche, individuelle Qualifikation durch betriebliche Einzelmaßnahme im Auftrag und mit Finanzierung der Agentur für Arbeit; anschließend begleitete Ausbildung	zeitlich unbegrenzt

↑

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM)	IFD – Arbeit Übergang „Schule - Beruf“	Individuelle Arbeitsbegleitung (teilstationär)
7. Zielgruppe	Menschen mit Lernbehinderung im Grenzbereich zur geistigen Behinderung und umgekehrt, Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und/oder sog. herausforderndem Verhalten	Schüler/innen mit anerkannter Schwerbehinderung gem. § 109, Abs. 2, Satz 3	Anspruchsberechtigte, nicht erwerbsfähige Menschen mit Behinderung, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und die in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht arbeiten können/wollen, aber in der Lage sind, ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Ungefähr 200 Teilnehmer/innen.
8. Zielsetzung	Feststellung beziehungsweise Diagnose dahingehend, inwieweit Art oder Schwere der Behinderung einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen und in der Folge die WfbM die geeignete Einrichtung sein kann.	Optimierung der Prozesse Berufsinformation, Berufsberatung und Berufsvorbereitung, Strukturierte individuelle Berufswegeplanung mit Angebot frühzeitiger begleiteter Praktika. Erhöhung der Wahlfreiheit	Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Leistungen sind gerichtet auf Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entsprechenden Beschäftigung.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Hamburger Arbeitsassistentz – Betriebliche Berufsbildung	Job 4000 – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen	KoBV – Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
Bundesland	Hamburg	Bund	Baden-Württemberg
Ort/Region	Hamburg	bundesweit	Baden-Württemberg.
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Leistungsvereinbarung gemäß §75 SGB XII (ehemals Modellprojekt)	Bundesprogramm	Mittlerweile Regelangebot BvB-Maßnahme (von 2004 bis Ende 2007 Modellprojekt)
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Hamburger Arbeitsassistentz http://www.hamburger-arbeitsassistentz.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kooperation mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit http://www.bmas.de/coremedia/generator/10744/programm__job4000.html	Werkstatt für behinderte Menschen ist Bildungs- beziehungsweise Maßnahmeträger. Die Steuerung obliegt dem Integrationsamt. http://www.kvjs.de/392.0.html
3. Kostenträger	Verschiedene Rehabilitationsträger	Bund, Bundesagentur für Arbeit	Agentur für Arbeit (für WfbM) Regierungspräsidium (Schulen) Integrationsamt ESF-Mittel und Sonstige (Integrationsfachdienst)
4. Rechtsgrundlage	SGB IX/XII	Richtlinie des BMAS vom 26.07.2006	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

↑

<p>Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme</p>	<p>Hamburger Arbeitsassistentz – Betriebliche Berufsbildung</p>	<p>Job 4000 – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen</p>	<p>KoBV – Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</p>
<p>5. Finanzierung</p>	<p>Wahlweise Persönliches Budget oder Sachleistung Die Teilnehmer/innen erhalten ein Arbeitsentgelt von mind. 70,00 € monatlich.</p>	<p>Ergänzende Mittel aus dem Ausgleichsfonds (insg. 31,25 Mio €), die auf den Grundlagen des Finanzausgleichs des Jahres 2006 über die Integrationsämter der Länder verteilt werden, sowie Eigenmittel der Länder (insgesamt ca. 20 Mio €) und Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit nach SGB III.</p>	<p>Werkstatt für behinderte Menschen: Agentur für Arbeit zahlt 3/5 des regulären Tagessatzes für den Berufsbildungsbereich. Schulen: Regierungspräsidium finanziert Lehrer-Deputate für zwei Tage pro Woche. Integrationsfachdienst: Finanzierung über Ausgleichsabgabe und ESF-Mittel. Finanzierungsgrundlage ändert sich immer wieder. Die Teilnehmer/innen erhalten ein Ausbildungsentgelt von 212 Euro/Monat und sind sozialversichert.</p>
<p>6. Dauer</p>	<p>Phase 1: 24 Monate Phase 2: 12 Monate Verlängerung auf Dauer möglich</p>	<p>1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2013</p>	<p>KoBV ist jetzt dauerhaft angelegt. Die Verträge mit der Arbeitsagentur werden jeweils Mitte September für einen Jahrgang geschlossen. Die Maßnahmedauer beträgt 11 Monate, bei Bedarf ist Verlängerung auf 18 Monate möglich.</p>



<p>Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme</p>	<p>Hamburger Arbeitsassistentz – Betriebliche Berufsbildung</p>	<p>Job 4000 – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen</p>	<p>KoBV – Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</p>
<p>7. Zielgruppe</p>	<p>Menschen mit Behinderungen beziehungsweise Lernschwierigkeiten, Schulabgänger/innen, ehemalige WfbM-Beschäftigte, arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne der §§ 72 Abs. 1 Satz 1 und 109 Abs. 2 SGB IX, schwerbehinderte Jugendliche</p>	<p>Schulabgänger/innen von G-Schulen im oberen Leistungsdrittel und Schulabgänger/innen von L-Schulen im unteren Leistungsdrittel. Ausschließlich Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung. In Einzelfällen auch Quereinsteiger/innen aus Berufsvorbereitungsjahr, die dort überfordert waren.</p>
<p>8. Zielsetzung</p>	<p>Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Alternative zum Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Säule „Beschäftigung“: Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. 2. Säule „Ausbildung“: Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche. 3. Säule „Unterstützung“: Unterstützung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. 	<p>Bessere Gestaltung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ziel ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Falls aus KoBV keine Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erfolgt, besteht (nach Zustimmung der Agentur für Arbeit) die Möglichkeit, unter Anrechnung der Förderzeit in KoBV in den Berufsbildungsbereich der WfbM zu wechseln.</p>

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Landesprogramm NRW „1000 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in Integrationsunternehmen“ hier: Verzahnung mit Kombi-Lohn-Modell des Trägers der Sozialhilfe	Netzwerkorientiertes Bildungssystem	Perspektiva gGmbH
Bundesland	Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	Hessen
Ort/Region	Landesweit	Mühlheim/Ruhr	Fulda
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Modellprojekt für 2008/09	Verbindliche regionale Kooperation (Kooperationsvereinbarung)	Geschäftsmodell Kooperation mit der Förderschule als EQUAL-Lernpartnerschaft (bis 2007)
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	MAGS NRW in Kooperation mit den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/integration-unternehmen/index.html	Fliedner - Werkstätten und Förderschule sind federführende Institutionen. Kreis der verbindlichen Partner wird mittelfristig im Bereich Schule erhöht. http://www.fliedner.de/pdf_dokumente/fliedner_werkstaetten/01_konzept_bergang_schule_beruf.pdf	Perspektiva gGmbH - Fördergemeinschaft Theresienhof für Arbeit und Leben; sonstige Angebote als Komplexeinrichtung, DIA-AM-Träger (Bietergemeinschaft mit regionalem Berufsbildungswerk) http://www.perspektiva-fulda.de
3. Kostenträger	Landschaftsverband Rheinland und Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales NRW	Bestehende Regelfinanzierung der Partner	Agentur für Arbeit, Träger der Grundsicherung für Arbeitslose, Landeswohlfahrtsverbände, Eigenmittel der Gesellschafter, Mittel der Betriebe (für Lohn, Sozialversicherung)
4. Rechtsgrundlage	Freiwillige Leistung des überörtlichen Sozialhilfeträgers, da Lohnkostenzuschüsse keine Regelleistung der Sozialhilfe darstellen	SGB IX	SGB II und III, SGB IX



Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Landesprogramm NRW „1000 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in Integrationsunternehmen“ hier: Verzahnung mit Kombi-Lohn-Modell des Trägers der Sozialhilfe	Netzwerkorientiertes Bildungssystem	Perspektiva gGmbH
5. Finanzierung	Freiwillige Mittel der Sozialhilfe unter Einsparung von Mitteln für Pflichtaufgaben. Erwartung mittelfristiger Einsparungen. Flankierend: ESF-Mittel des Landes für Investitionen bei Integrationsunternehmen.	Regelfinanzierung	Maßnahmefinanzierung der Arbeitsagenturen, Eigenmittel, flankierende, zeitlich begrenzte Mittel aus ESF-Mitteln (EQUAL). Eigenmittel aus Gesellschafts-Einlage und aus Förderpauschalen der Betriebe.
6. Dauer	2 Jahre, anschließend Überprüfung	Unbefristet	Seit 1999 dauerhaft
7. Zielgruppe	Beschäftigte der WfbM, Teilnehmer/innen im Berufsbildungsbe- reich der WfbM, die sozial-versi- cherungspflichtig beschäftigt werden sollen sowie Absolvent/ innen der Förderschulen	Menschen mit geistiger Behinde- rung, Schüler/innen der Förderschulen, Teilnehmer/innen im Berufsbil- dungsbereich	Geringqualifizierte Jugendliche/ junge Erwachsene (ca. 18.–25. Lebensjahr). Anteilig Werkstatt- beschäftigten (zur Zeit ca. 10 Prozent).
8. Zielsetzung	Förderung des Übergangs von der WfbM auf den allgemeinen Arbeits- markt	Synchronisation der Bildungssy- steme der Rembergschule und der Flidner Werkstätten.	Vermittlung gering qualifizierter Jugendlicher in unbefristete reguläre Beschäftigungsverhält- nisse (Bereich Helfertätigkeit). Unabhängigkeit von Transferlei- stungen.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Rahmenzielvereinbarung WfbM zwischen den westfälischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Westfalen/Lippe	SAPS – Projekt zur Verhinderung der Aufnahme schwerbehinderter Menschen in der Werkstatt für behinderte Menschen durch Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in einer Integrationsfirma	Talentprobe
Bundesland	Nordrhein-Westfalen	Sachsen	Nordrhein-Westfalen
Ort/Region	Westfalen/Lippe	Pirna	Westfalen/Lippe
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Zielvereinbarung von 2007 mit einer Laufzeit bis 12/2010	Modellprojekt 2006-2009 für einen Ausbildungszyklus für 12 Teilnehmer/innen	Reguläre Personalstellenfinanzierung im Integrationsfachdienst
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Landschaftsverband Westfalen/Lippe, Träger der Freien Wohlfahrtspflege http://diakonie-westfalen.de/servlet/WYSPages005?pg=arbeitsfelder_behindertenarbeit_werkstaetten_rahmenzielvereinbarung&db=WYS/dwf_wys62de.nsf&dt=&	Soziale Arbeitsprojekte SONNENSTEIN gGmbH (Integrationsfirma) http://www.saps-ggmbh.de/	Integrationsamt http://www.lebenmitbehinderungen.nrw.de/angebote/ausbildung_ai.htm
3. Kostenträger	Landschaftsverband Westfalen/Lippe mit Mitteln der Eingliederungshilfe	Agentur für Arbeit, Überörtlicher Sozialhilfeträger	Integrationsamt, Örtliche Arbeitsverwaltung
4. Rechtsgrundlage	SGB IX und XII	SGB III, SGB IX, SGB XII	§109 SGB IX, SGB III Mittel der Ausgleichsabgabe (Landesprogramm)
5. Finanzierung	Mittel der Eingliederungshilfe	Zweistufige Förderung innerhalb der dreijährigen Maßnahmedauer: Agentur Mensch – Impulsförderung, Agentur für Arbeit (24 Monate) Integrationsamt, überörtlicher Sozialhilfeträger, Eigenmittel (12 Monate).	Mittel der Ausgleichsabgabe und der Arbeitsverwaltung

↑

<p>Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme</p>	<p>Rahmenzielvereinbarung WfbM zwischen den westfälischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtsverbände und dem Landesschaftsverband Westfalen/Lippe</p>	<p>SAPS – Projekt zur Verhinderung der Aufnahme schwerbehinderter Menschen in der Werkstatt für behinderte Menschen durch Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in einer Integrationsfirma</p>	<p>Talentprobe</p>
<p>6. Dauer</p>	<p>Vereinbarung hat eine Laufzeit bis Dezember 2010. Regelungen zur Teilzeit sind unbefristet.</p>	<p>Drei Jahre (September 2006 bis August 2009)</p>	<p>Maßnahmen während der Schulzeit ab 8.Klasse. Ein Jahr Einstiegsqualifikation und anschließend begleitete Ausbildungsdauer</p>
<p>7. Zielgruppe</p>	<p>Werkstattbeschäftigte</p>	<p>Personen mit einem Leistungsanspruch nach § 2 SGB IX mit Anspruch auf Leistungen der beruflichen Rehabilitation durch Agentur für Arbeit (analog zum Berufsbildungsbereich der WfbM).</p>	<p>Schüler/innen und Absolvent/innen von Förderschulen</p>
<p>8. Zielsetzung</p>	<p>Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; gezielte und unterstützte Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Förderung der Selbstbestimmung durch flexiblere Arbeits- und Beschäftigungsangebote.</p>	<p>Ausbildung mit anschließendem sozialversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis statt Werkstatt für behinderte Menschen Anlernausbildung in ausgewählten Modulen der Ausbildung „Fachkraft im Gastgewerbe“) in 24 Monaten mit dem Ziel der weiterführenden vertiefenden Qualifizierung im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in Integrationsfirma.</p>	<p>Optimierung der Prozesse Berufsinformation, Berufsberatung und Berufsvorbereitung. Strukturierte individuelle Berufswegeplanung mit Angebot frühzeitiger begleiteter Praktika. Erhöhung der Wahlfreiheit für Schüler/innen der Förderschulen insbesondere bezogen auf Alternativen zur WfbM.</p>

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	„Übergang plus“ (Arbeitstitel)	Unterstützte Beschäftigung – Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung	Virtuelle Werkstatt Saarbrücken
Bundesland	Nordrhein-Westfalen	Bund	Saarland
Ort/Region	Westfalen	bundesweit	Saarbrücken
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Verwaltungsermächtigung. Erprobung für 2008/2009	Förderinstrument	Modellprojekt Juni 2004 bis 30. September 2009, dauerhafte Fortführung geplant
2. Projekt- oder Maßnahmenträger	Landschaftsverband Westfalen/Lippe http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/leistungen/1237359112	Integrationsfachdienste und weitere geeignete Träger i. S. d. § 38 a SGB IX Abs. 5 (über Vergabeverfahren)	Saarland-Heilstätten gGmbH http://www.wfbsaar.de/mitglied.php?id=26
3. Kostenträger	Überörtlicher Sozialhilfeträger Landschaftsverband Westfalen/Lippe	Individuelle betriebliche Qualifizierung: Rehabilitationsträger gem. § 6 SGB IX Abs. 1 Nr. 2 bis 5 Berufsbegleitung: Integrationsämter und Kostenträger gem. § 6 Abs 1 Nr. 3 od. 5	Überörtlicher Sozialhilfeträger. Einmaliger Zuschuss vom Integrationsamt.
4. Rechtsgrundlage	SGB IX	§ 38a SGB IX	§53 und 56 SGB XII. Keine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen, sondern eine „Sonstige Beschäftigungsstätte“
5. Finanzierung	Mittel der Eingliederungshilfe	Individuelle betriebliche Qualifizierung: Rehabilitationsträger gem. § 6 SGB IX Abs. 1 Nr. 2 bis 5 Berufsbegleitung: Integrationsämter und Kostenträger gem. § 6 Abs 1 Nr. 3 od. 5	Maßnahme: Tagessatz für Personal- und Sachkosten, kein Investitionskostenanteil. Zusätzlich einmaliger Zuschuss des Integrationsamts für Werkstattlöhne. Teilnehmer/innen leben von Erwerbsminderungsrente oder Grundsicherung beziehungsweise Sozialhilfe.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	„Übergang plus“ (Arbeitstitel)	Unterstützte Beschäftigung – Gesetz zur Unterstützten Beschäftigung	Virtuelle Werkstatt Saarbrücken
6. Dauer	Erwerbslebenslange Förderung ist möglich	In der Regel zweijährige berufliche Qualifizierungsmaßnahme, verlängerbar um 12 Monate. Gegebenenfalls anschließende Berufsbegleitung möglich.	Angelegt auf fünf Jahre durch die Förderung als Modellprojekt. Die Aufnahmen über den Fachausschuss erfolgen unbefristet.
7. Zielgruppe	Werkstattbeschäftigte 200 Personen geplant für 2008/2009. Ausschluss von Förderschüler/innen wegen Zuständigkeit anderer Träger, anderer Landes-Förderprogramme und Einführung der „Unterstützten Beschäftigung“ gemäß § 38 a SGB IX	Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt, bei denen aber die Prognose besteht, dass eine Beschäftigungsaufnahme mit Hilfe der „Unterstützten Beschäftigung“ gelingen kann.	Psychisch erkrankte Menschen, die die Aufnahmekriterien für eine Werkstatt für behinderte Menschen erfüllen.
8. Zielsetzung	Förderung des Übergangs von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Minderleistungsausgleich für ehemals Beschäftigte.	Menschen mit Behinderung und mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten.	Teilhabe am Arbeitsleben und Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Maßnahme entspricht dem Arbeitsbereich einer WfbM.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Werkstufenkonzept der Förderschule G mit Wirtschaftsorientierung	Zuschüsse zur Beschäftigung von chronisch psychisch Kranken (Zuverdienstprojekte, geringfügige Beschäftigung)	Zuverdienst: Übergangsfördernde Maßnahmen für chronisch psychisch Kranke im Arbeitsbereich WfbM beziehungsweise Tagesstätten, geringfügige Beschäftigung in Integrationsfirmen
Bundesland	Sachsen	Sachsen	Sachsen
Ort/Region	Herrnhut Förderschule für geistig Behinderte der Herrnhuter Brüdergemeine	Sachsen	Sachsen (gilt für alle Arbeitgeber)
1. Modellprojekt oder sonstige Vereinbarung, Maßnahme oder Förderinstrument	Erstmalige Konzeption eines spezifischen Werkstufenkonzepts unter Einbindung des allgemeinen Arbeitsmarktes inklusive Trainingswohnen für Personen, die als Quereinsteiger/in (Schule für Lernförderung) in die Förderschule G wechseln	Landeshaushalt sieht gemäß der Förderrichtlinie Zuschüsse für Arbeitsprojekte für chronisch psychisch Kranke vor	Förderinstrument zur Bezeichnung geringfügiger Beschäftigung
2. Projekt- oder Maßnahmeträger	Förderschule für geistig Behinderte der Herrnhuter Brüdergemeine http://www.diakonie-sachsen.de/presse/archiv28/pm4_1891.htm	Freistaat Sachsen http://www.foerderdatenbank-sachsen.de/dathm/r4050.htm	Kommunaler Sozialverband Sachsen (Überörtlicher Sozialhilfeträger)
3. Kostenträger	Im Rahmen der Finanzierung der Förderschule durch Freistaat Sachsen/ Wohnen: Örtlicher Sozialhilfeträger	Freistaat Sachsen	Kommunaler Sozialverband Sachsen (Überörtlicher Sozialhilfeträger)
4. Rechtsgrundlage	Gesetz über Schulen in Freier Trägerschaft/Wohnen über SGB XII	Freistaat Sachsen/Richtlinie zur Förderung sozialpsychiatrischer Hilfen, der Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe vom 08.06.2006	§ 5 Abs. 4 WVO SGB XII/SGB IX

↑

<p>Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme</p>	<p>Werkstufenkonzept der Förderschule G mit Wirtschaftsorientierung</p>	<p>Zuschüsse zur Beschäftigung von chronisch psychisch Kranken (Zuverdienstprojekte, geringfügige Beschäftigung)</p>	<p>Zuverdienst: Übergangsfördernde Maßnahmen für chronisch psychisch Kranke im Arbeitsbereich WfbM beziehungsweise Tagesstätten, geringfügige Beschäftigung in Integrationsfirmen</p>
<p>5. Finanzierung</p>	<p>Kultusministerium: Förderschule Örtlicher Sozialhilfeträger: Wohnen IFD-Mittel Job 4000 Eigenmittel</p>	<p>Landeshaushalt: 270.000 Euro veranschlagt für 2009</p>	<p>Pauschalierter Zuschuss für Arbeitgeber/innen bei geringfügigem Beschäftigungsverhältnis von weniger als 15 Stunden wöchentlich</p>
<p>6. Dauer</p>	<p>Arbeitstrainingsklasse im letzten Schulbildungsjahr (Klasse 12)</p>	<p>Jährlich zu beantragen</p>	<p>Maximal fünf Jahre</p>
<p>7. Zielgruppe</p>	<p>Schüler der Förderschule G Klasse 12 mit positiver Grundeinstellung von Eltern für Erprobung Beschäftigungsfähigkeit auf allgemeinem Arbeitsmarkt</p>	<p>Chronisch psychisch Kranke im Zuverdienst</p>	<p>Menschen mit chronisch psychischen Erkrankungen (§ 2 SGB IX) mit Zuständigkeit des Überörtlichen Sozialhilfeträgers als Kostenträger</p>
<p>8. Zielsetzung</p>	<p>Praxisnahe Anleitung für berufliche Tätigkeiten, sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse</p>	<p>Beschäftigung von chronisch psychisch Kranken außerhalb der WfbM in Arbeitsprojekten.</p>	<p>Unterstützung des Übergangs von der WfbM auf allgemeinen Arbeitsmarkt</p>

In der folgenden Tabelle sind weitere, im Text nicht ausdrücklich erwähnte Praxismodelle aufgeführt.

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
ACCESS Integrationsbegleitung Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gGmbH	Bayern Nürnberg - Erlangen	Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch "betriebliches Arbeitstraining", Begleitung durch Job-Coaches.	Gesellschafter: Zentrum für selbstbestimmtes Leben Behinderter in Erlangen; „Gemeinsam leben – gemeinsam lernen“ zur Integration behinderter Menschen im Nürnberger Land; Freundeskreis des Wichernhauses Weitere Informationen unter: http://www.access-ifd.de/
Arbeit mit der Lebenshilfe Minden – ALHMI gGmbH Integrationsunternehmen	Nordrhein-Westfalen Westfalen-Lippe/ Minden	1. Bedingungen zu schaffen, in denen Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten und Leistungsstärken optimal einsetzen können. 2. Bedingungen zu schaffen, die es Unternehmen leichter machen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Menschen mit Behinderung erfahren gezielte Qualifizierung, berufliche Integration und psychosoziale Unterstützung. Ziel ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern in Voll- oder Teilzeit.	Lebenshilfe Minden Weitere Informationen unter: http://www.lebenshilfe-minden.de/de-08-ArbeitMitDerLebenshilfe.html
Arbeit Plus Modellprogramm	Bayern Mittelfranken	Vermittlung von Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Boxdorfer Werkstatt für behinderte Menschen Neundettelsau Regniz-Werkstätten Weitere Informationen: http://www.boxdorfer-werkstatt.de/arbeitsplus.html
Berufsorientierte Bildungs- und Beratungsarbeit Projekt	Baden-Württemberg Heidelberg	Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Beratung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung und von Arbeitgeberern	BiBez – Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. Weitere Informationen unter: http://www.bibez.de/

↑

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
Berufsvorbereitende Tagesstätte für seelisch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene – BvTs	Mecklenburg-Vorpommern Rostock	Förderung sozialer Kompetenzen im Hinblick auf die berufliche Orientierung und Eingliederung. Anschluss je nach Eignung und erreichter Stabilität in Berufsausbildung, berufliche Rehabilitationsmaßnahme oder Studium, aber auch WfbM Teilnehmer/innen sollen "Expert/innen ihrer Krankheit" werden.	Arbeiterwohlfahrt (AWO) Rostock Weitere Informationen: http://www.awo-rostock.de/index.php?option=com_content&task=view&id=35&Itemid=51
Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II (bis 01.01.2009 § 16a SGB II) Förderinstrument	Bundesweit	Vollarbeitsverhältnis mit mind. der Hälfte der Regelarbeitszeit durch Zuschuss zum tariflichem/ortsüblichem Arbeitsentgelt, unbefristete Förderung möglich	Offen für alle Arbeitgeber Weitere Informationen unter: http://www.bmas.de/coremedia/generator/26608/2008__06__20__jobperspektive__faq.html
Förderzentrum zur individuellen Lebensgestaltung und Berufsbildung – FiLB Modellprojekt seit Schuljahr 2004/05 Weiterführung nach Projektende	Nordrhein-Westfalen Westfalen-Lippe	Optimierung der vorberuflichen und beruflichen Bildung Verbesserung der Lebens- und Berufschancen der behinderten jungen Menschen Neue Räumlichkeiten	Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH (Kreis Gütersloh/Lebenshilfe) und Kreis Gütersloh als Träger der Schule gB Weitere Informationen unter: http://www.filb-gt.de/
InPUT - Integrierte Platzierung, Unterstützung und Training Modellprojekt	Baden-Württemberg Stuttgart	Ermöglichung von Teilhabe am Arbeitsleben in gesellschaftlich integrierter Form wie auch Vermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	Werkstätten des Rehabilitationszentrums Rudolf-Sophien-Stift als Einzelträger Weitere Informationen unter: http://www.rts.de/input.html

↑

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
Integrationsfirmen als Baustein für eine „Agentur für angepasste Arbeit“ Modellprojekt	Hessen Gießen	Schaffung von Regelarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte in Hessen e.V. Große Seestraße 41 – 43 60486 Frankfurt am Main Tel.: 0 69 79 40 55 70 E-Mail: lag-wfb@fvsh.de Weitere Informationen unter: http://www.bw.mk.de/index.php?id=44
Integrationsfirmen Integrationsprojekte	Bundesweit	Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Integrationsfirmen sollen sich wirtschaftlich auf Dauer behaupten und besonders betroffenen behinderten Menschen eine reale berufliche Chance ermöglichen.	Weitere Informationen unter: http://www.bag-integrationsfirmen.de/
JOB – Jobs ohne Barrieren. Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen sowie betriebliche Prävention Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales	Bundesweit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen mit dem Ziel, möglichst vielen ausbildungplatzsuchenden jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können 2. Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben mit dem Ziel, dass möglichst alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auch schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen beschäftigen 3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern. 	Kooperationsverbünde, Unternehmen Weitere Informationen: http://www.bmas.de/coremedia/generator/13106/initiative___jobs___ohne___barrieren.html
Jobvision ehemals Modellprojekt, jetzt Regelangebot	Hamburg	Alternative zum klassischen Berufsbildungsbereich. Berufsbildung findet in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Anbindung an WfbM bleibt bestehen, Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.	elbe-werkstätten Weitere Informationen: http://www.jobvision-hamburg.de/



Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
Kopernikus Projekt	Mecklenburg-Vorpommern Greifswald	Erschließung einer am individuellen Leistungsvermögen der Teilnehmer/innen orientierten dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben. Modul 1: Information und Orientierung, Modul 2: Diagnostik und Arbeitserprobung, Modul 3: Qualifizierung	Pommerscher Diakonieverein e.V. Weitere Informationen: http://www.diakoniezuessow.de/160.0.html
Landessonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen Förderinstrument	Rheinland-Pfalz landesweit	Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen durch Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse durch Integrationspauschale in Höhe von bis zu 4.000 Euro an Arbeitgeber. Bei Menschen mit Behinderungen, die aus dem Berufsausbildungsbereich oder nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt und beschäftigt werden, werden die Förderleistungen anderer Leistungsträger im ersten Jahr auf bis zu 100 v.H. aufgestockt und im zweiten und dritten Jahr um jeweils 10 Prozentpunkte reduziert.	Integrationsämter Weitere Informationen: http://www.masfg.rlp.de/soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Teilhabe_am_Arbeitsleben.asp
Programm zur Beschäftigung arbeitsloser Menschen im Landesdienst - Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX Förderinstrument	Rheinland-Pfalz landesweit	Verringerung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen. Integrationsvereinbarungen sollen die Verantwortlichen in den Betrieben und Dienststellen unter anderem dabei unterstützen, dauerhaft die betrieblichen Voraussetzungen zur Erfüllung der Beschäftigungsquote nach § 71 SGB IX zu schaffen.	Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz Weitere Informationen: http://www.masfg.rlp.de/soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Teilhabe_am_Arbeitsleben.asp

↑

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
<p>Rostocker Netzwerk Arbeit (RoNA) Kooperationsprojekt</p>	<p>Mecklenburg-Vorpommern Rostock</p>	<p>Personenzentrierte Versorgung im Bereich Arbeit und Beschäftigung für Arbeitssuchende, a) die mind. 3 Stunden/Tag unter üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erwerbsfähig sind und über einen Arbeitslosengeld-II-Anspruch verfügen; b) bei denen unklar ist, ob sie mind. 3 Stunden/Tag unter üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erwerbsfähig sein können; c) deren Erwerbsfähigkeit unter 3 Stunden/Tag liegt, das Teilhabeziel jedoch 3 Stunden/Tag ist. Abklärung/Wiederherstellung/Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit; Überleitung in weiterführende Förderung/Qualifizierung; nach Möglichkeit Integration auf einen passgenauen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.</p>	<p>Rostocker Netzwerk Arbeit (RoNA) Weitere Informationen: http://www.sozialpsychiatrie-mv.de/PDF/DrWrrociszewskiProjektRoNA1.pdf</p>
<p>STARTHILFE: Arbeitsmarkt Modellprojekt</p>	<p>Nordrhein-Westfalen Minden, Kreis Minden-Lübbecke</p>	<p>Qualifizierung und Erprobung geeigneter Beschäftigter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Vermittlung sozialer Schlüsselqualifikationen und fachspezifischer Fähigkeiten, auch auf geeigneten Arbeitsplätzen in Werkstätten für behinderte Menschen, durch Seminare, modulare Kursangebote und fachliche Einzelgespräche in der Werkstatt und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Leistungserprobung durch begleitete Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Jobcoaching, Vermittlung und Begleitung der Beschäftigten auf ausgelagerten Werkstattplätzen zum Leistungsangleich an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Vermittlung ausreichend qualifizierter Beschäftigter an den IFD für die Vermittlung in eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.</p>	<p>Diakonische Werkstätten Minden Träger: Diakonisches Werk - Innere Mission - im Kirchenkreis Minden e.V. Weitere Informationen unter: http://www.dwminden.de/dwm/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=119</p>

Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
Tagesstruktur – Tätigkeit und Teilhabe Förderinstrument (in Planung)	Bremen Stadt Bremen	Aktivierende Leistung als Alternative zur Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen; Stabilisierung der Gesundheit; Vermeidung höherer Produktivitätssteige; in Einzelfällen Erreichen des Übergangs in das SGB II	Verschiedene Bremer Einrichtungen, u.a. Werkstatt Bremen in Kooperation mit der bremer arbeit gmbh
VIA plus – Ihre Chance durch Arbeit Modellmaßnahme	Schleswig-Holstein Kreis Plön, Kiel	Ziel ist der Wieder-Einstieg in Arbeit und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Frauen und Männern über 50 Jahre mit einer abgeschlossenen qualifizierten Berufsausbildung, die über einen langen Zeitraum arbeitslos sind und gesundheitliche beziehungsweise psychische Probleme haben. Motivation der Teilnehmer/innen; Empowerment; Ressourcenorientierung; nachhaltige Positionierung in Arbeit	Brücke SH gGmbH Muhliusstrasse 94 24103 Kiel http://www.bruecke-sh.de
Zielvereinbarung zur Stärkung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben und zum Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt	Rheinland-Pfalz, Landesweit	Vor oder anstelle einer Beschäftigung in einer WfbM soll die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt verwirklicht werden. Die Ziele der rheinland-pfälzischen Politik für behinderte Menschen – Teilhabe verwirklichen, Gleichstellung durchsetzen und Selbstbestimmung ermöglichen – sind Leitgedanken auch für deren berufliche Rehabilitation. Entwicklung von Strategien durch die Partner der Zielvereinbarung im Rahmen ihrer jeweiligen Handlungsmöglichkeiten, – um die Vermittlungsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen, – zum Abbau von Werkstattbeschäftigung beizutragen, – den Zugang zu Werkstätten, insbesondere von lernbehinderten jungen Menschen oder Menschen mit psychischen Behinderungen durch alternative Angebote einzugrenzen und – die Integration von behinderten und nicht behinderten Menschen noch stärker zu verbessern.	Landkreis- und Städtetag, Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, LIGA der Freien Wohlfahrtpflege, Werkstatträte, Selbsthilfefverbände, Integrationsamt, Landessozialministerium Weitere Informationen: http://www.masfg.rlp.de/soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Teilhabe_am_Arbeitsleben.asp



Bezeichnung des Projektes/der Maßnahme	Bundesland Ort/Region	Zielsetzung	Träger
<p>Zuschüsse des Landes zur Schaffung von Integrationsprojekten gem. § 132 SGBIX</p> <p>Richtlinie zur Förderung von offenen Hilfen für Menschen mit Behinderung</p>	<p>Sachsen landesweit</p>	<p>Förderung für Fachkräfte zur Anleitung von Beschäftigten mit Behinderung durch Zuschüsse für Integrationsprojekte.</p> <p>Die Förderung diente dem Aufbau von Integrationsprojekten im Freistaat Sachsen, wurde jedoch ab 2007 stark gekürzt, so dass nur noch eingeschränkte Fördermöglichkeit für Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX besteht.</p>	<p>Gemeinnützige freie und öffentliche Träger, die im Rahmen der Behindertenhilfe tätig sind.</p> <p>Weitere Informationen: http://www.foerderfibel.sachsen.de/_s0199.html</p>



Eigenen Notizen

Auszug Diakonie Texte 2007/2008/2009

- 12.2009 Seelsorge in Palliative Care
- 11.2009 Gesundheitspolitische Perspektiven der Diakonie 2009
- 10.2009 Stationäre medizinische Rehabilitation von Kindern und Jugendlichen
- 09.2009 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2008
- 08.2009 Fehlerhafte Transparenzberichte – Rechtsmittel gegen eine Veröffentlichung
- 07.2009 Zur Rechtsstellung einkommensarmer Menschen und den notwendigen Änderungen im SGB II
- 06.2009 Ziele, Indikatoren und Evaluation in Projekten der Migrationsarbeit
- 05.2009 Leistungs- und Qualitätsmerkmale im SGB XI
- 04.2009 Zukunftssicherung der Dienste in der Familienpflege und Dorfhilfe
- 03.2009 Bildungswege „Gesundheit und Soziales“ – attraktiv für Nachwuchskräfte
- 02.2009 Jugend gewinnen
- 01.2009 Krankheit als finanzielle Belastung

- 18.2008 Die „insoweit erfahrene Fachkraft“ nach § 8a Abs. 2 SGB VIII – eine neue fachdienliche Aufgabe?
- 17.2008 Characteristics of Diaconal Culture
- 16.2008 Vorstandsbericht Diakonisches Werk EKD
- 15.2008 Familien wirksam fördern
- 14.2008 Mobile Rehabilitation
- 13.2008 Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie
- 12.2008 Integrationsarbeit von A-Z
- 11.2008 Die Migrationserstberatung der Diakonie 2007
- 10.2008 Sucht im Alter – Herausforderungen und Lösungswege für diakonische Arbeitsfelder
- 09.2008 Sucht im Alter – Sozial- und gesundheitspolitische Forderungen der Diakonie
- 08.2008 Gesetz zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts RDG vom 12. Dezember 2007
- 07.2008 Synopse zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz
- 06.2008 Sucht im Alter
- 05.2008 Die Allgemeine Sozialarbeit der Diakonie im Wandel
- 04.2008 Gesunde Kinder – gesunde Zukunft? Zukunftsaufgabe Rehabilitation von Kindern und Jugendlichen
- 03.2008 Zukunftswege Pflegeausbildung
- 02.2008 Positionen der Diakonie zur Finanzierung von Kindertageseinrichtungen
- 01.2008 Charakteristika einer diakonischen Kultur

- 23.2007 Statistik der Allgemeinen Sozialarbeit der Diakonie für das Jahr 2005
- 22.2007 Hauswirtschaft – Gesicherte Qualität in der stationären Pflege
- 21.2007 Synopse zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz
- 20.2007 Rolle rückwärts? Erfahrungen und Wirkungen des Prostitutionsgesetzes
- 19.2007 Synopse zum Referentenentwurf der Pflegereform 2007
- 18.2007 Neue Wohnformen im Alter
- 17.2007 Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft
- 16.2007 Präsidentenbericht 2007
- 15.2007 Rechenschaftsbericht 2007

Impressum

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältigt werden. Diakonie Texte finden Sie unter www.diakonie.de/Texte. Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt im Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:
Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon: +49 711 21 59-777
Telefax: +49 711 797 7502
Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen.
Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf www.diakonie-wissen.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.
Staffenbergstraße 76
70184 Stuttgart

Verantwortlich für die Reihe:
Andreas Wagner
Zentrum Kommunikation
Postfach 10 11 42
70010 Stuttgart
Telefon: +49 711 21 59-454
Telefax: +49 711 21 59-566
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

Kontakt:
Sylvia Brinkmann
Zentrum Gesundheit, Rehabilitation und Pflege
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin
Telefon +49 30 83001-376
Telefax: +49 30 83001-444
Brinkmann@diakonie.de
www.diakonie.de

Layout:
A. Stiefel

Druck:
Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
www.diakonie.de

© Januar 2010 · 2. Auflage
ISBN 978-3-941458-05-5

Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e. V.
Stafflenbergstraße 76
70184 Stuttgart

Telefon: +49 711 21 59-0
Telefax: +49 711 21 59-288
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de