

Von der Werkstatt für behinderte Menschen
auf den allgemeinen Arbeitsmarkt



Übergänge gestalten

Das Hessische Übergangspapier



Vereinbarung zwischen
dem Landeswohlfahrtsverband Hessen,
der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen
und den Verbänden privater Träger in Hessen.

Eine Handlungsgrundlage.

Inhalt

1. **Vorbemerkungen**
2. **Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen (Werkstatt)**
 - 2.1 Gesetzlicher Auftrag der Werkstatt
 - 2.2 Personenkreis
 - 2.3 Ziel: Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - 2.4 Beteiligung des Fachausschusses
3. **Personenzentriertes Verfahren**
4. **Schritte zur Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes**
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Maßnahmen im Werkstattbetrieb
 - 4.2.1 Übergangsguppe mit besonderen Förderangeboten der Werkstatt zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - 4.2.2 Einzelmaßnahmen
 - 4.2.3 Ausgelagerte Betriebszweige der Werkstatt (Regiebetriebe)
 - 4.2.4 Außenarbeitsgruppen der Werkstatt
 - 4.2.5 Betriebspraktika
 - 4.3 Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Beschäftigungsvertrag (Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze – BiB)
 - 4.3.1 Maßnahmen
 - 4.3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen
5. **Fachkraft für berufliche Integration (FBI)**
 - 5.1 Kurzbeschreibung des hessischen FBI-Modells
6. **Integrationsfachdienste**
7. **Finanzierung der beruflichen Eingliederungsmaßnahmen**
 - 7.1 Leistungen des LWV-Sozialhilfeträgers
 - 7.1.1 Finanzierung der Schritte zur Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
 - 7.1.2 Sozialversicherung
 - 7.2. Leistungen des Integrationsamtes
 - 7.2.1 Vorbemerkung
 - 7.2.2 Leistungen an Arbeitgeber
 - 7.2.3 Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (§ 15 SchwbAV)
 - 7.2.4 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen (§ 26 SchwbAV)
 - 7.2.5 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV)
 - 7.2.5.1 Höhe und Dauer der Leistung
 - 7.2.5.2 Sonderfall Praktikum und Probebeschäftigung (§ 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV)
 - 7.2.6 Beratungsdienstleistungen durch Integrationsfachdienste (IFD)
 - 7.2.7 Leistungen an schwerbehinderte Menschen
8. **Umsetzung und Weiterentwicklung**
 - 8.1 Qualität
 - 8.2 Agentur für angepasste Arbeit
 - 8.3 Zusammenarbeit von Fachausschuss und Hilfeplankonferenz
9. **Literatur · Links**
10. **Anlagen**

Impressum

Herausgeber

Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste (bpa) e.V.
Landesgeschäftsstelle Hessen
Schiersteiner Straße 86
65187 Wiesbaden

Kasseler Bund e.V.
Schiersteiner Straße 86
65187 Wiesbaden

Landesarbeitsgemeinschaft
der Werkstätten für behinderte
Menschen in Hessen e.V.
Große Seestraße 43
60486 Frankfurt am Main

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Ständeplatz 6-10
34117 Kassel

Liga der Freien Wohlfahrtspflege
in Hessen e.V.
Luisenstraße 26
65185 Wiesbaden

Verband Deutscher Alten-
und Behindertenhilfe e.V. (VDAB)
Stettiner Straße 25
65203 Wiesbaden

Gestaltung

merzwerk, Heidelberg

Stand: 12.2012

1

Vorbemerkung

Das Hessische Übergangspapier (HÜP) löst das Hessische Konzeptionspapier aus den 1990-iger Jahren ab und stellt für die Mitarbeiter bei den Trägern der hessischen Werkstätten für behinderte Menschen (nachfolgend Werkstatt) als auch beim LWV Hessen eine verlässliche Handlungsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dar.

Vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrages der Werkstatt, der weitergehender als die Thematik dieses Papiers ist, soll ein Ausblick über ihre Leistungen in weitergehende Formen der Teilhabe am Arbeitsleben in der Zuständigkeit des LWV Hessen als überörtlichem Sozialhilfeträger und des Integrationsamtes gegeben und deutlich gemacht werden, wie durch die Zusammenarbeit aller an diesem Prozess Beteiligten dazu beigetragen werden kann, die Teilhabe am Arbeitsleben erfolgreich umzusetzen.

Im Mittelpunkt all dieser Überlegungen steht der behinderte Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten, Ressourcen, Unterstützungsbedarfen und Wünschen, dem geeignete individuell auf ihn zugeschnittene adäquate Leistungen zur Verfügung gestellt werden.

Dazu gehört in der Praxis die Berücksichtigung von Leistungen vorrangiger Rehabilitationsträger im Vorfeld der möglichen Aufnahme in einer Werkstatt, wie z.B. DIA-AM und Unterstützte Beschäftigung. Letzteres ist auch nach Ende des Eingangsverfahrens bzw. des Berufsbildungsbereiches zu prüfen, wobei auch jeweils aktuelle besondere Förderprogramme, wie zur Zeit die Initiative Inklusion, in die Betrachtung mit einzubeziehen sind.

Eine besondere Fokussierung auf die Übergänge aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt trägt ebenfalls dazu bei, dass behinderte Menschen neben der Tätigkeit in einer Werkstatt auch andere berufliche Perspektiven aufgezeigt und ermöglicht bekommen.

Soweit im Nachfolgenden in der männlichen Form Begriffe verwandt werden, sind sie gleichberechtigt in der weiblichen Form zu verstehen.

2

Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen

2.1 Gesetzlicher Auftrag der Werkstatt

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für die Werkstätten für behinderte Menschen (nachfolgend Werkstatt) sind zu finden

- im **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch** (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046) in der jeweils gültigen Fassung,
- in der **Werkstättenverordnung** (WVO) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), in der jeweils geltenden Fassung sowie
- in der **Werkstätten-Mitwirkungsverordnung** (WMVO) vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S.1297) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Werkstatt ist nach § 136 Abs. 1 Satz 1 SGB IX eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.

Sie hat die Aufgabe, für behinderte Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung

- nicht,
- noch nicht oder
- noch nicht wieder

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

- eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten sowie
- zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Dazu hat sie ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen. Zu diesem Angebot gehören auch ausgelagerte Plätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie werden zum Zweck des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

Zum gesetzlichen Auftrag der Werkstatt gehört es auch, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern (§ 136 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Konkretisiert wird diese gesetzliche Aufgabe in der Werkstättenverordnung (§ 5 Abs. 4 WVO). Danach ist diesem Auftrag durch die Einrichtung einer Übergangsguppe mit besonderen Förderangeboten, der Entwicklung individueller Förderpläne sowie die Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika

und durch zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen nachzukommen.

Dies bedeutet, dass die Werkstatt die erforderlichen konzeptionellen und organisatorischen Voraussetzungen zur Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen hat. Nach § 5 Abs. 5 WVO ist der Fachausschuss aufgrund seiner Aufgabenstellung als beratendes Gremium sowie der Werkstattrat nach den Bestimmungen der WMVO hieran zu beteiligen.

Diesen Integrationsauftrag hat jede Werkstatt, nicht nur im Arbeitsbereich, sondern auch im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 3 Abs. 1 und 3, § 4 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und 3 WVO).

Gerade das Nutzen der Fördermöglichkeiten (s. Ziff. 4.1 ff) im Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich kann diesen Integrationsauftrag bereits sehr frühzeitig erfolgreich gestalten.

Angesprochen werden mit diesen besonderen Förderangeboten Werkstattbeschäftigte, die zwar wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen jedoch bei Bereitstellung bestimmter persönlicher, rechtlicher und sachlicher Rahmenbedingungen eine berufliche Eingliederung außerhalb der Werkstatt möglich erscheint.

Dies können geistig, körperlich oder seelisch behinderte Menschen sein, die die Aufnahmevoraussetzungen für die Werkstatt nach den §§ 136, 137 SGB IX erfüllen.

Nach den bisherigen Erfahrungen verlaufen Maßnahmen positiv, wenn die behinderten Menschen zeitlich und örtlich orientiert sind sowie über die allgemeinen »Arbeitstugenden« verfügen, wie z.B. Pünktlichkeit, angemessener Umgang mit Kollegen, Arbeitsmittel und -materialien. Förderungsfähigkeit, Motivation sowie Interessen sind ebenfalls als begünstigende Grundvoraussetzung zu nennen (Anforderungsprofil Werkstattbeschäftigter).

Wenn einzelne dieser Anforderungen nicht bzw. nicht im erforderlichen Umfang erfüllt sind, gehört eine entsprechende Förderung ebenfalls zu den Aufgaben der Werkstatt.

Zur Zielerreichung der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt stellen sich Werkstätten weiterhin der Aufgabe, für Werkstattbeschäftigte trotz der seit Jahren wechselhaften Wirtschaftslage unter Ausschöpfung der gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften verbesserte Fördermöglichkeiten zu schaffen, um sie – soweit es möglich ist – auch außerhalb einer Werkstatt in das Arbeitsleben integrieren zu können.

Personenkreis

2.2

Ziel: Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

2.3

Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen

Die in der Praxis gewonnenen Erkenntnisse haben gezeigt, dass die Möglichkeit, einen Arbeits- bzw. Betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz außerhalb der Werkstatt für einen Werkstattbeschäftigten zu erschließen, nicht nur an seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten selbst liegt, sondern auch an den Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten, die der behinderte Mensch in dem Betrieb vorfindet.

Eine wichtige Voraussetzung zur Realisierung der Eingliederung ist deshalb, dass den Betrieben ein zuverlässiges System begleitender Hilfen angeboten wird, damit evtl. Belastungen für den Betriebsablauf und die daraus resultierenden finanziellen Nachteile aufgefangen werden.

Bei Bereitstellung/Schaffung begleitender persönlicher und finanzieller Hilfen, die die aus der Art und Schwere der Behinderung resultierenden Defizite ausgleichen, kann folglich die berufliche Eingliederung auch für den Personenkreis der weniger leistungsstarken behinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Zur Unterstützung und verstärkten Umsetzung dieser Zielsetzung in der Praxis hat der LWV Hessen in enger Kooperation mit der IAG Werkstätten und den einzelnen Werkstätten differenzierte Fördermöglichkeiten entwickelt und installiert.

Auf das hierfür zurzeit in Hessen zur Verfügung stehende Förderinstrumentarium soll in den Kapiteln 5 bis 7 näher eingegangen werden.

2.4 Beteiligung des Fachausschusses

Zur Umsetzung und Begleitung der vielfältigen Aufgaben einer Werkstatt ist nach § 2 WVO an jeder Werkstatt ein Fachausschuss zu bilden.

Der Fachausschuss hat gegenüber dem im Fall einer Aufnahme in die Werkstatt zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme abzugeben, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen. Dem Fachausschuss kommt damit eine besondere Bedeutung und Verantwortung zu, denn im Rahmen des personenzentrierten Ansatzes sind die individuellen Voraussetzungen, Ressourcen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Bedarfe eines jeden Klienten im Hinblick auf eine mögliche Werkstattaufnahme zu betrachten und zu würdigen.

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

Mitglieder des Fachausschusses

- Vertreter der Werkstatt,
- der Bundesagentur für Arbeit,
- des örtlichen/überörtlichen Trägers der Sozialhilfe.

Zur Mitwirkung an einer Stellungnahme können auch andere zuständige Rehabilitationsträger und andere Personen hinzugezogen werden – Sachverständige sollen gehört werden.

Zur Beratungspflicht des Fachausschusses im Einzelfall gehören unter anderem,

- ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung Leistungen einer Werkstatt benötigt oder andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen (z.B. berufsfördernde Bildungsmaßnahmen, Unterstützte Beschäftigung),
- alle Fragen, die im Zusammenhang mit der Förderung des Übergangs geeigneter Werkstattmitarbeiter vom Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auftreten.

Auf die von der BAG der überörtlichen Sozialhilfeträger für die Arbeit des Fachausschusses in Werkstätten herausgegebenen Arbeitshilfen wird in diesem Zusammenhang hingewiesen. → *siehe Anlage 8*

3

Personenzentriertes Verfahren

Dem Fachausschuss kommt im Hinblick auf die Personenzentrierung eine besondere Bedeutung und Verantwortung zu.

Gegenwärtig ist die Hilfeplanung der Werkstatt formal von den Hilfeplanungen anderer Betreuungsformen abgekoppelt. Im Hinblick auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt erfolgt die Bedarfsfeststellung aktuell mit dem HMB-Verfahren. Erfahrungen mit dem IHP oder IBRP bestehen nicht.

Die in Hessen je nach angesprochener Zielgruppe im Hilfeplanverfahren angewendeten Instrumente »Integrierter Hilfeplan« (IHP) und »Integrierter Behandlungs- und Rehabilitationsplan« (IBRP) integrieren ansatzweise die verschiedenen Betreuungsformen des Lebensbereiches »Wohnen« und des Lebensbereiches »Gestaltung des Tages« (u.a. interne Tagesstruktur, Tagesstätte) in einem individuellen personenbezogenen Hilfeplan. Die Besprechung der individuellen IHP und IBRP in regionalen Hilfeplankonferenzen, unter Einbeziehung von Leistungserbringern und angesprochenen Klienten, ermöglicht es, ein Bild vom Bedarf eines Klienten zu erhalten und dadurch den Umfang der erforderlichen Leistungen zu benennen sowie das Zusammenspiel der verschiedenen Betreuungsformen zu koordinieren. Die Hilfeplankonferenzen stellen den Bedarf fest und sprechen analog den Fachausschüssen eine personenbezogene Empfehlung betreffend der Betreuungsform und des Leistungsumfanges im Lebensbereich »Wohnen« aus.

Dabei ist bereits bei den jetzt genannten Instrumenten IHP und IBRP gewollt, dass der »Lebensbereich Wohnen« nicht losgelöst von dem »Lebensbereich Arbeit« betrachtet wird. Ein in Zukunft einzusetzendes einheitliches Instrument muss dies noch stärker unterstützen. Ziel sollte sein, auf Grundlage einer schriftlich fixierten Teilhabeplanung mit diesem Instrument die bisher parallel laufenden Verfahren zu einem gemeinsamen Verfahren der personenzentrierten Teilhabeplanung zusammenzuführen.

4

Schritte zur Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes

In vielen Fällen können Menschen aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht direkt aus der Schule oder der Werkstatt in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Um auch diesen Menschen soweit wie möglich eine Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt zu ermöglichen, sind entsprechend § 5 Abs. 4 WVO geeignete Maßnahmen anzubieten. Dies kann sowohl außerhalb als auch als Vorbereitungsmöglichkeit innerhalb des Werkstattbetriebes geschehen.

Die unter Ziffern 4.2 und 4.3 genannten Maßnahmen sind Formen der teilstationären Leistungen in der Werkstatt. Eine Veränderung des Rechtsverhältnisses der Werkstattbeschäftigten zur Werkstatt entsteht nicht, weil es sich in diesen Fällen lediglich um eine organisatorische und räumliche Veränderung des Werkstattarbeitsplatzes handelt. Unabhängig vom Ort der tatsächlichen Leistungserbringung behalten sie ihren Status als Werkstattbeschäftigte.

Während der gesamten Dauer der in Kapitel 4 beschriebenen Eingliederungsmaßnahmen verbleibt der Werkstattbeschäftigte in der Gesamtverantwortung der Werkstatt. Das zwischen der Werkstatt und dem Werkstattbeschäftigten bestehende arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis (§ 138 SGB IX) wird hierdurch nicht berührt.

Die gesetzliche Sozialversicherung der Beschäftigten erfolgt durch die Werkstatt nach den einschlägigen Bestimmungen der Sozialgesetzbücher (Krankenversicherung: SGB V, Rentenversicherung: SGB VI, Unfallversicherung: SGB VII, Pflegeversicherung: SGB XI). Der Werkstatt obliegen auch andere Verpflichtungen eines Arbeitgebers (z.B. die Lohnsteuerabführung).

Sämtliche Maßnahmen können für entsprechend geeignete und qualifizierte Werkstattbeschäftigte sowohl bereits während des Eingangsverfahrens oder des Berufsbildungsbereiches als auch während der Beschäftigung im Arbeitsbereich durchgeführt werden.

Die erste Fassung des »Hessischen Konzeptionspapiers zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen außerhalb von Werkstätten für Behinderte (WfB)« aus dem Jahr 1989 hatte das seinerzeit innovative »Stufenkonzept Außenarbeitsplatz« als einen der zentralen Inhalte, dessen grundsätzliche Richtigkeit in der Praxis, z.B. durch die Verlaufs- und Verbleibsstudie von DOOSE, bestätigt wurde.

Andererseits erfordern die in dieser Zeit gemachten praktischen Erfahrungen aufgrund der Ausrichtung der Leistungen an den individuellen Ressourcen, Bedürfnissen und Interessen der behinderten Menschen, der sogenannte »personen-zentrierte Ansatz«, und die Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, eine entsprechende Differenzierung der Leistungen im Bereich »Arbeit und Beschäftigung«.

Allgemeines

4.1

4 Schritte zur Eingliederung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes

Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierung dieser Maßnahmen durch den LWV Hessen werden die Maßnahmen wie folgt unterschieden:

- a) Maßnahmen im Werkstattbetrieb – unabhängig von dem Ort der tatsächlichen Leistungserbringung, → Ziffer 4.2
- b) Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Grundlage eines Beschäftigungsvertrages zwischen Beschäftigungsgeber, Werkstatt und dem Werkstattbeschäftigten. → Ziffer 4.3

4.2 Maßnahmen im Werkstattbetrieb

4.2.1 Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten der Werkstatt zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Unter einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten ist eine Zusammenfassung derjenigen Werkstattbeschäftigten zu verstehen, die nach Auffassung des Fachausschusses für eine zielgerichtete Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet scheinen. Nach entsprechender Einwilligung des zuständigen Rehabilitationsträgers werden individuell unterschiedliche übergangsfördernde Maßnahmen durchgeführt.

Die besonderen Förderangebote umfassen – differenziert nach dem jeweiligen Bedarf des behinderten Menschen – sowohl fachlichttäglichkeitsbezogene und theoretische Inhalte als auch sozialkommunikative Kompetenzen (Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Konfliktbewältigung) und solche Kompetenzen, die mit einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang stehen (z.B. arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten, Pausenregelung etc.).

Ziel der Übergangsgruppe der Werkstatt ist es, sich an die Bedingungen einer regulären Beschäftigung (Heranführung an den 8-Stunden-Tag, geänderte Pausenregelung, Verlegung des begleitenden Dienstes auf den Freizeitbereich usw.) anzunähern und so die Werkstattbeschäftigten stufenweise auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Die Dauer dieser Maßnahme als Vorbereitung für die Vermittlung richtet sich nach dem individuellen Bedarf und den individuellen Ressourcen der zu fördernden Person.

4.2.2 Einzelmaßnahmen

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

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Übergangs stellen auch Trainingsmaßnahmen dar. Sie umfassen unterschiedliche Inhalte und Formen von individuellen

Maßnahmen, wobei nicht der Erwerb theoretischen Wissens im Vordergrund steht sondern das praktische Einüben – das Trainieren – bestimmter Tätigkeiten.

Es sollen also eingrenzbare, klar benennbare Kompetenzen erworben werden. Zusätzlich können durchaus auch soziale und alltagspraktische Kompetenzen angesprochen werden, die mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in direktem Bezug stehen (z.B. Wegetraining zum selbständigen Erreichen eines Praktikums- oder Arbeitsplatzes).

Trainingsmaßnahmen können sowohl innerhalb der Werkstatt als auch außerhalb der Werkstatt durchgeführt werden. Das Rechtsverhältnis des Werkstattbeschäftigten zur Werkstatt wird nicht berührt. Die Dauer von Trainingsmaßnahmen ist von dem individuellen Bedarf und den individuellen Ressourcen der zu fördernden Person abhängig.

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

Ausgelagerte Betriebszweige der Werkstatt (Regiebetriebe)

4.2.3

Von Außenarbeitsgruppen wird gesprochen, wenn eine ganze Gruppe von Werkstattbeschäftigten gemeinsam unter der Betreuung eines verantwortlichen Werkstattgruppenleiters in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitet. Durch diese Beschäftigungsform kann ebenfalls die Eignung/Befähigung von Werkstattbeschäftigten, an weitergehenden Maßnahmen zur Eingliederung in reguläre Beschäftigung teilzunehmen, vorbereitet werden. Durch das gegenseitige Kennenlernen wird der Übergang in den Betrieb wesentlich erleichtert.

Außenarbeitsgruppen der Werkstatt

4.2.4

In verschiedenen wissenschaftlichen Studien und Untersuchungen wurde die besondere Bedeutung des Betriebspraktikums im Hinblick auf eine spätere Vermittlung des behinderten Werkstattbeschäftigten auf einen Außenarbeitsplatz oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hervorgehoben. Doose stellt in der »Verbleibs- und Verlaufsstudie... Werkstatt« fest, dass begleitete Betriebspraktika ein wesentliches und unverzichtbares Element des Übergangs aus der Werkstatt sind, und dass die Möglichkeit eines begleiteten betrieblichen Arbeitstrainings ein reguläres Instrumentarium im Sinne eines möglichst frühzeitigen Übergangs aus der Werkstatt sein sollte.

Betriebspraktika

4.2.5

Vor Beginn des eigentlichen Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses können außerhalb der Werkstatt Betriebspraktika durchgeführt werden. Betriebspraktika

bieten sowohl dem Werkstattbeschäftigten als auch dem Arbeit- und Beschäftigungsgeber die Möglichkeit, nach realistischer Einschätzung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten und zu erkennen, welche Hilfen für eine länger dauernde Beschäftigung erforderlich werden.

Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes einschließlich Integrationsprojekten geben außerdem darüber Aufschluss, ob der Teilnehmer für die Arbeits-/Beschäftigungsstelle geeignet ist, ob sie seinen Wünschen und Interessen entspricht, die beteiligten Vorgesetzten und Kollegen ein solches Vorhaben mittragen können bzw. wollen und die Arbeitsanforderung an den behinderten Menschen angepasst werden kann.

Den Praktika kommt dadurch eine Orientierungs-, Qualifizierungs-, Erprobungs- und Anbahnungsfunktion zu.

Sie umfassen regelhaft einen Zeitraum von bis zu drei Monaten, wobei eine Verlängerung in Abstimmung mit dem LWV Hessen bei entsprechendem Erfordernis möglich ist.

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

Der Beschäftigungsgeber, bei dem ein Praktikum als Maßnahme nach § 5 Abs. 4 WVO durchgeführt wird, hat die Möglichkeit – nach den im Rundschreiben 20/21 Nr. 2/2005 vom 17.05.2005 beschriebenen Voraussetzungen –, Leistungen vom Integrationsamt nach § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV zu erhalten.

4.3 Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Beschäftigungsvertrag (Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze – BiB)

Unter dem Begriff »Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze« sind alle Beschäftigungsformen zusammengeführt, die durch die Werkstatt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angeboten werden und für die zwischen dem Beschäftigungsgeber, der Werkstatt und dem Werkstattbeschäftigten ein Beschäftigungsvertrag abgeschlossen wurde. Dazu zählen die bislang als »Außenarbeitsplätze« oder »Daueraußenarbeitsplätze« bezeichneten Angebote ebenso wie das »Arbeiten im Verbund« (AiV) und die bereits bestehenden »Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze« (BiB).

4.3.1 Maßnahmen

Die konkrete(n) Maßnahme(n) (im Einzelfall) unterscheiden sich hinsichtlich der Zielsetzung und der zeitlichen Dauer. Sie orientieren sich dabei an den Ressourcen, Bedürfnissen und Interessen des Werkstattbeschäftigten auf dem BiB (siehe nachfolgende Beispiele).

Beispiel A

Beispielsweise kann das Ziel für einen unmittelbar aus dem Berufsbildungsbereich bzw. aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt auf einen BiB wechselnden Werkstattbeschäftigten die Vorbereitung bzw. konkrete Anbahnung des Übergangs in ein reguläres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis sein. In diesem Fall soll die Beschäf-

tigung auf einem BiB in der Betriebsstätte eines Dritten dazu dienen,

- die Leistungs- bzw. Einsatzfähigkeit des Werkstattbeschäftigten und dessen Integration in den betrieblichen Alltag zu prüfen,
- den Übergang Werkstatt/allgemeiner Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum sicher und betreut zu gestalten,
- den Beschäftigten/potentiellen Arbeitgebern die Entscheidung über eine Festeinstellung zu erleichtern.

Sinnvollerweise ist für eine solche Fallgestaltung – der BiB mit dem Ziel einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – eine zeitliche Befristung von in der Regel bis zu einem Jahr vorgesehen. Ist danach die Übernahme des Werkstattbeschäftigten in ein reguläres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis noch nicht möglich, kann diese Eingliederungsmaßnahme in begründeten Fällen mit Zustimmung des Leistungsträgers verlängert werden.

Vor dem Hintergrund personenzentrierter Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist es auch möglich, Beschäftigungsplätze anzubieten, die auf einen dauerhaften Verbleib auf einem BiB ausgerichtet sind.

Die Praxiserfahrungen, die in den letzten Jahren bei der Umsetzung des »Hessischen Konzeptionspapiers zur Schaffung und Finanzierung von Arbeits-, Ausbildungs- und Beschäftigungsplätzen« gemacht wurden, haben gezeigt, dass für eine Reihe von Werkstattbeschäftigten eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ein reguläres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis aus behinderungsbedingten Gründen, z.B. nicht ausreichendes Leistungsvermögen, fehlende soziale Kompetenzen (Arbeitstugenden, Schlüsselqualifikationen), auch unter Ausschöpfung aller vorhandenen Fördermöglichkeiten nach den relevanten Rehabilitationsvorschriften nicht erreicht werden kann.

Auf der anderen Seite stellt jedoch für einen Teil dieser Menschen die Integration in das Arbeitsleben – außerhalb der Werkstatt – in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes – allerdings zu Kriterien unterhalb der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes – die für sie erreichbare optimale (berufliche und soziale) Eingliederung dar.

Die Ergänzung des Angebotes der Werkstatt um BiB schafft an dieser Stelle die Möglichkeit, dauerhaft außerhalb der Räume der Werkstatt eingerichtete Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die sich gerade auch an leistungsschwächere Werkstattbeschäftigte mit einem langfristig erhöhten Betreuungs- und Unterstützungsbedarf richten, für die – bei Bereitstellung bestimmter persönlicher, rechtlicher und sachlicher Rahmenbedingungen – eine Integration außerhalb der Werkstatt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes längerfristig möglich ist.

Beispiel B

Beispiel C

Ein weiteres Beispiel stellen BiB dar, die sich vor allem an die Teilnehmer des Berufsbildungsbereiches der Werkstatt richten, die vor dem Eintreten in die Werkstatt bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren und/oder bei denen aufgrund der Behinderungen die allgemeinen Arbeitstugenden nicht oder nur gering beeinträchtigt sind.

Aufbauend auf die Ressourcen, aber natürlich auch unter Berücksichtigung der Einschränkungen und Bedürfnisse der Person kann hier die Erlangung eines regulären Arbeitsverhältnisses als ausdrückliches Ziel dieser Betreuungsmaßnahme formuliert werden.

Ein Übergang auf einen BiB mit der Zielsetzung einer möglichst raschen (Wieder-) Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sollte sinnvollerweise in der Regel unmittelbar nach dem Eingangsverfahren bzw. aus dem Berufsbildungsbereich der Werkstatt erfolgen und mit einer zeitlichen Befristung versehen sein, vor deren Ablauf eine Überprüfung der individuell vereinbarten Ziele erfolgen muss.

Dabei sind auch Mischformen möglich, wenn aufgrund der persönlichen Situation neben der Tätigkeit auf einem BiB auch weiterhin zeitweise die Beschäftigung in der Werkstatt notwendig wird.

Ein dem BiB vorgeschaltetes Praktikum erscheint sinnvoll.

Das beschriebene ergänzende Leistungsangebot im Rahmen der BiB wird auf Basis einer abgestimmten Konzeption zwischen Werkstattträger und LWV Hessen in die jeweilige Leistungs- und Prüfungsvereinbarung aufgenommen. Hinsichtlich der Vergütung wird auf Ziffer 7.1.1 verwiesen.

4.3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Während der gesamten Dauer dieser beruflichen Eingliederungsmaßnahme verbleibt der in Betriebsstätten Dritter tätige Werkstattbeschäftigte in der Gesamtverantwortung der Werkstatt.

Mit dem Beschäftigungsbetrieb wird von der Werkstatt eine Entlohnung für die tatsächlich geleistete Arbeit des Beschäftigten vereinbart. Die daraus für die Werkstatt entstehenden Einnahmen werden ggf. unter Berücksichtigung von notwendigen Rücklagen als Arbeitsentgelt an den Beschäftigten ausgezahlt.

Zwischen dem Beschäftigungsbetrieb und der Werkstatt wird mit Zustimmung des Beschäftigten – ggf. seines gesetzlichen Betreuers – ein schriftlicher Beschäftigungsvertrag über die Bedingungen abgeschlossen. Bei Verlängerung des BiB ist eine regelmäßige Überprüfung des Vertragsverhältnisses vorzusehen.

Der Beschäftigungsvertrag soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- Beginn und Dauer sowie Art und Umfang der Beschäftigung,
- die Höhe des zu zahlenden Beschäftigungsentgeltes mit Angabe der Berechnungsweise,
- die Urlaubsregelung für den Beschäftigten einschl. der Lohnfortzahlung während der Urlaubszeit,
- die tägliche Arbeitszeitregelung,
- Art und Umfang des Direktionsrechtes des Beschäftigungsgebers,
- Art und Form der Zusammenarbeit des Beschäftigungsgebers mit der Werkstatt,
- Sicherung der sozialen Betreuung des Beschäftigten am Arbeitsplatz,
- Regelung der Unfallversicherung.

Die besonderen Belange des Beschäftigten sind angemessen zu berücksichtigen. Sobald ein auf einem BiB tätiger Beschäftigter ein Entgelt von mehr als der Hälfte des tariflichen oder ortsüblichen Lohns erreichen kann, soll zwischen dem Beschäftigungsgeber und dem Beschäftigten ein Vertragsverhältnis im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts begründet werden.

Scheidet der Werkstattbeschäftigte aus der Werkstatt aus und wird eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert, kommen Förderleistungen für Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse, z.B. nach dem SGB IX und SGB III im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben in Betracht.

Das Muster eines Beschäftigungsvertrages ist in der Anlage beigefügt.

→ *siehe Anlage 1*

Von besonderer Bedeutung bei den BiB sind die individuellen Ziele/Zielvereinbarungen. Aus diesem Grund ist die Zielerreichung angemessen zu dokumentieren. Die aus der Veränderung der Ziele/Zielvereinbarung resultierenden Anpassungen des Eingliederungsplans sind im Fachausschuss zu beraten.

Aus diesem Grund ist die Werkstatt verpflichtet, einen Bericht für den Sozialleistungsträger über den Verlauf und das Ergebnis der Beschäftigung zu erstellen.

Veränderungen in der Zielplanung oder bei den Zielen selbst haben ggf. Auswirkungen auf die Empfehlung des Fachausschusses und auf den Verbleib auf einem BiB.

5

Fachkraft für berufliche Integration (FBI)

Die praktische Umsetzung des gesetzlichen Integrationsauftrages der Werkstatt, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern, erfordert systematische und zielorientierte Maßnahmen der Vorbereitung und professionelle Begleitung des Eingliederungsprozesses. Der Werkstattbeschäftigte soll unter möglichst normalen Bedingungen an der allgemeinen Arbeitswelt teilnehmen.

Von der Werkstatt werden deshalb gemeinsam mit dem Werkstattbeschäftigten – orientiert an seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie seinen Entwicklungspotentialen – berufliche Perspektiven entwickelt; durch geeignete Vorbereitungsmaßnahmen wird eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Außer den Hilfs- und Unterstützungsangeboten für den Werkstattbeschäftigten benötigt häufig auch der Betrieb ein zuverlässiges System begleitender Hilfen, um auftretende Probleme sozialer, arbeitsspezifischer oder auch technischer Art und die daraus resultierenden Nachteile zu kompensieren. In diesem Sinne obliegt es der Werkstatt im Rahmen ihres Gesetzauftrages, die erforderlichen Integrationsmaßnahmen inner- sowie außerhalb des Werkstattbetriebes durchzuführen, um für die behinderten Werkstattbeschäftigten – soweit wie möglich – den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Für den LWV Hessen ist eine verstärkte Erfüllung der gesetzlichen Pflichtaufgabe durch die Werkstatt von besonderem Interesse. Aus diesem Grund engagiert sich der LWV Hessen in seiner Eigenschaft als überörtlicher Träger der Sozialhilfe auf diesem Gebiet besonders stark und unterstützt seit Jahrzehnten die Integrationsarbeit der Werkstatt in ganz pragmatischer Weise, und zwar sowohl in fachlicher als auch in finanzieller Hinsicht.

Zusätzlich zu den in Kapitel 4 bereits beschriebenen Fördermöglichkeiten der Schritte zur Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat der LWV Hessen zur weiteren gezielten Intensivierung/Forcierung der Vermittlungsbemühungen das besondere Förderinstrument »Fachkraft für berufliche Integration« (FBI) auf der Basis bestimmter Rahmenkriterien geschaffen.

Das hessische FBI-Modell hat sich seit seiner Einführung in 1989 sowohl aus fachlichen Gründen (erfolgreiche berufliche Eingliederungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie positiver Öffnungsprozess der Werkstatt allgemein) als auch aus Kostengesichtspunkten bewährt.

Aufgabenstellung der vom LWV Hessen genehmigten FBI ist es, den gesetzlichen Eingliederungsauftrag der Werkstätten im verstärkten Maße in der Praxis zu erfüllen.

Aufgabe der FBI ist die Hinführung von Werkstattbeschäftigten in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes durch geeignete Vorbereitungsmaßnahmen inner- und außerhalb der Werkstatt, wie insbesondere

- systematische Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der sozialen, beruflichen und lebenspraktischen Kompetenzen mit dem Ziel der Verbesserung der Vermittlungschancen für die Werkstattbeschäftigten auf der Grundlage eines mit dem LWV Hessen abgestimmten Förderkonzeptes,
- Erschließung und Begleitung von Praktikumsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, um zu testen, ob
 - a) diese Stelle der Eignung und Neigung des behinderten Menschen entspricht und
 - b) der Betrieb (beteiligte Vorgesetzte und Kollegen) das Integrationsvorhaben mitträgt,
- Erschließung und Begleitung von BiB (Beschäftigungsplätze in Betrieben Dritter), um den Übergang Werkstatt/allgemeiner Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum sicher und betreut zu gestalten.
- Realisierung von Vermittlungen in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes

Ein differenzierte Leistungsbeschreibung der FBI findet sich in der → *Anlage 2*; Ausführungen zur Finanzierung finden sich in der → *Anlage 3*.

6

Integrationsfachdienste (IFD)

Die IFD sind Dienste Dritter und können für Maßnahmen zur Teilhabe (schwer-) behinderter Menschen am Arbeitsleben beauftragt werden, indem sie beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln. Aufgaben des IFD sind insbesondere, die behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren, mit dem Ziel, passgenau und dauerhaft zu platzieren.

Die IFD werden vom Integrationsamt zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben beauftragt. Daneben erhalten Sie Vermittlungs- und Beratungsaufträge von der Agentur für Arbeit (Optierende Kommunen, Argen) und von Trägern der Rehabilitation. Der IFD ist leistungsträgerübergreifend tätig. Für die Beauftragung durch die Rehabilitationsträger wurde eine Empfehlung erarbeitet: »Gemeinsame Empfehlung nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der IFD durch die Rehabilitationsträger zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem IFD bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen.« (Stand 09.07.2009).

Der § 109 Abs. 2 Satz 2 SGB IX weist dem IFD die Aufgabe explizit zu, schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

In Hessen sollen IFD nur für den Bereich der Werkstätten ohne FBI beauftragt werden.

7 Finanzierung der beruflichen Eingliederungsmaßnahmen

Leistungen des LWV- Sozialhilfeträgers 7.1

Die Schritte zum Erreichen eines Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes werden, soweit diese Kosten nicht über vorrangige Sozialleistungsträger getragen werden, vom Träger der Sozialhilfe übernommen. Die Finanzierung der unter Ziffer 4 beschriebenen Beschäftigungsformen erfolgt aufgrund unterschiedlicher Grundlagen.

Finanzierung der Schritte zur Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 7.1.1

Bei Maßnahmen, die innerhalb des Werkstattbetriebs durchgeführt werden (Ziffer 4.2.1 und 4.2.2), sowie bei Maßnahmen außerhalb des Werkstattbetriebes der Werkstatt ohne Beschäftigungsvertrag (Ziffern 4.2.3, 4.2.4 sowie 4.2.5) wird die jeweils mit der Werkstatt vereinbarte Vergütung nach § 75 Abs. 3 i. V. m. §§ 76 ff. SGB XII unverändert weitergezahlt.

Für Maßnahmen auf betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (Ziffer 4.3.1), wird die jeweils mit der Werkstatt vereinbarte Vergütung nach § 75 Abs. 3 i. V. m. §§ 76 ff. SGB XII in Höhe der individuellen Maßnahmepauschale ohne Grundpauschale und Investitionsbetrag weitergezahlt. → *Anlage 3*

In allen vorgenannten Konstellationen werden die Sozialversicherungsbeiträge gem. SGB V, VI und XI sowie das entgeltabhängige Arbeitsförderungsgeld (§ 43 SGB IX) gezahlt.

Sozialversicherung 7.1.2

Behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis beschäftigt werden, sind in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der sozialen Pflegeversicherung versichert.

Rechtsgrundlagen

- a) Krankenversicherung – SGB V § 5 Abs. 1 Nr. 7
- b) Rentenversicherung – SGB VI § 1 Abs. 1 Nr. 2a
- c) Unfallversicherung – SGB VII § 2 Abs. 1 Nr. 4
- d) Soziale Pflegeversicherung – SGB XI § 20 Abs. 1 Nr. 7

Diese Regelungen finden sowohl während der Maßnahmen gemäß Ziffer 4.2 als auch Ziffer 4.3 Anwendung, d.h. solange der behinderte Mensch Angehöriger der Werkstatt bleibt und nicht aus der Werkstatt ausscheidet.

7 Finanzierung der beruflichen Eingliederungsmaßnahmen

7.2 Leistungen des Integrationsamtes

7.2.1 Vorbemerkung

Leistungen des Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe setzen das Bestehen bzw. die Begründung eines regulären Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses auf dem ersten Arbeitsmarkt mit mind. 15 Wochenstunden voraus. Rechtsgrundlage für diese Leistungen ist § 102 SGB IX in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV).

7.2.2 Leistungen an den Arbeitgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten und ihre Betriebe so zu gestalten, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Arbeitnehmer Beschäftigung finden kann. Das Integrationsamt unterstützt Arbeitgeber, insbesondere auch durch finanzielle Leistungen bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen. Bei der Leistungshöhe (Zuschüsse oder Darlehen) wird deshalb der Umfang der Erfüllung der Beschäftigungspflicht gem. § 71 SGB IX berücksichtigt.

7.2.3 Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen § 15 SchwbAV

Förderungsfähig sind investive Kosten für die Schaffung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes. Dazu gehören die Anschaffungskosten für die am Arbeitsplatz erforderlichen Maschinen und Ausstattungsgegenstände bis hin zu erforderlichen Umbaukosten. Personenbezogene Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes sind vorrangig vom Träger der Teilhabe am Arbeitsleben zu gewähren.

Die Leistung des Integrationsamtes wird in Form von Darlehen oder Zuschüssen gewährt und setzt voraus, dass der Arbeitgeber sich im angemessenen Umfang an den Kosten beteiligt und der neue Arbeitsplatz für einen festgelegten Zeitraum für schwerbehinderte Arbeitnehmer vorbehalten bleibt.

7.2.4 Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen § 26 SchwbAV

Soweit kein Träger der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des § 33 SGB IX für die behinderungsgerechte Gestaltung zuständig ist, kann das Integrationsamt im Rahmen der Begleitenden Hilfen Leistungen erbringen. Die Leistungen dienen dazu, den schwerbehinderten Arbeitnehmer durch den Abbau von Nachteilen im Wettbewerb mit nichtbehinderten Arbeitnehmern in die Lage zu versetzen, eine akzeptierte Arbeitsleistung zu erbringen.

7.2.5 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV)

Ist die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen für den Arbeitgeber mit außergewöhnlichen, in der Behinderung begründeten Belastungen verbunden, kann das Integrationsamt einen finanziellen Ausgleich gewähren. Außergewöhn-

liche Belastungen bestehen, wenn eine gegenüber der betrieblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen (Minderleistung) vorliegt oder eine personelle Unterstützung durch andere Beschäftigte des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Arbeitsausführung des schwerbehinderten Menschen (personelle Unterstützung) sichergestellt werden muss, z.B. bei der Notwendigkeit längerer oder regelmäßig wiederkehrender fachlicher Unterweisungen und Anleitungen, regelmäßiger arbeitsbegleitender Betreuung und Motivation zur Arbeitsausführung, regelmäßig erforderlicher tätigkeitsbezogener Handreichungen und Hilfestellungen bei der Arbeitsausführung sowie der Sicherstellung der Kommunikation am Arbeitsplatz.

Belastungen, die durch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit entstehen, stellen für sich alleine keine außergewöhnliche Belastung im Sinne des § 27 SchwbAV dar.

Zu Beginn der Beschäftigung gewährt das Integrationsamt eine pauschalierte mtl. Leistung für zwei bis max. drei Jahre, gestaffelt nach der Beschäftigungsquote des Betriebes, die zusammen mit der Förderung durch andere Stellen max. 100 Prozent der Bruttolohnkosten betragen darf. Bei Bedarf werden im Anschluss für weiterhin vorliegende behinderungsbedingte Einschränkungen individuelle Hilfen zur Förderung der Beschäftigung gezahlt.

Höhe und Dauer der Leistung 7.2.5.1

Arbeitgeber können für die Zeit eines Praktikums und einer sich anschließenden Probebeschäftigung Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen erhalten, wenn durch Beschäftigte des Arbeitgebers personelle Unterstützung des schwerbehinderten Praktikanten geleistet wird.

Sonderfall Praktikum und Probebeschäftigung 7.2.5.2 (§27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV)

Die Zuschüsse des Integrationsamtes an Arbeitgeber ergänzen insoweit die Maßnahme des Trägers der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation oder Eingliederungshilfe). Das bedeutet, dass während des Praktikums der Beschäftigungsvertrag mit der Werkstatt fortgeführt wird.

Die Leistung des Integrationsamtes wird für die Dauer der ersten beiden Stufen – Ziffern I und II A – des Stufenkonzeptes Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze (→ siehe Anlage 6) längstens für 15 Monate erbracht. Für die Dauer der ersten Stufe (4 – 12 Wochen) werden sie nur dann (rückwirkend) erbracht, wenn sich ein Beschäftigungsverhältnis anschließt.

Die Höhe des Zuschusses wird pauschal auf 300,00 Euro/mtl. für eine Vollzeitbeschäftigung festgesetzt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine anteilige Kürzung. Der Zuschuss ist weiterhin um die Ausgleichsabgabe zu kürzen, die der (beschäftigungspflichtige) Arbeitgeber durch die Anrechnung gem. § 75 (2a) SGB IX einspart.

7 Finanzierung der beruflichen Eingliederungsmaßnahmen

Ist bereits vor Beginn des Praktikums oder Beschäftigungsverhältnisses erkennbar, dass eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erreichbar ist, kommen Leistungen des Integrationsamtes nicht in Betracht.

Der Beschäftigungsvertrag muss nicht zwingend durchgängig bei einem Beschäftigungsgeber erfüllt werden. Wesentlich ist, dass nach dem maximal dreimonatigen Praktikum ein Beschäftigungsvertrag zustande kommt. Mehrfache Praktika hintereinander sind nicht förderungsfähig, der maximale Förderungszeitraum darf auch bei einem Wechsel des Beschäftigungsgebers nicht überschritten werden.

7.2.6 Beratungsdienstleistungen durch Integrationsfachdienste (IFD)

Der IFD unterstützt schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben

- bei individuellen Fragen zu Krankheit, Behinderung und beruflicher Rehabilitation,
- mit Informationen und Hilfen zur beruflichen Integration,
- bei Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz,
- bei Konflikten und Problemen, die sich auf das Arbeitsleben auswirken,
- durch Entwicklung von Strategien zur Stress- und Konfliktbewältigung,
- durch Information und Beratung von Vorgesetzten und Kollegen,
- bei Bedarf durch Beratung mit Gebärdensprachkompetenz.

7.2.7 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Neben den beschriebenen Fördermöglichkeiten können schwerbehinderte Arbeitnehmer aus Mitteln der Ausgleichsabgabe weitere Unterstützung bei folgenden Fallgestaltungen erhalten, soweit nicht ein Träger der Teilhabe am Arbeitsleben vorrangig leistungsverpflichtet ist:

- zur beruflichen Fort- und Weiterbildung,
- zur Arbeitsassistenz,
- technische Arbeitshilfen,
- zum Erreichen des Arbeitsplatzes,
- zur barrierefreien Erreichbarkeit der Wohnung oder zum Umzug in eine barrierefrei erreichbare Wohnung.

8

Umsetzung und Weiterentwicklung

Der LWV Hessen als Sozialleistungsträger und die hessischen Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen den Übergang von Werkstattmitarbeitern in weitergehende Formen der beruflichen Teilhabe. Zu den gemeinsamen Aufgaben beider Seiten gehört die Kontrolle und die Entwicklung der Qualität.

Der LWV Hessen und die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten als Vertretung der hessischen Werkstatt-Träger verabreden daher folgendes Vorgehen:

- Der LWV Hessen und die lag werkstätten verständigen sich auf einen Katalog von Qualitätsmerkmalen, die Struktur, Prozess und Ergebnis der Leistung betreffen. Von den vereinbarten Qualitätsmerkmalen werden qualitative und quantitative Kennwerte abgeleitet. Die Partner verständigen sich für jeweils ein Kalenderjahr darauf, welche dieser Kennwerte besonders betrachtet werden sollen und werten die Ergebnisse nach Abschluss des Jahres entsprechend aus.
- Diese Ergebnisse werden den Werkstattträgern zur Kenntnis gegeben mit dem Ziel, die dort festgestellten Änderungs-, und Verbesserungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit zu berücksichtigen.

Die hessischen Werkstattträger entwickeln sich zu kompetenten Systemanbietern für die Teilhabe von behinderten Personen am Berufsleben. Sie verstehen sich in diesem Sinn als »Agenturen für angepasste Arbeit«. Im Rahmen des umfassenden Angebots sind auch die Bemühungen um die weitergehenden Formen der beruflichen Teilhabe zu sehen; sie stellen ein integrales Element der Leistungen zur Rehabilitation dar, die von den Werkstätten erbracht werden.

Als »Agenturen« sind die Werkstätten zentrale Anlaufstelle und treibende Kraft der Integration. Sie haben die Fähigkeit, die Teilhabe Behinderter am Berufsleben vielfältig zu gewährleisten. Den Kernbereich des Systems bilden die Werkstätten mit ihren internen Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten; ihnen vorgelagert sind Tagesstätten oder Tagesförderstätten; ergänzt wird das Angebot durch externe Praktika, ausgelagerte Arbeitsgruppen und -plätze sowie Integrationsprojekte und Integrationsdienste. Die Ressourcen und Prozesse werden in allen Bereichen kontinuierlich verbessert. Innovationen werden genutzt, um den Integrationsgrad des Hilfesystems zu erhöhen. Die Einrichtungsträger bieten abgestimmte Hilfen aus einer Hand; sie erschließen damit gangbare Wege für die Entwicklung aller behinderten Mitarbeiter. In seiner Gesamtheit stellt das System eine durchlässige und flexible Reha-Kette dar, die mit Formen einfacher Beschäftigung beginnt und bis zum Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis reichen kann.

Mit ihrem differenzierten Angebot ist die »Agentur für angepasste Arbeit« Ausdruck der öffentlichen Verantwortung für die berufliche Teilhabe von behinderten Bürgerinnen und Bürgern auf kommunaler Ebene. Unabhängig von der Art oder

Qualität

8.1

Agentur für angepasste Arbeit

8.2

Schwere ihrer Beeinträchtigung werden alle behinderten Personen aufgenommen, deren Teilhabe am Berufsleben biographisch aktuell ist, und die persönliche Hilfe brauchen, um einer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können. Die Arbeit wird den behinderten Mitarbeitern angepasst; alle Abläufe werden so gestaltet, dass sie für die Mitarbeiter ausführbar sind; die persönliche Förderung orientiert sich an der Interessenlage und den Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter. Ziel der Maßnahmen ist es, das Optimum für die soziale Stellung und das persönliche Fortkommen der behinderten Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Lebensphase zu erreichen.

Im Zentrum der Aktivität steht die Produktion von Waren und Dienstleistungen. Die Teilhabe des Einzelnen an der Arbeit ist der Haupthebel seiner sozialen Integration und die Grundlage seiner Menschenwürde. Für die Rehabilitation hat die konkret-inhaltliche Seite der Arbeit zunächst Vorrang. Dabei dient die Arbeit vor allem als Medium der Sinnstiftung und der persönlichen Entwicklung; sie soll Erfahrungen vermitteln, Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen und zur Erweiterung von Fähigkeiten beitragen. Auch das berufsbezogene Lernen geht von der Arbeit und ihren inhaltlichen Forderungen aus; die behinderten Mitarbeiter haben Gelegenheit, ihre Handlungsfähigkeit im realen Arbeitszusammenhang organisch und individuell zu entwickeln. Mit der Annäherung eines Mitarbeiters an das Niveau einer regulären Beschäftigung gewinnt auch die abstrakt-leistungsbezogene Seite der Arbeit an Bedeutung.

8.3 Zusammenarbeit von Fachausschuss und Hilfeplankonferenz

Eine konsequente Verknüpfung der Hilfeplanung für die unterschiedlichen Lebensbereiche ist bislang nur in wenigen Regionen, dort aber nicht bei allen Zielgruppen, gelungen. In den Regionen, in denen Leistungserbringer aus dem Bereich der Werkstatt in die regionalen Hilfeplankonferenzen eingebunden sind, haben sich diese Praxisbeispiele im Hinblick auf eine personenzentrierte Hilfeplanung und letztendlich Leistungserbringung als sinnvoll und zielführend erwiesen. Es gilt, die Zusammenarbeit zwischen Fachausschuss und Hilfeplankonferenz zu erweitern, zu intensivieren und zu formalisieren mit dem Ziel, eine frühzeitige, trägerübergreifende und gemeinsame Bedarfsfeststellung und Hilfeplanung, im Einzelfall auch unter regelhafter Einbeziehung der »Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung«, zu erreichen.

Anzustreben ist, die derzeit parallelen Hilfeplanungen in einem gemeinsamen Hilfeplanverfahren zusammenzuführen, nicht zuletzt auch, um den Anforderungen eines Gesamtplans zu entsprechen. Dies kann neben der Forcierung einer Zusammenarbeit im Sinne einer regelhaften gemeinsamen Beratung ein gemeinsames Instrument der beteiligten Reha-Träger einschließen. Diesbezüglich wären bei der weiteren Diskussion andere Leistungsträger und Verfahrensvorschriften mit einzubeziehen, um Kompatibilität sicherzustellen.

Der besondere Stellenwert von Arbeit in unserer Gesellschaft fordert, dass dieser Lebensbereich nicht losgelöst von anderen Lebensstrukturen betrachtet wird.

9

Literatur · Links

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
Werkstattempfehlungen – WE/BAGüS – Stand: 01.01.2010

Literatur

Horst H. Cramer: »Werkstätten für behinderte Menschen SGB – Werkstättenrecht, WerkstättenVO, Werkstätten-MitwirkungsVO Kommentar«, 5. Auflage, Verlag C.H. Beck

Stefan Doose: »Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt – Verbleibs- und Verlaufsstudie«, Hrsg: Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e.V., 2005

Übersicht Integrationsprojekte in Hessen, abrufbar auf der Internetseite des LWV:
www.integrationsamt-hessen.de/webcom/show_article.php/_c-300/_nr-12/i.html

Links

10

Anlagen

- A 1** Muster: Beschäftigungsvertrag Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze
- A 2** Leistungsbeschreibung Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- A 3** Finanzierung der FBI
- A 4** Bilaterale Zielvereinbarung: Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- A 5** Schaubild: Schnittstelle zwischen der Sozialhilfe und dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX – Teil 2)
- A 6** Schaubild: Stufenkonzept »Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze« (BiB)
- A 7** Infoblatt des Integrationsamtes für Arbeitgeber zur Einstellung von schwerstbehinderten Menschen, die bisher in WfbM oder auf BiB beschäftigt wurden
- A 8** Gemeinsame Arbeitshilfen für die Arbeit des Fachausschusses in Werkstätten für behinderte Menschen
- A 9** Muster: Geschäftsordnung für die Arbeit des Fachausschusses (FA) in Werkstätten für behinderte Menschen

Beschäftigungsvertrag für einen Betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz (BiB)

Zwischen

.....
 Werkstatt für behinderte Menschen/Träger(verein) (nachfolgend WfbM genannt)

und

.....
 Beschäftigungsgeber (nachfolgend BeschG genannt)

wir folgende Vereinbarung getroffen:

1. Der BeschG ist bereit,

Frau / Herrn

.....
 geb. am
 (nachfolgend Beschäftigte/r genannt)

in der Zeit von bis

auf einem BiB zu beschäftigen.

Einsatzbereich:

.....
 (nähere Beschreibung des Einsatzortes und der Tätigkeiten)

- 2.1 Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bleibt die/der Beschäftigte weiterhin Angehörige/r der WfbM.
- 2.2 Da die Beschäftigung mit dem Ziel der Eingliederung erfolgt, entsteht während der Zugehörigkeit zur WfbM kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts.
- 2.3 Die Erlangung eines regulären Arbeitsvertrages nach den Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts wird überprüft, sofern und sobald dies möglich ist. Eine Verlängerung des Beschäftigungsvertrages ist möglich, soweit eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht/noch nicht verwirklicht werden kann.
- 2.4 Das vereinbarte Beschäftigungsverhältnis unterliegt nicht den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

- 3.1 Die/der auf einem BiB eingesetzte Beschäftigte bleibt in der Gesamtverantwortung der WfbM. Diese stellt im Einvernehmen mit dem Beschäftigungsgeber die soziale Betreuung am Beschäftigungsplatz sicher. Die soziale Betreuung erfolgt regelmäßig durch Mitarbeiter der WfbM. In Absprache mit dem BeschG erfolgt parallel hierzu die soziale Betreuung durch geeignete Betriebsangehörige des BeschGs. Die WfbM und der BeschG arbeiten hierbei eng zusammen.
- 3.2 Soweit persönliche Schwierigkeiten bei der/dem Beschäftigten auftreten, die durch die vorgenannte soziale Betreuung nicht aufgefangen werden können, verpflichtet sich die WfbM, die/den Beschäftigte/n vorübergehend oder auf Dauer in den Werkstattbereich der WfbM zurückzunehmen.
4. Während der Arbeitszeiten untersteht die/der Beschäftigte grundsätzlich der Aufsicht und den Weisungen des BeschG bzw. seiner Beauftragten. Die Aufsicht und die Erteilung von Weisungen erfolgt in der Regel durch eine zu bestimmende Bezugsperson.
Die Übertragung von Aufgaben und Tätigkeiten erfolgt einvernehmlich mit der WfbM. Hierbei wird die besondere Situation der/des Beschäftigten, insbesondere eine wegen Behinderung bestehende Leistungseinschränkung berücksichtigt. Bei erkennbaren Schwierigkeiten mit der/dem Beschäftigten setzt sich der BeschG mit der WfbM in Verbindung und stimmt weitere Maßnahmen mit ihr ab.
- 5.1 Für die/den Beschäftigte/n wird eine regelmäßige Beschäftigungszeit von
wöchentlich Stunden
vereinbart.
- 5.1.1 Hierfür leistet der BeschG an die WfbM ein Entgelt von
monatlich Euro (zzgl. Mehrwertsteuer).
- 5.2.2 Die Höhe des Arbeitsentgeltes ist jährlich zu überprüfen und eine Anpassung an die Arbeitsleistung vorzunehmen, wobei der Besitzstand zu wahren ist.
- 5.3 Der BeschG gewährt der/dem Beschäftigten die gleichen sozialen Vergünstigungen wie den eigenen Betriebsangehörigen. Dies gilt auch für die Urlaubsregelung sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wird hiervon abweichend eine andere Urlaubsregelung mit der WfbM vereinbart, so regelt diese Vereinbarung die entsprechende Urlaubsvergütung.
- 5.4 Die gesetzliche Sozialversicherung der/des Beschäftigten erfolgt nach den einschlägigen Bestimmungen der Sozialgesetzbücher (SGB) – Krankenversicherung SGB V, Rentenversicherung SGB VI, Unfallversicherung SGB VII und Pflegeversicherung SGB XI – durch die WfbM. Ihr obliegen auch andere Verpflichtungen eines Arbeitgebers (z.B. die Lohnsteuerabführung).
- 5.5 Bei Krankheit, Urlaub oder vorübergehender Nichtbeschäftigung aus sonstigen Gründen besteht kein Anspruch des BeschGs auf die Stellung einer Ersatzkraft bzw. Ersatz der ausgefallenen Leistungen.
6. Durch diese Vereinbarung wird die Pflicht der WfbM, der/dem Beschäftigten einen Werkstattvertrag (§ 138 SGB IX) abzuschließen, nicht berührt. Der Werkstattvertrag soll die Besonderheiten dieses Beschäftigungsvertrages einbeziehen.

7.1 Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 622 BGB) gekündigt werden.

7.2 Die in Ziffer 3.2 dieser Vereinbarung getroffene Regelung bleibt hiervon unberührt.

8. Sonstige Vereinbarungen

.....
.....
.....
.....
.....

Abschluss der Vereinbarung (Datum):

.....
Unterschrift (WfbM)

.....
Unterschrift (BeschG)

Kenntnis genommen:

.....
(Unterschrift Beschäftigte/r)

.....
(Unterschrift gesetzlicher Betreuer/in)

Leistungsbeschreibung: Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

- Interne Akquise von geeigneten Mitarbeitern unter Einbeziehung der werkstattinternen Förderplanung,
- Vorbereitung und Durchführung der weiteren individuellen Förderung und Betreuung (Qualifizierungsmaßnahmen, Vermittlung von sozialen Kompetenzen, Bewerbungstraining etc.),
- Bewertung der vorherigen Maßnahmen und Erstellung eines Fähigkeitsprofils,
- Abgleich des Fähigkeitsprofils mit dem Anforderungsprofil des Betriebes,
- Akquise von Praktikumsplätzen zur Orientierung, Erprobung und Belastung,
- Begleitung der Praktika (regelmäßige Besuche und Auswertung des Verlaufs, Krisenintervention etc.),
- Auswertung des Praktikums mit dem Leistungsberechtigten und Betrieb und Feedback an alle Beteiligten,
- weitere Maßnahmeplanung, Aktualisierung des Fähigkeitsprofils, Fortschreibung der Zielplanung im Hinblick auf die berufliche Integration (Formen der betriebsintegrierten Beschäftigung), dabei insbesondere individuelle Prüfung der Möglichkeiten, aus dem Berufsbildungsbereich Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 38a SGB IX) wahrzunehmen,
- Prüfung der Nutzung jeweils aktueller Förderprogramme im Einzelfall (z.B. Initiative Inklusion)
- Bericht über den Verlauf der einzelnen Maßnahmen,
- Dokumentation über regional geeignete Betriebe und deren Anforderungsprofil,
- Akquise von Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BiB),
- Begleitung der BiB (regelmäßige Besuche und Auswertung des Verlaufs, Krisenintervention etc.),
- Auswertung des BiB mit dem Leistungsberechtigten und Betrieb und Feedback an alle Beteiligten,
- weitere Maßnahmeplanung, Aktualisierung des Fähigkeitsprofils, Fortschreibung der Zielplanung im Hinblick auf die berufliche Integration (Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Fortsetzung des auf Dauer angelegten BiB),
- Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden, Institutionen und Kostenträgern,
- Anbahnung und Absicherung der weiteren Begleitung durch den IFD,
- Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst und den Gruppenleitern der WfbM etc.,
- Zusammenarbeit mit Eltern, Betreuern und beteiligten Leistungserbringern,
- Beratung des Betriebes (inkl. der unmittelbaren Kollegen) im Hinblick auf den Umgang mit dem behinderten Menschen,
- Beratung bei der Anpassung des BiB auf die Belange des behinderten Menschen,

- Beratung im Hinblick auf Fördermöglichkeiten für den Betrieb bzw. den behinderten Menschen,
- Beratung der Werkstattmitarbeiter(innen) hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für die Nutzung ergänzender und weiterführender Fördermöglichkeiten (z.B. Beratung hinsichtlich der positiven Effekte der Anerkennung einer Schwerbehinderung im Hinblick auf die Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes),
- Verhandlung über die Ausgestaltung des Beschäftigungsvertrages (insbesondere Höhe des Beschäftigungsentgeltes),
- Mitarbeit im Fachausschuss und ggf. Hilfeplankonferenz,
- Mitarbeit in überregionalen Gremien,
- Mitarbeit bei der Entwicklung und Fortschreibung des Förderkonzepts der WfbM,
- jährlicher Tätigkeitsbericht an den LWV.

Finanzierung der Fachkräfte für berufliche Integration (FBI) sowie der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze (BiB)

1.

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

Bei der Umrechnung der Stellenanteile werden Personalkosten i.H.v. 50.950 Euro für eine 1,0 VK berücksichtigt und die in der Vergangenheit entstandenen abweichenden Personalkosten bereinigt.

Bei der Umrechnung für die Neufinanzierung wird der Belegungsstichtag 31.12.2011 mit dem Budget auf Basis der Vergütungen zum 31.12.2012 gewählt.

Der FBI-Stellenanteil, der den indirekten Kosten zugeordnet wird, stellt auch weiterhin eine freiwillige Leistung des LWV Hessen zur Optimierung der Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dar und kann, sofern die vereinbarten Anforderungen nicht eingehalten werden, reduziert oder vollständig aberkannt werden.

2.

Für Leistungen nach der Ziffer 4.3.1 des Hessischen Übergangspapiers vereinbart der LWV Hessen mit allen Werkstätten (mit und ohne FBI) eine Vergütung nach § 75 Abs. 3 i.V.m. §§ 76 ff. SGB XII in Höhe der individuellen Maßnahmepauschale (50 u. 100) ohne Grundpauschale sowie Investitionsbetrag.

Bilaterale Zielvereinbarung

Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen
auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zwischen

Landeswohlfahrtsverband Hessen

Fachbereich [xxx], vertreten durch: [xxx], Funktion: [xxx]

und Fachbereich [xxx], vertreten durch: [xxx], Funktion: [xxx]

Regionalmanagement

Ständeplatz 6-10

34117 Kassel

und

Leistungserbringer WfbM / Betriebsintegrierte Beschäftigung

[xxx], vertreten durch: [xxx], Funktion: [xxx]

Die Zielvereinbarung basiert auf der Rahmenzielvereinbarung zwischen der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen, den Verbänden privater Träger in Hessen und dem Landeswohlfahrtsverband Hessen über den Ausbau von Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BiB) im Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2016 vom [xxx].

Für den Personenkreis Menschen mit [xxx] Behinderung werden folgende Ziele vereinbart:

Zielsetzung

Jährlich werden für mindestens [xxx] Personen Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt initiiert und begleitet. Dabei sollen neu in den Berufsbildungsbereich einer WfbM aufgenommene Personen innerhalb der ersten drei Jahre – ab Aufnahme in den Berufsbildungsbereich – mindestens ein Praktikum absolvieren.

Leistungserbringer: [xxx]

Bis wann: [xxx]

Anmerkungen: [xxx]

Zum 31.12.2016 sind mindestens [xxx] Menschen mit [xxx] Behinderung außerhalb der Werkstätten der/des auf Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BiB) beschäftigt; dies bedeutet eine Steigerung von jährlich ca. [xxx] BiB .

Leistungserbringer: [xxx]

Bis wann: [xxx]

Anmerkungen: [xxx]

Jährlich begründen mindestens [xxx] Personen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Leistungserbringer: [xxx]

Bis wann: [xxx]

Anmerkungen: [xxx]

Nach Ablauf jeden Kalenderjahres legt die Werkstatt für behinderte Menschen einen Bericht bis zum 28.02. des Folgejahres vor. Dieser Bericht enthält Aussagen

- zur Zielerreichung,
- zur Nachhaltigkeit der BiB,
- zu regionalen bzw. werkstattbezogenen Besonderheiten,
- zu den internen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Bericht wird zwischen Vertretern der Werkstatt, der FBI sowie dem LWV Hessen im Rahmen eines jährlichen Zielerreichungsgespräches erörtert.

Leistungserbringer: [xxx]

Bis wann: [xxx]

Anmerkungen: [xxx]

Ort: [xxx]

Datum: [xxx]

Im Auftrag:

.....
Für den LWV Hessen

Ort: [xxx]

Datum: [xxx]

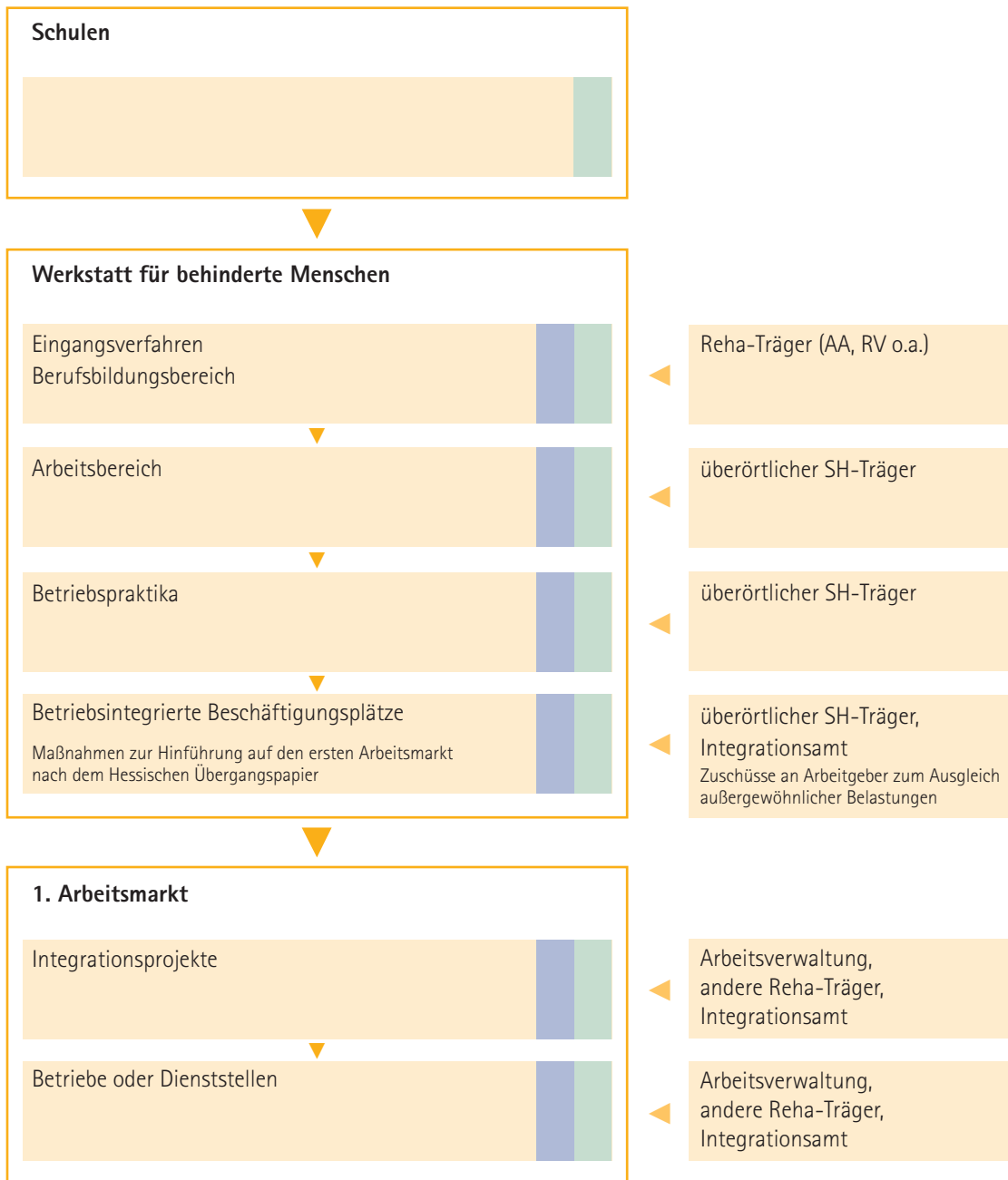
Im Auftrag:

.....
Für den Leistungserbringer

-
- Eine Word-Datei mit Leerfeldern zum Ausfüllen kann hier angefordert werden:
XXXXXXXXXX

Schnittstelle zwischen der Sozialhilfe und dem Schwerbehindertenrecht

SGB IX - Teil 2



■ Fachkräfte für berufliche Integration

■ Integrationsfachdienste

Stufenkonzept »Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze« (BiB)

Stufenweiser Weg aus der WfbM in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes

Art und Ziel der Maßnahme · Dauer · Vertragsart

I Betriebspraktikum

Dient der Überprüfung,

- ob der Teilnehmer für den Arbeitsplatz geeignet ist,
- ob der Arbeitsplatz den Wünschen und Interessen des Behinderten entspricht,
- ob die begleitenden Vorgesetzten und Kollegen das Vorhaben mittragen können.

Dauer: bis zu 3 Monaten

Vertragsart: schriftliche Vereinbarung WfbM/Praktikumgeber (Praktikumvertrag)

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

Dient dazu,

- den Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum sicher und betreut zu gestalten,
- dem Arbeitgeber die Entscheidung über eine Festeinstellung zu erleichtern

Dauer: in der Regel 1 Jahr, Verlängerungen möglich

Vertragsart: Beschäftigungsvertrag WfbM/Beschäftigungsgeber

II B BiB (langfristig)

Dient dazu, eine längerfristige – unterstützte – Beschäftigung für behinderte Werkstattbeschäftigte in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen, für die aus behinderungsbedingten Gründen (z.B. nicht ausreichendes Leistungsvermögen) die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann und die einen langfristig erhöhten Betreuungs- bzw. Unterstützungsbedarf aufweisen.

Dauer: langfristig

Vertragsart: Beschäftigungsvertrag WfbM/Beschäftigungsgeber

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

Dient der beruflichen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Dauer: unbefristet

Vertragsart: Arbeits-/Ausbildungsvertrag Arbeitnehmer bzw. Auszubildender/Arbeitgeber

Finanzierungsregelung der Maßnahme (WfbM)

I Betriebspraktikum

Weiterzahlung der Vergütung gem. § 75 SGB XII sowie Sozialversicherungsbeiträge gem. SGB V, VI und XI sowie entgeltabhängig Arbeitsförderungsgeld (§ 43 SGB IX).

Dauer der Finanzierung/Maßnahme: bis zu 3 Monaten

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

Zahlung einer Vergütung gem. § 75 SGB XI in Höhe der Maßnahmepauschale der jeweiligen Bedarfsgruppe, Sozialversicherung gem. SGB V, VI und XI sowie entgeltabhängig Arbeitsförderungsgeld (§ 43 SGB IX).

Dauer der Finanzierung/Maßnahme: i.d.R. 1 Jahr
(kann mit Zustimmung des Leistungsträgers verlängert werden)

II B BiB (langfristig)

Zahlung einer Vergütung gem. § 75 SGB XI in Höhe der Maßnahmepauschale der jeweiligen Bedarfsgruppe, Sozialversicherung gem. SGB V, VI und XI sowie entgeltabhängig Arbeitsförderungsgeld (§ 43 SGB IX).

Dauer der Finanzierung/Maßnahme: langfristig; Maßnahme ist regelhaft alle 2 Jahre zu überprüfen

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

Es gelten die Konditionen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Verfahrensregelung

Bei allen übergangsfördernden Maßnahmen findet eine Beratung im Fachausschuss statt.
(§ 5 Abs. 5 Werkstättenverordnung)

I Betriebspraktikum

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

- Antrag auf Kostenübernahme ist beim zuständigen Leistungsträger zu stellen,
- Kopie des Beschäftigungsvertrages zur Kenntnisnahme an den zuständigen Leistungsträger,
- Erteilung einer befristeten Kostenzusage für den BiB (siehe Finanzierungsregelung).

Ein Übergang auf einen BiB ist sowohl unmittelbar nach Ende des Berufsbildungsbereichs als auch aus dem Arbeitsbereich möglich.

II B BiB (langfristig)

- Antrag auf Kostenübernahme ist beim zuständigen Leistungsträger zu stellen,
- Kopie des Beschäftigungsvertrages zur Kenntnisnahme an den zuständigen Leistungsträger,
- Erteilung einer befristeten Kostenzusage für den BiB (siehe Finanzierungsregelung),
- ggf. Einschaltung des IFD als neutrale Stelle zwecks Stellungnahme.

Ein Übergang auf einen BiB ist sowohl unmittelbar nach Ende des Berufsbildungsbereichs als auch aus dem Arbeitsbereich möglich.

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

- frühzeitige Kontaktaufnahme der WfbM mit dem Integrationsfachdienst zur Übergabe, sofern Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung besteht,
- Abmeldung des Leistungsberechtigten aus der WfbM beim zuständigen Leistungsträger,
- Abklärung von Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt).

Arbeits-Entgeltregelung für den Beschäftigten · Sozialversicherung

I Betriebspraktikum

Arbeits-Entgeltregelung durch WfbM gem. § 138 Abs. 2 SGB IX

Sozialversicherung über die WfbM gem. einschlägigen Bestimmungen des SGB V, VI und XI

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

Arbeits-Entgeltregelung: WfbM handelt mit dem Beschäftigungsgeber ein Beschäftigungsentgelt aus, das durch die WfbM an den Beschäftigten ausgezahlt wird (§ 138 Abs. 2 SGB IX).

Sozialversicherung über die WfbM gemäß einschlägigen Bestimmungen des SGB V, VI und XI

II B BiB (langfristig)

Arbeits-Entgeltregelung: WfbM handelt mit dem Beschäftigungsgeber ein Beschäftigungsentgelt aus, das durch die WfbM an den Beschäftigten ausgezahlt wird (§ 138 Abs. 2 SGB IX).

Sozialversicherung über die WfbM gemäß einschlägigen Bestimmungen des SGB V, VI und XI

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

Arbeits-Entgeltregelung: Lohn durch Arbeitgeber direkt an den Arbeitnehmer

Gesetzliche Sozialversicherung durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Rechtsstatus · Leistungen für den Beschäftigten

I Betriebspraktikum

Rechtsstatus: Mitarbeiter der WfbM – Arbeitsbereich – im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnisses (§ 138 SGB IX)

Leistungen für den Beschäftigten: durch WfbM (rechtliche und tatsächliche Verantwortung) und beauftragter Mitarbeiter des Praktikums- bzw. Beschäftigungsgebers

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

Rechtsstatus: Mitarbeiter der WfbM – Arbeitsbereich – im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnisses (§ 138 SGB IX).

Leistungen für den Beschäftigten: durch WfbM (rechtliche und tatsächliche Verantwortung) und beauftragter Mitarbeiter des Praktikums- bzw. Beschäftigungsgebers

II B BiB (langfristig)

Rechtsstatus: Mitarbeiter der WfbM – Arbeitsbereich – im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnisses (§ 138 SGB IX).

Leistungen für den Beschäftigten: durch WfbM (rechtliche und tatsächliche Verantwortung) und beauftragter Mitarbeiter des Praktikums- bzw. Beschäftigungsgebers

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

Rechtsstatus: Mitarbeiter des Arbeitgebers im Rahmen eines regulären Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses

Leistungen für den Beschäftigten: gegebenenfalls arbeitsbegleitende Leistung durch Integrationsfachdienst

Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes an (potentielle) Arbeitgeber

I Betriebspraktikum

Rechtsgrundlage: § 102 Abs. 3 Ziff. 2 Buchstabe e SGB IX in Verbindung mit § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV

Dauer der Förderung: 4 - 12 Wochen (nur, wenn sich ein Beschäftigungsvertrag – Stufe II A – anschließt)

Leistungen an den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes: rückwirkend (wenn sich ein Beschäftigungsvertrag – Stufe II A – anschließt) pro Monat 300 Euro, bei Vollzeitbeschäftigung 300 Euro monatlich pauschal, bei Teilzeitbeschäftigung wird anteilig gekürzt, außerdem wird der Zuschuss um die Ausgleichabgabe gekürzt, die der Arbeitgeber durch eine Anrechnung gem. § 75 Abs. 2a SGB IX einspart.

Vergünstigung im Rahmen der Ausgleichsabgabe-Zahlung: Beim »Arbeitgeber« wird gemäß § 75 Abs. 2a SGB IX der behinderte Mitarbeiter aus der WfbM für diese Zeit bereits auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet, so dass sich ggf. die Ausgleichsabgabe verringert.

II A BiB mit dem Ziel des Übergangs (inkl. Arbeitserprobung)

Rechtsgrundlage: § 102 Abs. 3 Ziff. 2 Buchstabe e SGB IX in Verbindung mit § 27 Abs. 1 Satz 2 SchwbAV

Dauer der Förderung: längstens 15 Monate

Leistungen an den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes: monatlich 300 Euro, bei Vollzeitbeschäftigung 300 Euro monatlich pauschal, bei Teilzeitbeschäftigung wird anteilig gekürzt, außerdem wird der Zuschuss um die Ausgleichsabgabe gekürzt, die der Arbeitgeber durch eine Anrechnung gem. § 75 Abs. 2a SGB IX einspart.

Vergünstigung im Rahmen der Ausgleichsabgabe-Zahlung: Beim »Arbeitgeber« wird gemäß § 75 Abs. 2a SGB IX der behinderte Mitarbeiter aus der WfbM für diese Zeit bereits auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet, so dass sich ggf. die Ausgleichsabgabe verringert.

III Reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis

i.d.R. unbefristetes Arbeitsverhältnis mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung (mind. 15 Stunden wöchentlich)

Rechtsgrundlage: § 27 SchwbAV i. V. mit besonderem Förderprogramm des Integrationsamtes des LWV Hessen

Dauer der Förderung: i.d.R. für 2 Jahre. Die Dauer der pauschalierten Förderung orientiert sich an der Dauer der Förderung der Eingliederung durch die Agentur für Arbeit, also i.d.R. 3 Jahre, max. 5 Jahre. Danach ggf. auch langfristig als individuelle Leistung.

Leistungen an den Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes: mtl. Leistung des Integrationsamtes bei gleichzeitiger Förderung durch Dritte je nach Erfüllung der Pflichtquote zwischen 300 und 520 Euro (Quote unter 5% = 300 Euro, Quote 5 bis 5,5% = 410 Euro, Quote 5,5 % bzw. nicht beschäftigungspflichtig = 520 Euro). Mtl. Leistung des Integrationsamtes, wenn keine Förderung durch Dritte erfolgt, zwischen 580 und 940 Euro (Quote unter 5% = 580 Euro, Quote 5 bis 5,5% = 750 Euro, Quote 5,5 % bzw. nicht beschäftigungspflichtig = 940 Euro).

Leistungen dürfen insgesamt 50 %, die Höhe aller Förderungen 100% der Bruttolohnkosten nicht übersteigen. Ggf. werden nach dem Ende der pauschalierten Förderung zum Ausgleich weiterhin vorliegender behinderungsbedingter Einschränkungen individuelle auf den Einzelfall bezogene Hilfen zur Förderung der Beschäftigung gezahlt. Bei der Schaffung und Ausstattung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes bestehen Fördermöglichkeiten für Investitionen oder notwendige Hilfsmittel.

Informationen für Arbeitgeber zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen, die bisher in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder auf ausgelagerten Arbeitsplätzen arbeiten

Landeswohlfahrtsverband Hessen · Integrationsamt

Zu den Zielsetzungen des LWV Hessen gehört es, mehr Menschen den Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Deshalb gibt es für Arbeitsverhältnisse, die mit schwerbehinderten Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zustande kommen, eine besondere pauschalierte Förderung.

Die Höhe der Leistungen des Integrationsamtes ist davon abhängig, ob und in welcher Höhe der künftige Arbeitgeber die Beschäftigungspflichtquote erfüllt.

1. Mtl. Leistung des Integrationsamtes bei *gleichzeitiger* Förderung durch Dritte (z.B. Agentur für Arbeit) und für Ausbildungsverhältnisse:

Quote unter 5%	Quote 5 bis 5,5%	Quote über 5,5% bzw. nicht beschäftigungspflichtig
300 Euro	410 Euro	520 Euro

2. Mtl. Leistung des Integrationsamtes, wenn *keine* Förderung durch Dritte (z.B. Agentur für Arbeit) erfolgt:

Quote unter 5%	Quote 5 bis 5,5%	Quote über 5,5% bzw. nicht beschäftigungspflichtig
580 Euro	750 Euro	940 Euro

Die Leistungen des Integrationsamtes dürfen insgesamt 50 Prozent, die Höhe aller Förderungen 100 Prozent der Bruttolohnkosten nicht übersteigen.

Dauer

Die Dauer der pauschalierten Förderung orientiert sich an der Dauer der Förderung der Eingliederung durch die Agentur für Arbeit, also i.d.R. 2 Jahre, maximal 5 Jahre.

Nach dem Ende der pauschalierten Förderung werden zum Ausgleich weiterhin vorliegender behinderungsbedingter Einschränkungen individuelle, auf den Einzelfall bezogene Hilfen zur Förderung der Beschäftigung gezahlt.

Voraussetzungen

Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses oder eines Ausbildungsverhältnisses, jeweils mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die genannten Beträge entsprechend.

Weitere Unterstützung

Sollten für die Schaffung und Ausstattung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes noch weitere Investitionen oder Hilfsmittel notwendig sein, sprechen Sie mit unseren Mitarbeitern/innen über die Fördermöglichkeiten.

Stand: Oktober 2011

Gemeinsame Arbeitshilfen für die Arbeit des Fachausschusses in Werkstätten für behinderte Menschen

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM),
- Bundesagentur für Arbeit (BA) und
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS)

I. Grundsätzliches

Nach § 2 Abs. 1 der Werkstättenverordnung (WVO) ist bei jeder Werkstatt ein Fachausschuss (FA) zu bilden, dem in gleicher Zahl Vertreter

- der Werkstatt,
- der Bundesagentur für Arbeit und
- des zuständigen Trägers der Sozialhilfe

angehören und dessen Mitglieder mit allen anfallenden Aufgaben betraut werden.

Kommt die Zuständigkeit eines anderen Leistungsträgers in Betracht, zieht der FA zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzu (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WVO). Dies gilt insbesondere für den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Mitglieder des FA nehmen ihre Beratungsaufgaben umfassend und kompetent wahr, auch wenn ein Beratungsgegenstand den Aufgabenbereich der vertretenen Stelle nicht berührt. Voraussetzung dafür ist, dass allen Mitgliedern die notwendigen Unterlagen rechtzeitig zugeleitet werden.

Der FA ist ein beratendes Gremium, das u. a. Stellungnahmen gegenüber dem zuständigen Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (zuständiger Leistungsträger) zu beschließen hat.

Das Votum des FA bindet den zuständigen Leistungsträger grundsätzlich nicht (Ausnahme siehe Ziffer II 2.1.), gleichwohl hat der für die Leistungserbringung zuständige Leistungsträger das Votum bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen. Darüber hinaus kann der FA gegenüber den zuständigen Leistungsträgern und der Werkstatt Empfehlungen beschließen. Der FA beachtet im Rahmen seiner Arbeit die Aufforderung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention), das Recht von behinderten Menschen auf Gleichbehandlung, Teilhabe und Selbstbestimmung stetig zu verbessern.

Der Vertreter des zuständigen Leistungsträgers soll, soweit möglich, schon in der Sitzung des FA die Entscheidung über die Leistungsbewilligung treffen. Ist dies nicht möglich, soll unverzüglich nach der Sitzung unter Beachtung der Fristen des § 14 SGB IX entschieden werden.

II. Aufgaben des Fachausschusses in Einzelfällen

1. Eingangsverfahren

1.1 Vor Aufnahme in das Eingangsverfahren

Nach dem gesetzlichen Auftrag (§ 2 Abs. 2 WVO) erörtert der FA folgende Fragen:

- a) benötigt der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt oder
- b) kommen andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht?

In der Praxis wird es vielfach auch um die Frage gehen, ob ein Antragsteller wegen Art oder Schwere der Behinderung die Aufnahmevoraussetzungen zur Werkstatt (§ 136 Abs. 2 SGB IX) erfüllt.

Um in solchen Fällen die eigenständige Entscheidung des jeweiligen Leistungsträgers zu erleichtern, ist rechtzeitig (spätestens zwei Wochen vorher) ein Votum des Fachausschusses herbeizuführen, damit der zuständige Leistungsträger dieses Votum bei seiner Entscheidung mit berücksichtigen kann. Schließt sich der zuständige Leistungsträger diesem Votum nicht an, begründet er in seiner Entscheidung seine abweichende Auffassung. Der Sozialhilfeträger informiert die übrigen Mitglieder des FA, wenn er beabsichtigt, zur Klärung seiner Auffassung über die Erwerbsfähigkeit des behinderten Menschen das Verfahren nach § 44a SGB II einzuleiten (Begutachtung durch die Rentenversicherung).

1.2 Zum Abschluss des Eingangsverfahrens

Unter anderem zu erörternde Fragen:

- a) Ist die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben?

Wird die Werkstatt noch nicht als geeignete Einrichtung angesehen, hat sich der FA dazu zu äußern,

- nach welcher Zeit eine Wiederholung des Eingangsverfahrens zweckmäßig erscheint und
- welche anderen Leistungen zur Teilhabe in der Zwischenzeit durchgeführt werden sollen.

- b) Welche Bereiche der Werkstatt (Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich) und welche Beschäftigungsmöglichkeiten kommen für den behinderten Menschen in Betracht (z.B. Beschäftigungsmöglichkeiten im Handel, im Dienstleistungsbereich, im Handwerk, in der landwirtschaftlichen oder industriellen Produktion oder besondere Förderbereiche)?
- c) Welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, z.B. technische Arbeitshilfen, arbeitsbegleitende Maßnahmen, Fahrdienst (siehe § 33 Abs. 4 bis 6 SGB IX) und ergänzende Leistungen (siehe § 44 SGB IX) oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben (siehe Beispiele unter d) sind erforderlich?
- d) Welche andere Einrichtung oder sonstigen Maßnahmen zur Teilhabe kommen in Betracht, wenn die Werkstatt nicht die geeignete Einrichtung ist, z.B. Leistungen an Arbeitgeber, Integrationsfachdienste, Integrationsprojekte, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), Unterstützte Beschäftigung, Berufsausbildung oder Förderbereiche, die der Werkstatt angegliedert sind?

2. Berufsbildungsbereich

2.1 Rechtzeitig (spätestens 2 Wochen) vor Ablauf des ersten Jahres unter anderem zu erörternde Fragen:

- a) Kann die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden?
- b) Ist die Teilnahme an der Fortführung des Berufsbildungsbereiches (Aufbaukurs gem. § 4 Abs. 5 WVO) geboten?
- c) Ist eine Wiederholung der absolvierten Maßnahme (i.d.R. das zweite Jahr) im Berufsbildungsbereich notwendig? Der Stellungnahme des Fachausschusses zu a) kommt im Hinblick auf die Entscheidung über die Dauer der Maßnahmen nach § 40 Abs. 3 Satz 3 SGB IX besondere Bedeutung zu.

- 2.2 Rechtzeitig (spätestens 2 Wochen) vor Beendigung der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich unter anderem zu erörternde Fragen:
- a) Erscheint die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme inner- oder außerhalb der Werkstatt (Wechsel in eine andere oder weiterführende Rehabilitations- oder Berufsbildungseinrichtung) zweckmäßig?
 - b) Ist eine Wiederholung der absolvierten beruflichen Bildungsmaßnahme geboten?
 - c) Ist eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt zweckmäßig oder die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einem Integrationsprojekt geboten?
- 2.3 Rechtzeitig vor der vorzeitigen Beendigung oder einem Wechsel der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich.

3. Arbeitsbereich

Der FA hat auch nach Beendigung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches Beratungsaufgaben in Einzelfällen, und zwar z.B.

- 3.1 bei der Planung und Durchführung von arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen im Arbeitsbereich,
- 3.2 bei der Planung und Durchführung der notwendigen übergangsfördernden Maßnahmen, die im fortgeschriebenen Eingliederungsplan zu dokumentieren sind,
- 3.3 rechtzeitig vor einem erforderlichen Übergang in andere angemessene Förder- und Beschäftigungsmaßnahmen, wenn ein behinderter Mensch aus Altersgründen oder vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus der Werkstatt ausscheiden soll,
- 3.4 vor Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur Werkstatt, soweit das Ausscheiden nicht wegen des Alters oder auf Wunsch des Werkstattbeschäftigten erfolgen soll,
- 3.5 zur Frage, ob eine kürzere Beschäftigungszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig ist, oder wenn der behinderte Mensch eine solche kürzere Beschäftigungszeit im Einzelfall wünscht,
- 3.6 zur Frage der Beschäftigung einzelner behinderter Menschen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen, deren Zielsetzung sowie der Dauer dieser Beschäftigung, auch mit dem Ziel des Übergangs.

4. Weitere Beratungsaufgaben

- 4.1 Vor Wiederaufnahme in die Werkstatt nach gescheitertem Arbeitsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (eine Wiederaufnahme entspricht rechtlich einer Aufnahme im Sinne des § 2 Abs. 2 WVO). In diesen Fällen ist die Beratung über den individuellen Förderbedarf und über die weiteren konkreten Maßnahmen innerhalb von 3 Monaten abzuschließen.

Obwohl weder im Gesetz noch in der WVO ausdrücklich als Aufgabe des FA bestimmt, kann es sinnvoll sein, z.B. zu folgenden Punkten eine Stellungnahme abzugeben:

- 4.2 In welcher Weise bzw. mit welchen Verkehrsmitteln kann die Werkstatt erreicht werden (z.B. zu Fuß, mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrdienst)?
- 4.3 Welcher Bedarfsgruppe (§ 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB XII i. V. m. § 76 Abs. 2 Satz 3 SGB XII) ist der behinderte Mensch zuzuordnen?
- 4.4 Ob und unter welchen Voraussetzungen können behinderte Menschen, die in Einrichtungen nach § 136 Abs. 3 SGB IX (Förderstätten) betreut werden, in die Werkstatt wechseln?

III. Allgemeine Aufgaben des Fachausschusses

Der FA hat nach § 5 Abs. 5 WVO neben den Beratungspflichten auch Beteiligungsrechte. Diese Rechte nimmt er in Zusammenarbeit mit der Werkstatt wahr, z.B.

1. aus dem Fachkonzept der BA für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, und zwar
 - Beratung des werkstatteigenen Durchführungskonzeptes zur Umsetzung des Fachkonzeptes,
 - jährliche Zielvereinbarung zum Umfang von Betriebspraktika,
 - Beratung zu ausgelagerten Plätzen im Berufsbildungsbereich sowie Bericht der Werkstatt über die Durchführung und deren Ergebnisse.
2. bei der konzeptionellen Planung und Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen,
3. bei der Festlegung von Verfahrensabläufen und Auswahlkriterien der für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommenden Werkstattbeschäftigten,
4. bei der konzeptionellen Planung und Durchführung von Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
5. bei der Prüfung der Kompatibilität der geplanten Maßnahmen mit weiterführenden Bildungsangeboten und Erfordernissen des allgemeinen Arbeitsmarktes,
6. in allen grundsätzlichen Fragen, die im Zusammenhang mit der Förderung des Übergangs geeigneter Beschäftigter aus dem Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stehen.

IV. Qualität und Qualifizierung

1. Qualitätsentwicklung und -sicherung

Damit die der Werkstattanerkennung zugrunde liegenden Förderkonzepte für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich eingehalten und weiterentwickelt werden, ist es erforderlich, dass die Förderkonzepte und -strukturen durch den FA kontinuierlich begleitet werden. Im Rahmen seines Beratungsauftrages sind die Fördermaßnahmen auf Effektivität und Effizienz zu betrachten. Durch konzeptionelle Empfehlungen kann der FA zur Optimierung des Förderprozesses beitragen.

2. Fachliche Qualifikation der Mitglieder des Fachausschusses

Zur sachgerechten und verantwortungsbewussten Mitwirkung im FA sollen die Mitglieder insbesondere über Fachwissen in folgenden Bereichen verfügen:

- Grundkenntnisse auf folgenden Gebieten:
 - Entwicklungs- und Lernfähigkeit schwerbehinderter Menschen einschließlich der Auswirkungen der wesentlichen Behinderungsarten und –grade auf den individuellen Prozess der Sozialisation,
 - Überblick über arbeitspädagogische und förderdiagnostische Modelle und Konzepte der beruflichen und persönlichkeitsbildenden Förderung,
 - Methodik und Didaktik der Wissensvermittlung und –stabilisierung bei körperlich, geistig, psychisch und schwerstmehrfachbehinderten Menschen;
- Kenntnisse zu Fragen, die mit dem Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zusammenhängen, insbesondere über die Arbeitsmarktsituation in der Region;
- Kenntnisse der Grundlagen der Arbeits- und Berufsförderung, der Rechte und Pflichten der Leistungsempfänger, Sozialleistungs- und Einrichtungsträger;
- Kenntnisse der Rechtsgrundlagen der für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständigen Rehabilitationsträger (Sozialgesetzbuch I bis XII, BVG); insbesondere
 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33 ff. SGB IX),
 - Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit nach § 104 SGB IX,
 - Aufgaben der Integrationsämter nach § 102 SGB IX i.V. mit der SchwbAV,
 - Integrationsfachdienste (§§ 109 ff. SGB IX),
 - Integrationsprojekte (§§ 132 ff. SGB IX),
 - Berufsbildungsrecht (BBiG, HwO).

V. Beteiligung des Werkstattrates

Der Werkstatttrat hat in Angelegenheiten nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 WMVO das Recht, bei Fragen

- der Fort- und Weiterbildung einschließlich der Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
- zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mitzuwirken.

Diese Mitwirkungsrechte sind weitgehend deckungsgleich mit den Aufgaben des FA. Daher sind dem FA entsprechende Beschlüsse des Werkstattrates zur Kenntnis zu geben.

Die Werkstatt stellt sicher, dass der Werkstatttrat unterrichtet wird, wenn der FA zu Fragen der Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, der Versetzungen und Umsetzungen eine Stellungnahme abgibt (§ 7 WMVO).

VI. Verfahrensfragen

1. Allgemein

Den Vorsitz des FA hat der Vertreter der Werkstatt, ebenso obliegt die Geschäftsführung der Werkstatt (fachliche Anforderung an die Werkstatt gemäß des Ersten Abschnitts WVO).

Kommt die Zuständigkeit eines anderen Leistungsträgers in Betracht, zieht der FA zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzu (siehe auch I.).

Der FA kann auch andere Personen zur Beratung hinzuziehen und soll, soweit erforderlich, Sachverständige hören (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WVO).

Bei Fragen des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommen als sachverständige Mitarbeiter unterschiedlicher Stellen (insbesondere Mitarbeiter von Arbeitsagenturen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, Förderschulen) in Betracht.

Die Beschlüsse des FA müssen nicht einstimmig sondern können auch mit Mehrheit getroffen werden; das Stimmenverhältnis ist im Beschluss festzuhalten. Personen, die vom FA lediglich zur Beratung hinzugezogen oder als Sachverständige gehört werden, haben bei der Beschlussfassung über die Stellungnahme kein Stimmrecht.

Der FA kann auch im Umlaufverfahren Beschlüsse fassen, wenn kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht.

Allen Mitgliedern sind die erforderlichen Unterlagen (Reha-Antrag, ärztliche Gutachten, psychologische Gutachten, Eingliederungsplan bzw. Hilfeplan etc.) rechtzeitig, und zwar möglichst zwei Wochen vor der Sitzung, zuzuleiten. Die jeweilige verantwortliche Stelle stellt sicher, dass die notwendigen Unterlagen den Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Datenschutzrechtliche Bestimmungen werden dabei berücksichtigt.

Werkstatt, BA und zuständiger Träger der Sozialhilfe tragen Sorge für eine möglichst hohe personelle Kontinuität in der Besetzung des FA und gewährleisten, dass die von ihnen entsandten Personen über das erforderliche Fachwissen verfügen.

Die Werkstätten sind verpflichtet, im Eingangsverfahren für jeden Teilnehmer einen individuellen Eingliederungsplan zu erstellen, der kontinuierlich fortzuschreiben ist.

Dieser stellt eine wichtige Grundlage für die Beratungen im FA in allen Bereichen der Werkstatt dar.

Berät der FA über Angelegenheiten, die behinderte Menschen in ihren Rechten berühren, hat er die Anhörungsrechte nach § 3 Abs. 3 WVO zu beachten. Die Interessen und Wünsche des behinderten Menschen sind hierbei angemessen zu berücksichtigen.

2. Geschäftsordnung

Der FA soll sich eine Geschäftsordnung geben. Einen Vorschlag für eine Geschäftsordnung enthält Anlage 1.

3. Vorlagen, Dokumente

Eingliederungspläne, Fachausschussvorlagen, -berichte und -protokolle sollen auf Landesebene möglichst einheitlich gestaltet werden.

Das »Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)« der BA vom 21.06.2010 enthält Eckpunkte zum Eingliederungsplan (Anlage 2). Sie sind als Mindestanforderungen zu beachten.

VII. Anlagen

1. Muster einer Geschäftsordnung für Fachausschüsse
2. Eckpunkte zum Eingliederungsplan nach § 40 Abs. 1 Ziffer 1 SGB IX, § 3 Abs. 1 WVO
3. Musterformulare für Fachausschussprotokolle für das Eingangsverfahren (Anl. 3a) und den Berufsbildungsbereich (Anl. 3b)
4. Stellungnahme des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit vom 14.05.2008

Frankfurt, Münster, Nürnberg, den 01.10.2011

Geschäftsordnung für die Arbeit des Fachausschusses (FA) in Werkstätten für behinderte Menschen

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Allgemeines
- § 2 Mitglieder
- § 3 Sonstige Beteiligte
- § 4 Organisation
- § 5 Anhörung
- § 6 Stellungnahmen/Beschlüsse
- § 7 Fachausschusssitzungen

§ 1 Allgemeines

Die Aufgaben des FA richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben (§§ 2 bis 5 WVO) und orientieren sich an den Gemeinsamen Arbeitshilfen für die Arbeit des Fachausschusses in Werkstätten für behinderte Menschen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe vom 01.01.2005

§ 2 Mitglieder

- (1) Dem FA gehören als Mitglieder an
 - a) als Vertreter/in der Werkstatt (zugleich Vorsitzende/r)
 - b) als Vertreter/in der Bundesagentur für Arbeit
 - c) als Vertreter/in des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe
- (2) Die Mitglieder des FA sind schriftlich zu benennen. Sie können sich vertreten lassen.
- (3) Der FA ist beschlussfähig, wenn die unter a) bis c) genannten Mitglieder anwesend sind.

§ 3 Sonstige Beteiligte

- (1) Die Sozialleistungsträger nach § 42 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 SGB IX (z. B. Rentenversicherungsträger) werden an der Beratung des FA im Einzelfall beteiligt, wenn diese für die Leistungserbringung zuständig sind.
- (2) Sachverständige (Personen mit pädagogischer und psychologischer Kompetenz, Mitarbeiter von Arbeitsagenturen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Integrationsfachdiensten, örtlichen Sozialhilfeträgern, Gesundheitsämtern u.a.) sowie weitere Personen werden hinzugezogen, wenn eines der Mitglieder des FA dies verlangt.

§ 4 Organisation

- (1) Die Geschäftsführung umfasst unter anderem die Vorbereitung, die Einladung, Organisation und Durchführung der Sitzung.

- (2) Über die Beratungsergebnisse im Einzelfall wird jeweils ein Protokoll gefertigt. Außerdem werden über eventuell behandelte grundsätzliche Themen und deren Beratungsergebnisse Niederschriften gefertigt.
- (3) Die Protokolle über die Beratungen im Einzelfall müssen mindestens folgende Angaben enthalten:
 - Personalien des behinderten Menschen,
 - Teilnehmerliste der Sitzung des FA,
 - die Stellungnahme des FA,
 - bei abweichendem Votum eines FA-Mitgliedes die Begründung,
 - Stellungnahmen nach § 3 hinzugezogener sonstiger Beteiligter,
 - Stellungnahme zur Notwendigkeit der Teilnahme am Fahrdienst.
- (4) Die Sitzung des FA findet spätestens zwei Wochen vor Abschluss des Eingangsverfahrens bzw. Beendigung von berufsfördernden Maßnahmen im Berufsbildungsbereich statt, damit dem zuständigen Rehabilitationsträger rechtzeitig eine Bescheiderteilung für die weiteren Maßnahmen möglich ist.
- (5) Zur Beratung der sonstigen Aufgaben vereinbaren die Mitglieder frühzeitig die notwendigen Termine.
- (6) Allen Mitgliedern werden die erforderlichen Unterlagen (z.B. Reha-Antrag, ärztliche Gutachten, psychologische Gutachten, Eingliederungsplan) rechtzeitig, und zwar spätestens Tage vor der Sitzung, zugeleitet.
- (7) Der im FA besprochene Eingliederungsplan wird der/dem behinderten Menschen ausgehändigt und ggf. erläutert. Der zuständige Rehabilitationsträger erhält umgehend einen Abdruck.

§ 5 Anhörung

- (1) Der FA hat die Aufgabe, vor seiner Meinungsbildung den behinderten Menschen und/oder seinen gesetzlichen Vertreter anzuhören (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 6, § 5 Abs. 5 WVO) und die Interessen und Wünsche des behinderten Menschen in seine Beratungen einzubeziehen.

Die Anhörung erfolgt – im Einvernehmen mit dem behinderten Menschen und/oder seinem gesetzlichen Vertreter – in Vorbereitung der FA-Sitzung durch die Werkstatt (Sozialer Dienst). Das Ergebnis der Anhörung wird schriftlich festgehalten. Der behinderte Mensch kann eine Anhörung vor dem FA verlangen.

- (2) Die Anhörung erfolgt in der Regel mündlich. Sie muss schriftlich erfolgen, wenn der behinderte Mensch bzw. sein gesetzlicher Vertreter dies wünschen.

§ 6 Stellungnahme/Beschlüsse

- (1) Der FA als beratendes Gremium fasst nach Meinungsbildung unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechtes der/des behinderten Menschen einen Beschluss, der als Empfehlung an den zuständigen Rehabilitationsträger herangetragen wird. Beschlüsse können in geeigneten Fällen auch im Umlaufverfahren getroffen werden.
- (2) Jedes Mitglied des FA (s. § 2 Abs. 1a bis c) hat eine Stimme.
- (3) Ergehen Stellungnahmen/Beschlüsse nicht einstimmig, sind abweichende Auffassungen im Protokoll festzuhalten und zu begründen.

§ 7 Fachausschusssitzungen

- (1) Die Sitzungen des FA finden regelmäßig statt. Die Anlässe, zu denen der FA im Einzelnen zu beraten hat, ergeben sich aus Ziffer II der Gemeinsamen Arbeitshilfen.
- (2) In besonderen Fällen kann eine Sitzung einberufen werden, wenn mindestens zwei benannte Mitglieder des FA dazu auffordern.

