

Vorlage-Nr. 14/1261

öffentlich

Datum: 03.06.2016
Dienststelle: Stabsstelle 70.30
Bearbeitung: Dr. Schartmann, Frau Stenzel

Sozialausschuss **20.06.2016** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Dokumentation der Informations- und Bildungsreise des Sozialausschusses

Kenntnisnahme:

Die Dokumentation der Informations- und Bildungsreise des Sozialausschusses wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Zusammenfassung:

Der Sozialausschuss hat in der Zeit vom 11.04.-13.04.2016 eine Informations- und Bildungsreise nach Baden-Württemberg durchgeführt.

Mit dieser Vorlage wird dem Ausschuss die Dokumentation der Reise zur Verfügung gestellt.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1261:

Der Sozialausschuss hat in der Zeit vom 11.04.2016 bis zum 13.04.2016 eine Informations- und Bildungsreise nach Freiburg und Umgebung durchgeführt. Schwerpunkt der Reise ist das Thema „Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ gewesen. Die Inhalte der Reise wurden dem Sozialausschuss mit der Vorlage 14/ 995 vorgestellt.

Mit dieser Vorlage werden einzelne Programmpunkte mit herausgehobener Bedeutung zusammengefasst sowie die Dokumentation der Reise (s. Anlage) vorgelegt. Während des Besuches der „Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen“ (GWW, siehe unter 3.) wurden zwei Filme gezeigt – diese sind nicht in der Dokumentation enthalten. Der Film zu „Nueva“ ist über folgenden Link zu erreichen:

<http://www.nueva-network.eu/de/Presse/Videos/>

Der Film zu den „Kulturvermittlern“ wird voraussichtlich im August auf einem noch einzurichtenden YouTube-Kanal auf der Webseite der Einrichtung veröffentlicht (www.gww-netz.de). Eine Veröffentlichung vorab ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

1. In Stuttgart fand am 11.04.2016 ein Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg statt. Neben einer Einführung in die Aufgaben des KVJS und aktuelle Entwicklungsperspektiven stellte ein Schwerpunkt die Vorstellung des Projektes „Aktion 1.000 – Perspektive 2020“ durch den zuständigen Referatsleiter beim KVJS dar. Im Rahmen des Projektes ist es nach eigenen Angaben gelungen, seit Projektstart im Jahr 2005 bis zum 31.12.2015 über 3.700 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (einschl. Integrationsprojekten) zu vermitteln. Von entscheidender Bedeutung für diesen Erfolg sind laut KVJS zwei Faktoren gewesen:
 - für die beiden Aufgabenfelder „Übergang Schule-Beruf“ und „Übergang WfbM-allgemeiner Arbeitsmarkt“ wurden verbindliche Verfahrensabsprachen in einem landesweiten Teilhabeausschuss getroffen. Dem Teilhabeausschuss gehören das Schulministerium, das Arbeitsministerium, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, die Rentenversicherung, der Eingliederungshilfeträger, der Städte- und Landkreistag, das Integrationsamt sowie Leistungserbringer an.
 - Der Integrationsfachdienst (IFD) begleitet den Übergangsprozess kontinuierlich und wird leistungsträgerübergreifend beauftragt.
2. Im Rahmen des Programmpunktes „Das schweizerische Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung“ im Arbeitsleben berichtete Frau Bertherin von dem Verein „Impulse – Basel“ von unterschiedlichen Aspekten, wie sie Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund der schweizerischen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützt. Gute Erfahrungen hat „Impulse – Basel“ mit der Vergabe eines Labels gemacht, welches Arbeitgeber erhalten, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigten. Arbeitgeber werden damit zum einen ausgezeichnet, zum anderen erhalten sie Beratung und Unterstützung bis hin zum organisierten Austausch mit anderen Unternehmern.

3. Die GWW stellte in Sindelfingen ihre Arbeit vor. Von besonderer Bedeutung ist die Arbeit mit Flüchtlingen mit Behinderung gewesen ebenso wie die Qualifizierung von Menschen mit Behinderung nach dem „Nueva-Konzept“ (Nutzerevaluation). Danach werden Menschen mit Behinderung zu Evaluatoren qualifiziert und bewerten Angebote der Behindertenhilfe aus ihrer Nutzerexpertensicht.

Die Dokumentation der Reise ist in elektronischer Form der Vorlage beigefügt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Reise haben die Broschüre in Papierform erhalten.

In Vertretung

LEWANDROWSKI



DOKUMENTATION

Studien- und Informationsreise
des Sozialausschusses
der 14. Landschaftsversammlung Rheinland
nach Freiburg und Umgebung
11.04.2016–13.04.2016

DOKUMENTATION

Studien- und Informationsreise
des Sozialausschusses
der 14. Landschaftsversammlung Rheinland
nach Freiburg und Umgebung
11.04.2016–13.04.2016

IMPRESSUM

Herausgeber Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
Dezernat Soziales

Redaktion Dr. Dieter Schartmann
Katja Stenzel

Layout Solveig Kemsies | LVR-Druckerei
Druck LVR-Druckerei

Köln, Juni 2016

INHALT

1 Kommunalverband für Jugend und Soziales Stuttgart	8
2 WfbM Rudolph-Sophien-Stift Stuttgart	65
3 BILA Lebenshilfe Breisgau	69
4 Das Unterstützungssystem in der Schweiz	76
5 Impulse Basel	94
6 „Aktiv den Übergang gestalten“ Caritas Freiburg	108
7 BVE/KoBV Integrationsfachdienst Freiburg	118
8 Hofgut Himmelreich Kirchzarten	124
9 Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten Sindelfingen	131

PROGRAMM

Montag, 11.04.16

06.00	Treffpunkt LVR Horionhaus Köln-Deutz
06.15	Abfahrt von Köln-Deutz
	Dazwischen Frühstückspause in der Raststätte Büttelborn
ca. 12.00	Eintreffen in Stuttgart beim KVJ (Kommunalverband für Jugend und Soziales) Mittagsimbiss Vorstellung des KVJS sowie Präsentation und Austausch zu „Aktion 1.000 – Perspektive 2020“
14.00	Abfahrt zum Rudolph-Sophien-Stift, Stuttgart
14.30	Rudolph-Sophien-Stift Fachaustausch zum Wechsel von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, div. Projekte
16.00	Abfahrt nach Freiburg
ca. 19.00	Freiburg, Bergfahrt und anschließend Abendessen im Schloßbergrestaurant Dattler
Anschließend	Talfahrt mit der Schloßbergbahn und Fahrt zum Hotel, Einchecken

Dienstag, 12.04.16

Tagungsraum Hotel

08.45–09.00	Begrüßung und Kurzvortrag durch die Geschäftsführung des Hotels
09.00–09.45	Vorstellung des Projektes BILA durch die Geschäftsführung der Lebenshilfe Breisgau
09.45–12.45	Austausch mit den Vertretern aus der Schweiz Vorstellung des Unterstützungssystems in der Schweiz sowie div. Projekte
12.45–13.45	Mittagsimbiss
13.45–14.45	Projekt „Aktiv den Übergang gestalten“, Caritas Freiburg
14.45–15.45	Vorstellung BVE/KoBV, Integrationsfachdienst Freiburg
16.00	Abfahrt zum Hofgut Himmelreich, Kirchzarten
16.30	Integrationsprojekt Hofgut Himmelreich Begrüßung durch die Geschäftsführung, Konzeptvorstellung
18.00	Abendessen im Restaurant des Hofgut Himmelreich
Anschließend	Rückfahrt zum Hotel

Mittwoch, 13.04.16

	Frühstück im Hotel, Auschecken
08.30	Abfahrt nach Sindelfingen
11.30	GWW Sindelfingen (Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten) Begrüßung durch die Geschäftsführung und fachlicher Austausch zur Qualifikation von WfbM – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie div. Projekte
Dazwischen	Mittagsimbiss
14.30	Rückfahrt nach Köln
Dazwischen	0.45 Min. Lenkzeitpause
ca. 20.30	Ankunft in Köln-Deutz

TEILNEHMER

Hohl, Peter
Kleefisch, Peter Josef
Dr. Leonards-Schippers, Christiane
Nabbefeld, Michael
Kersten, Gertrud
Wörmann, Josef

Berten, Monika
Daun, Dorothee
Kielmann, Peter
Pöhler, Raoul
Schmerbach, Cornelia
Zepuntke, Klaudia

Müller-Hechfellner, Christine
Schäfer, Ilona
Zsack-Möllmann, Martina

Pohl, Mark Stephen
Boos, Regina

Detjen, Ulrike

Lewandrowski, Dirk
Prof. Dr. Faber, Angela
Lapp, Gabriele
Beyer, Christoph
Dr. Schartmann, Dieter

VORWORT

In der konstituierenden Sitzung des Sozialausschusses am 18.11.2014 wurde von den Mitgliedern des Sozialausschusses übereinstimmend ausgeführt, dass ein großes Interesse an dem Thema „Arbeit und Beschäftigung“ besteht. „Arbeit und Beschäftigung“ soll eines der Themen sein, mit denen sich der Sozialausschuss in der 14. Wahlperiode ausführlich beschäftigen wird.

Ziel einer Informationsreise ist es, innovative Beispiele anderer Einrichtungen und Bundesländer kennen zu lernen und damit neue Impulse für die Menschen mit Behinderung im Rheinland zu erhalten. Ideen und Anregungen, die während der Reise gewonnen werden, können die Arbeit des Sozialausschusses in dieser Wahlperiode und darüber hinaus ergänzend bereichern.

Am 26.06.2015 wurde die Reise des Sozialausschusses nach Freiburg und Umgebung im Landschaftsausschuss beschlossen. Die Unterbringung in der Zeit vom 11.–13.04.2016 erfolgte im „Green City Hotel Vauban“, einem Integrationsprojekt, in Freiburg. Das „Green City Hotel Vauban“ wird von einer gemeinnützigen GmbH als Integrationsunternehmen betrieben, in dem zehn Menschen mit Behinderung in einem festen Arbeitsverhältnis mit tariflicher Bezahlung beschäftigt sind.

Ausgehend von diesem Quartier wurde die Reise so geplant, dass zum einen Projekte aus Freiburg und grenzüberschreitende Systeme in der Schweiz ein Thema waren sowie ein Integrationsprojekt in Kirchzarten besucht wurde. Zum anderen wurden mehrere Stationen in Stuttgart zum Thema Arbeit und Beschäftigung aufgesucht.

Der Sozialausschuss hat durch seine Informationsreise wichtige Impulse und Anregungen für seine weitere Arbeit erhalten, vor allem auch im Hinblick auf den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dafür möchte ich mich bei allen Beteiligten ganz herzlich bedanken.

Die während der Reise gezeigten Präsentationen und Projektbeschreibungen sowie weitere interessante Ausführungen sind in dieser Dokumentation zusammengefasst.

Köln, im Juni 2016

Martina Zsack-Möllmann,
Vorsitzende des Sozialausschusses

1 | Kommunalverband für Jugend und Soziales | Stuttgart





Aktion 1000 – Perspektive 2020

Strukturen, Entwicklungen,
Ergebnisse und nachhaltige
Wirkungen

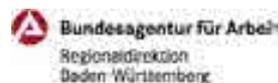
Berthold Deusch



Aktion 1000

Ausgewählte Evaluationsergebnisse zur
Aktion 1000 – Perspektive 2020
in Baden-Württemberg

Projektpartner:



www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020.html

Entwicklungen



- | | |
|--|------|
| 1. Integrationsfachdienste beauftragt | 2005 |
| 2. Integrationsunternehmen auf- und ausgebaut | 2005 |
| 3. BVE und KoBV starten ESF- Co-finanziert | 2005 |
| 4. Teilhabeausschuss und Arbeitsausschüsse | 2006 |
| 5. Netzwerk- und Berufswegekonferenzen | 2006 |
| 6. Teilhabeplan entwickelt und eingeführt | 2007 |
| 7. Grundlagen zur Förderung von Übergängen | 2008 |
| 8. Eckpunkte und Schulversuchsbestimmung des KM zur Umsetzung von BVE und KoBV | 2008 |

Entwicklungen



- | | |
|--|------|
| 9. Ergänzende Lohnkostenzuschüsse (Budget für Arbeit) | 2008 |
| 10. Aktion 1000plus mit Nachhaltigkeitsevaluation | 2009 |
| 11. Leistungsbeschreibung Jobcoaching in KoBV | 2009 |
| 12. Kooperationsvereinbarung zu BVE/KoBV | 2010 |
| 13. Rahmenvereinbarung „Jobcoaching“ (LAG-WfbM u. KVJS) | 2010 |
| 14. Initiative Inklusion | 2011 |
| 15. Kompetenzinventar auf Basis der ICF | 2011 |
| 16. Förderprogramme: „Arbeit Inklusiv“ und „Ausbildung Inklusiv“ | 2012 |

Entwicklungen



- 17. Kompetenzinventar und BWK in Sonderschulen 2013
- 18. Kompetenzinventar und BWK in Schulen 2014
- 19. Ausbildung Multiplikatoren für Kompetenzinventar 2014
- 20. „Inklusives Schulgesetz“ tritt am 01.08. in Kraft 2015
 - Bildungswege- und Berufswegekonferenzen
 - Kompetenzinventar (KI)
 - BVE und KoBV sind nun gesetzlich geregelt.
- 21. Klausurtagung für Multiplikatoren 2015
- 22. Konzeption zum Ausbildungscoaching (Schwerpunkt Autisten) 2016

Aktion 1000 – Perspektive 2020 (Initiative Inklusion - Wirtschaft Inklusiv)



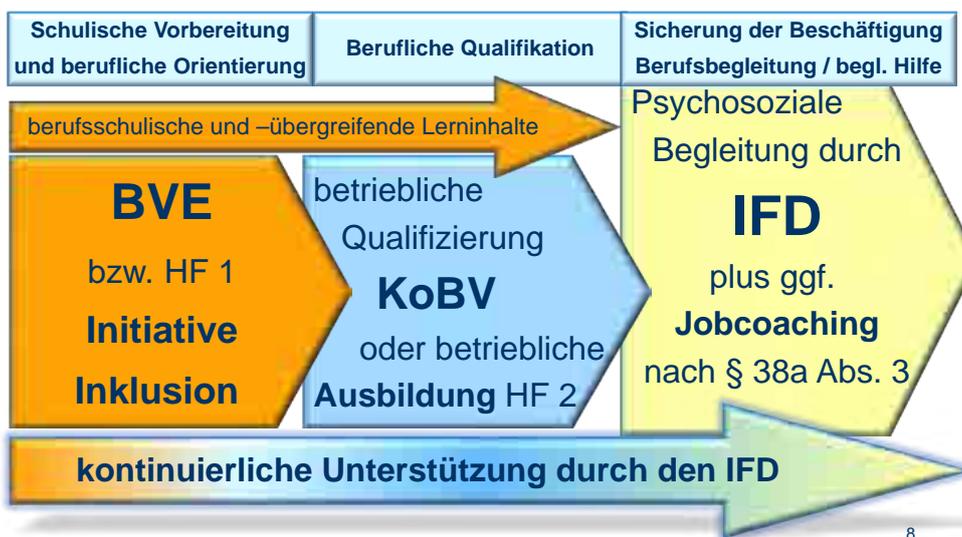
Prozesslenkung auf Landesebene

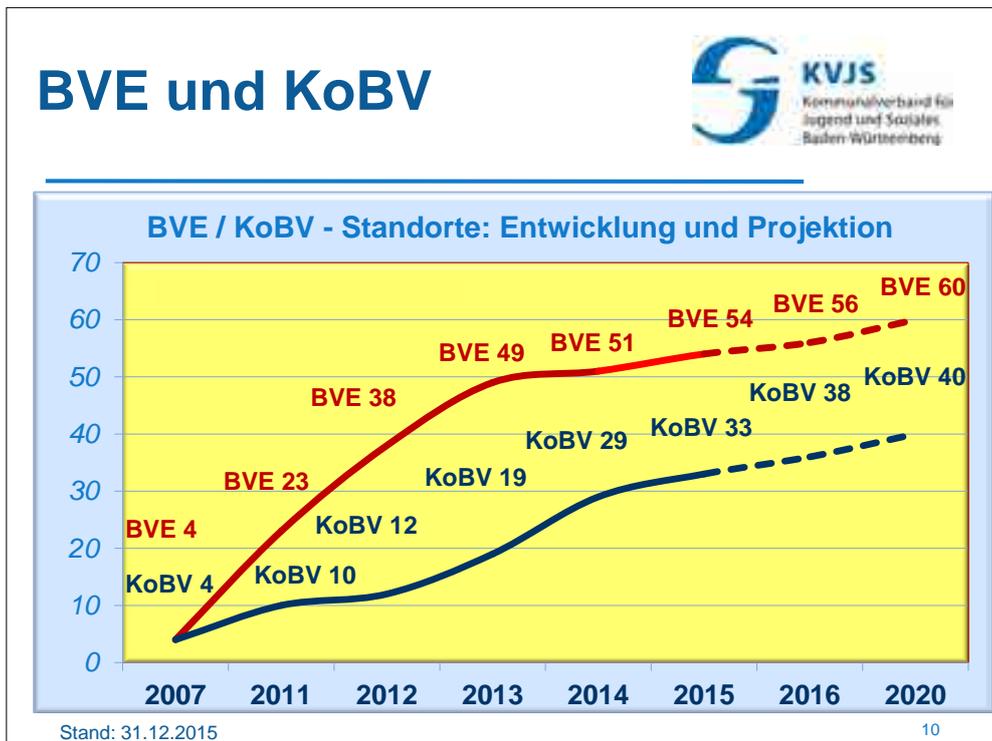
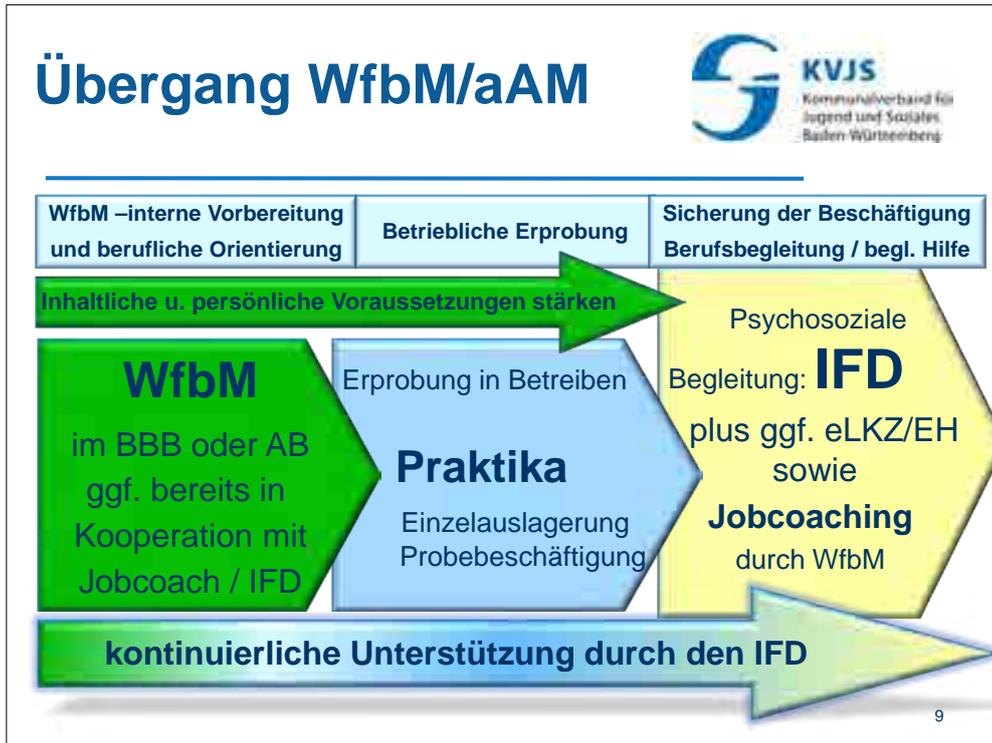


Die Aktion 1000 ist nur wirksam mit enger Verzahnung unterschiedlicher Leistungen (Komplexleistungen), die zum gleichen Zeitpunkt erforderlich werden

- Komplexleistungen müssen früh abgestimmt und verbindlich vereinbart werden
- Auf Landesebene stellt dies das Exekutivteam (KVJS, KM, SM und RD/BA) sicher
- Vor Ort stellen dies IFD, Regionalkoordinatoren des KVJS und lokale Partner sicher

Übergang Schule/Beruf





Fallzahlen IFD



11

Schüler/innen

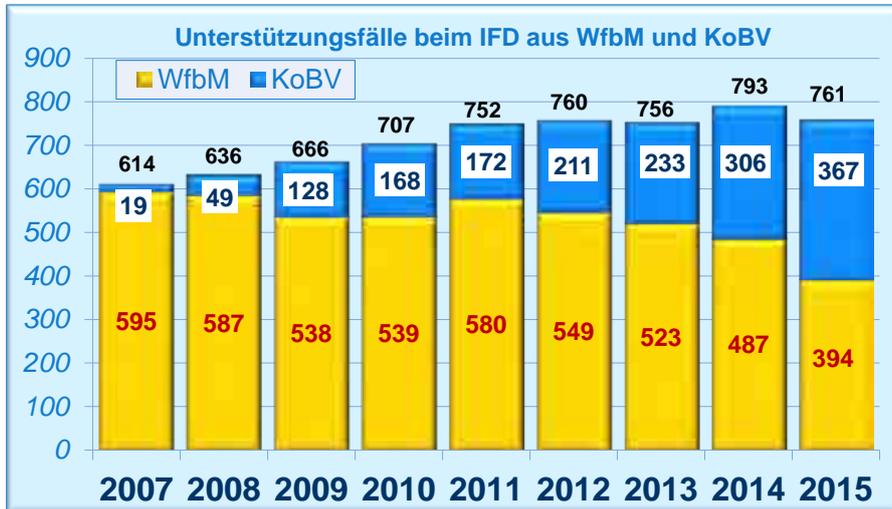


gesamt seit 2005 = 11530 / seit 09/2011 Initiative Inklusion

* Davon 936 in einer BVE

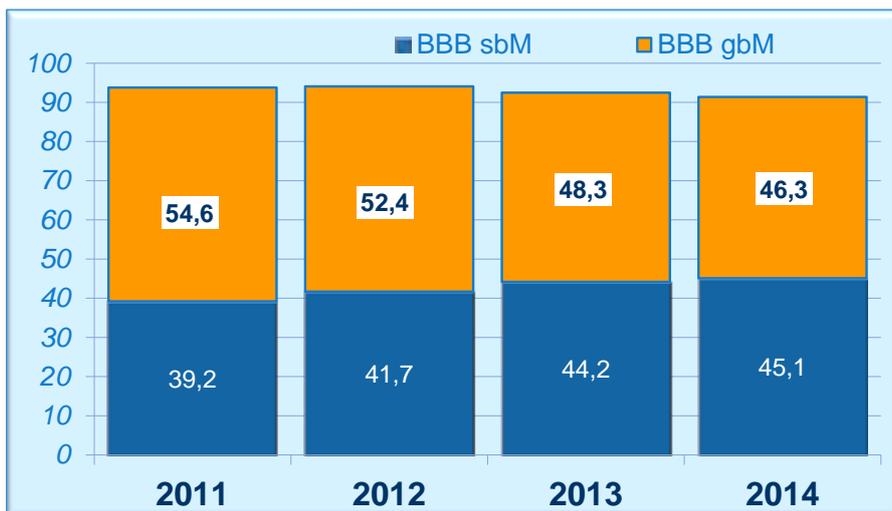
12

Klienten: WfbM/KoBV



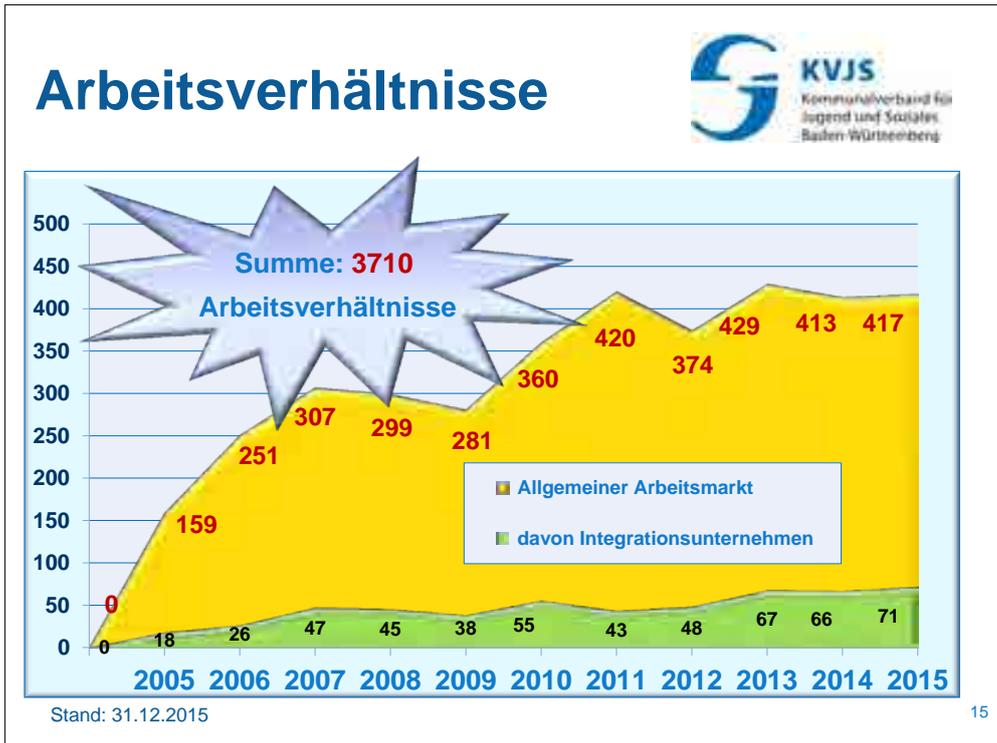
Übergänge aus WfbM und Teilnehmer KoBV / Gesamt seit 2005: 7476 / Schnitt: 679 Fälle im Jahr 13

Evaluation WfbM

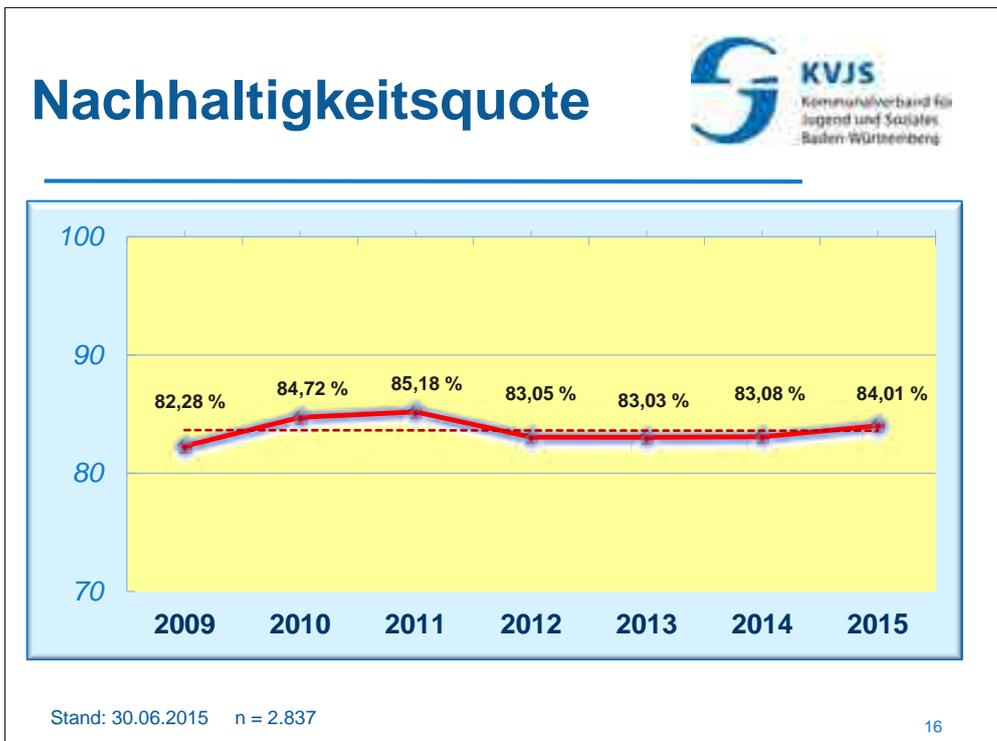


Stand: 31.12.2014, Angaben in Prozent

14



15



16

Förderung Übergänge



Im Durchschnitt der Neufälle 2012 bis 2014 n = 852

- Durchschnittslohn:
- 1.236 € AN-Brutto bei
 - 31,1 h/Woche
 - Ø 9,15 € pro h



Hochrechnung auf
38,5 h/Woche:
1.530 € Brutto

17

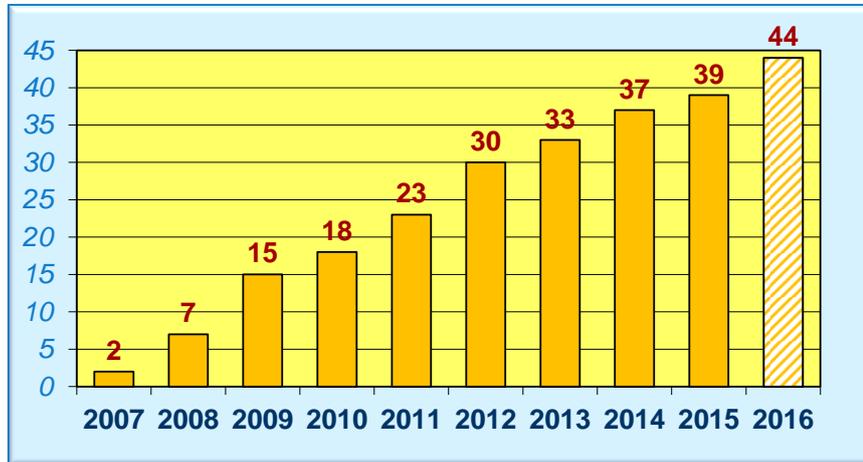
Förderung Übergänge



Förderzusagen an Arbeitgeber für fünf Beschäftigungsjahre

„Arbeit Inklusiv“	
plus	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;"> Volumen: 15 Mio. € </div>
EGZ nach SGB III	bis 70 %
36 Monate	ab 37. Monat
Zusätzlicher Anreiz: 3 Inklusionsprämien	
Laufzeit: 2012 bis 2017	

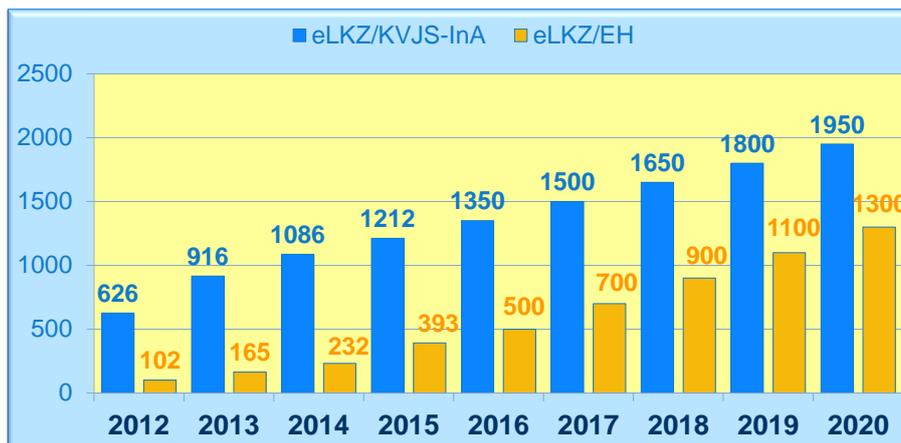
Ergänzende Lohnkostenzuschüsse



Verwaltungsvereinbarungen mit Stadt- und Landkreise / Stand: 31. Dezember 2015

19

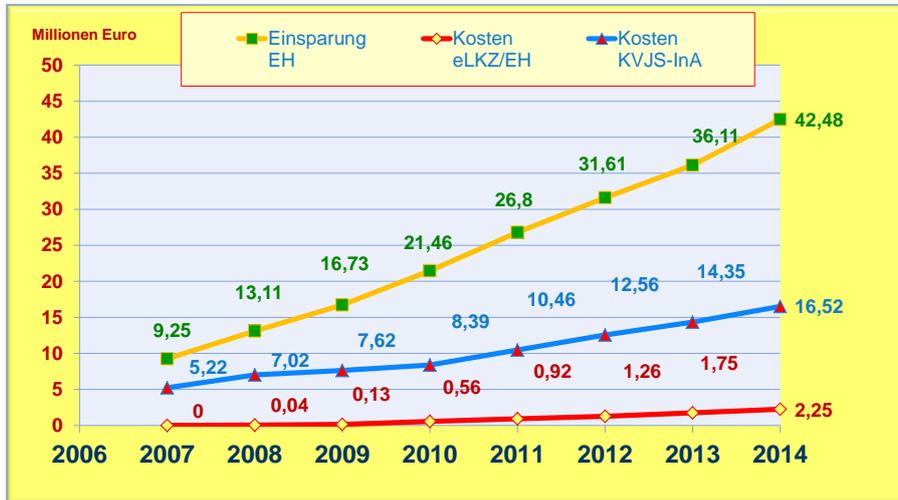
Ergänzende Lohnkostenzuschüsse



Anteile KVJS-InA bzw. der Stadt- und Landkreise / Stand: 31.12.2015

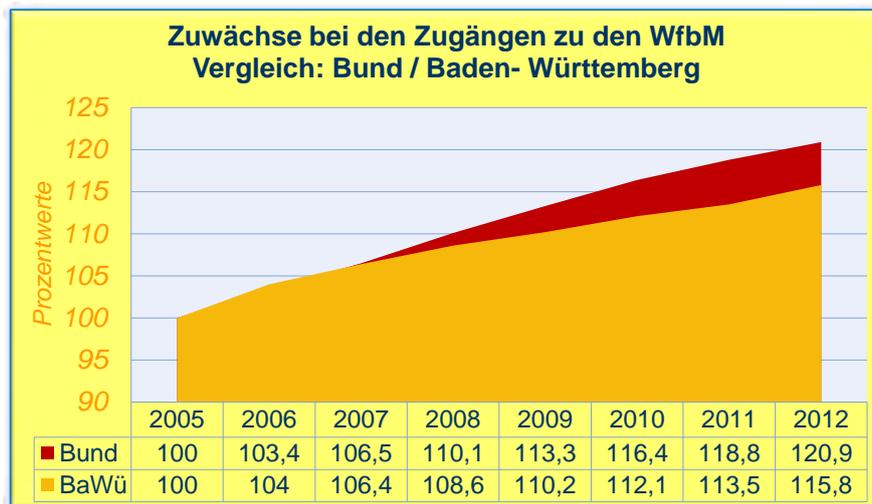
20

Einsparungen - Kosten



Stand: 31.12.2014 Kumulierte Einsparungen EH 2005 – 2014 = 190 Mio. € / Kosten InA = 82 Mio. €

Zugänge zu WfbM



Datenbasis: Erhebungen der BAG-üs / KVJS – Dezernat 2

22

Kompetenzinventar



- Behinderung ist kein bestimmendes Merkmal einer Person (ICF und SGB IX)
- Die Erfassung einer Behinderung ist keine normative Festlegung, sondern ein deskriptiver Vorgang
- Schädigung ist statisch - Behinderung hängt vom Kontext ab
- Teilhabe ist das Maß in dem Aktivitäten selbstbestimmt, eigenverantwortlich und gleichberechtigt entfaltet werden können

Kompetenzinventar



Kompetenzinventar



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales,
Baden-Württemberg

Grund-
aussagen und
Hinweise zum
Kompetenz-
inventar

Mantelbogen
Teil 1: Antrag
Teil 2: BWK

- Aussagen der Schule
- Voraussetzungen für betriebliche Erprobung
- Arbeitsanalyse des IFD

Module zu den jeweiligen Behinderungsarten

Der Mantelbogen und die Module beinhalten die Items der Gesamtbeurteilung der Schule für die ‚Berufsberatung‘ der Bundesagentur für Arbeit.

25

Kompetenzinventar



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales,
Baden-Württemberg

Module

Später: Emotionen

Autismus

Epilepsie

Lernen

Sprechen

Sehen

Motorik

Hören

26

Kontinuierliche Unterstützung



KM Sonder-schulen	KM Berufliche Schulen	Arbeitsagentur	Integrationsamt	Eingliederungs-hilfeträger
-------------------	-----------------------	----------------	-----------------	----------------------------



Von der beruflichen Orientierung bis zur Erreichung des Rentenalters

Projektleitung und Evaluationsstelle



Ansprechpersonen beim KVJS:

Projektleitung:

Berthold Deusch

KVJS – Integrationsamt
 Erzbergerstraße 119
 76133 Karlsruhe
 0721-8107-911
 berthold.deusch@kvjs.de

Evaluation:

Dagmar Rendchen

KVJS – Integrationsamt
 Erzbergerstraße 119
 76133 Karlsruhe
 0721-8107-913

von 2008 bis 2014:
Steffi Gerster – Ravensburg

Weitere Informationen unter:

www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020.html

Eckpunkte zur AKTION 1000 – Perspektive 2020

Einleitung:

Zur Förderung der Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt wurde gemeinsam mit den Beteiligten ein umfassender Entwicklungsprozess angelegt. Zur Abstimmung wurden auf Landesebene der Teilhabeausschuss mit seinen Arbeitsausschüssen, vor Ort die Netzwerkkonferenzen sowie für den einzelnen Menschen mit Behinderung, die Berufswegekonferenzen eingeführt. Mit der Umsetzung der Aktion 1000plus, zeitweise mitfinanziert aus Mitteln der Initiative Inklusion der Bundesregierung, konnten im Zeitraum von 2005 bis 2013 bisher insgesamt 2.877 Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte und 22 Ausbildungsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Chronologische Übersicht zu den dafür initiierten strukturellen Veränderungen und Vereinbarungen:

2005

- Die Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten und die langfristige Absicherung der dabei erreichten Arbeitsverhältnisse werden vorrangige Aufgabe der Integrationsfachdienste (IFD) in Baden-Württemberg.
- Der flächendeckende Ausbau der Integrationsunternehmen beginnt. Ziel ist es, in jedem Landkreis mindestens ein Integrationsunternehmen zu ermöglichen.
- Die Modellprojekte zur Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) in Pforzheim und Leonberg und zur Kooperativen Beruflichen Vorbereitung (KoBV) in Lörrach und in Bruchsal starten.
- Die Berufswegekonferenzen werden an den Modellstandorten verbindlicher Standard.
- Das Förderprogramm „Aktion Arbeit“ wird speziell für die Zielgruppe der Aktion 1000 entwickelt und eingeführt.

2006

- Der Teilhabeausschuss und seine Arbeitsausschüsse „Schule“, „WfbM“ und „Übergänge“ nehmen auf Landesebene ihre Arbeit auf.
- Die Netzwerkkonferenzen nehmen vor Ort unter Federführung der Stadt- und Landkreise ihre Arbeit auf.

2007

- Der individuelle Teilhabeplan wird entwickelt und an den Modellstandorten eingeführt

2008

- Die Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen werden entwickelt, abgestimmt und flächendeckend eingeführt.
- Ergänzende Lohnkostenzuschüsse als Mittel der Eingliederungshilfe starten – zunächst als gemeinsames Modell des KVJS mit den Landkreisen Böblingen und Calw im Rahmen des persönlichen Budgets – noch im gleichen Jahr in der heutigen Form als gemeinsamer Lohnkostenzuschuss im Enzkreis und im Landkreis Karlsruhe.
- Die Leistungsbeschreibung zum Jobcoaching in KoBV wird unter der Federführung des Arbeitsausschusses „WfbM“ gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem KVJS entwickelt.
- Das Kultusministerium verabschiedet die Schulversuchsbestimmung als Grundlage zum Ausbau von BVE und KoBV – es entstehen weitere BVE und KoBV-Standorte.

2009

- Mit der Aktion 1000plus wird die Aktion 1000 erweitert und bis zum 31.12.2013 verlängert.
- Die „Unterstützten Beschäftigung“ (UB) ist zum 31.12.2008 in Kraft getretenen.
- Mit der UB wurden Maßnahmen zur „Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ)“ sowie „Berufsbegleitung“ eingeführt.
- InbeQ entspricht im Wesentlichen KoBV. Allerdings umfasst InbeQ kein berufsschulisches Angebot und keine zwingende Kooperation mit dem IFD. Um die Kontinuität beim Übergang Schule/Beruf zu wahren, bildeten die Träger der WfbM und die IFD lokale Bietergemeinschaften zur Beauftragung von InbeQ. Grundlage hierzu legte die entsprechende Rahmenempfehlung „Bietergemeinschaften InbeQ“, die zwischen der LAG-WfbM und dem KVJS-Integrationsamt am 04.02.2009 abgeschlossen wurde.

2010

- Die Kooperationsvereinbarung zur flächendeckenden Einführung von BVE/KoBV wird am 16. Dezember 2010 zwischen der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und dem KVJS-Integrationsamt abgeschlossen.

2011

- Mit den „Grundsätzen zum Jobcoaching im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung“ vom 01.01.2011 hat das Integrationsamt beim KVJS ein wichtiges Element zur Sicherung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt geregelt. Mit diesem Instrument können wesentlich behinderte Menschen bei der Bewältigung neuer beruflicher Anforderungen gezielt durch externe Jobcoaches direkt am Arbeitsplatz unterstützt werden. Die Grundsätze wurden nach ersten Erfahrungen zum 01.12.2012 neu gefasst.
- Mit der Ausführung des Jobcoachings werden ausschließlich besonders qualifizierte Fachkräfte über den IFD durch das Integrationsamt beauftragt. Dies sind in der Regel Jobcoaches, die bereits im Kontext Übergang Schule/Beruf – insbesondere im Format KoBV oder InBeQ – bereits Klienten und deren Arbeitgeber kennen. Zur Absicherung der erforderlichen Qualität des Jobcoachings sowie den Regelungen zur Falldokumentation und Beauftragung wurde am 04.04.2011 zwischen dem KVJS-Integrationsamt und der LAG-WfbM eine entsprechende „Rahmempfehlung „Jobcoaching im Kontext der Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX“ abgeschlossen.
- Für seelisch oder neurologisch behinderte Menschen werden im Einzelfall auch niedergelassene Ergotherapeuten oder vergleichbare Fachkräfte eingesetzt.
- Die Initiative Inklusion des Bundes wird in Baden-Württemberg in den Strukturen der Aktion 1000plus umgesetzt. Damit werden – entsprechend dem bisherigen Konzept BVE/KoBV – weitere Schulen für geistig- oder lernbehinderte Menschen in die Maßnahmen der Berufsorientierung einbezogen und die Zielgruppe der Aktion 1000plus um spezifische Angebote für junge Menschen mit Autismus, Epilepsie oder einer Sinnes- bzw. Körperbehinderung erweitert. Hierzu schließen das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und

das KVJS-Integrationsamt am 06. Dezember 2011 eine entsprechende Kooperationsvereinbarung.

2012

- Die Förderprogramme „Arbeit Inklusiv“ und „Ausbildung Inklusiv“ werden aufgelegt. Sie unterstützen die Erschließung und Sicherung von Teilhabemöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, indem sie Arbeitgebern ermöglichen, die besonderen Risiken und Belastungen, die mit der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf verbunden sein können, dauerhaft auszugleichen.
- Die Landesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke wird in den Teilhabeausschuss aufgenommen.
- Zum weiteren Ausbau der KoBV-Angebote erfolgen erstmals Ausschreibungen für das Jobcoaching in KoBV durch die Arbeitsagenturen. Die dabei eingesetzten Verdingungsunterlagen basieren auf Leistungsbeschreibung zum Jobcoaching in KoBV, das wird im Jahr 2008 unter der Federführung des Arbeitsausschusses „WfbM“ gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem KVJS entwickelt wurde.

2013

- Das Kompendium zum Kompetenzinventar wird gemeinsam mit den bisherigen Modellstandorten entwickelt und zwischen der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport sowie dem KVJS-Integrationsamt abgestimmt und für die bisherigen Modellstandorte sowie den Übergang aus den Schulen für geistigbehinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt bereits im Schuljahr 2013/14 eingeführt. Der endgültigen Einführung wird eine Erprobungsphase sowie ggf. eine redaktionelle Anpassung bis zum 31.07.2014 vorgeschaltet.

2014

- Die Entwicklungen und Ergebnisse zur Aktion 1000plus/Initiative Inklusion sollen im Abschlussbericht zusammengefasst und bei der Tagung am 01. und 02. Juli 2014 in Bad Boll präsentiert werden.
- Das Handbuch zu BVE und KoBV soll abgestimmt, fertiggestellt und ebenfalls bei der Tagung am 01. und 02. Juli 2014 in Bad Boll präsentiert werden.

Eckpunkte für die AKTION 1000 – Perspektive 2020

Die Aktion 1000plus ist formal zum 31.12.2013 ausgelaufen. Der Teilhabeausschuss hat in seiner Sitzung am 13.06.2013 die Erweiterung und Verlängerung der Aktion 1000 unter dem Titel Aktion 1000 – Perspektive 2020 beschlossen. Der Beratende Ausschuss beim Integrationsamt hat der entsprechenden Vorlage des KVJS-Integrationsamts hierzu am 10.10.2013 zugestimmt und bei einer weiteren Sitzung am 24.04.2014 den Entwurf der Eckpunkte zur Aktion 1000 – Perspektive 2020 gebilligt. Die Eckpunkte zur Perspektive 2020 wurden dann auf Landesebene mit den Partnern und Beteiligten – insbesondere in den Arbeitsausschüssen „Schulen“ und „WfbM“ abgestimmt und vom Teilhabeausschuss in seiner Sitzung am 03. Juni 2014 verabschiedet.

Ziel der Aktion 1000 – Perspektive 2020

Junge Menschen mit erheblichen funktionalen Einschränkungen sollen auf Ihrem Weg zu einem selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Leben systematisch unterstützt werden, so dass ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt, barrierefrei und inklusiv ermöglicht werden kann. Diese ist insbesondere dann zu erreichen, wenn es in gemeinsamer Verantwortung und mit gemeinsamen Anstrengungen gelingt, die individuelle berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Bis zum 31.12.2020 sollen die Strukturen und Angebote hierzu weiterentwickelt und die bisher erreichten Wirkelemente verstetigt werden, so dass bis zu diesem Zeitpunkt die Zahl der seit dem Jahr 2005 erreichten Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen zusammen mit der Zahl der Ausbildungsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen mit erheblichen funktionalen Einschränkungen auf insgesamt 5000 gesteigert werden kann.

Zielgruppe

Mit der Aktion 1000 – Perspektive 2020 sollen langfristig alle (schwer-)behinderten jungen Menschen erreicht werden, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Schädigung auf besondere schulische, berufsschulische oder berufliche Unterstützung angewiesen sind. Zielgruppe der Aktion 1000plus waren bis zum Beginn der Initiative Inklusion ausschließlich wesentlich behinderte (sowie von einer wesentlichen Behinderung bedrohte) Menschen beim Übergang aus Schulen und WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit der Umsetzung der Initiative Inklusion des Bundes wurde die Zielgruppe im Handlungsfeld 1 (Berufsorientierung) und im Handlungsfeld 2 (betriebliche Berufsausbildung) auf (schwer-) behinderte

junge Menschen, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Schädigung auf besondere schulische, berufsschulische oder berufliche Unterstützung angewiesen sind, erweitert.

Eckpunkte:

1. Die Kooperations- und Vernetzungsstrukturen aus der Aktion 1000plus haben sich grundsätzlich bewährt und sollen verstetigt werden. Dabei werden die Entwicklungen auf Landesebene weiterhin im Teilhabeausschusses Baden-Württemberg sowie in dessen Arbeitsausschüssen „Schulen“, „WfbM“ und „Übergänge“ abgestimmt, bewertet und weiterentwickelt. Der Teilhabeausschuss wird einen weiteren Arbeitsausschuss mit dem Arbeitsschwerpunkt „Berufsausbildung“ einrichten. In diesem Arbeitsausschuss sollten unter Federführung der Regionaldirektion auch die BBW, das Wirtschaftsministerium, die Kammern – insbesondere die Beteiligten an der Umsetzung des Handlungsfeldes 4 der Initiative Inklusion (Inklusionskompetenz bei den Kammern) sowie die Arbeitgeberverbände – insbesondere die Beteiligten an dem Projekt „Wirtschaft Inklusiv“ (Inklusionslotsen) vertreten sein.
2. Durch die Aktion 1000plus wurden unter der Federführung der Stadt- und Landkreise lokale Netzwerkkonferenzen (NWK) eingeführt. Mit der Umsetzung der Initiative Inklusion hat sich sowohl die bisherige Zielgruppe als auch die Zahl der Akteure erweitert, so dass Anpassungen der NWK erforderlich werden können. Die NWK sollten deshalb in Abstimmung mit den Stadt- und Landkreisen entsprechend erweitert werden.
3. In den Modellregionen zur Initiative Inklusion hat sich gezeigt, dass es sehr hilfreich sein kann, wenn die NWK behinderungs- bzw. angebotsspezifische Arbeitsgruppen einsetzen. Diese Arbeitsgruppen können anlassbezogen auf Zeit oder auch auf Dauer eingerichtet werden (Beispiele: Arbeitsgruppe berufliche Qualifizierung; Arbeitsgruppe zur Umsetzung von BVE und KoBV, Arbeitsgruppe zur Einführung des Kompetenzinventars usw.)
4. In Baden Württemberg sollen auch junge Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen und einem daraus resultierenden spezifischen Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Orientierung durch eine individuelle Berufswegeplanung auf Grundlage der Berufswegekonferenz unterstützt werden können.

Dabei soll die individuelle Berufswegeplanung mit den Materialien aus dem Kompetenzinventar vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden können.

5. Dies gilt auch und insbesondere für junge Menschen die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erprobt, qualifiziert und/oder beschäftigt werden können und die deshalb die Aufnahme in den Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer WfbM wünschen.
6. Der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg geht weiter davon aus, dass auch junge Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen nach Beendigung der Schulausbildung durch eine individuelle Förderung im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM angemessen beruflich vorbereitet und qualifiziert werden können, so dass im Anschluss daran die Chance eröffnet werden kann im Arbeitsbereich der WfbM berufliche Teilhabe zu erfahren. Eine unmittelbare Aufnahme aus der Schule in eine Förder- und Betreuungsgruppe soll in der Regel vermieden werden.
7. Das Kompetenzinventar soll hierzu in zwei Stufen flächendeckend eingeführt werden: Im Schuljahr 2013/2014 sollen die Sonderschulen (und Förderschulen) und ab dem Schuljahr 2014/2015 zunehmend alle allgemeinen Schulen informiert und bei Bedarf eingebunden werden. Damit dies gelingen kann, wird aus Projektmitteln ein landesweites Fortbildungs- und Austauschforum für Multiplikator/innen in Gültstein eingerichtet. Das Forum umfasst in erster Linie Multiplikator/innen aus dem Bereich Schulen. Bei Bedarf können auch Multiplikator/innen aus den Bereichen IFD, Arbeitsagenturen und Eingliederungshilfeträger sowie ggf. aus den WfbM, Berufsbildungswerken oder anderer Beauftragter beteiligt werden.
8. Junge Menschen mit einer schweren Behinderung, denen auf Grundlage des schulischen Kompetenzinventars Chancen auf die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt eingeräumt werden, können durch die Integrationsfachdienste (IFD) unterstützt werden.
9. Das Kompetenzinventar sollte auch während der Maßnahmen zur beruflichen Qualifikation (KoBV, andere BvB, Berufsausbildung oder im Berufsbildungsbereich der WfbM) sowie der sich anschließenden beruflichen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt (auch in Integrationsunternehmen), im Arbeitsbereich der WfbM sowie in den Förder- und Betreuungsgruppen fortgeschrieben werden können.
10. Die „Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt“ sollen der aktuellen Entwicklung angepasst werden.
11. Bei der Aufnahme und nachhaltigen Absicherung geeigneter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt sollen die individuellen Förderbedarfe durch den IFD ermittelt, mit den beteiligten Leistungsträgern abgestimmt und im Teilhabeplan dokumentiert werden. Dabei werden die beruflichen Anforderungen sowie die individuellen Kompetenzen mit Elementen aus dem Kompetenzinventar (Arbeitsanalyse durch den IFD) abgebildet. Die Arbeitgeber erhalten die notwendigen Leistungen wie aus einer Hand (zu Beginn der Beschäftigung noch getrennt, aber abgestimmt später dann aus einer Hand).
12. Die Förderprogramme des KVJS „Arbeit Inklusiv“ bzw. „Ausbildung Inklusiv“, teilweise finanziert aus Mitteln der Initiative Inklusion, werden – soweit erforderlich – auch bis zum 31.12.2020 verlängert. Zur Erreichung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen am allgemeinen Arbeitsmarkt wurden zielgruppenspezifische Förderprogramme entwickelt. Die Förderprogramme des KVJS „Arbeit Inklusiv“ bzw. „Ausbildung Inklusiv“ können derzeit bis zum 31.12.2017 genutzt werden. Arbeitgeber, die sich auf Beschäftigungsverhältnisse mit Menschen aus dieser Zielgruppe beschäftigen, benötigen hierzu Rechts- und Planungssicherheit. Diese Sicherheit soll den Arbeitgebern auch über den 31.12.2017 hinaus in jedem Fall ermöglicht werden, so dass diese Programme – abhängig von der entsprechenden Gesetzgebung – soweit erforderlich – auch bis zum 31.12.2020 verlängert werden können.
13. Die gemeinsame Förderung von Arbeitsverhältnissen für wesentliche behinderte Menschen durch das Integrationsamt beim KVJS (Mittel der Ausgleichsabgabe) und die Stadt- und Landkreise (in ihrer Eigenschaft als Träger der Eingliederungshilfe) durch ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln ist sehr wirksam. Sie soll zur Anbahnung und Sicherung

von Beschäftigungsverhältnissen für wesentliche behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt weiter ausgebaut werden. Bislang haben 36 Stadt- und Landkreise zur Ermöglichung bzw. Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen mit dem KVJS-Integrationsamt hierzu eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen. Die ergänzenden Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln werden nur dann eingesetzt, wenn die vorrangigen Förderleistungen der Arbeitsagenturen bzw. des Integrationsamts nicht ausreichen, um die Belastungen der Arbeitgeber auszugleichen und deshalb diese Arbeitsverhältnisse nicht zu Stande kämen oder bestehende Arbeitsverhältnisse scheitern würden. Durch die Verwaltungsvereinbarungen wird sichergestellt, dass die Leistungen nur bei einer Stelle (dem KVJS-Integrationsamt) beantragt und bewirtschaftet werden müssen. Die Arbeitgeber erhalten somit die erforderliche Förderung aus einer Hand. Das Ziel, eine entsprechende bundesgesetzliche Regelung zur Förderung zu erreichen, wird unterstützt.

14. Bei der Implementierung regelhafter Strukturen und Verantwortlichkeiten beim Übergang Schule/Beruf ist eine tragfähige Rechtsgrundlage für eine (Mit-)Finanzierung dieser Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Länder bzw. die Integrationsämter zu schaffen. Mit der Verlängerung der Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1, wird der Einsatz der IFD beim Übergang Schule/Beruf noch für die Schuljahre 2014/15 und 2015/16 vom Bund mitfinanziert. Bereits im Vorfeld der „Initiative Inklusion“ wurden in verschiedenen Ländern Modellvorhaben durchgeführt, um insbesondere wesentlich behinderte Schülerinnen und Schüler beim Übergang ins Erwerbsleben zu unterstützen. Nach § 110 Abs. 2 SGB IX gehört die Organisation und Begleitung derartiger Maßnahmen zum Aufgabenkatalog der Integrationsfachdienste. Trotz der Verortung der Aufgaben von Integrationsfachdiensten in § 110 SGB IX lässt das Gesetz die Zuordnung von Finanzierungsverantwortlichkeiten weitgehend offen. Die Integrationsämter haben sich deshalb in der Vergangenheit einer Reihe von Hilfskonstruktionen bedient, um die Finanzierung der beauftragten Integrationsfachdienste aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu begründen. Die regelhafte Finanzierung vertiefter Berufsorientierungsmaßnahmen mit Mitteln der Ausgleichsabgabe erfordert eine tragfähige Rechtsgrundlage.

Das Land Baden-Württemberg wird sich an der Erarbeitung einer Finanzierungsgrundlage im Rahmen einer Bund/Länder Arbeitsgruppe beteiligen. Ziel ist es, die Unterstützung durch die IFD auf Dauer zu sichern und dafür zu sorgen, dass die erheblichen Anstrengungen des Landes bei der schulischen Vorbereitung und beruflichen Orientierung als Ko-Finanzierungsanteil des Landes bei einer künftigen Finanzierung auf Basis des § 48 SGB III (Berufsorientierungsmaßnahmen) durch den Bund akzeptiert werden kann.

15. Die flächendeckende Einführung von BVE und KoBV ist bereits weit fortgeschritten. Im Laufe des Schuljahres 2014/2015 soll es ein flächendeckendes BVE-Angebot (Ausnahmen sind aus heutiger Sicht der Hohenlohekreis sowie der Stadtkreis Heidelberg) geben. Bisher besteht jedoch noch nicht an jedem BVE-Standort auch ein entsprechendes KoBV-Angebot. Teilweise sind BVE und KoBV noch räumlich und organisatorisch getrennt. Ziel ist es, dass BVE und KoBV inhaltlich, personell und organisatorisch verzahnt wird und als regionales Angebot – wenn möglich an einer öffentlichen Berufsschule – vorgehalten werden kann. Auch eine umfassendere und systematische Beteiligung der Förderschulen sollte zukünftig für dort beschulten wesentlich behinderten jungen Menschen gewährleistet sein. Hier gibt es ebenso noch Entwicklungsbedarf wie beim Zugang von jungen Menschen in eine BVE/KoBV aus inklusiven Bildungsangeboten.
16. Die Regelungen und Strukturen zur Förderung von Übergängen aus Werkstätten für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind in Baden-Württemberg auf einem guten Weg. Aufgabe der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist gemäß § 136 SGB IX die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Diese Teilhabe sichert sie durch spezielle Settings, Zergliederung der Arbeit, passgenaue Vorrichtungen und pädagogische Anleitung – ein erfolgreiches System, um das uns viele Länder beneiden. Unter anderem hat die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Die WfbM tragen durch geeignete Maßnahmen und differenzierte Unterstützungsleistung wesentlich dazu bei, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu gestalten – in Kooperation mit anderen Beteiligten, wie den IFD, den Rehabilitationsträgern und Trägern

der Eingliederungshilfe. In diesem System sind jedoch lokale Unterschiede festzustellen in Bezug auf Bedingungen, Kooperationen, Angebote und Maßnahmen. Ziel ist es, die Strukturen und Angebote so weiter zu entwickeln, dass wesentlich behinderte Menschen in ganz Baden-Württemberg durch vergleichbare, transparente Angebote Chancen zum Übergang nutzen können. Die WfbM wirken im Alltag auf eine möglichst gleichberechtigte Mitwirkung und Verantwortungsübernahme von Menschen mit wesentlicher Behinderung hin. Das erleichtert die Vorstellung, eine neue Rolle zu übernehmen und macht sie auch als Entwicklungsschritt attraktiv. Durch die im Teilhabeausschuss erarbeiteten Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt wurde ein verlässlicher Rahmen vereinbart. Um die fördernden und hemmenden Faktoren sowie die adäquaten Bedingungen für gelingende Übergänge zu identifizieren, wird eine entsprechende Studie in Auftrag gegeben.

17. Umvermittlung von Übergängern – neue Förderkonzeption erforderlich

Von 2005 bis 2013 konnten bisher insgesamt 2880 Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Aus der Evaluation zur Nachhaltigkeit dieser Beschäftigungsverhältnisse wissen wir, dass bisher ca. 15 % der Beschäftigungsverhältnisse im Laufe der Zeit beendet werden mussten. Für die meisten, der dann Arbeit suchenden Menschen, wird bereits deutlich vor dem Ende des auslaufenden Beschäftigungsverhältnisses nach einem neuen „passenden“ Arbeitsverhältnis durch den IFD gesucht. Dies ist besonders dann erfolgreich, wenn das künftige Arbeitsverhältnis umfassend erprobt und ggf. individuell angepasst werden kann. Tritt Arbeitslosigkeit ein, verengen sich die Erprobungsmöglichkeiten durch die Regelungen nach § 45 SGB III auf wenige Wochen (6 bis maximal 8 Wochen). Dieser Zeitraum ist in der Praxis für diese Zielgruppe häufig nicht ausreichend. Darüber hinaus sollten sich die Leistungsträger zur künftigen Ausgestaltung und Förderung eines neuen Arbeitsverhältnisses frühzeitig abstimmen, so dass der IFD den gemeinsamen Teilhabeplan fortschreiben kann. Soweit im Einzelfall erforderlich, erfolgt die persönliche Abstimmung zwischen den Beteiligten in der Teilhabekonferenz (= Fortschreibung der Berufs-

wegekonzferenz). Gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit werden hierzu Lösungsansätze entwickelt.

18. Evaluation und Nachhaltigkeit

Die bisherige Evaluation der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse sowie der Nachhaltigkeit der erreichten Arbeitsverhältnisse wird fortgesetzt. Zusätzlich werden die entsprechenden Strukturen und Unterstützungsprozesse, die mit der Initiative Inklusion – Handlungsfeld 2 – in einer Modellphase entwickelt wurden und die beginnend mit dem Schuljahr 2014/15 Zug um Zug flächendeckend zur Verfügung gestellt werden, systematisch erfasst und ausgewertet. Dabei wird auch die Nachhaltigkeit der erreichten Ausbildungsverhältnisse sowie die daran anschließende berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt evaluiert. Die bisherige Evaluationsstelle beim KVJS wird deshalb bis zum 30.06.2021 um eine Personalstelle aufgestockt werden.

19. Finanzierung und Projektorganisation

Die Projektorganisation wird weiterhin vom KVJS-Integrationsamt getragen und vom dortigen Referat 34 umgesetzt. Das Projekt wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe – ganz überwiegend als regionales Modellprojekt nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2 Schwerbehinderten-Ausgleichabgabeverordnung (SchwbAV) – teilweise auch unter Nutzung von Mitteln aus dem Ausgleichsfonds des Bundes, die im Kontext der regionalen Umsetzung der Initiative Inklusion nach § 41 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAV vom BMAS zur Verfügung gestellt werden – finanziert. Insgesamt werden für das Projekt Personal- und Sachkosten in Höhe von 1,75 Mio. Euro (250.000 Euro pro Jahr) veranschlagt.

20. Kooperationsvereinbarung auf Landesebene

Zur wirksamen Umsetzung des Projektes (inklusive der Verlängerung der Initiative Inklusion) wird eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem KVJS-Integrationsamt abgeschlossen.

Kooperationsvereinbarung der Bundesagentur für Arbeit, des Landes Baden-Württemberg und dem KVJS zur Förderung der beruflichen Teilhabe junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Kooperationsvereinbarung

zur Förderung der beruflichen Teilhabe junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Präambel:

In gemeinsamer Verantwortung für die inklusive gesellschaftliche Teilhabe wesentlich behinderter Menschen haben die Vereinbarungspartner seit dem Jahr 2004 neue Konzepte, Angebote und Strukturen zur schulischen Vorbereitung auf das Berufs- und Erwachsenenleben und beruflichen Förderung am allgemeinen Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe entwickelt, diese zunächst modellhaft erprobt und bezüglich ihrer Wirkungen, Kosten, Ergebnisse und Nachhaltigkeit evaluiert. Hierzu wurden unter dem Titel: „Aktion 1000“ ein ganzes Bündel an Maßnahmen verabredet und umgesetzt.

Als besonders wirksam hat sich dabei die Verzahnung der „**Berufsvorbereitenden Einrichtungen**“ (BVE) zur zielgerichteten individuellen schulischen Vorbereitung mit der „**Kooperativen berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**“ (KoBV) erwiesen. Mit KoBV wurde erstmals ein gemeinsames Angebot mehrerer Leistungsträger zur beruflichen Vorbereitung, Qualifizierung, Vermittlung und Sicherung der beruflichen Teilhabe erfolgreich umgesetzt. In der Modellphase konnten ca. 70 % der Teilnehmer/innen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreichen.

Diese Kooperationsvereinbarung konkretisiert unter Einbezug des Kommunalverbands für Jugend und Soziales die am 05.08.2010 zwischen der Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Baden-Württemberg und dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport abgeschlossene „Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung“ für die oben genannte Zielgruppe. Sie soll dazu beitragen, dass bisher lokale Entwicklungen für ganz Baden-Württemberg wirksam werden können.

Mit der landesweit angestrebten Einführung von BVE/KoBV leisten die Beteiligten einen wesentlichen Beitrag, um die Forderungen der VN-Behindertenrechtskonvention auf berufliche und gesellschaftliche Inklusion in Baden-Württemberg einlösen zu können.

1. Ziel und Maßnahmen der Vereinbarung

Zielsetzung:

Ziel ist es, jungen Menschen mit wesentlichen Behinderungen, entsprechend ihrer Neigungen und Kompetenzen, durch frühzeitige und umfassende Förderung inklusive Beschäftigungsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Mit den jungen Menschen wird dabei ein individuell geplanter und durchgehend unterstützter Entwicklungsprozess, von der schulischen und beruflichen Vorbereitung, über die berufliche Orientierung, Erprobung, Qualifizierung und Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt bis zur Sicherung der Beschäftigung vereinbart. Bis zum 31.12.2013 soll hierzu eine flächendeckende Angebotsstruktur abhängig vom Bedarf in Baden-Württemberg aufgebaut werden.

Maßnahmen, Leistungen und Angebote:

Die hierzu notwendigen Angebote und Leistungen der beteiligten Leistungsträger werden aufeinander abgestimmt, miteinander verzahnt und soweit erforderlich als Komplexleistung gemeinsam ausgeführt. Zur Umsetzung kommen die mit der Aktion 1000 gemeinsam entwickelten **Elemente der individuellen Berufswegeplanung** zum Einsatz. Dies sind:

- die Kompetenzanalyse : Mit der Kompetenzanalyse werden einerseits teilhabebezogene Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Potentiale abgebildet und andererseits auch ein umfassender schulischer und beruflicher Entwicklungsrahmen hierzu angeregt und abgebildet.
- die Netzwerk- und Berufswegekonferenz: Die Netzwerkkonferenzen finden in Abstimmung mit allen Leistungsträgern in der Regel einmal im Jahr in jedem Stadt- und Landkreis statt. In der Netzwerkkonferenz wird unter anderem die Einführung der Berufswegekonferenz verabredet und begleitet. Die Berufswegekonferenz ist in der Praxis kein feststehendes Gremium, sie bildet vielmehr einen konzeptionell verbindlichen Rahmen in dem wesentliche Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geplant, vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden.
- die durchgehende Begleitung durch den **Integrationsfachdienst**
- die schulische Vorbereitung und berufliche Orientierung in der regionalen **Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE)**
- die berufliche Förderung durch **Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung (KoBV)**

Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein **schulisches Angebot**. Dabei handelt es sich um eine organisatorische Differenzierung innerhalb des Angebots der Berufsschulstufe im Bildungsgang Schule für Geistigbehinderte (Regelungen des Kultusministeriums zu BVE und KoBV vom 16.10.2008 AZ. 31-641345/78/1, mit Wirkung vom 01.08.2008). Die BVE ist ein Gemeinschaftsangebot entsprechender Sonderschulen und der beruflichen Schulen in der Region. Grundlage für den Unterricht in der BVE sind der Bildungsplan der Schule für Geistigbehinderte, der Bildungsplan der Förderschule sowie ausgewählte Teile aus den BVJ-Plänen. Konkretisierungen für die jeweilige Teilnehmergruppe erfolgen in einer gemeinsam zu erstellenden, inhaltlichen Konzeption. Mit dieser Konzeption werden lokal die Voraussetzungen geschaffen, die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen angemessen zu berücksichtigen.

Die Entscheidung über die Teilnahme eines/einer Schüler/in trifft die bisher besuchte Schule im Einvernehmen mit dem/der Schüler/in sowie dessen/deren Erziehungsberechtigten und den außerschulischen Partnern im Rahmen der **Berufswegekonferenz**. Basis ist die **Kompetenzanalyse**, die für die Zielgruppe entwickelt wurde. Die BVE wird in der Regel zwei Jahre besucht; eine Verlängerung auf drei Jahre ist grundsätzlich möglich. Die tatsächliche Verweildauer in der BVE kann jedoch durch das vorzeitige Erreichen inhaltlicher Ziele verkürzt werden. Für die Einrichtung einer BVE gibt es keine Mindestteilnehmerzahl. Weitere organisatorische Einzelheiten werden in einer regionalen Kooperationsvereinbarung geregelt.

Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung (KoBV)

Bei KoBV handelt es sich um ein **gemeinsames Angebot der Kultusverwaltung, der Arbeitsverwaltung und des Integrationsamts beim KVJS**. Hierbei werden bisher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der berufsschulischen und beruflichen Bildung und Unterstützung als Komplexleistung ausgeführt. KoBV schließt sich unmittelbar an die BVE an und besteht aus drei verzahnten Elementen:

1. **Der kontinuierlichen Unterstützung durch die IFD.** Diese wird vom Integrationsamt beim KVJS über alle Stufen, von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung und Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bis zur langfristigen Sicherung der Beschäftigung – erforderlichenfalls auch durch Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX sichergestellt.
2. **Dem Jobcoaching.** Dieses wird als besondere behindertenspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB-Reha) nach dem entsprechenden Fachkonzept der BA auf Basis einer entsprechenden Leistungsbeschreibung durch das regionale Einkaufszentrum SÜD-WEST im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung eingekauft.
3. **Dem sonderpädagogisch ausgerichteten Berufsschulunterricht.** Dieser wird durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport ermöglicht und nach Maßgabe der vorstehend genannten Regelungen des Kultusministeriums von den beruflichen Schulen in Kooperation mit Sonderschulen gemeinsam an zwei Tagen in der Woche sicher gestellt.

Die Teilnehmerzahl für KoBV kann wegen der individuellen Verweildauer und der schwankenden Teilnehmerzahl in der BVE nicht genau festgelegt werden. Das erforderliche Jobcoaching kann in jedem Einzelfall auch in Form des Persönlichen Budgets erbracht werden.

Die individuelle Maßnahmedauer ist bei der BvB auf maximal 18 Monate begrenzt. Sollte das Ziel der Maßnahme, trotz Ausschöpfens der vollen Förderdauer nicht erreicht werden können, eine betriebliche Eingliederung jedoch weiterhin möglich sein, so kann die Fortsetzung des betrieblichen Arbeitstrainings im Rahmen des ambulanten Berufsbildungsbereichs ermöglicht werden. Für die Anrechnungszeiten beim Berufsbildungsbereich gelten die Festlegungen der Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt (Empfehlung des Teilhabeausschusses vom 23. Februar 2007), demzufolge die Förderung in KoBV angerechnet wird.

2. Zielgruppe

Wesentlich behinderte oder von einer wesentlichen Behinderung bedrohte junge Menschen (§53 SGB XII), die beim Übergang von der Schule in eine geeignete Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis) und anschließend zur Sicherung der Beschäftigung besondere fachdienstliche Unterstützung und durchgehende betriebliche Betreuung benötigen und die wegen der intellektuellen Einschränkungen weder einen allgemeinen Schulabschluss noch eine Berufsausbildung erreichen können.

3. Berufsschulunterricht und überbetriebliche Unterweisungen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der BvB-Reha erhalten in der KoBV „Jobcoaching“ und sonderpädagogisch ausgerichteten Berufsschulunterricht. Der Berufsschulunterricht setzt die schulische Unterstützung aus der BVE fort und geht über die Anforderungen des § 38a Abs. 2 Satz 2 SGB IX hinaus. Der Berufsschulunterricht wird vom Land Baden-Württemberg in der Beruflichen Schule für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an zwei Tagen pro Teilnehmerwoche sicher gestellt. Der Bildungsträger stellt sicher, dass spezifische Unterweisungen (beispielsweise zur Arbeitssicherheit, zum Umgang mit Maschinen- und Geräten, Flurförderfahrzeugen u.a. oder gezielte fachspezifische Unterweisungen) berufsfeldbezogen in den Räumen des Bildungsträgers erfolgen. Die durchschnittliche betriebliche Anwesenheitszeit überschreitet 50 % der Maßnahmezeit nicht.

4. Personale und fachliche Kontinuität durch IFD sowie dauerhafte Förderung

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Gesamtmaßnahme erhalten über alle Phasen der schulischen und beruflichen Bildung, Vorbereitung, Qualifizierung, Vermittlung und Sicherung der Beschäftigung durchgehend die Unterstützung des IFD. Die durchgehende Unterstützung durch den IFD wird vom Integrationsamt des KVJS sichergestellt und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Die Unterstützung durch das Integrationsamt umfasst auch die Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben - insbesondere zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber sowie die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX.

5. Bedarfserhebung / Angebotssteuerung

Diese Vereinbarung soll den flächendeckenden bedarfsgerechten Aufbau der Angebote und Leistungen für diese Zielgruppe bis zum 31.12.2013 unterstützen. Die Federführung für die Einrichtung einer BVE liegt bei der zuständigen Schulaufsichtsbehörde. Bereits im Vorfeld zur Einrichtung einer BVE werden die vor Ort Beteiligten durch das Staatliche Schulamt in den Abstimmungs- und Entwicklungsprozess eingebunden. Neben den entsprechenden Schulen (auch die beruflichen Schulen) sind dies in erster Linie die Agentur für Arbeit, der örtliche IFD, die Stadt- und Landkreise in ihrer Eigenschaft als Träger der Eingliederungshilfe und als Schulträger sowie die Regionalkoordination der IFD beim KVJS.

Der Bedarf an künftigen KoBV- Plätzen wird von den Beteiligten gemeinsam im Kontext der Berufswegeplanung festgelegt; die Agentur für Arbeit legt die Platzzahl für BvB-Reha fest und stimmt diese mit den Beteiligten ab.

6. Regelung der Kooperation vor Ort

Vor Beginn der BVE/KoBV ist zwischen den Beteiligten (Sonderschulen, berufliche Schulen, Arbeitsagenturen, IFD, Schulträger und KVJS) eine Kooperationsvereinbarung zu schließen. Diese regelt unter anderem die jeweilige Zuständigkeit, das Einzugsgebiet, den Ort der Beschulung, den Einsatz der Ressourcen, die Außenvertretung, die Öffentlichkeitsarbeit, die konzeptionelle Feinabstimmung, Haftungs- und Versicherungsfragen. Sobald der Bildungsträger, der das Jobcoaching sicherstellen soll, feststeht, wird dieser durch die jeweilige Arbeitsagentur über diese Regelung informiert.

7. Kosten und Finanzierung

Die Vertragspartner finanzieren jeweils die von ihnen zu verantwortenden Leistungsangebote vollständig.

7.1 Kultusverwaltung

Die Kultusverwaltung des Landes Baden-Württemberg ist Träger der Kosten für die Lehrkräfte und stellt flächendeckend das Unterrichtsangebot in BVE und KoBV im Rahmen der vorstehend genannten Regelungen des Kultusministeriums sicher.

7.2 Agentur für Arbeit

Die Arbeitsagenturen beauftragen den im Rahmen der Ausschreibung ermittelten jeweiligen Bildungsträger zur betrieblichen Qualifizierung und zum Arbeitstraining im Rahmen des Fachkonzepts „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen“ (BvB) und ermöglichen somit das erforderliche Jobcoaching im Komplexangebot KoBV. Darüber hinaus entscheidet die Agentur für Arbeit im Einzelfall über die für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses erforderlichen Leistungen.

7.3 Integrationsamt beim KVJS

Das Integrationsamt beauftragt und finanziert den jeweiligen Integrationsfachdienst über den gesamten Unterstützungsprozess. Darüber hinaus erbringt das Integrationsamt die erforderlichen Leistungen an Arbeitgeber; zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach dem Förderprogramm: „Aktion Arbeit / Job 4000“ als Ergänzung vorrangiger Leistungen sowie nach Auslaufen vorrangiger Förderleistungen auch zur dauerhaften Sicherung der Beschäftigung.

8. Evaluation

Die Vereinbarung wird erstmals zum 31.12.2012 gemeinsam geprüft.

9. Inkrafttreten

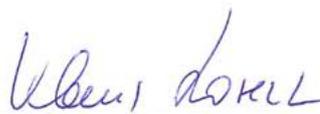
Die Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Unterschriften:

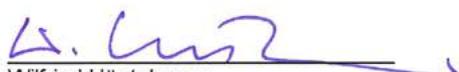
Datum:


 Ministerialdirigent Konrad Horstmann
 Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
 Baden-Württemberg

Datum:


 Ministerialdirigent Klaus Lorenz
 Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
 Baden-Württemberg

Datum: 16.12.2010


 Wilfried Hüntelmann
 Mitglied der Geschäftsführung der
 Regionaldirektion Baden-Württemberg

Datum: 15.12.2010


 Karl-Friedrich Ernst
 Leiter des KVJS-Integrationsamts
 Baden-Württemberg

Anhang

Kooperationsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Teilhabe junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt (BVE/KoBV) vom Dezember 2010

Kurzbeschreibungen zu:

1. BVE und KoBV
2. Netzwerk- und Berufswegekonferenz
3. Kompetenzanalyse und Teilhabeplan
4. Aufgaben des IFD in BVE/KoBV
5. Aufgaben der Bildungsträger und der Jobcoaches in KoBV

Weitere Materialien zur Förderung der Zielgruppe:

- Eckpunkte des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport zu BVE/KoBV
- Schulversuchsbestimmung des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport zu BVE/KoBV nach §
- Bisherige Leistungsbeschreibung für das berufliche Training (Jobcoaching) in KoBV (diese Leistungsbeschreibung wird in Kürze durch entsprechende Verdingungsunterlagen der BA ersetzt)
- Konzeption zur Aktion 1000plus
- Ergebnisse der Nachhaltigkeitsuntersuchung zur Aktion 1000; Stand: 12/2009
- Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen
- Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen KM und RD vom 05.08.2010
- Bildungs- und Lehrpläne

Diese Unterlagen finden Sie auch unter: www.kvjs.de

1. BVE und KoBV

BVE und KoBV sollen konzeptionell und organisatorisch unmittelbar miteinander verknüpft werden. Sie bilden ein zweistufiges, aufeinander aufbauendes und eng miteinander verzahntes Angebot zur schulischen und beruflichen Bildung, Vorbereitung, Qualifizierung und Vermittlung auf eine individuell geeignete Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Erläuterungen zur „Berufsvorbereitende Einrichtung“ (BVE):

- Die BVE hat sich aus der Berufsschulstufe der Schule für Geistigbehinderte heraus entwickelt.
 - In der BVE werden in der schulischen Vorbereitungsphase wesentliche Teile der beruflichen Orientierung und Erprobung unter Nutzung von Praktika am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert. Dabei orientiert sich das schulische Angebot an betrieblichen Anforderungen generell und unterstützt den Schüler/ die Schülerin im jeweiligen Praktikum individuell und gezielt. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen wird die nächste Entwicklungsphase abgeleitet.
 - Neben den Lehrkräften der Schule besteht das Unterstützungsteam aus den Eltern, der Berufsberatung und dem IFD. Mit der Einführung der Berufswegekonzferenzen wird die gemeinsame Verantwortung, für Planung, Umsetzung, Unterstützung und Steuerung aller Beteiligten erkennbar.
 - Die BVE ist keine isolierte Einrichtung, sondern ein gemeinsames Angebot der Schulen für Geistigbehinderte, Förderschulen, Sonderschulen mit entsprechendem Bildungsgang einer Region und Beruflichen Schulen. Deren Absolventen und Absolventinnen haben mit der Schulentlassung ihre Berufsschulpflicht erfüllt. Durch ihren ganzheitlichen Ansatz werden auch die Verselbständigung in den Bereichen Wohnen, Öffentlichkeit, Freizeit und Partnerschaft gefördert. Ihre Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Zielgruppe) kommen aus den Hauptstufen der regionalen Schulen für Geistigbehinderte bzw. Sonderschulen mit entsprechendem Bildungsgang. Es sind aber auch Absolventen der Förderschulen (lernbehinderte Menschen) in der BVE, die nicht in der Lage waren, das allgemeine schulische Bildungsziel zu erreichen und die aufgrund ihrer intellektuellen Schwäche auch unter Ausnutzung besonderer Berufsbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen, keinen qualifizierenden beruflichen Abschluss im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erreichen können. Diese sind nach § 72 SGB IX allein aus diesem Grund bereits als besonders betroffene
- schwerbehinderte Menschen einzustufen. Ohne intensive Unterstützung bei der beruflichen Vorbereitung und Platzierung droht ihnen eine wesentliche Behinderung. Sie besuchen die BVE anstatt eines Berufsvorbereitungsjahres.
- Die gleichen inhaltlichen Festlegungen gelten uneingeschränkt auch für Schülerinnen und Schüler und mit sonderpädagogischem Förderbedarf die bereits integrativ/inklusiv an einer allgemeinen Schule beschult wurden. Erläuterungen zu „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV)
 - KoBV ist ein neues, auf die besondere Bedürfnisse von wesentlich behinderten Menschen mit erheblichen intellektuellen Einschränkungen ausgerichtetes Komplexangebot, bei dem erstmals bisher getrennte und nacheinander ablaufende
 - Angebote der berufsschulischen und beruflichen Bildung und Unterstützung gebündelt, verzahnt und wie aus einer Hand gemeinsam erbracht werden.
 - Förderrechtlich handelt es sich bei KoBV um eine zielgruppenspezifische Variante einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (§§ 61 und 61a SGB III). Das entsprechende Fachkonzept wurde auf die besonderen Unterstützungsbedarfe von intellektuell besonders beeinträchtigten Menschen abgestimmt. Mit den üblichen Mitteln einer BvB ist das Ziel der Förderung für diese Zielgruppe jedoch nicht erreichbar. Durch den kontinuierlichen IFDEinsatz und die Bereitstellung von Berufsschulkapazität mit sonderpädagogischen Inhalten wurde aus einer BvB eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung.
 - Die Zielgruppe von KoBV ist weitgehend deckungsgleich mit der Zielgruppe der BVE. Es ist im Wesentlichen ein Angebot für Absolventen der BVE. In Ausnahmefällen ist auch ein Quereinstieg aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM oder einer anderen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme möglich. Analog des Dualen Bildungssystems werden die Teilnehmer an drei Tagen in der Woche und in Schulferienzeiten an 5 Tagen in der Woche in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes qualifiziert. Der Bildungsträger sichert eine durchgängige Beschäftigung in seinem Bereich für die Zeit, in der keine Beschäftigung in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist oder eine spezielle persönliche Vorbereitungs- oder Qualifizierungsphase erforderlich ist.

- KoBV setzt die intensive schulische Vorbereitung auf eine Arbeitstätigkeit aus der BVE voraus und die berufsschulische Bildung kontinuierlich fort. Denn auch während KoBV findet an zwei Tagen Berufsschulunterricht statt, der für Quereinsteiger auch zur Erfüllung einer möglichen Berufsschulpflicht führt. Für die Aufnahme in die Maßnahme ist deshalb auch die Zustimmung der Schule erforderlich.
- Im KoBV wird die berufliche Vorbereitung auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt intensiviert. Die Anforderungen in den Praktikumsbetrieben werden systematisch in Richtung Arbeitsverhältnis gesteigert. Die beruflichen Bildungsinhalte werden den konkreten betrieblichen Anforderungen entsprechend angeboten. Im Idealfall werden Fertigkeiten und Kenntnisse unmittelbar so vermittelt, dass diese exakt zur betrieblichen Anforderung bzw. persönlichen Entwicklung im Betrieb passt.
- Damit dies reibungslos funktioniert, wird mit jedem Teilnehmer wöchentlich die bisherige Entwicklung besprochen und der aktuelle Bildungs- und Unterstützungsbedarf ermittelt, geplant und reflektiert. Den Rahmen hierzu bilden die ersten beiden Unterrichtsstunden am ersten von zwei wöchentlichen Berufsschultagen. Hier treffen die Akteure des Unterstützungsteams (Lehrer, Jobcoach und IFD) zusammen. Neben den Berichten der Teilnehmer/innen berichten auch der Jobcoach unmittelbar aus dem Praktikumsbetrieb, der IFD und die Schule über die laufende Entwicklung aus ihrer Sicht.
- Die Mitglieder des Unterstützungsteam haben klar abgrenzbare Aufgaben und Zuständigkeiten. Sie ergänzen sich jedoch sehr flexibel und sind auch bereit zur Zielerreichung im jeweils anderen Aufgabengebiet mitzuwirken. Erforderlichenfalls werden Elterngespräche je nach Themenschwerpunkt in unterschiedlicher Zusammensetzung geführt und werden Beurteilungen modular zusammengetragen, soweit erforderlich in Übereinstimmung gebracht und gemeinsam abgegeben.

2. Netzwerk- und Berufswegekonferenz

Die Netzwerkkonferenzen wurden im Kontext der Aktion 1000 auf Landesebene entwickelt und zwischenzeitlich gemeinsam mit den Stadt- und Landkreisen flächendeckend eingeführt. Netzwerkkonferenzen (NWK) bilden den Rahmen, in dem alle regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes vertreten sind, die zur Integration der Zielgruppe beitragen können. Ziel ist es, in gemeinsamer

Verantwortung verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen zu treffen, einzuführen und deren Wirksamkeit zu überwachen. Durch diese Form der Zusammenarbeit soll ein möglichst verbindliches und reibungsloses Zusammenwirken aller am Integrationsprozess Beteiligten erreicht und regional weiterentwickelt werden. Die Netzwerkkonferenzen finden in Abstimmung mit allen Leistungsträgern (Berufsberatung der Arbeitsagentur, staatliches Schulamt, Stadt- oder Landkreis als Träger der Eingliederungshilfe sowie dem Integrationsamt) in der Regel einmal im Jahr in jedem Stadt- und Landkreis statt. In der Netzwerkkonferenz wird unter anderem die Einführung der Berufswegekonferenz verabredet und begleitet.

Die Berufswegekonferenzen (BWK) dienen der Unterstützung des Einzelfalles und werden von den Schulen für Geistigbehinderte inzwischen als Regelbestandteil der individuellen Berufswegeplanung für die Schülerinnen und Schüler in Kooperation mit den IFD und den Beteiligten durchgeführt. Beteiligte der Berufswegekonferenzen sind: der/die Schüler/in und dessen/deren Vertretungsberechtigte, die Schule, der IFD, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, das Fallmanagement des Sozialhilfeträgers (in Baden-Württemberg: die Stadt und Landkreise), die Werkstatt für behinderte Menschen und erforderlichenfalls sonstige Bildungsträger, soweit diese zur beruflichen Perspektive des Einzelnen beitragen können. Die Berufswegekonferenz ist in der Praxis kein feststehendes Gremium, sie bildet vielmehr einen konzeptionell verbindlichen Rahmen in dem wesentliche Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geplant, vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden.

Zur Beurteilung von arbeitsmarkt- sowie teilhaberelevanten Fähigkeiten der Schüler/innen wurde die Kompetenzanalyse nach einheitlichen Kriterien eingeführt. Auf der Basis der mit allen Beteiligten abgestimmten Berufswegeplanung erfolgt die unmittelbare Unterstützung des/der Schülers/in primär durch die Schule, den IFD und den Praktikumsbetrieb. Bei Bedarf werden weitere Kooperationspartner in den laufenden Unterstützungsprozess frühzeitig einbezogen. Die gemeinsame Berufswegeplanung beginnt bereits mit dem Einstieg in die Berufsschulstufe (i. d. R. ab dem 10. Schulbesuchsjahr). Den Auftakt bildet auf Einladung der Schule eine gemeinsame Informationsveranstaltung von Schule, Arbeitsagentur (Berufsberatung), IFD, WfbM und ggf. weiteren Akteuren (Bildungsträger oder regional operierende Rehabilitationseinrichtungen). Ziel dieser Veranstaltung ist es, den Schülern und Eltern einen Überblick über den bevorstehenden Prozess der beruflichen Bildung und

Vorbereitung zur Teilhabe an Gesellschaft und am Arbeitsleben sowie das Zusammenspiel aller Prozessbeteiligten zu ermöglichen. Die individuelle Berufswegeplanung beginnt nach der Informationsveranstaltung mit der Klärung der beruflichen Wünsche und Neigungen sowie verbindliche Absprachen und Beschlüssen aller Beteiligten zu den ersten Schritten der schulischen und beruflichen Vorbereitung. Die BWK begleitet den Prozess der schulischen Vorbereitung, beruflichen Orientierung und Erprobung und leitet zum Abschluss der schulischen Phase den Übergang in die berufliche Phase ein.

Die schulische Phase endet mit der Schulentlassung. Die Berufswegeplanung wird auch während der beruflichen Phase fortgeschrieben. Dies ist insbesondere durch die Verzahnung von BVE und KoBV reibungslos möglich. Das lokale Unterstützungsteam in das auch die jeweiligen Vertreter/innen der Leistungsträger eingebunden sein, schreibt die individuelle Berufswegplanung und das Kompetenzinventar fort. Alle leistungsträgerrelevanten Daten und Informationen werden mit Beginn der beruflichen Phase im Teilhabeplan durch den IFD dokumentiert. Je nach individuellem Entwicklungsfortschritt werden die Leistungsträger durch den Teilhabeplan frühzeitig zu ggf. erforderlichen Förderleistungen verbindlich informiert. Der Teilhabeplan wird fachlich fundiert und unabhängig durch den IFD in Abstimmung mit den Leistungsträgern geführt und fortgeschrieben. Er kann deshalb jederzeit von allen beteiligten Leistungsträgern als Entscheidungsgrundlage zur Begründung für Leistungen zur Förderung der Teilhabe herangezogen werden. Die fachliche Zuständigkeit der BWK endet nicht mit dem Ende der Schulpflicht. Alle wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden in der BWK vorbereitet. Insofern ist zum Ende der schulischen und beruflichen Bildung und Vorbereitung auch der Träger der Eingliederungshilfe nach SGB XII in die BWK einzubinden. Die BWK arbeitet auch dem Fachausschuss nach § 2 WVO zu. Die Funktion des Fachausschusses nach § 2 der Werkstättenverordnung wird durch die Arbeit der Berufswegekonferenz nachhaltig unterstützt. Der IFD ist in Fällen, bei denen er während der Werkstufe betriebliche Praktika begleitet hat, im Fachausschuss beteiligt bzw. wird in allen Fällen beteiligt, bei denen ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM angestrebt wird.

3. Zur Kompetenzanalyse und zum Teilhabeplan

Die Kompetenzanalyse (auch schulische Kompetenzinventar genannt) wurde im Rahmen der Aktion 1000 an der Schnittstelle Schule/Beruf entwickelt um im schulischen Kontext

durch Festlegungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport in Abstimmung mit den Vereinbarungspartnern im Jahr 2007 verbindlich eingeführt. Seither ist die Verwendung der Kompetenzanalyse im Rahmen der Berufswegekonferenz für alle Beteiligten obligatorisch. Mit der Kompetenzanalyse werden einerseits teilhabebezogene Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Potentiale abgebildet und andererseits auch ein umfassender schulischer und beruflicher Entwicklungsrahmen hierzu angeregt und abgebildet. Die Förderung persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen geht dabei weit über die Kulturtechniken hinaus und entspricht einer konsequenten Abkehr jeglicher Defizitorientierung.

Beispiel: Voraussetzung zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben ist die Fähigkeit zu kommunizieren, jedoch nicht fehlerfrei zu sprechen, zu schreiben oder zu lesen. Deshalb ist es von großer Bedeutung mit der Kompetenzanalyse auch allgemeinverfügbare kompensatorische Hilfsmittel zu beschreiben. Die Möglichkeiten heutiger Medien (Handy; Notebook usw.) werden dabei konsequent in die Kompetenzentwicklung einbezogen und deren Nutzung entsprechend abgebildet. Die individuelle Kompetenzanalyse bildet den gesamten schulischen und beruflichen Vorbereitungs- und Entwicklungsprozess ab und dient nicht nur dem Schüler und seinen Angehörigen als wichtige Orientierungshilfe, sie bildet im Prozess der Berufswegeplanung – insbesondere in der Berufswegekonferenz – auch die inhaltliche Basis für förderrechtliche Entscheidungen.

Die Kompetenzanalyse umfasst folgende vier Kompetenzbereiche:

- Kommunikative Kompetenzen
- Mathematische Kompetenzen
- Lebensrelevante Kompetenzen
- Berufliche und teilhaberelevante Kompetenzen

Zum Teilhabeplan (Auszug aus den Gemeinsamen Grundlagen vom 16.06.2008) „Vor allem wenn es darum geht, eine langfristige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen müssen zum gleichen Zeitpunkt (teilweise auch für die Zukunft) Unterstützungs- und Förderleistungen geklärt, miteinander verzahnt und verbindlich fest- und fortgeschrieben werden. Die notwendigen Leistungen und Verabredungen sollten nach einheitlichen Kriterien für alle Beteiligten verbindlich dokumentiert werden. Hierzu sollte der Teilhabeplan eingeführt werden. Der Teilhabeplan ist als Leistungsträger übergreifendes Instrument in der Gemeinsamen Empfehlung „Teilhabeplan“ näher beschrieben. Demnach soll der Teilhabeplan „eine einheitliche Praxis zur Festlegung und

Durchführung der einzelnen Leistungen des gegliederten Systems der Rehabilitation und Teilhabe sicherstellen“. Eine erste Fassung eines Teilhabeplanes wurde mit der „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ in Baden-Württemberg eingeführt. Der Teilhabeplan bündelt die bisherige Entwicklung im Einzelfall und steuert die weitere Entwicklung leistungsträgerübergreifend. Der Teilhabeplan wird in der Regel vom IFD in Abstimmung mit den jeweiligen Leistungsträgern geführt. Die darin getroffenen Festlegungen können ein hohes Maß an Rechts- und Verfahrenssicherheit ermöglichen. Sie sind jedoch für den jeweiligen Leistungsträger erst dann bindend, wenn er aufgrund eigener Feststellungen die entsprechenden Leistungen oder bei Komplexleistungen Teilleistungen bewilligt hat.

Die Absprachen, die mit der Einführung der Netzwerk- und Berufswegekonferenz getroffen wurden, kommen hiermit zum Tragen. Dabei werden die notwendigen Maßnahmen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung in der Berufswegekonferenz besprochen, geplant, umgesetzt und überprüft und im Teilhabeplan fest bzw. fortgeschrieben. Zur Leistungsbewertung und Entwicklung wird auch im Schulbereich die Kompetenzanalyse eingeführt. In den Fällen, in denen der Eingliederungshilfeträger als Leistungsträger beteiligt ist, wird der Teilhabeplan Teilelement des Gesamtplans. Kommt eine Aufnahme in den Berufsbildungsbereich der WfbM in Frage, dann muss die WfbM den Eingliederungsplan aufstellen und fortschreiben. Der Eingliederungsplan der WfbM fließt für potentielle Übergänger in den Teilhabeplan ein. Er wird in jedem Fall Bestandteil des Gesamtplans. Sofern die erforderlichen Leistungen auch in Form des Persönlichen Budgets ausgeführt werden, wird die Zielvereinbarung nach § 4 Budgetverordnung ebenfalls in den Teilhabeplan aufgenommen“.

4. Aufgaben des IFD in BVE/KoBV

Der IFD sichert die erforderliche personelle Kontinuität für alle Beteiligten – von der Phase der schulischen Vorbereitung über die Phase der betrieblichen Erprobung und Qualifizierung bis zur Vermittlung und Sicherung des anzustrebenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. In diesem Zusammenhang steht er insbesondere den behinderten Menschen, deren Angehörige und die Arbeitgeber jederzeit zur Verfügung. Die personelle Kontinuität ist nach bisherigen Erfahrungen für die vertrauensvolle und belastbare Zusammenarbeit unerlässlich und für den nachhaltigen Erfolg der bisherigen Vermittlungen eine zentrale Voraussetzung (s. Ergebnisse der Nachhaltigkeitsuntersuchung). Er kümmert sich um die Akquisition

von individuell geeigneten Möglichkeiten (Praktika) zur betrieblichen Orientierung, Erprobung und Qualifizierung auf regulären Arbeitsplätzen in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes und sorgt im Falle positiver Leistungsentwicklung für die Anbahnung, Stabilisierung und Sicherung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse. Der IFD ist Ansprechpartner der Arbeitgeber und der Leistungsträger. Er klärt frühzeitig die (förder-)rechtlichen Bedingungen sowie die aufbau- und ablauforganisatorischen Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz und die Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen. Er informiert diesbezüglich fortlaufend die Auftraggeber und bezieht erforderlichen Falls andere Leistungsträger zur Förderung der Beschäftigten mit ein. Der IFD führt hierzu den in Baden-Württemberg eingeführten individuellen Teilhabeplan. Im Rahmen der Berufswegeplanung beteiligt der IFD den Bildungsträger für das Jobcoaching in KoBV bereits bei der Auswahl geeigneter Teilnehmer (während der schulischen Vorbereitung) und erstellt gemeinsam mit dem Jobcoach und dem Praktikum gebenden Betrieb das individuelle betriebliche Anforderungsprofil. Der IFD führt den Teilhabeplan und trägt die Prozessverantwortung für den gesamten Unterstützungsprozess.

Auszug aus den Gemeinsamen Grundlagen zur Aufgabensstellung der IFD für Übergänger/innen aus Schulen und WfbM „Zur Zielgruppe des Integrationsfachdienst (IFD) gehören nach dem SGB IX ausdrücklich schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung des IFD angewiesen sind und schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM für behinderte Menschen (WfbM) am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. In der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung des IFD ist die Unterstützung des Übergangs Schule/allgemeiner Arbeitsmarkt ebenso enthalten wie die schulischen Einrichtungen und die WfbM ausdrücklich als Kooperationspartner genannt sind.

Der IFD hat ein Leistungsträger übergreifendes Mandat. Es umfasst den gesamten Unterstützungsprozess von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung bis zur Anbahnung und Sicherung der Beschäftigung. Dabei ist der IFD generell auch Ansprechpartner der Arbeitgeber in allen Fragen rund um die berufliche Teilhabe dieser Zielgruppe. Er berät Vorgesetzte und Kollegen zu den Auswirkungen und zum Umgang mit bestimmten Behinderungen und klärt die erforderlichen Förderleistungen für Arbeitgeber und/oder behinderte Menschen mit den jeweiligen

Leistungsträgern ab. IFD und Integrationsunternehmen sind für eine annähernd identische Zielgruppe eingerichtet. Damit beide optimal zusammenwirken hat der KVJS hierzu verbindliche Regelungen getroffen. Konkret bedeutet dies: Jedem Integrationsunternehmen ist ein IFD fest zugeordnet. Die IFD unterstützen die Integrationsunternehmen bei der Personalfindung und -auswahl sowie in allen Fragen des fähigkeitsentsprechenden Personaleinsatzes. Für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten die IFD die im Einzelfall erforderliche psychosoziale Beratung und berufliche Begleitung. Eigene Sozialdienste der Integrationsunternehmen sind damit nicht erforderlich. Der IFD wird in Fällen, bei denen er während der Werkstufe betriebliche Praktika begleitet hat im Fachausschuss beteiligt bzw. wird in allen Fällen beteiligt, bei denen ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM angestrebt wird.

Der Integrationsfachdienst handelt für die Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen generell im Auftrag des Integrationsamtes des KVJS. Sobald Erprobungsschritte am allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen sollen, wird der IFD-Berater zum Prozessbeauftragten. Der IFD sorgt dafür, dass die Anforderungen/Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei der konkreten Berufswegeplanung berücksichtigt werden. Sobald er im Einzelfall aktiv wird, informiert er das Integrationsamt und den zuständigen Leistungsträger (in der Regel Arbeitsagentur/Berufsberatung und/oder Eingliederungshilfeträger) über die Umsetzung der Berufswegeplanung. Er dokumentiert seine Bemühungen sowie die Entwicklung und das Ergebnis der betrieblichen Erprobung zeitnah und berichtet fortlaufend (halbjährlich) oder anlassbezogen an das Integrationsamt und den für die Einzelfallförderung zuständigen Leistungsträger.

Für das Integrationsamt (und andere Leistungsträger) erstellen die IFD zur Feststellung des Förderbedarfes fachdienstliche Stellungnahmen. Er berichtet auch jährlich zusammengefasst zu Anzahl, Inhalt, Umfang und Ergebnis der Unterstützungsmaßnahmen zur Erprobung und beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie zur Zusammenarbeit mit Schulen und WfbM. Die regionalen Ergebnisse fließen in eine landesweite Vergleichsdarstellung ein“.

5. Aufgaben des Bildungsträgers und des Jobcoachs

Der beteiligte Bildungsträger für das Jobcoaching stellt hierzu qualifiziertes und berufserfahrenes Personal. Er muss darüber hinaus in der Lage sein für die Zeiten in denen ein betrieblicher Einsatz nicht, noch nicht oder noch

nicht wieder möglich ist, Wirklichkeit entsprechende Arbeitseinsätze im eigenen Betrieb. Der Bildungsträger muss hierzu über eine umfassende Zahl an Arbeitserprobungsplätzen mit Aufträgen aus dem realen Wirtschaftsleben (kein Übungsfirmen) verfügen. Im Idealfall ist er auch Träger eines oder mehrerer Integrationsprojekte bzw. einer WfbM. Darüber hinaus muss er in der Lage sein individuelle notwendige Bildungsangebote die nicht betrieblich oder berufsschulisch organisiert angeboten können, zur Verfügung zu stellen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Angebote zur Arbeitssicherheit (Maschinenbedienung, Flurförderfahrzeuge usw.) Der Jobcoach arbeitet primär unmittelbar an und mit den Teilnehmenden und dem unmittelbaren betrieblichen und persönlichen Umfeld. Er dokumentiert seine Unterstützungsleistung Einzelfall bezogen und ist für die Erfassung und Dokumentation der Leistungs- und Fähigkeitsentwicklung während der Maßnahme verantwortlich.

Er plant den individuellen betrieblichen Einsatz, bereitet diesen vor und führt ihn durch – dies gilt auch für die Einsätze im Betrieb des beauftragten Bildungsträgers. Er steht dem behinderten Menschen ebenso wie den betrieblichen Ansprechpartner stets als Ansprechpartner zur Verfügung und klärt mit diesen auch seine regelmäßige Präsenz am Arbeitsplatz/im Betrieb. Der Jobcoach ist Mitglied des KoBV-Unterstützungsteams. Er stimmt den Unterstützungsbedarf im Einzelfall mit den schulischen Ansprechpartnern und dem IFD regelmäßig ab. Gemeinsam mit dem IFD achtet er darauf, dass Betriebe und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes die notwendige Unterstützung im Einzelfall frühzeitig und umfassend erhalten, so dass keine Maßnahme an der Überforderung der Arbeitgeber zu scheitern droht. Sollte die Leistungsentwicklung des Einzelnen trotz intensiver und abgestimmter Bemühungen des Unterstützungsteams (auch unter Einsatz berufsschulischer und sozialpädagogischer Mittel) zu weit hinter den betrieblichen Anforderungen zurückbleiben so sorgt er in Kooperation mit dem IFD für einen Wechsel des betrieblichen Einsatzes.



Teilhabeausschuss Baden-Württemberg | Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Impressum

Herausgeber: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)

Schriftleitung:

Berthold Deusch, KVJS – Integrationsamt
Tel. 0721-8107-220; 76135 Karlsruhe, Erzbergerstraße 119;
berthold.deusch@kvjs.de

Ulrich Allmendinger, KVJS - Dezernat Soziales
Tel. 0711-6375-323, 70176 Stuttgart, Lindenspürstr. 39

Mitwirkende:

Georg Benz – Ortenaukreis
Agnes Christner – Städtetag Baden-Württemberg
Ulrike Dimmler-Trumpp – Landkreis Tübingen
Christa Heilemann – Landkreistag Baden-Württemberg
Reinhard Hoferer – Landkreis Waldshut
Hermann Kienle – Landkreis Biberach
Ingo Letsche – Ortenaukreis
Mike Paulsen – Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Baden-Württemberg
Alfred Schmid – Landkreis Böblingen
Andrea Steiert – Landkreis Karlsruhe
Martina Warth-Loos – Stadt Karlsruhe
Michael Gross – Deutsche Rentenversicherung – Baden-Württemberg
Artur Bossert – Arbeitsausschuss Schule
Klaus-Peter Böhringer – Arbeitsausschuss Schule
Bernhard Lengl – Arbeitsausschuss WfbM
Peter Hafner – Arbeitsausschuss WfbM

Gestaltung (im Ursprungsdokument):
Waltraud Gross und Dagmar Rendchen

Versand:

Gisela Lüttges – Telefon: 0721/8107-983;
gisela.luettgess@kvjs.de

Redaktionsstand: 16.06.2008

Die aktuelle Fassung der Gemeinsamen Grundlagen steht jeweils zum Herunterladen im Internet bereit unter
www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html

Beschlussformel des Teilhabeausschuss:

Der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg hat in seiner Sitzung am 23. Februar 2007 die Anwendung der „Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum Allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Gemeinsame Grundlagen) empfohlen. Die „Gemeinsamen Grundlagen“ wurden vom Arbeitsausschuss „Übergänge“ entwickelt und mit den Arbeitsausschüssen „Schulen“ und „WfbM“ sowie mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg (zu Kapitel 4.6.3) und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

Die „Gemeinsamen Grundlagen“ werden durch

1. die öffentlichen Leistungsträger
 - Landkreistag Baden-Württemberg
 - Städtetag Baden-Württemberg
 - Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg
 - Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
 - Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg
 - Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
2. die Liga der freien Wohlfahrtspflege und die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
3. die Verbände der Menschen mit Behinderungen
 - Lebenshilfe – Landesverband Baden-Württemberg
 - Lernen Fördern – Landesverband Baden-Württemberg
 - Körper- und Mehrfachbehinderte – Landesverband Baden-Württemberg

für ihren jeweiligen Wirkungsbereich zur Anwendung empfohlen.

Klarstellung:

Die „Gemeinsamen Grundlagen“ wurden als gemeinsame Schnittmenge aller Beteiligten für die erforderlichen förderrechtlichen Regelungen, Beschreibungen und Verfahren entwickelt. Sie sind als Ausdruck der gemeinsamen sozialpolitischen und sozialrechtlichen Verantwortung der Beteiligten zu lesen. Die Sprache, die Aufgabendefinitionen und die Zielgruppenbeschreibung orientieren sich deshalb am Sozialgesetzbuch. Die „Gemeinsamen Grundlagen“ ersetzen keineswegs konzeptionelle und inhaltliche Beschreibungen der Aufgaben; Ziele und Förderprozesse der beteiligten Einrichtungen und Dienste. Die hier vorgenommenen sozialrechtlichen Aufgabenbeschreibungen beziehen sich ausschließlich auf den eingeschränkten Wirkungsbereich der „Gemeinsamen Grundlagen“. Es besteht ausreichend Klarheit, dass die Aufgaben von Schulen, WfbM, IFD und der Leistungsträger weit über die hier eingegrenzte Schnittmenge der Übergänger/innen hinausgehen.

Präambel

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein vorrangiges Ziel des SGB IX. Demnach sollen Schulen wirksam auf ein weitgehend selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben in der Gemeinschaft – insbesondere auch auf das Arbeitsleben vorbereiten. Dabei sollen Übergänge direkt aus der Schule in die Arbeitswelt gefördert und unterstützt werden. Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sollen ihrer gesetzliche Verpflichtung wirksam und nachhaltig gerecht werden können und geeignete und interessierte behinderte Menschen systematisch auf berufliche Anforderungen vorbereiten, betriebliche Erprobungen durchführen und/oder Übergänge in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen. Die Integrationsfachdienste (IFD) sind durch das Integrationsamt des KVJS vorrangig zur Unterstützung von Übergängen aus Schulen und WfbM beauftragt.

Mit der Aktion 1000 wurde zur Entwicklung, Weiterentwicklung und Vereinheitlichung von Standards, Strukturen und Regelungen zur Förderung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf Landesebene der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg gegründet. Der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg bündelt die fachlichen Entwicklungen und erarbeitet Entscheidungsvorschläge für die jeweiligen Leistungsträger. Zur fachlichen Unterstützung des Teilhabeausschusses wurden die Arbeitsausschüsse „Schulen“, „WfbM“ und „Übergänge“ gebildet. Des Weiteren wurde die Einführung der Schnittstellenkonzeption zur „Netzwerk- und Berufswegekonferenz“

im Teilhabeausschuss verabredet und durch den Arbeitsausschuss Schulen, im Benehmen mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, allen Schulen zur Umsetzung empfohlen. Gemeinsam mit den Stadt- und Landkreisen und im Zusammenwirken mit den Arbeitsagenturen sowie den jeweiligen Schulverwaltungsstellen wurde in fast allen Stadt- und Landkreisen die Netzwerk- und Berufswegekonferenzen eingeführt oder die Einführung für die nächsten Monate verabredet.

Mit der Verbesserung der Übergänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt wird auch eine wirksame Entlastung der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen erwartet. Für die Mehrheit der wesentlich behinderten Menschen ist die Teilhabe am Arbeitsleben nur unter den besonderen Bedingungen der WfbM möglich.

Die WfbM haben hierzu differenzierte und unverzichtbare Angebote und Leistungen entwickelt. Damit diese für diejenigen die darauf angewiesen sind, auch weiterhin in vollem Umfang finanziert werden können, müssen diejenigen, die nicht oder nicht mehr auf dieses Angebot angewiesen sind, konsequent auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und in Zusammenarbeit mit den IFD vermittelt werden. Fachleute gehen davon aus, dass ca. 5 % der Teilnehmer/innen der WfbM mit geeigneten Maßnahmen auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden können. Ähnliches gilt für die wesentlich behinderten Absolventen der (Sonder)-Schulen. Dieses Ziel ist nur mit einer gemeinsamen und konzertierten Anstrengung aller Beteiligten erreichbar. Die Träger der Eingliederungshilfe können hierzu im Rahmen der Entgeltverträge entsprechende Zielvereinbarungen mit den Trägern der WfbM abschließen.

In gemeinsamer Verantwortung für die Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben haben die zuständigen Leistungsträger und verantwortlichen Stellen in Baden-Württemberg diese „Gemeinsame Grundlagen“ zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen“ erarbeitet. Diese orientieren sich soweit sinnvoll an den bisherigen Empfehlungen der vormaligen Landeswohlfahrtsverbände sowie an der BAGüS – Werkstattempfehlung. Sie gehen jedoch teilweise wesentlich darüber hinaus und ermöglichen erstmals eine umfassende Übersicht aller hierzu relevanten Leistungen, Verfahren und Verabredungen.

Inhaltsverzeichnis

S.	Nr.	Kapitel	
43 Kapitel 1: Regelungsziele und Grundsätze			
43	1.1	Allgemeine Zielsetzung	
43	1.2	Spezielle Zielsetzung	
44	1.3	Rechts- und Verfahrenssicherheit/Fortschreibung der Berufswegeplanung und der Kompetenzanalyse im Teilhabeplan	
45	1.4	Wesentliche Behinderung, Leistungsfähigkeit versus Erwerbsfähigkeit	
45	1.5	Abbau von Ängsten und Barrieren bei Betroffenen und deren Eltern	
46 Kapitel 2: Personenkreis (Zielgruppe)			
47 Kapitel 3: Aufgabenstellung/Rechtsgrundlagen			
47	3.1	Auftrag Schule	
48	3.2	Auftrag WfbM	
49	3.2.1	Nachrang der WfbM	
50	3.2.2	Vorrangige Leistungen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben	
50	3.2.3	Berufsbildungsbereich (BBB) (modularer/ambulanter BBB)	
51	3.2.4	Arbeitsbereich	
51	3.2.5	Förderung von Übergängen aus dem Berufsbildungsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	
51	3.2.6	Förderung von Übergängen aus dem Arbeitsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	
52	3.3	Auftrag des IFD	
53 Kapitel 4: Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt			
53	4.1	Arbeitsagentur/Träger nach SGB II	
54	4.2	Berufliche Vorbereitung der Schulen	
54	4.2.1	Interne Vorbereitung Schule	
54	4.2.2	Individuelle Praktika in der WfbM (Arbeitsbereich)	
55	4.2.3	Orientierungspraktika	
55	4.2.4	Erprobungspraktika	
55	4.2.5	Belastbarkeitspraktika / Langzeitpraktika	
55	4.2.6	Rechtsstatus der Praktikant/innen	
55	4.2.7	Praktikantenvertrag / Vergütung Arbeitsleistung	
56	4.2.8	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden, Haftpflicht)	
56	4.2.9	Zusatzkosten für betriebliche Erprobung	
56	4.3	Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz durch die WfbM	
56	4.3.1	Individuelle Schülerpraktika	
56	4.3.2	Individuelle Einzelmaßnahmen	
56	4.3.3	Modulare Vorbereitung (Maschinenschein, Stapler-Führerschein, Mobilitätstraining, Informationsgewinnung und -verarbeitung)	
57	4.3.4	Vorbereitungsgruppen (auch virtuelle Gruppen)	
57	4.4	Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt – Praktika/Einzel- und Gruppenauslagerung	
57	4.4.1	Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit)	
57	4.4.2	Einzelauslagerung	
58	4.4.3	Gruppenauslagerung	
58	4.4.4	Rechtsstatus/Sozialversicherung Teilnehmer	
58	4.4.5	Weiterzahlung Tagessätze	
58	4.4.6	Weiterzahlung WfbM-Lohn	
58	4.4.7	Übernahme der Fahrtkosten	
59	4.4.8	Teilnehmervertrag/Praktikantenvertrag/Werkvertrag (Vergütung Arbeitsleistung)	
59	4.4.9	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/Haftpflicht)	
59	4.5	Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse	
59	4.5.1	Finanzielle Förderung bei der Arbeitsaufnahme und zur Sicherung der Beschäftigung	
60	4.5.2	Probebeschäftigung	
60	4.5.3	Eingliederungszuschüsse (EGZ) bzw. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	
60	4.5.4	Investitionskostenzuschuss	
60	4.5.5	Technische Arbeitshilfen (behinderungsbedingt)	
60	4.5.6	Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	
60	4.5.7	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber	
61	4.5.8	Ergänzende Förderung – Teilleistungen aus der Eingliederungshilfe (Teilhabebudget/persönliches Budget)	
61	4.6	Rückkehrrecht/Aufnahmerecht in die WfbM	
61	4.6.1	Erstaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	
61	4.6.2	Wiederaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	
62	4.6.3	Rentenrechtliche Behandlung/Sicherung besonderer rentenversicherungsrechtlicher Ansprüche	
63 Kapitel 5: Verfahren			
63	5.1	Beteiligung IFD	
63	5.2	Beteiligung Fachausschuss Arbeitsagentur, Träger nach SGB II, Reha-Träger	
63	5.3	Bewilligung von Leistungen unterschiedlicher Leistungsträger/Teilhabevereinbarung	
64	5.4	Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers	
64	5.5	Fallmanagement des Eingliederungshilfeträgers	

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
1		Regelungsziele und Grundsätze	
1.1	Allgemeine Zielsetzung	<p>Die gleichberechtigte und selbstbestimmte gesellschaftliche Teilhabe für behinderte Menschen ist das zentrale Ziel der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch IX. Der Teilhabe am Arbeitsleben kommt dabei besondere Bedeutung zu. Die Leistungsträger und Leistungserbringer sind aufgefordert in gemeinsamer Verantwortung mit den betroffenen behinderten Menschen bei der Realisierung dieses Ziels eng und vertrauensvoll zu kooperieren und die diesem Ziel entgegenstehenden Barrieren wirksam zu beseitigen. Bei der Ausgestaltung notwendiger Leistungen soll dem Normalitätsprinzip weitgehend Rechnung getragen werden. Bei der Leistungserbringung ist der Vorrang von</p> <ul style="list-style-type: none"> • regional vor überregional • betrieblich vor institutionell • ambulant vor stationär (teilstationär) • individuell vor pauschal • zu beachten. <p>Für die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet dies, dass der Förderung der Beschäftigung am oder unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes Vorrang eingeräumt wird. In den Bildungsplänen für die Sonderschulen wird die Förderung der Selbstbestimmung und Befähigung zu einem möglichst eigenständigen und eigenverantwortlichen Leben ebenso deutlich, wie dies für die WfbM durch die Regelungen im SGB IX erkennbar wird. Der Übergang schwerbehinderter Menschen aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird vom Gesetzgeber als besondere Aufgabe der Integrationsfachdienste hervorgehoben. Die Integrationsfachdienste sind dabei allen Beteiligten verpflichtet.</p>	<p>§ 1 SGB IX § 4 SGB IX §§ 10, 11 u. 12 SGB IX § 19 Abs. 2 i. V. m. §§ 9 Abs. 1 und 33 Abs. 4 SGBIX § 33 Abs. 1 SGB IX</p> <p>s. Kapitel 2.1</p> <p>§§ 41 Abs. 1 und 2 und 136 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§ 109 Abs. 2 SGB IX</p> <p>Bitte beachten Sie auch die entsprechenden gemeinsamen Empfehlungen der BAR www.bar-frankfurt.de</p>
1.2	Spezielle Zielsetzung	<p>Zur Zielerreichung ist es erforderlich, dass die Strukturen, Leistungen und Maßnahmen sowie die verbindliche Zusammenarbeit aller Beteiligten kontinuierlich verbessert und verbindlich geregelt wird, so dass dadurch die Förderung im Einzelfall optimiert werden kann. Zur optimalen Förderung wesentlich behinderter Menschen ist es im Einzelfall auch erforderlich die Förderung von Selbsthilfepotentialen sowie von Eigenständigkeit und Eigenverantwortung, die Stärkung der arbeitsmarktrelevanten Fähig- und Fertigkeiten – insbesondere der Arbeitstugenden (Grundbedingungen/Basisfähigkeiten) und der Sozialkompetenz, das Prinzip der zielgerichteten – den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes entsprechenden – beruflichen Bildung, Vorbereitung und Qualifizierung, die Nutzung der Erprobungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes sicher zu stellen.</p> <p>Dadurch kann die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dieser Zielgruppe so gestärkt werden, dass eine Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder der dauerhafte Verbleib nach Möglichkeit vermieden werden kann oder unter Nutzung der Möglichkeiten der WfbM (ambulanter/ausgelagerter Berufsbildungsbereich/Nutzung der Erprobungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes/zielgerichtete interne Vorbereitung/Gruppen- und Einzelauslagerung/Errichtung eigener Integrationsunternehmen) entsprechend dem Normalitätsprinzip auf das notwendige Maß reduziert werden kann. Dies dient nicht nur einer anzustrebenden Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt (oder in einem Integrationsunternehmen), sondern verbessert auch ganz wesentlich die Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten in und für die WfbM. Zentrales Ziel ist die individuell geeignete Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben</p>	

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
1.3	Rechts- und Ver- fahrensicherheit/ Fortschreibung der Berufswegeplanung und der Kompetenzanalyse im Teilhabeplan	<p>Die Vorbereitung und Umsetzung von Übergängen aus Schule und/oder WfbM ist in der Regel ein komplexer, Leistungsträger übergreifender Prozess. Die erforderlichen Unterstützungs- und Förderleistungen können sich aus einer Vielzahl einzelner schulischer und sozialer Leistungen unterschiedlicher Leistungsträger zusammensetzen. Hierzu brauchen die Beteiligten (wesentlich behinderte Menschen und deren Angehörige, erprobungs- und einstellungsbereite Arbeitgeber, gesetzlich bestimmte Unterstützungs- und Beratungssysteme sowie die zuständigen Leistungsträger) einen klaren Orientierungsrahmen.</p> <p>Die Gemeinsamen Grundlagen beschreiben deshalb die notwendigen Leistungen, deren Voraussetzungen und die förderrechtlichen Rahmenbedingungen. Sie ergänzen die konzeptionellen und auf Kooperation beruhenden Vereinbarungen zur Berufswegeplanung der Schnittstellenkonzeption zur „Netzwerk- und Berufwegkonferenz“ förderrechtlich und schaffen eine zusammenfassenden Darstellung aller notwendigen Leistungen, Regelungen und Verabredungen zwischen den Leistungsberechtigten, den Leistungserbringern und den Leistungsträgern.</p> <p>Vor allem wenn es darum geht, eine langfristige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen müssen zum gleichen Zeitpunkt (teilweise auch für die Zukunft) Unterstützungs- und Förderleistungen geklärt, miteinander verzahnt und verbindlich fest- und fortgeschrieben werden. Die notwendigen Leistungen und Verabredungen sollten nach einheitlichen Kriterien für alle Beteiligten verbindlich dokumentiert werden. Hierzu sollte der Teilhabeplan eingeführt werden.</p> <p>Der Teilhabeplan ist als Leistungsträger übergreifendes Instrument in der Gemeinsamen Empfehlung „Teilhabeplan“ näher beschrieben. Demnach soll der Teilhabeplan „eine einheitliche Praxis zur Festlegung und Durchführung der einzelnen Leistungen des gegliederten Systems der Rehabilitation und Teilhabe sicherstellen“. Eine erste Fassung eines Teilhabeplanes wurde mit der „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ in Baden-Württemberg eingeführt. Der Teilhabeplan bündelt die bisherige Entwicklung im Einzelfall und steuert die weitere Entwicklung leistungsträgerübergreifend. Der Teilhabeplan wird in der Regel vom IFD in Abstimmung mit den jeweiligen Leistungsträgern geführt.</p> <p>Die darin getroffenen Festlegungen können ein hohes Maß an Rechts- und Verfahrrensicherheit ermöglichen. Sie sind jedoch für den jeweiligen Leistungsträger erst dann bindend, wenn er aufgrund eigener Feststellungen die entsprechenden Leistungen oder bei Komplexleistungen Teilleistungen bewilligt hat. Die Absprachen, die mit der Einführung der Netzwerk- und Berufswegekonferenz getroffen wurden, kommen hiermit zum Tragen.</p> <p>Dabei werden die notwendigen Maßnahmen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung in der Berufswegekonferenz besprochen, geplant, umgesetzt und überprüft und im Teilhabeplan fest bzw. fortgeschrieben. Zur Leistungsbewertung und Entwicklung wird auch im Schulbereich die Kompetenzanalyse eingeführt. In den Fällen, in denen der Eingliederungshilfeträger als Leistungsträger beteiligt ist, wird der Teilhabeplan Teilelement des Gesamtplans. Kommt eine Aufnahme in den Berufsbildungsbereich der WfbM in Frage, dann muss die WfbM den Eingliederungsplan aufstellen und fortschreiben. Der Eingliederungsplan der WfbM fließt für potentielle Übergänger in den Teilhabeplan ein. Er wird in jedem Fall Bestandteil des Gesamtplans.</p> <p>Sofern die erforderlichen Leistungen auch in Form des Persönlichen Budgets ausgeführt werden, wird die Zielvereinbarung nach § 4 Budgetverordnung ebenfalls in den Teilhabeplan aufgenommen.</p>	<p>Schnittstellenkonzeption zur Netzwerk- und Berufwegkonferenz (Schnittstellenkonzeption) http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Gemeinsame Empfehlung „Teilhabeplan“ nach § 13 Abs. 2 Nr.3 SGB IX www.bar-frankfurt.de</p> <p>Aktion Arbeit und Teilhabeplan siehe unter: http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Schnittstellenkonzeption</p> <p>Kompetenzanalyse http://www.kvjs.de/392.0.html</p> <p>§ 58 SGB XII</p> <p>§ 40 SGB IX Anlage: Übersicht zur Begriffsklärung http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Budgetverordnung www.bmas.bund.de</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
1.4	Wesentliche Behinderung, Leistungsfähigkeit versus Erwerbsfähigkeit	<p>Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen sind ausschließlich wesentlich behinderte Menschen. Die Behinderungseigenschaft als solche wird auch durch eine optimale Förderung nicht überwunden. So kann beispielsweise ein optimal geförderter geistig behinderter Mensch erstaunliche Teilleistungen erbringen, er bleibt jedoch intellektuell wesentlich behindert. Die Leistungsfähigkeit kann unter günstigen Umgebungsbedingungen bis zur Normleistung (an einem konkreten und individuell angepassten Arbeitsplatz) gesteigert werden. Trotzdem ist damit die Erwerbsfähigkeit (allgemeine Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit um im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmern bestehen zu können) in der Regel nicht hergestellt. Die Förderung des Überganges durch die Arbeitsagenturen nach SGB III einerseits, bedeutet im Falle des Scheiterns nicht, dass durch die Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zwar formal ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstehen kann, dieser aber andererseits wegen der fehlenden Verfügbarkeit nicht zum Tragen kommen kann.</p> <p>Als wesentlich für den Teilhabeerfolg ist die individuelle Passung von Teilleistungsfähigkeit einerseits und angepassten betrieblichen Anforderungen sowie individueller personaler Unterstützung andererseits zu sehen. Trotzdem sind auch diejenigen, die am passenden Arbeitsplatz die volle Leistung erbringen konnten, auf die individuelle Gestaltung der Umgebungsbedingungen und personale Unterstützung angewiesen. Ändern sich diese, so sind zum Teil erhebliche Leistungseinschränkungen, bis hin zum Scheitern des Arbeitsverhältnisses zu verzeichnen. Für die Förderung von Übergängen aus Schulen und WfbM ist es deshalb von zentraler Bedeutung die Entwicklung der individuellen und kontextabhängigen Leistungsfähigkeit nicht mit der Erwerbsfähigkeit (Wettbewerbsfähigkeit – Kontext unabhängig) gleich zu setzen.</p> <p>So besteht einerseits eine Unvereinbarkeit von wesentlicher Behinderung und Erwerbsfähigkeit – andererseits kann im Einzelfall trotz wesentlicher Behinderung Leistungsfähigkeit erreicht werden.</p>	<p>§ 53 SGB XII i. V. m. der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilferechtsverordnung)</p> <p>s. hierzu auch Kapitel 1.5</p>
1.5	Abbau von Ängsten und Barrieren bei Betroffenen und deren Eltern	<p>Wesentlich behinderte Menschen sind aufgrund Ihrer Einschränkungen im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen in mehrfacher Hinsicht benachteiligt. Sie finden ohne gezielte Vorbereitung und umfassende fachdienstliche Unterstützung kaum Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und sind auch als Beschäftigte wegen den in Ihrer Person liegenden Einschränkungen den stetigen Veränderungen der Arbeitswelt weniger gewachsen und trotz besonderer Schutzrechte (u. a. besonderer Kündigungsschutz) und gezielter personaler und finanzieller Unterstützung den Beschäftigungsrisiken des allgemeinen Arbeitsmarktes in besonderer Weise ausgesetzt.</p> <p>Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass diese Zielgruppe berufliche Bildung, Vorbereitung und Beschäftigung fast ausschließlich in den WfbM oder anderen Sondereinrichtungen suchte und fand.</p> <p>Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass diese Zielgruppe berufliche Bildung, Vorbereitung und Beschäftigung fast ausschließlich in den WfbM oder anderen Sondereinrichtungen suchte und fand. Nicht nur Eltern/Angehörige, sondern auch Lehrer, Berufsberater oder andere wichtige Ansprechpartner, blieben trotz erkennbarer Fähigkeiten und isolierter Leistungsfähigkeit im Zweifelsfalle lieber auf der sicheren Seite. Möchte man für diese Zielgruppe nachhaltig mehr Normalität, Eigenverantwortung und Selbständigkeit erreichen, so dürfen bei der Beschreibung „Neuer Wege“ die damit verbundenen Risiken nicht einseitig bei den behinderten Menschen und oder deren Angehörigen liegen.</p>	<p>§ 53 SGB XII i. V. m. der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilferechtsverordnung)</p> <p>§ 85 ff SGB IX</p> <p>§§ 109 Abs. 2 und 3 SGB IX</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Die Zuordnung zur Gruppe der wesentlich behinderten Menschen kann nicht deshalb in Frage gestellt werden, weil es nach gezielter Vorbereitung und durch die personale Unterstützung eines IFD unter individuell angepassten Bedingungen möglich war und ist, die Leistungsfähigkeit soweit zu steigern, dass in einem konkreten Arbeitsverhältnis ein Erwerbseinkommen erzielt werden kann. Die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe ist sehr umgebungsabhängig. Ohne eine entsprechende personale Unterstützung (durch Kollegen und Vorgesetzte im Betrieb und durch IFD) und/oder finanzielle Förderung lassen sich Beschäftigungsverhältnisse für diese Zielgruppe nicht nachhaltig stabilisieren.</p> <p>Nicht nur Eltern/Angehörige, sondern auch Lehrer, Berufsberater oder andere wichtige Ansprechpartner, blieben trotz erkennbarer Fähigkeiten und isolierter Leistungsfähigkeit im Zweifelsfalle lieber auf der sicheren Seite. Möchte man für diese Zielgruppe nachhaltig mehr Normalität, Eigenverantwortung und Selbständigkeit erreichen, so dürfen bei der Beschreitung „Neuer Wege“ die damit verbundenen Risiken nicht einseitig bei den behinderten Menschen und oder deren Angehörigen liegen.</p> <p>Die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe ist sehr umgebungsabhängig. Ohne eine entsprechende personale Unterstützung (durch Kollegen und Vorgesetzte im Betrieb und durch IFD) und/oder finanzielle Förderung lassen sich Beschäftigungsverhältnisse für diese Zielgruppe nicht nachhaltig stabilisieren.</p> <p>Trotz personaler Unterstützung und finanzieller Förderung können Veränderungen der personalen Umgebung/Unterstützung und/oder der Zusammenhänge oder Abläufe zu nicht kompensierbaren wesentlichen Leistungseinschränkungen, zu Verhaltensproblemen und im ungünstigen Falle zum Verlust des Arbeitsverhältnisses (Scheitern des Arbeitsverhältnisses) führen. Gleiches gilt für den Wegfall von Aufträgen oder Arbeitsplätzen durch Rationalisierung, Umstrukturierung bzw. wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers.</p> <p>Bei wesentlich behinderten Menschen (vor allem geistig, seelisch und/oder mehrfach behinderte Menschen) können wir nicht von einer allgemeinen Wettbewerbs-, Vermittlungs- und Erwerbsfähigkeit ausgehen. Der Ort der Teilhabe am Arbeitsleben kann und muss somit auch zeitweise die Werkstatt für behinderte Menschen sein.</p> <p>Die Aufnahme oder Wiederaufnahme in die WfbM kann für wesentlich behinderte Menschen in den o. g. Fällen (Scheitern des Arbeitsverhältnisses) nicht in Frage gestellt werden. Die Betroffenen müssen sicher sein, dass ihr Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben erhalten bleibt. Dabei kann der Ort der Teilhabe gleichrangig sowohl der allgemeine Arbeitsmarkt sein (Betriebe und Dienststellen oder Integrationsunternehmen) als auch der besondere Arbeitsmarkt (WfbM oder vergleichbare Einrichtungen) sein.</p>	<p>Kapitel 1.4</p> <p>Kapitel 4.6</p>
2.0		Personenkreis (Zielgruppe)	
		<p>Zielgruppe dieser gemeinsamen Grundlagen sind wesentlich behinderte Menschen aus Schulen und WfbM. Bei ihnen ist die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – insbesondere am Arbeitsleben – einerseits durch die Auswirkungen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend erheblich eingeschränkt. Sie sind deshalb zur Überwindung dieser Einschränkungen auf besondere Leistungen und Hilfen – insbesondere auf die Unterstützung der IFD angewiesen. Andererseits kommen sie trotz dieser Einschränkungen aufgrund ihrer individuellen Leistungsentwicklung für eine Erprobung bzw. ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage. Dabei handelt es sich vorwiegend um geistig behinderte Menschen.</p>	<p>§ 53 SGB XII i.V. m. der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfverordnung)</p> <p>§ 72 i. V. m. §§ 109 und 132 SGB IX</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Daneben sollen aber auch andere wesentlich behinderte Menschen beim Übergang aus Schulen und WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet werden, die ohne die spezifische Unterstützung eines IFD und der gezielten Vorbereitung einer Schule und/oder WfbM keinen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt finden können.</p> <p>Voraussetzungen zur Förderung sind:</p> <p>Hohe Eigenmotivation, Mobilität und Mitwirkungsbereitschaft der Eltern.</p> <p>Dies gilt neben sinnesbehinderten Menschen insbesondere auch für seelisch behinderte Menschen. Für diese Gruppe gilt es auch Übergänge aus anderen Einrichtungen der schulischen und beruflichen Bildung sowie der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation zu unterstützen. Dies trifft auch auf Mitarbeiter/innen von Integrationsunternehmen aus der Zielgruppe zu.</p>	<p>„Orientierungshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft überörtl. Sozialhilfeträger zum Behinderungsbegriff in der Sozialhilfe nach SGB IX und SGB XII“</p> <p>http://www.kvjs.de/fileadmin/user_upload/fachspezifisch/newsletter_sozialhilfe/orientierungshilfe-27112007.pdf</p>
3.0		Aufgabenstellung/Rechtsgrundlagen	
3.1	Auftrag Schule	<p>Zentraler Auftrag der Schule ist die individuelle Vorbereitung auf ein weitgehend selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben. Diese kann nicht erst mit dem Wechsel in die Werkstufe beginnen. Bereits in den vorausgehenden Schulstufen ist es geboten, Schülerinnen und Schüler an ein dem Alter entsprechendes (höheres) Maß an Eigenständigkeit heran zu führen Die Förderung der Selbständigkeit und die Erziehung zur Eigenverantwortung muss durch konkrete Projekte und Maßnahmen praktisch und kontinuierlich unterstützt werden. Dazu gehören neben der Förderung zur eigenständigen Fortbewegung im öffentlichen Verkehr (Mobilitäts- und Verkehrstraining) vor allem auch möglichst viele praktische Erfahrungs- und Erprobungsfelder (kleine Erledigungen, eigenständige Besorgungen, Projekte außerhalb der Schule, erste Vorbereitungen zum Trainingswohnen, erste betriebliche Kontakte, usw.).</p> <p>Aufgabe der Werkstufe der Schule für geistig behinderte Menschen ist auch die (berufs-) schulische Bildung und die berufspraktische Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben. Die berufliche Bildung und Vorbereitung behinderter Menschen muss sich stärker an den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes orientieren (Normalitätsprinzip). Exkursionen, Hospitationen und Praktika am allgemeinen Arbeitsmarkt sollen grundsätzlich ermöglicht werden. Dies dient nicht nur einer anzustrebenden Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt sondern verbessert auch ganz wesentlich die Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten in und für die WfbM.</p> <p>Zu den Aufgaben der Werkstufe gehören insbesondere folgende Maßnahmen:</p> <p>interne Vorbereitung auf eine betriebliche Erprobung</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelle Praktika in der WfbM • Begleitung- und Auswertung von Orientierungs- Erprobungs- oder Belastbarkeitspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt • Kooperation mit dem IFD • individuelle Berufswegeplanung mit allen Beteiligten und Fortschreibung der Kompetenzanalyse. <p>Die individuellen Stärken der behinderten Menschen stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung. Eine einheitliche, systemübergreifende, weitergehende und verbindliche Kompetenzbeschreibung im Kontext der Berufswegeplanung soll in der Kompetenzanalyse für behinderte Menschen fortlaufend dokumentiert werden.</p>	<p>Schulgesetz Ba-Wü § 15 Sonderpädagogische Förderung“ und Bildungsplan Oberstufe</p> <p>Bildungsplan Werkstufe</p> <p>Schnittstellenkonzeption</p> <p>http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Kompetenzanalyse</p> <p>http://www.kvjs.de/392.0.html</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Die Schule führt im Rahmen der individuellen Berufswegeplanung Berufswegekonferenzen durch. Deshalb beginnt für jede Schülerin und jeden Schüler spätestens mit dem Einstieg in die Werkstufe die individuelle Berufswegeplanung. In der Berufswegekonferenz werden die notwendigen Maßnahmen und Regelungen mit allen Beteiligten fest- und fortgeschrieben. Die Beteiligung des IFD im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben ist somit verbindlich.</p> <p>Die Ergebnisse der Berufswegekonferenz (Auswertung der beruflichen Bildung und Vorbereitung aus der fortgeschriebenen Kompetenzanalyse) werden im Teilhabeplan für alle Beteiligten verbindlich fest- und kontinuierlich fortgeschrieben. Sie dienen auch dem Fachausschuss als Entscheidungsgrundlage und gehen somit frühzeitig auch dem Träger der Eingliederungshilfe zu. Die Funktion des Fachausschusses wird durch die Arbeit der Berufswegekonferenz nachhaltig unterstützt. Der Eingliederungshilfeträger wird auch in den Fällen in die Berufswegeplanung frühzeitig einbezogen, bei denen eine unmittelbare Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Anschluss an die Schule erreicht werden kann.</p>	<p>Schnittstellenkonzeption</p> <p>Kapitel 3.3 und 5.1</p> <p>Kapitel 5.2 Fachausschuss der WfbM nach § 2 Werkstättenverordnung</p>
3.2	Auftrag WfbM	<p>Die WfbM soll geeignete behinderte Menschen gezielt auf eine Erprobung, Einzel- oder Gruppenauslagerung oder Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen in Kooperation mit dem IFD geplant, erprobt und nach Möglichkeit realisiert werden. Für Personen der Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen sollen die Werkstätten in Fällen des Scheiterns von Arbeitsverhältnissen bereit und in der Lage sein, den individuellen Fähigkeiten entsprechende Arbeitsmöglichkeiten anzubieten. Die Beteiligung der IFD bei der betrieblichen Erprobung und Vermittlung ist verbindlich.</p> <p>Die WfbM ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Berufsbildungsbereich) und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (Arbeitsbereich). Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.</p> <p>Sie fördert den Übergang geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst.</p> <p>Ausgehend vom Leistungsvermögen des behinderten Menschen soll zunächst seine Leistungsfähigkeit und dann soweit möglich die Erwerbsfähigkeit entwickelt werden. Die WfbM hat folglich bei der Planung ihrer Arbeitsangebote darauf zu achten, dass die Arbeitsmarktnähe erhalten bleibt oder soweit als möglich hergestellt wird, so dass Übergänge und Anschlussmöglichkeiten im Einzelfall genutzt werden können. Entsprechend der Schnittstellenkonzeption führt die WfbM insbesondere im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Eingliederungsplanung und zur Berichterstattung die Berufswegeplanung und die Kompetenzanalyse fort. Für geeignete behinderte Menschen werden diese auch im Arbeitsbereich fortgeschrieben und regelmäßig dem Fachausschuss zugeleitet. Der Fachausschuss wacht über die im Teilhabeplan festgelegten Ziele und Maßnahmen und überprüft deren Wirksamkeit und Nachhaltigkeit.</p>	<p>Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Kapitel 4.6</p> <p>Kapitel 3.3 und 5.1</p> <p>§ 136 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§ 33 Abs. 1 SGB IX § 39 SGB IX § 5 Abs. 2 WVO § 33 Abs. 3 SGB IX</p> <p>Schnittstellenkonzeption § 40 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
3.2.1	Nachrang der WfbM	<p>Vor einer Aufnahme in die WfbM ist zu prüfen ob nicht vorrangige Leistungen der Rehabilitationsträger greifen. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes – einschließlich Leistungen zur Beratung und Vermittlung, Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen; • Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung; berufliche Anpassung und Weiterbildung – auch soweit die Leistungen einen zur Teilhabe erforderlichen Schulabschluss einschließen; • berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden und • sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben um behinderte Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten. <p>Bei der Auswahl der Leistungen werden Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt – vorrangig unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Bevor das Eingangsverfahren der WfbM in Betracht kommt sind diese Maßnahmen zu prüfen bzw. soweit möglich zu erproben. Es handelt sich dabei um Pflichtleistungen.</p> <p>Dieser Grundsatz gilt nicht nur für Rehabilitanden (Quereinsteiger), er gilt auch insbesondere für (schwer)behinderte (Sonder-) Schulabgänger. Es ist daher Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Berufsberatung und unter Einbeziehung des Integrationsfachdienstes abzuklären, ob berufliche Bildungsmaßnahmen außerhalb einer WfbM möglich sind bzw. Vermittlungsfähigkeit vorliegt. Insbesondere ist zu prüfen ob nicht geeignete individuelle Maßnahmen im Rahmen der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit in Frage kommen.</p> <p>Die WfbM kann nur Personen aufnehmen, die zum Zeitpunkt der Aufnahme in den Berufsbildungs- oder in den Arbeitsbereich nicht, noch nicht oder noch nicht wieder wegen der Auswirkungen einer wesentlichen Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und der zuständige Leistungsträger entsprechende Leistungen gewährleistet. Hierzu ist ein Indiz die Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, wobei die Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung nicht formal festgestellt sein muss. Voll erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.</p> <p>Behinderte Menschen, die einen Anspruch auf Aufnahme in die WfbM haben, sind zum Zeitpunkt der Aufnahme in die WfbM in ihrer Erwerbsfähigkeit soweit gemindert, dass sie den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder entsprechen. Deshalb ist es insbesondere im Eingangs- und Berufsbildungsbereich der WfbM (während des Rehabilitationsverfahrens) deren Aufgabe, eine Wiedereingliederung am allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben. Für die Aufnahme in den Arbeitsbereich geht der Gesetzgeber noch weiter. Er nennt neben der Fähigkeit, einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können (Leistungsfähigkeit – insbesondere Wettbewerbsfähigkeit/Erwerbsfähigkeit) auch die Befähigung zu Leistungen zur Berufsvorbereitung, beruflichen Anpassung und Weiterbildung oder beruflichen Ausbildung (Maßnahmefähigkeit) als vorrangig. Das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung ist Bedingung.</p>	<p>§ 33 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und Nr. 6 SGB IX</p> <p>§ 33 Abs. 4 SGB IX</p> <p>§ 104 Abs. 1 Nr. 1–4 SGB IX i. V. m §§ 30 ff und 97 ff SGB III Kapitel 4.1</p> <p>§§ 136 Abs. 1 Satz 2 und 137 SGB IX</p> <p>§ 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI</p> <p>§§ 136 Abs. 1 Satz 2 und 137 SGB IX</p> <p>§ 41 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§ 53 SGB XII</p> <p>§ 17 SGB I i. V. m. § 19 SGB IX</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Die ungünstige Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder ein Kapazitätsmangel alternativer Bildungsangebote begründen nicht die Zuweisung eines behinderten Menschen an eine WfbM, sondern verpflichten vielmehr die zuständigen Rehabilitationsträger, die Voraussetzungen für die Realisierung der im Einzelfall möglichen Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb einer WfbM zu schaffen.</p>	
3.2.2	<p>Vorrangige Leistungen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben</p>	<p>Die Neuausrichtung der Schulen bei der beruflichen Bildung und Vorbereitung (individuelle Vorbereitung, betriebliche Erprobung in Kooperation mit dem IFD, Berufswegekonferenz, sowie Einführung von Kompetenzanalyse) ermöglichen es künftig vorrangige Leistungen und Maßnahmen rechtzeitig in der Teilhabeplanung festzulegen und deren Wirksamkeit weit vor der Aufnahmeentscheidung in die WfbM zu prüfen und konkret zu erproben.</p> <p>Vorrangig ist das gesamte Spektrum der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX. Für die Zielgruppe der wesentlich behinderten Menschen sind vor allem Leistungen zur beruflichen Vorbereitung von Bedeutung. Hierzu hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) das Fachkonzept zu den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) entwickelt. Diese zielen auch auf die Ausbildung arbeitsmarktrelevanter Grundtugenden und die Befähigung, eine den Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung aufzunehmen. Dies bedeutet, dass auch geistig behinderte Menschen nach einer Erfolg versprechenden schulischen Vorbereitung, durch eine BvB gezielt auf die Aufnahme einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden können.</p> <p>Dies ist bereits in den Modellprojekten „Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung“ (KoBV) in den Arbeitsagenturbezirken in Karlsruhe und Lörrach in Erprobung. Voraussetzung dafür ist eine Vereinbarung zwischen den Leistungsträgern, die sicherstellt, dass die Förderung der beruflichen Bildung im Rahmen einer BvB auf die möglicher Weise erforderliche weitere Förderung im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der WfbM angerechnet wird. In den Modellstandorten KoBV treten die WfbM als Bildungsträger auf und übernehmen das erforderliche Jobcoaching. Die Teilnehmer/innen im KoBV werden nicht in die WfbM aufgenommen.</p>	<p>Kapitel 3.1</p> <p>§§ 33, 34 u. 35 SGB IX</p> <p>§ 33 Abs. 3 Nr. 2</p> <p>§§ 61 u. 97 ff SGB III</p> <p>Kapitel 4.1</p> <p>Infos zu KoBV: http://www.kvjs.de/425.0.html</p>
3.2.3	<p>Berufsbildungsbereich (BBB) (modularer/ambulanter BBB)</p>	<p>Die Förderung im Berufsbildungsbereich (BBB) gehört zu den Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zielen darauf ab, entsprechend der Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen seine Erwerbsfähigkeit zu verbessern, zu erhalten oder wiederherzustellen. Der Bezugsmaßstab ist der allgemeine Arbeitsmarkt (Normalitätsprinzip). Ob das gelingt, hängt zunächst vom Leistungsvermögen des behinderten Menschen ab. Die Leistungen der WfbM haben daher an den bestehenden Erfahrungen, Kenntnissen, Fähigkeiten und der vorhandenen Leistungsfähigkeit anzusetzen und diese unter Nutzung der Möglichkeiten und Beachtung der Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes individuell und gezielt zu entwickeln. Die WfbM fördert generell den Übergang geeigneter Personen zum allgemeinen Arbeitsmarkt.</p> <p>Insofern ist es nicht nur inhaltlich sondern auch organisatorisch geboten die Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt systematisch herzustellen und zu erhalten. Die Durchführung von Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben im Berufsbildungsbereich sollte diesem Ziel in besonderer Weise dienen und sowohl räumlich als organisatorisch und sprachlich klar von der Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM getrennt sein.</p> <p>Gute Ansätze hierzu gibt es bereits in den Modellen zur Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung (KoBV) in den Arbeitsagenturbezirken Karlsruhe und Lörrach (modulare Leistungserbringung). Erfolgreiche Versuche zum ambulanten Berufsbildungsbereich gibt es auch in Göppingen. Im Landkreis Tübingen fördert die Arbeitsagentur seit September 2006 ebenfalls einen ambulanten Berufsbildungsbereich.</p>	<p>SGB IX – Kapitel 5, (§§ 33 ff)</p> <p>§ 39, § 41 Abs. 1, i. V. m. § 136 Abs. 1 SGB IX</p> <p>Infos zum KoBV: http://www.kvjs.de/425.0.html</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
3.2.4	Arbeitsbereich	<p>Die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM dienen in erster Linie einer angemessenen Beschäftigung für wesentlich behinderte Menschen, die im Anschluss an den BBB der WfbM nicht, noch nicht oder noch nicht wieder am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können oder in der Lage sind vorrangige Leistungen und Maßnahmen (Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung) in Anspruch zu nehmen. Auch hier ist der allgemeine Arbeitsmarkt der Bezugsmaßstab (Normalitätsprinzip). Die Arbeitsplätze im Arbeitsbereich sollen soweit wie möglich denjenigen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen. Ebenso sind Eignung, Neigung und Fähigkeiten des Einzelnen im Hinblick auf die Vorbereitung für eine Vermittlung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu beachten. Neben der Funktion der Beschäftigung bleibt jedoch der Anspruch der beruflichen Förderung permanent bestehen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass auch noch nach Jahren eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit erreicht werden kann, so dass auch eine Erprobung, ein Einsatz oder ein Wechsel oder Übergang auf dem/zum allgemeinen Arbeitsmarkt möglich wird. Aus diesem Grunde sind die Vorbereitung und die Unterstützung auf einen Übergang geeigneter Personen zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch Aufgabe des Arbeitsbereiches. Die Werkstättenverordnung beschreibt hierzu ein ganzes Bündel an Ressourcen, Aufgaben und Maßnahmen, die von der WfbM vorzuhalten, zu erledigen bzw. durchzuführen sind. Auch hier ist die Beteiligung des IFD zwingend erforderlich.</p>	<p>§ 41 Abs. 2 Nr. 1 u. § 41 Abs. 1 Nr. 1 u. 2 SGB IX i. V. m. § 54 SGB XII Kapitel 3.2.2</p> <p>§ 5 Abs. 3 WVO</p> <p>§ 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX</p> <p>§ 5 Abs. 4 WVO</p> <p>Kapitel 3.3 u. 5.1</p>
3.2.5	Förderung von Übergängen aus dem Berufsbildungsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	<p>Die Förderung des Überganges aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM ist Aufgabe der zuständigen Rehabilitationsträger. Sie legen im Teilhabeplan in Abstimmung mit dem Fachausschuss ggf. bereits mit der Aufnahme in den/der Verlängerung des Berufsbildungsbereiches entsprechende Maßnahmen zur internen Vorbereitung und/oder zur betrieblichen Erprobung fest. Sie beauftragen zur Unterstützung der betrieblichen Erprobung den IFD und fördern diese Maßnahmen mit den notwendigen Leistungen. Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehört gleichrangig sowohl die Förderung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit als auch die dauerhafte Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Hierzu stehen insbesondere die IFD, die Leistungen an Arbeitgeber (Probebeschäftigung, Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse sowie technische Arbeitshilfen) sowie die Leistungen an behinderte Menschen zur Verfügung.</p> <p>Die Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach dem SGB IX Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit.</p>	<p>§ 42 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§§ 33 und 34 SGB IX</p> <p>Kapitel 4.5.1</p> <p>§ 104 Abs. 1 Nr. 3 a und c SGB IX</p>
3.2.6	Förderung von Übergängen aus dem Arbeitsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	<p>Der Übergang geeigneter behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Zielsetzung ihrer Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM. Die Eignung des Einzelnen für einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der WfbM und die hierzu erforderlichen individuellen übergangsfördernden Maßnahmen sind daher in regelmäßigen Abständen von</p> <ul style="list-style-type: none"> • der WfbM, • dem zuständigen Rehabilitationsträger und • dem Fachausschuss <p>zu prüfen und zu dokumentieren. Die Förderung des Überganges aus dem Arbeitsbereich der WfbM erfolgt durch den zuständigen Leistungsträger. Dies ist in der Regel der Eingliederungshilfeträger (ggf. auch der zuständige Unfallversicherungsträger/Berufgenossenschaft, bzw. die Träger der Kriegsopferfürsorge, bzw. die Träger der Jugendhilfe).</p>	<p>§ 5 Abs. 4 WVO</p> <p>§ 5 Abs. 4 und 5 WVO</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Der Leistungsträger legt in Abstimmung mit dem Fachausschuss ggf. bereits mit der Aufnahme in den Arbeitsbereich bzw. nach individueller Entwicklung entsprechende Maßnahmen zur internen Vorbereitung und/oder zur betrieblichen Erprobung fest. Er beauftragt zur Unterstützung der betrieblichen Erprobung den IFD und fördert diese mit den notwendigen Leistungen.</p> <p>Die Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach dem SGB IX Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit</p>	<p>§ 42 Abs. 2 SGB IX</p> <p>§ 104 Abs. 1 Nr. 3 a und c SGB IX</p>
3.3	Auftrag des IFD	<p>Zur Zielgruppe des Integrationsfachdienst (IFD) gehören nach dem SGB IX ausdrücklich schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung des IFD angewiesen sind und schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die WfbM für behinderte Menschen (WfbM) am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. In der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung des IFD ist die Unterstützung des Übergangs Schule/allgemeiner Arbeitsmarkt ebenso enthalten wie die schulischen Einrichtungen und die WfbM ausdrücklich als Kooperationspartner genannt sind.</p> <p>Der IFD hat ein Leistungsträger übergreifendes Mandat. Es umfasst den gesamten Unterstützungsprozess von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung bis zur Anbahnung und Sicherung der Beschäftigung. Dabei ist der IFD generell auch Ansprechpartner der Arbeitgeber in allen Fragen rund um die berufliche Teilhabe dieser Zielgruppe. Er berät Vorgesetzte und Kollegen zu den Auswirkungen und zum Umgang mit bestimmten Behinderungen und klärt die erforderlichen Förderleistungen für Arbeitgeber und/oder behinderte Menschen mit den jeweiligen Leistungsträgern ab.</p> <p>IFD und Integrationsunternehmen sind für eine annähernd identische Zielgruppe eingerichtet. Damit beide optimal zusammenwirken hat der KVJS hierzu verbindliche Regelungen getroffen. Konkret bedeutet dies: Jedem Integrationsunternehmen ist ein IFD fest zugeordnet. Die IFD unterstützen die Integrationsunternehmen bei der Personalfindung und -auswahl sowie in allen Fragen des fähigkeitsentsprechenden Personaleinsatzes. Für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten die IFD die im Einzelfall erforderliche psychosoziale Beratung und berufliche Begleitung. Eigene Sozialdienste der Integrationsunternehmen sind damit nicht erforderlich.</p> <p>Der IFD wird in Fällen, bei denen er während der Werkstufe betriebliche Praktika begleitet hat im Fachausschuss beteiligt bzw. wird in allen Fällen beteiligt, bei denen ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM angestrebt wird. Der Integrationsfachdienst handelt für die Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen generell im Auftrag des Integrationsamtes des KVJS. Sobald Erprobungsschritte am allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen sollen, wird der IFD-Berater zum Prozessbeauftragten. Der IFD sorgt dafür, dass die Anforderungen/Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei der konkreten Berufswegeplanung berücksichtigt werden.</p> <p>Sobald er im Einzelfall aktiv wird, informiert er das Integrationsamt und den zuständigen Leistungsträger (in der Regel Arbeitsagentur/Berufsberatung oder Eingliederungshilfeträger) über die Umsetzung der Berufswegeplanung. Er dokumentiert seine Bemühungen sowie die Entwicklung und das Ergebnis der betrieblichen Erprobung zeitnah und berichtet fortlaufend (halbjährlich) oder anlassbezogen an das Integrationsamt und den für die Einzelfallförderung zuständigen Leistungsträger.</p>	<p>§ 109 Abs. 2 SGB IX</p> <p>§ 111 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX</p> <p>§ 110 SGB IX</p> <p>§ 2 Abs. 1 Satz 4 WVO</p> <p>Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachlichematerialien.html</p> <p>Gemeinsame Empfehlung BAR – IFD § 2 Abs. 4 IFD</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Für das Integrationsamt (und andere Leistungsträger) erstellen die IFD zur Feststellung des Förderbedarfes fachdienstliche Stellungnahmen.</p> <p>Er berichtet auch jährlich zusammengefasst zu Anzahl, Inhalt, Umfang und Ergebnis der Unterstützungsmaßnahmen zur Erprobung und beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie zur Zusammenarbeit mit Schulen und WfbM. Die regionalen Ergebnisse fließen in eine landesweite Vergleichsdarstellung ein.</p>	
4.0		<p>Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt</p>	
4.1	<p>Arbeitsagentur/ Träger nach SGB II</p>	<p>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA und der Träger nach SGB II. Die BvB wurden mit dem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit 2004 neuge-regelt. Die Fachkonzeption wurde 2006 überarbeitet. Zielgruppe des Fachkonzeptes sind insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • noch nicht berufsreife Jugendliche • junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung • junge Menschen mit Behinderung • Un- und Angelernte • Sozial benachteiligte • Junge Menschen mit Migrationshintergrund, • Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen. <p>Für die Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen ist insbesondere das Kapitel 8 der Fachkonzeption zur BvB von Bedeutung. Hier geht es um den Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderungen. Die Förderung erfolgt in Konkretisierung des § 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX. Demnach sollen Leistungen zur Berufsvorbereitung erbracht werden. Dabei sind „Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt. Ziel der BvB: Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit sollen insbesondere durch kooperative, binnendifferenzierte und betriebsnahe Qualifizierungsangebote erzielt werden. Sie zielen insbesondere auch auf die Ausbildung arbeitsmarktrelevanter Grundtugenden und die Befähigung zu einer den Fähigkeiten entsprechenden Aufnahme einer Beschäftigung.</p> <p>Dies bedeutet, dass auch geistig behinderte Menschen nach einer Erfolg versprechenden schulischen Vorbereitung im Sinne des Kapitels 2.1, durch eine BvB gezielt auf die Aufnahme einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden können. Dies ist bereits in den Modellprojekten KoBV in den Arbeits-agenturbezirken in Karlsruhe und Lörrach in Erprobung.</p>	<p>§ 61 SGB III</p> <p>http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Publikation/pdf/bvB-Fachkonzept-0306.pdf</p> <p>§ 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX</p> <p>§ 33 Abs. 4 SGB IX i. V. m. §§ 97 ff SGB III</p> <p>Kapitel 3.2.2</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.2	Berufliche Vorbereitung der Schulen	Die Vorbereitung der Schule auf ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben kann nicht erst mit dem Wechsel in die Werkstufe beginnen. Bereits in den vorangehenden Schulstufen ist es geboten, Schülerinnen und Schüler an ein höheres Maß Eigenständigkeit heran zu führen (kleine Erledigungen, eigenständige Besorgungen, Projekte außerhalb der Schule, Mobilitätstraining, Vorbereitung aufs Trainingswohnen, erste betriebliche Kontakte, Verkehrstraining usw.). Die Anforderungen in der Werkstufe müssen im Hinblick auf eine mögliche Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt individuell gestaltet und zielgerichtet gesteigert werden.	Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html
4.2.1	Interne Vorbereitung Schule	<p>Für eine betriebliche Erprobung in Frage kommende Schülerinnen und Schüler sollen sich allgemein auf die deutlich höhere zeitliche Beanspruchung sowie die körperliche bzw. seelische Belastung durch ein entsprechendes internes Training einstellen können. Auch die Anpassungsfähigkeit an ein bisher fremdes Umfeld sowie die eigenständige Absolvierung des Arbeitsweges muss immer wieder trainiert werden. Konkrete Betriebspraktika müssen in Kooperation mit dem IFD in der Schule individuell vorbereitet werden. Vor allem die zeitliche Belastbarkeit muss sichergestellt werden.</p> <p>Die beruflichen Anforderungen in der Werkstufe müssen individuell gestaltet und im Hinblick auf eine mögliche betriebliche Erprobung gezielt gesteigert werden. Bevor eine betriebliche Erprobung (Orientierungs- Erprobungs- oder Belastbarkeitspraktikum) konkret durch den IFD akquiriert werden kann, sollen die in Frage kommenden Schülerinnen und Schüler in der Schule entsprechend vorbereitet werden. Bestandteile der schulinternen Vorbereitung sind in diesem Zusammenhang: Entwicklung eines Neigungs- und Fähigkeitsprofils – Auseinandersetzung mit den Wünschen und Zielen der Schülerinnen und Schüler sowie deren Abgleich mit den vorhandenen Fähigkeiten und den notwendigen Kenntnissen (Realitätsabgleich). Individuelle berufliche Vorbereitung unter Berücksichtigung konkreter Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (Anforderungsprofil des geplanten Erprobungsplatzes) planen, schrittweise umsetzen und auswerten. Zeitliche Beanspruchung schrittweise bis zur vollen Arbeitszeit steigern, körperliche bzw. seelische Anforderungen erhöhen, Anpassungsfähigkeit an ein bisher fremdes Umfeld trainieren Die eigenständige Absolvierung des Arbeitsweges trainieren und sicherstellen.</p> <p>Generell sollte die Belastung der Betriebe bei der Durchführung von Praktika überschaubar bleiben. Einarbeitung und Anleitung sowie Begleitung im Betrieb sollte einen angemessenen Umfang nicht auf Dauer überschreiten. In der Regel können entsprechend vorbereitete Schüler/innen Betriebe von ihrer Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit selbst überzeugen. Die Schule begleitet die betriebliche Einarbeitung im Zusammenwirken mit dem IFD durch den zuständigen Werkstufenlehrer ggf. auch durch einen anderen externen Jobcoach</p>	Schnittstellenkonzeption
4.2.2	Individuelle Praktika in der WfbM (Arbeitsbereich)	Sofern der Arbeitsmarkt nur Vollzeitpraktika anbietet (dies ist überwiegend der Fall) muss diese zeitliche Beanspruchung vorher erprobt, ggf. trainiert werden. Dies lässt sich unter den arbeitszeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Schule nicht immer durchgängig einhalten. Hier könnte ein Vorbereitungspraktikum im Produktionsbereich der WfbM ein wichtiger Zwischenschritt zur Steigerung der Anforderungen in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt sein.	

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.2.3	Orientierungspraktika	Orientierungspraktika dienen der Realitätsnähe. Sie bieten den Schülerinnen und Schülern eine reale Möglichkeit erste Eindrücke von der Arbeitswelt zu erhalten, um so die eigenen Vorstellungen, Wünsche und Neigungen mit realen Anforderungen und Bedingungen abzugleichen. Orientierungspraktika sind von daher zeitlich relativ eng begrenzt (bis zu 4 Wochen). Die Ergebnisse der Orientierungspraktika werden in der Kompetenzanalyse festgehalten und dienen neben der Orientierung von Schülern, Eltern und Lehren auch zur Planung weiterer interner Maßnahmen.	
4.2.4	Erprobungspraktika	Erprobungspraktika haben Fragen der beruflichen Eignung zu klären. Sie dienen somit der Fähigkeitsüberprüfung (Übereinstimmung von konkreten Anforderungen mit eigenen Fähigkeiten). Sie liefern Erkenntnisse über den weiteren Trainings- und Anpassungsbedarf. Auch diese Ergebnisse werden in der Kompetenzanalyse dokumentiert. Erprobungspraktika sollten in der Regel zunächst nicht länger als für vier Wochen vereinbart werden. Erkennt man in dieser Zeit die Eignung für ein solches Tätigkeitsgebiet nur zum Teil, so kann bei positivem Verlauf das Praktikum ggf. verlängert werden. Es ist in jedem Fall wichtig, die Belastbarkeit (Aufwand, Personaleinsatz zur arbeitsbegleitenden Betreuung) des Betriebes zu beachten. Ggf. ist es angezeigt, die noch fehlenden Kompetenzen in der Schule auf zu trainieren.	
4.2.5	Belastbarkeitspraktika/ Langzeitpraktika	<p>Erst wenn die Eignung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld (erforderlichen Fähigkeiten) festgestellt werden konnte, ist es sinnvoll auch Fragen der Belastbarkeit in einem entsprechenden Praktikum nachhaltig zu überprüfen. Die betrieblichen Anforderungen an die Teilnehmer/innen entsprechen nun weitgehend und zunehmend einem Arbeitsverhältnis, wobei die Belastung gezielt gesteigert werden kann.</p> <p>Aus einem Belastbarkeitspraktikum kann vor allem dann ein Langzeitpraktikum werden, wenn die Eignung und die Belastbarkeit dem Grunde nach vorhanden sind, das eine und/oder das andere jedoch noch erweitert oder stabilisiert werden muss und der personale Unterstützungsaufwand für den Betrieb, die Schule und/oder den IFD in überschaubaren Rahmen bleibt. Belastungspraktika sollten nicht länger als drei Monate dauern. Langzeitpraktika können zunächst bis zu einem Jahr vereinbart werden. (Zur Überbrückung auch bis zum Beginn eines Arbeitsverhältnisses) Die Praktika dienen in erster Linie der Abklärung von Neigung, Eignung und Belastbarkeit.</p> <p>Sie ermöglichen die weitere Berufswegeplanung individuell und konkret. Sollte sich hieraus ein Qualifikations- oder Trainingsbedarf im Sinne einer BvB (siehe Kapitel 4.1) ergeben so wird dieser mit dem zuständigen Leistungsträger geklärt und nach Möglichkeit ebenfalls betrieblich durchgeführt.</p>	Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html
4.2.6	Rechtsstatus der Praktikant/innen	Die Praktika aus den Schulen heraus finden unter Fortsetzung des rechtlichen Status als Schülerinnen und Schüler statt.	
4.2.7	Praktikantenvertrag/Vergütung Arbeitsleistung	Ein Praktikumsvertrag sollte zur Rechtssicherheit (vor allem für die Betriebe) abgeschlossen werden. Darin werden sowohl die Aufgabenstellung, der Beginn und das Ende, die tägliche Arbeitszeit, der ergänzende Schulbesuch, die Regelungen im Verhinderungsfalle, die Haftungs- und Unfallversicherungsfragen geregelt.	KoBV/ Praktikumsvereinbarung http://www.kvjs.de/392.0.html

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.2.8	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden, Haftpflicht)	Die Praktikanten sind über den Schulträger haftpflicht- und unfallversichert. Sonstige Praktikanten die über den IFD sich zu Erprobung in Betrieben aufhalten (z. B. Quereinsteiger) sind Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV. Demnach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers – unabhängig davon ob ein Arbeitsverhältnis besteht oder eine betriebliche Erprobung durchgeführt wird. Beschäftigte sind Kraft Gesetzes in der Unfallversicherung versichert. WfbM und Bildungsträger zur Durchführung einer BvB müssen für ihre Teilnehmer eine entsprechende Haftpflichtversicherung nachweisen. Bei Quereinsteigern trägt der Betrieb das Haftungsrisiko. Der IFD haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit in Bezug auf erkennbare Risiken (z. B. Arbeitseinsatz Anfallskranker).	§ 7 SGB IV § 2 SGB VII
4.2.9	Zusatzkosten für betriebliche Erprobung	Zusätzliche Kosten die im Rahmen einer betrieblichen Erprobung anfallen können (Mobilitätshilfe/Übernahme von Fahrtkosten u. ä.) sind mit dem zuständigen Leistungsträger abzuklären.	
4.3		Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz durch die WfbM	
4.3.1	Individuelle Schülerpraktika	Mit der jeweiligen WfbM können im Rahmen der Berufwegekonferenz individuelle Schülerpraktika zur gezielten Vorbereitung auf Erprobungsmaßnahmen nach Kapitel 4.2.2 vereinbart werden. Diese werden im Arbeitsbereich der WfbM durchgeführt und gemeinsam ausgewertet. Das Ergebnis dieser Praktika fließt in die Kompetenzanalyse mit ein.	Schnittstellenkonzeption
4.3.2	Individuelle Einzelmaßnahmen	Die Förderung in der WfbM erfolgt nach dem Eingliederungsplan individuell und unter Beachtung der Wünsche, Neigungen, Fähigkeiten und bisherigen Erfahrungen im Arbeitsleben. Sobald erkennbar wird, dass ein individueller Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann, erfolgt die interne Vorbereitung auf eine betriebliche Erprobung in Kooperation mit dem IFD. Dabei sind vor allem die Wünsche und Neigungen mit den Fähigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmer/innen in Übereinstimmung zu bringen. Um auf die betrieblichen Anforderungen vorbereitet zu sein, sollte zumindest die Arbeitsbelastung in der WfbM durch die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit sowie die Einschränkung der Pausenzeiten auf das betriebsübliche Maß trainiert und sichergestellt werden.	Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html
4.3.3	Modulare Vorbereitung (Maschinenschein, Stapler-Führerschein, Mobilitätstraining, Informationsgewinnung und -verarbeitung)	Eine systematische und zielgerichtete Vorbereitung geeigneter behinderter Beschäftigter in Werkstätten erfordert jedoch nicht nur eine entsprechende Konzeption sondern auch ein klarer förderrechtlicher Rahmen. Bei der konzeptionellen Entwicklung von Förderprogrammen in Werkstätten muss die Vermittlung eines „Echtheitscharakters“ im Vordergrund stehen, damit die realen Erfordernisse und Gepflogenheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes auch möglichst real widerspiegelt werden und somit eingeübt werden können. Auf spezifische Anforderungen des Arbeitsmarktes hin sollen im Einzelfall erforderliche Kurse (modulare Qualifikation) zur Befähigung im Umgang mit Maschinen und Geräten ((Maschinenschein, Stapler-Führerschein), zur Informationsgewinnung- und Verarbeitung (PC-Grundkurs – Nutzung Internet) durchgeführt werden. Zu den Vorbereitungsleistungen gehört auch ein entsprechendes Mobilitätstraining. Bestandteil des Mobilitätstrainings kann ggf. auch die gezielte Unterstützung zur Erlangung einer entsprechenden Fahrerlaubnis sein (die Kosten zur Erlangung der Fahrerlaubnis sind gesondert zu klären).	

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.3.4	Vorbereitungsgruppen (auch virtuelle Gruppen)	<p>Unter einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten kann auch eine Zusammenfassung derjenigen behinderten Menschen einer WfbM verstanden werden, die nach Auffassung des Fachausschusses für eine zielgerichtete Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet scheinen und mit denen nach entsprechender Einwilligung des zuständigen Rehabilitationsträgers – durchaus auch individuell unterschiedliche – übergangsfördernde Maßnahmen durchgeführt werden. Die Bildung einer Übergangsgruppe ist demnach noch keine eigenständige Fördermaßnahme, sondern vielmehr eine (möglicherweise auch „virtuelle“) Organisationseinheit derjenigen Beschäftigten der WfbM, die auf einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt vorbereitet werden. In Gruppen können vor allem berufsschulische und Persönlichkeit fördernde Angebote (s. auch 4.3.3) durchgeführt werden. Ansonsten ist nach bisherigen Erfahrungen eine individuelle Vorgehensweise zu bevorzugen.</p>	§ 5 Abs. 4 WVO
4.4		<p>Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt – Praktika/Einzel- und Gruppenauslagerung</p>	
4.4.1	Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit)	<p>Die Durchführung von Orientierungs- Erprobungs- und Belastbarkeitspraktika ist zeitlich und inhaltlich begrenzt. Ein Praktikum zur Orientierung sollte nur für kurze Zeit (bis zu einem Monat) vereinbart werden. Ein Erprobungspraktikum hat Fragen der beruflichen Eignung und ein Belastbarkeitspraktikum Fragen der Belastbarkeit zu klären. Beide zusammen sollten in der Regel nicht länger als drei Monate dauern. Die Praktika dienen in erster Linie der Abklärung von Neigung, Eignung und Belastbarkeit. Sie ermöglichen die weitere Berufswegeplanung individuell und konkret.</p> <p>Sollte sich hieraus ein Qualifikations- oder Trainingsbedarf ergeben so wird dieser mit dem zuständigen Leistungsträger geklärt und nach Möglichkeit ebenfalls betrieblich durchgeführt. Der zuständige Leistungsträger ist grundsätzlich frühzeitig über geplante Praktika, deren Durchführung und Ergebnis zu informieren.</p> <p>Näheres zu den Inhalten und Zielen von Orientierungs- Erprobungs- und Belastungspraktika siehe auch unter 4.2.2 bis 4.2.5</p>	Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktionen1000-fachliche-materialien.html
4.4.2	Einzelauslagerung	<p>Gibt es nach drei Monaten Praktika positive Entwicklungen im Bereich der relevanten Fähigkeiten die jedoch noch nicht ausreichen – trotz Förderung – ein Arbeitsverhältnis zu begründen, so kann in Einzelfällen zur weiteren Vorbereitung auf ein Arbeitsverhältnis auch die Möglichkeit der Einzelauslagerung genutzt werden. Diese Möglichkeit sollte in der Regel auf die Gesamtdauer (Praktika + Einzelauslagerung) von einem Jahr beschränkt sein. Beim Übergang vom Praktikantenstatus zur Einzelauslagerung ist darauf zu achten, dass das Unternehmen den wirtschaftlichen Wert der geleisteten Arbeit im Rahmen eines Auslagerungsvertrages (Werkvertrag) honoriert. Neben der WfbM achtet der IFD darauf, dass entsprechend der geleisteten Arbeit auch eine Vergütung erfolgt. Mitnahmeeffekte sollen nach Möglichkeit von vornherein vermieden werden.</p> <p>Die Einzelauslagerung in Kooperation mit dem IFD sollte ausschließlich zur Unterstützung der Aufnahme einer geeigneten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Ansonsten ist die Doppelfinanzierung (hier: WfbM; dort: IFD) nicht zu rechtfertigen. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Übernahme auf ein reguläres Arbeitsverhältnis mit zunehmender Zeitdauer der Einzelauslagerung (über ein Jahr hinaus) abnimmt. Die Unternehmen verbleiben dann gerne in dem risikolosen und unverbindlichen Auslagerungsstatus. Die Einzelauslagerung ist frühzeitig mit dem zuständigen Leistungsträger zu vereinbaren. Er wird über den Verlauf und das Ergebnis umfassend von der WfbM und dem beteiligten IFD informiert. Die weiteren Schritte sind im Fachausschuss abzustimmen.</p>	Schnittstellenkonzeption Kapitel 4.4.8

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		<p>Die Beschäftigung eines behinderten Menschen auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz des Arbeitsbereiches der WfbM in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ist grundsätzlich als eine Maßnahme zur Vorbereitung bzw. konkreten Anbahnung des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu konzipieren. Ausgelagerte Arbeitsplätze, die mit dieser Zielsetzung eingerichtet werden, bieten dem behinderten Menschen die Möglichkeit, sich unter den Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, aber unter Hilfestellungen und dem Schutz der WfbM, deren Beschäftigter er bei unveränderter Rechtsstellung weiterhin ist, bei seinem potenziellen/künftigen Arbeitgeber die berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um aus der WfbM formal ausscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können.</p>	§ 138 SGB IX
4.4.3	Gruppenauslagerung	<p>Daneben ist es sinnvoll, dass sich die WfbM darum bemühen Aufträge vor Ort beim Auftraggeber zu erledigen. Dies erfolgt in der Regel im Rahmen der Auftragsabwicklung und meist in Form der Gruppenauslagerung. Ausgelagerte Arbeitsgruppen bieten die Möglichkeit zu mehr „Normalität“ und sind ein gutes Umfeld zur Kompetenzerweiterung der behinderten Mitarbeiter/innen. Sie dienen auch dem Abbau von Barrieren und können dem Einzelnen helfen Berührungspunkte zu reduzieren. Sie können insgesamt zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben beitragen.</p> <p>Die Einrichtung von ausgelagerten Arbeitsgruppen ist grundsätzlich im Fachausschuss abzustimmen.</p>	Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html
4.4.4	Rechtsstatus/ Sozialversicherung Teilnehmer/innen	<p>Der behinderte Mensch bleibt während des Praktikums/während der Einzel- oder Gruppenauslagerung Beschäftigter der WfbM; seine Rechtsbeziehungen zur WfbM und zu dem für die Erbringung der Leistungen in der WfbM zuständigen Rehabilitationsträger bleiben unberührt. Dies gilt auch für die Sozialversicherung sowie die Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die WfbM ist demnach für die gebotene Förderung und arbeitsbegleitende Betreuung auch während des Praktikums/der Auslagerung uneingeschränkt verantwortlich. Die Beziehungen zwischen der WfbM und dem den Praktikumsplatz anbietenden Betrieb, insbesondere die Rechte und Pflichten aller Beteiligten, sollten schriftlich festgelegt werden (Werkvertrag).</p>	§ 138 SGB IX Kapitel 4.4.8
4.4.5	Weiterzahlung Tagessätze	<p>Es bleibt beim Status Quo. Die Tagessätze werden auch während der Praktika durch den zuständigen Leistungsträger zu Sicherstellung der o. g. Aufgaben und Leistungen (Jobcoaching, Maßnahmebegleitung und Auswertung sowie Fortschreibung der Kompetenzanalyse in Kooperation mit dem IFD) unvermindert weiter gezahlt. Voraussetzung ist die frühzeitige Abstimmung bei der Planung und Umsetzung mit dem zuständigen Leistungsträger und dessen Genehmigung.</p>	
4.4.6	Weiterzahlung WfbM-Lohn	<p>Es bleibt beim Status Quo. Die WfbM zahlt den Werkstattlohn während der betrieblichen Erprobung weiter. Es ist darauf zu achten, dass – vor allem bei Erprobungsmaßnahmen die über drei Monate Dauer hinausgehen sollen – entsprechend der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung auch Entgelte der Betriebe vereinbart werden. Dies gilt insbesondere für Einzelauslagerungen. Darauf achtet sowohl die WfbM als auch der IFD.</p>	Kapitel 4.4.2
4.4.7	Übernahme der Fahrtkosten	<p>Für die Durchführung von betrieblichen Erprobungsmaßnahmen können zusätzliche Fahrtkosten entstehen. Diese trägt der für die Leistung der WfbM zuständige Leistungsträger.</p>	

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.4.8	Teilnehmervertrag/ Praktikantenvertrag/ Werkvertrag (Vergütung Arbeitsleistung)	Ein Teilnehmervertrag ist vor allem für diejenigen erforderlich, die im Rahmen einer BvB durch die WfbM betreut werden – ohne formale Aufnahme in die WfbM – (siehe KoBV). Ein Praktikumsvertrag sollte zur Rechtssicherheit (vor allem für die Betriebe) abgeschlossen werden. Darin werden sowohl die Aufgabenstellung, der Beginn und das Ende, die tägliche Arbeitszeit, der ergänzende Schulbesuch, die Regelungen im Verhinderungsfalle, die Haftungs- und Unfallversicherungsfragen sowie bei längeren Praktika auch die mögliche Vergütung geregelt. Zur Durchführung von Einzelauslagerungen sollten Werkverträge geschlossen werden.	Teilnehmervertrag: http://www.kvjs.de/392.0.html
4.4.9	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/ Haftpflicht)	Die Teilnehmer/Praktikanten sind über den zuständigen Leistungsträger Unfallversichert. Mitarbeiter der WfbM sind über die WfbM auch Haftpflichtversichert. Dies gilt auch bei der Durchführung einer BvB. Hier müssen die Bildungsträger für ihre Teilnehmer eine entsprechende Haftpflichtversicherung nachweisen.	
4.5		Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse	ZB Info unter: www.integrationsaemter.de
4.5.1	Finanzielle Förderung bei der Arbeitsaufnahme und zur Sicherung der Beschäftigung	<p>1. Vorrangige Leistungen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen Die Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach dem SGB IX Aufgabe Bundesagentur für Arbeit. Dies gilt insbesondere für die Förderung der Arbeitsaufnahme im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM oder im Anschluss an ein Integrationsunternehmen. Zur Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gehören auch Menschen bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein in Folge einer geistigen oder seelischen Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt. Dies trifft weitgehend auf die Übergänger aus Schulen für geistig behinderte Menschen zu. Zur Erfüllung dieser Aufgaben werden der Bundesagentur für Arbeit 26 % des Aufkommens der Ausgleichsabgabe – insbesondere für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse zur Verfügung gestellt. Damit werden die Eingliederungszuschüsse, die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und die Kosten für die befristete Probebeschäftigung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen wesentlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mitfinanziert.</p> <p>2. Vorrangige Leistungen für besonders behinderte Menschen (ohne anerkannte Schwerbehinderung) Für Rehabilitanden (ohne anerkannte Schwerbehinderung) erbringen die Rehabilitationsträger die zur Begründung von dauerhaften Arbeitsverhältnissen für Übergänger aus Schulen und WfbM die notwendigen Leistungen. Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehört gleichrangig sowohl die Förderung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit als auch die dauerhafte Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Hierzu stehen insbesondere die Leistungen an Arbeitgeber (Probebeschäftigung, Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse sowie technische Arbeitshilfen) sowie die Leistungen an behinderte Menschen zur Verfügung. Insbesondere die Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich der Leistungen zur Beratung und Vermittlung, Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen und die sonstigen Hilfen zur Förderung der Teilhabe sowie die Unterstützung durch den IFD) sind zu nennen. Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören u. a. auch die Förderung der notwendigen Arbeitsassistenz und die Übernahme der Kosten für Hilfsmittel zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und technische Arbeitshilfen. Die Leistungen nach 1 und 2 sind gegenüber den Leistungen des Integrationsamtes für den gleichen Zweck vorrangig. Das Integrationsamt kann jedoch zur Vermeidung von Nachteilen für diese Zielgruppe in Vorleistung gehen.</p>	<p>§ 104 Abs. 1 Nr. 3 a und c SGB IX</p> <p>§ 72 Abs. 1 Nr. 1 d SGB IX</p> <p>§ 41 Abs. 1 Nr. 1 SchbAV</p> <p>§§ 219, 235 a u. 238 SGB III s. hierzu auch HEGA 11/2006 der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de</p> <p>Kapitel 2.2.5 und 2.2.6</p> <p>§ 33 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§§ 33 und 34 SGB IX</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
		Es ergänzt die Förderung der Arbeitsaufnahme der Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen sowohl durch das Förderprogramm Aktion Arbeit als auch durch originäre Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für die es ansonsten keinen vorrangigen Leistungsträger gibt. Dies sind insbesondere die Leistungen zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze (Investitionskostenzuschüsse).	§ 102 Abs. 3 Nr. 2 e SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV § 102 Abs. 6 § 15 SchwbAV
4.5.2	Probebeschäftigung	Probebeschäftigung kann für Rehabilitanden durch die Rehabilitationsträger und für behinderte und schwerbehinderte Menschen durch die Arbeitsagenturen für max. bis zu drei Monate bis zu 100 % der Gehaltskosten, je nach Erfordernis des Einzelfalls, gefördert werden. Nichtleistungsempfänger können im erforderlichen Umfang ebenfalls gefördert werden.	§ 34 SGB IX § 238 SGB III ZB Info: www.integrationsaemter.de
4.5.3	Eingliederungszuschüsse (EGZ) bzw. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	Die Einstellung (schwer)behinderter Menschen kann erforderlichenfalls durch Eingliederungszuschüsse gefördert werden. Diese können für Rehabilitanden durch die Rehabilitationsträger bis zu max. 24 Monate bzw. für behinderte, schwerbehinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen durch die Arbeitsagenturen für bis zu 36 Monate (für Ältere sogar bis 96 Monate) mit bis zu 70 % der Gehaltskosten gefördert werden, je nach Erfordernis des Einzelfalls. Nichtleistungsempfänger können im erforderlichen Umfang ebenfalls gefördert werden. Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Die Förderung kann in begründeten Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden.	§ 34 SGB IX und §§ 217 bis 219 SGB III § 235 a SGB III i. V. m. § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e SGB IX ZB Info
4.5.4	Investitionskostenzuschuss	Zur Schaffung neuer, geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen kann das Integrationsamt Investitionskostenzuschüsse bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten erbringen. In der Regel wird eine angemessene Kostenbeteiligung der Arbeitgeber vorausgesetzt.	§ 15 SchwbAV ZB Info
4.5.5	Technische Arbeitshilfen (behinderungsbedingt)	Zur Beschaffung, Wartung, Instandsetzung und zur Anpassung an die Weiterentwicklung sowie zur Schulung im Umgang werden für technische Arbeitshilfen die notwendigen Kosten bis zur vollen Höhe übernommen. Für behinderte Menschen werden die notwendigen Kosten von den Rehabilitationsträgern oder der Arbeitsagentur übernommen, für schwerbehinderte Menschen können diese auch vom Integrationsamt nachrangig getragen werden.	§ 33 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX u. § 237 SGB III ZB Info § 19 SchwbAV
4.5.6	Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	Die Förderung erfolgt an Arbeitgeber. Für behinderte Menschen durch die Rehabilitationsträger (an Arbeitgeber) oder für schwerbehinderte Menschen nachrangig auch durch die Integrationsämter. Diese Leistungen umfassen neben der behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten auch die Ausstattung von Arbeitsplätzen mit notwendigen technischen Hilfsmitteln. Es können weiterhin auch Ersatzbeschaffungen und Beschaffungen zur Anpassung an die technische Weiterentwicklung gefördert werden sowie die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der geförderten Gegenstände (s. 4.7.5) Leistungen nach § 26 SchwbAV können als Zuschuss oder Darlehen bis zur Höhe der notwendigen Kosten erbracht werden; als besonders förderungswürdig gilt die Einrichtung von Arbeitsplätzen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zu denen grundsätzlich Abgänger aus Werkstätten gehören.	§ 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX und § 26 SchwbAV i. V. m. § 72 SGB IX ZB Info
4.5.7	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber	Zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber kann das Integrationsamt zur Sicherung der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen fortgesetzt finanzielle Leistungen erbringen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM, am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde. Die Förderhöhe ist begrenzt. Sie liegt bei max. 50% der Arbeitgeberbruttolohnkosten.	§ 27 SchwbAV ZB Info Neue Empfehlung der BIH zu den Leistungen nach § 27 SchwbAV (Ab 01.2007) www.integrationsaemter.de

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.5.8	Ergänzende Förderung – Teilleistungen aus der Eingliederungshilfe (Teilhabebudget/ persönliches Budget)	<p>Nach Auslaufen der vorrangigen Förderung (EGZ) können dauernde Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erbracht werden. Diese Leistungen sind in der Höhe begrenzt (ca. 50%). In Einzelfällen kann es jedoch sein, dass die abrufbare und konstante Arbeitsleistung wesentlich behinderter Arbeitnehmer sich unterhalb der Förderschwelle des Integrationsamtes (ca. 50 % Normalleistung) stabilisiert hat, die Teilhabe am Arbeitsleben inhaltlich erfüllt ist, und ohne eine ergänzende Förderung das Arbeitsverhältnis scheitern würde, so sollten zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben für wesentlich behinderte Menschen – alternativ zur Förderung der WfbM auch ergänzende Leistungen aus der Eingliederungshilfe (Teilhabebudget/als Persönliches Budget) in Frage kommen.</p> <p>(s. auch Persönliches Budget für Arbeit Rheinland-Pfalz = Kombileistung Eingliederungshilfe und Ausgleichsabgabeleistung, allerdings ohne Berücksichtigung vorrangiger EGZ-Leistungen)</p>	<p>§ 27 SchwbAV Kapitel 4.5.7 Vorläufige Handlungsempfehlungen der BAR „Trägerübergreifende Aspekte bei der Ausführung durch ein persönliches Budget“ www.bar-frankfurt.de</p>
4.6		Rückkehrrecht/Aufnahmerecht in die WfbM	
4.6.1		<p>Die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM sollte für wesentlich behinderte Sonderschulabgänger, die im Anschluss an die Schule direkt in ein Arbeitsverhältnis vermittelt wurden, im Falle des Scheiterns dieses Arbeitsverhältnisses (ohne Chance zur zeitnahen Neu-Vermittlung in ein weiteres Arbeitsverhältnis durch den IFD) offen gehalten werden. Dies sollte bereits zum Zeitpunkt der Berufswegentscheidung im Teilhabeplan festgehalten werden. Bei wesentlich behinderten Menschen stellt dies der Eingliederungshilfeträger im Rahmen der Fachausschussbeteiligung in eigener Zuständigkeit zu diesem Zeitpunkt bereits fest, so dass damit der Anspruch auf eine geeignete Förderung in einer WfbM dem Grunde nach bestätigt wird.</p> <p>Die konkrete Aufnahme in die WfbM sollte unter Beteiligung des Fachausschuss in einem beschleunigten Verfahren erfolgen. Sofern der Gesamtförderanspruch auf Leistungen zur Teilhabe im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich noch nicht ausgeschöpft wurde, erfolgt zunächst eine Förderung in diesem Bereich. Die individuelle Förderung der WfbM ist darauf auszurichten, die im Einzelfall am allgemeinen Arbeitsmarkt erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erhalten und eine erneute Erprobung und ggf. Vermittlung am allgemeinen Arbeitsmarkt im Zusammenwirken mit dem IFD zielgerichtet zu verfolgen. Ein Arbeitseinsatz unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkt ist soweit möglich anzustreben. Der hierzu erforderliche Eingliederungsplan der WfbM, muss diesem Ziel überprüfbar Rechnung tragen. Dieser wird zum Bestandteil des Teilhabeplans.</p>	<p>Kapitel 1.5</p> <p>§ 53 SGB XII</p>
4.6.2	Wiederaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	<p>Die Möglichkeit der Wiederaufnahme in die WfbM sollte für wesentlich behinderte Werkstattabsolventen, im Falle des Scheiterns eines Arbeitsverhältnisses (ohne Chance zur zeitnahen Vermittlung in ein weiteres Arbeitsverhältnis durch den IFD) offen gehalten werden. Die Wiederaufnahmeoption wird bereits zum Zeitpunkt der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Bestätigung des zuständigen Leistungsträgers im Teilhabeplan festgeschrieben. Die konkrete Wiederaufnahme in die WfbM sollte unter Beteiligung des Fachausschuss in einem beschleunigten Verfahren erfolgen. Sofern der Gesamtförderanspruch auf Leistungen zur Teilhabe im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich noch nicht ausgeschöpft wurde, erfolgt zunächst eine Förderung in diesem Bereich. Die individuelle Förderung der WfbM ist darauf auszurichten, die im Einzelfall am allgemeinen Arbeitsmarkt erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erhalten und eine erneute Erprobung und ggf. Vermittlung am allgemeinen Arbeitsmarkt im Zusammenwirken mit dem IFD zielgerichtet zu verfolgen. Ein Arbeitseinsatz unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkt ist soweit möglich anzustreben. Der hierzu erforderliche Eingliederungsplan der WfbM, muss diesem Ziel überprüfbar Rechnung tragen. Dieser wird zum Bestandteil des Teilhabeplans.</p>	Kapitel 1.5

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
4.6.3	Rentenrechtliche Behandlung/Sicherung besonderer rentenversicherungsrechtlicher Ansprüche	<p>Beschäftigte in WfbM – sofern sie wegen Art und Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können-, in Integrationsprojekten – sofern das Leistungsvermögen gegenüber der Beschäftigungszeit in der WfbM unverändert geblieben ist – und während der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarktes gelten als voll erwerbsgemindert. Voraussetzung für einen Rentenanspruch ist der Eintritt voller Erwerbsminderung vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (60 Monate) und das ununterbrochene Weiterbestehen von voller Erwerbsminderung bis zur Erfüllung der Wartezeit von 240 Monaten. Diese zurückgelegten Pflichtbeitragszeiten zählen auch zur Erfüllung der Wartezeit bei Altersrenten.</p> <p>Mit dem Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt werden wesentlich behinderte Menschen nicht per se voll erwerbsfähig. Grundsätzlich hängt die Beurteilung, ob eine Eingliederung erfolgreich ist, nicht von einer bestimmten, für alle Versicherten einheitlichen Dauer ab, sondern lässt sich nach Überzeugung des Gesetzgebers nur nach den Umständen jedes Einzelfalles beurteilen.</p> <p>Eine erfolgreiche Eingliederung des wesentlich behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegt aus Sicht der Rentenversicherung nur dann vor, wenn der wesentlich behinderte Mensch nicht nur regelmäßig im Rahmen einer 5-Tage-Woche mindestens 6 Stunden täglich arbeitet, sondern wenn dies unter den dort üblichen Bedingungen (ohne dauernde finanzielle Förderung und laufende personale Unterstützung, aufgrund eigener Fähigkeiten und Leistungen wettbewerbsfähig) möglich ist. Unterscheiden sich die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Ausübung der täglichen Arbeitsvorgänge nicht wesentlich von den bisherigen (in der WfbM), so kann im Einzelfall davon ausgegangen werden, dass die volle Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung weiter besteht.</p> <p>Anders verhält es sich bei behinderten Menschen die ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Maßnahme in der WfbM wiedererlangen konnten (z. B. seelisch behinderte Menschen). Findet ein solcher Rehabilitand einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, so liegt nach erfolgreicher Einarbeitung keine Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung mehr vor. Wird aufgrund eines erneuten (endgültigen) Leistungsabfalls die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wieder aufgegeben, so wird geprüft, ob es sich um einen gescheiterten Eingliederungsversuch gehandelt hat oder ob die Beendigung der Tätigkeit auf einen ganz neuen Leistungsfall (z. B. Unfall, neue Erkrankung) zurück zu führen ist. Handelt es sich um einen gescheiterten Eingliederungsversuch, so zählen diese Beitragszeiten zur Erfüllung der 240 Monate Wartezeit dazu.</p> <p>Liegt dagegen ein neuer Leistungsfall vor, so zählen die beim Arbeitgeber außerhalb z. B. der WfbM – wie auch die bisher in der WfbM – zurückgelegten Beitragszeiten zur Erfüllung der 60 Monate Wartezeit für die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Auch die weitere Voraussetzung, dass mindestens 3 Jahre versicherungspflichtige Zeiten im 5-Jahreszeitraum vor dem neuen Leistungsfall erforderlich sind, wird mit Pflichtbeitragszeiten, die in und außerhalb der WfbM zurückgelegt sind, erfüllt.</p> <p>Zur Vermeidung von Nachteilen soll die rentenrechtliche Bewertung in jedem Einzelfall vor der Aufnahme einer geeigneten Beschäftigung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger durch den IFD geklärt werden.</p>	<p>§ 43 Abs. 2 Satz 3 Nr.1 SGB V</p> <p>§ 43 Abs. 6 SGB VI</p> <p>Anmerkung: Punkt 4.6.3 wurde von der Deutschen Rentenversicherung – Baden-Württemberg ausgearbeitet!</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
5		Verfahren	
5.1	Beteiligung IFD	<p>Die Beteiligung des IFD ist für die Unterstützung der Zielgruppe verpflichtend. Der IFD ist nach seiner gesetzlichen Aufgabenstellung ein Leistungsträger übergreifendes Unterstützungssystem. Er ist allen Beteiligten gleichermaßen zur Objektivität und Neutralität verpflichtet. Er soll die Personen dieser Zielgruppe über alle Stufen der beruflichen Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung begleiten. Er führt aus diesem Grunde in Abstimmung mit allen Beteiligten den Teilhabeplan.</p> <p>Der IFD wird frühzeitig beteiligt durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Schulen: für alle Schülerinnen und Schüler für die ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und erprobt werden soll. • durch die WfbM: für alle Teilnehmer/innen der WfbM für ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und erprobt werden soll. • den Fachausschuss bzw. die beteiligten Leistungsträger: im Rahmen seiner Aufgaben und Funktionen sowie den Gemeinsamen Grundlagen. 	<p>Schnittstellenkonzeption http://www.kvjs.de/aktion-1000-fachliche-materialien.html</p> <p>Kapitel 3.3</p>
5.2	Beteiligung Fachausschuss Arbeitsagentur, Träger nach SGB II, Reha-Träger	<p>Dem Fachausschuss kommt auf Grund seiner Rechte und Pflichten eine besondere Bedeutung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gebotes der Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu. Der Fachausschuss wird bereits frühzeitig in die Berufswegeplanung aktiv einbezogen. Er erhält alle entscheidungsrelevanten Unterlagen und beteiligt sich an der Fortschreibung des Teilhabeplanes. Im Teilhabeplan werden alle erforderlichen Maßnahmen, Verabredungen und Leistungen fest- und fortgeschrieben. Der Fachausschuss überwacht auch deren Zielerreichung.</p> <p>Der IFD arbeitet bei allen Fällen, für die ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommt dem Fachausschuss zu. Der IFD unterstützt den Fachausschuss bei Klienten die er im Rahmen der betrieblichen Erprobung aus Schulen, WfbM oder sonstigen Maßnahmen begleitet hat, mit Fachdienstlichen Stellungnahmen nach einheitlichem Muster.</p>	<p>§ 2 WVO</p> <p>Kapitel 3.1</p> <p>Kapitel 3.3</p>
5.3	Bewilligung von Leistungen unterschiedlicher Leistungsträger/ Teilhabevereinbarung	<p>Der IFD muss mit den beteiligten Leistungsträgern die erforderlichen Leistungen frühzeitig abklären, damit diese die notwendigen Sozialleistungen rechtzeitig umfassend und wirksam erbringen können. Die zugesagten Förderleistungen werden im Teilhabeplan dokumentiert. Komplexleistungen werden in Koordinierungsbesprechungen gemeinsam abgestimmt, geplant und im Teilhabeplan festgeschrieben. Die Bewilligung und Auszahlung der jeweiligen Teilleistungen erbringen die Leistungsträger in der Regel in eigener Regie.</p> <p>Alternativ: es jederzeit auch möglich, dass gemäß § 86 ff SGB X ein Leistungsträger einen anderen durch öffentlichrechtlichen Vertrag (Verwaltungsvereinbarung) beauftragt, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Teilleistungen durch diesen ausführen zu lassen. Eine solche Regelung wird vor allem dann getroffen, wenn man den Beantragungs- und Bewilligungsaufwand für die Leistungsberechtigten überschaubar halten möchte (wie aus einer Hand).</p> <p>Eine solche Regelung wurde zwischen den Landkreisen Böblingen bzw. Calw und dem KVJS – Integrationsamt zur Durchführung des Modellprojekts „Ergänzender Lohnkostenzuschuss für wesentlich behinderte Menschen im Sinne des § 53 Abs. 3 SGB XII“ entwickelt.</p>	<p>Vorläufige Handlungsempfehlungen Persönliches Budget/Komplexleistung BAR §§ 53 und 86 ff SGB X www.bar-frankfurt.de</p> <p>Die entsprechenden Unterlagen sind bei den beteiligten Landkreisen bzw. beim KVJS (Referat 34) erhältlich</p>

NR.	ÜBERSICHT	INHALTE	RECHTSGRUNDLAGEN/HINWEISE
5.4	Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers	Für Personen der Zielgruppe geht die frühzeitige Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers über die obligatorische Beteiligung am Fachausschuss hinaus. Im Rahmen der Berufswegeplanung erhält der Eingliederungshilfeträger frühzeitig und umfassend Einblick in die entscheidungsrelevanten Unterlagen (u. a. Kompetenzanalyse). Er wird auch für die Fälle einbezogen, für die eine unmittelbare Vermittlung am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert werden kann. Der Eingliederungshilfeträger gestaltet und überwacht den Teilhabeplan aktiv mit. Er sorgt bereits zu diesem Zeitpunkt für eine förderrechtliche Zuordnung zur Zielgruppe der Gemeinsamen Grundlagen und trägt damit zur Rechtssicherheit im Falle des Scheiterns bei.	
5.5	Fallmanagement des Eingliederungshilfeträgers	Das Fallmanagement in der Eingliederungshilfe ist lokal unterschiedlich geregelt. Die jeweiligen Regelungen sind zu beachten. Hinweise zur Weiterentwicklung des Fallmanagements finden sich auch im BAGüS/BIH – Positionspapier. Anmerkung der Redaktion: Zurzeit entsteht unter der Federführung des KVJS eine Handlungsempfehlung für das Fallmanagement in der Eingliederungshilfe zur Umsetzung der Gemeinsamen Grundlagen. Diese soll noch vor der Sommerpause 2008 verfügbar sein.	

2 | WfbM Rudolph-Sophien-Stift Stuttgart



WfbM Rudolf-Sophien-Stift gGmbH – „shortcuts“ (Stand 2015)

ISO-Zertifizierung

Qualitätsmanagement ist in der WfbM der Rudolf-Sophien-Stift gGmbH durch die DIN EN ISO 9001:2008 gesichert und definiert. Die ISO beschreibt Abläufe und Zuständigkeiten der WfbM die genormt sind. Die Werkstatt, deren Ziele, Aufgaben und Strukturen werden transparent, die Qualitätsstandards für Auftraggeber oder Kostenträger überprüfbar. Eine regelmäßige Überprüfung durch Überwachungsaudits garantiert die Einhaltung der DIN.

AZAV Zulassung

Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) legt die Voraussetzungen und ein Verfahren zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem dritten SGB fest. Die betreffen das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen. Somit wird ein System zur Sicherung der Qualität mittels zielgerichteter Maßnahmen und Maßnahmen der kontinuierlichen Verbesserung ermöglicht und die Qualitätsstandards der WfbM stetig verbessert.

HEGA-Fachkonzept

2010 hat die Agentur für Arbeit die Werkstätten für behinderte Menschen bundesweit aufgefordert, Fachkonzepte über die Durchführung der Beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen zu erstellen. Das Fachkonzept regelt Näheres zu den fachlichen Anforderungen an das Eingangsverfahren (nach § 3 WVO) und dem Berufsbildungsbereich (nach § 4 WVO) und ist Grundlage für Durchführung dieser Maßnahmen durch anerkannte WfbMs. Das Bildungskonzept bezieht die äußeren Lebensbedingungen, die freie Entfaltung der Persönlichkeit ebenso ein wie das Recht auf Verschiedenheit. Durch Binnendifferenzierung und Personenorientierung wird eine Ausrichtung an den anerkannten Berufsausbildungen hergestellt.



Eingangsverfahren

Im dreimonatigen Eingangsverfahren kann der Klient herausfinden, wie belastbar er aktuell ist, welche beruflichen Interessen und Fähigkeiten er hat, und wie der weitere Berufsweg aussehen kann. Diese erste Phase der beruflichen Rehabilitationsmaßnahme besteht aus internen Praktika in den Abteilungen der Rudolf-Sophien-Stift gGmbH sowie regelmäßigen Reflexionsgesprächen mit den Gruppenleitern und Anleitern der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Nach den ersten drei Monaten wird dann gemeinsam über den weiteren Verlauf der beruflichen Rehabilitation entschieden, besprochen, welche Arbeits- und Bildungsangebote sich für den Klienten eignen und wie er begleitend unterstützt werden kann?

Berufsbildungsbereich (BB)

Der Berufsbildungsbereich ist in der Regel auf 24 Monate ausgelegt. In dieser Zeit stehen die Themen Arbeit und Bildung im Zentrum der beruflichen Rehabilitationsmaßnahme. Auch die Rückkehr auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt wird mittels Praktika abgeklärt. Die Klienten absolvieren Praktika auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt, um ihre Leistungsfähigkeit zu erproben. Mit jedem Klienten wird ein individueller Förderplan gestaltet, der regelmäßig auf Stimmigkeit überprüft wird. Dieser Plan ist ganzheitlich ausgerichtet und berücksichtigt auch die psychische Gesundheit und die sozialen Aspekte z. B. das Privatleben jedes einzelnen Klienten.

Arbeitsbereich (AB)

Der Arbeitsbereich schließt sich an den Berufsbildungsbereich an. In diesem Bereich ändert sich der Status des Klienten: Er wird zum Mitarbeitenden der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) des Rudolf-Sophien-Stifts. Das bedeutet, er ist nun dauerhaft in einem der Werkstatt-Bereiche tätig. Berufliche Inklusion, also die Mitarbeit auf Außenarbeitsplätzen in Firmen des Allgemeinen Arbeitsmarkts, wird weiterhin gefördert. Dabei wird jeder Klient begleitet und individuell weitergebildet.

Berufliche Bildung

Jeder Klient, der in einer der Abteilungen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) der Rudolf-Sophien-Stift gGmbH arbeitet, erhält Berufliche Bildung. Das heißt, er wird auf dem ihn betreffenden Gebiet vor Ort aus- und weitergebildet. Bezogen auf die jeweiligen Tätigkeiten und Aufgaben werden am Arbeitsplatz Wissen und Know-how vermittelt. Hierbei gilt der individuelle Ansatz: Jeder Klient kann in seinem Tempo so viel und so oft lernen, wie es für ihn passend ist. Zusätzlich beinhaltet das Bildungsangebot ein breit gefächertes Programm mit Kursen zu Berufspraxis und Allgemeinbildung, mit sozialen Angeboten, wie beispielsweise Sport- oder Kreativgruppen, und mit psychosozialen Weiterbildungskursen, etwa Stressbewältigungs- oder Kommunikationstraining.

Werkstattrat

Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung gilt seit dem 1. Juli 2004. Sie regelt Mitbestimmung und Mitwirkung von Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen. Der Werkstattrat der Rudolf-Sophien-Stift gGmbH besteht bereits seit 1991. Seine Mitglieder beraten und unterstützen die Klienten, die in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten. Der Werkstattrat vertritt maßgeblich die Interessen der Klienten, falls es am Arbeitsplatz Probleme gibt.

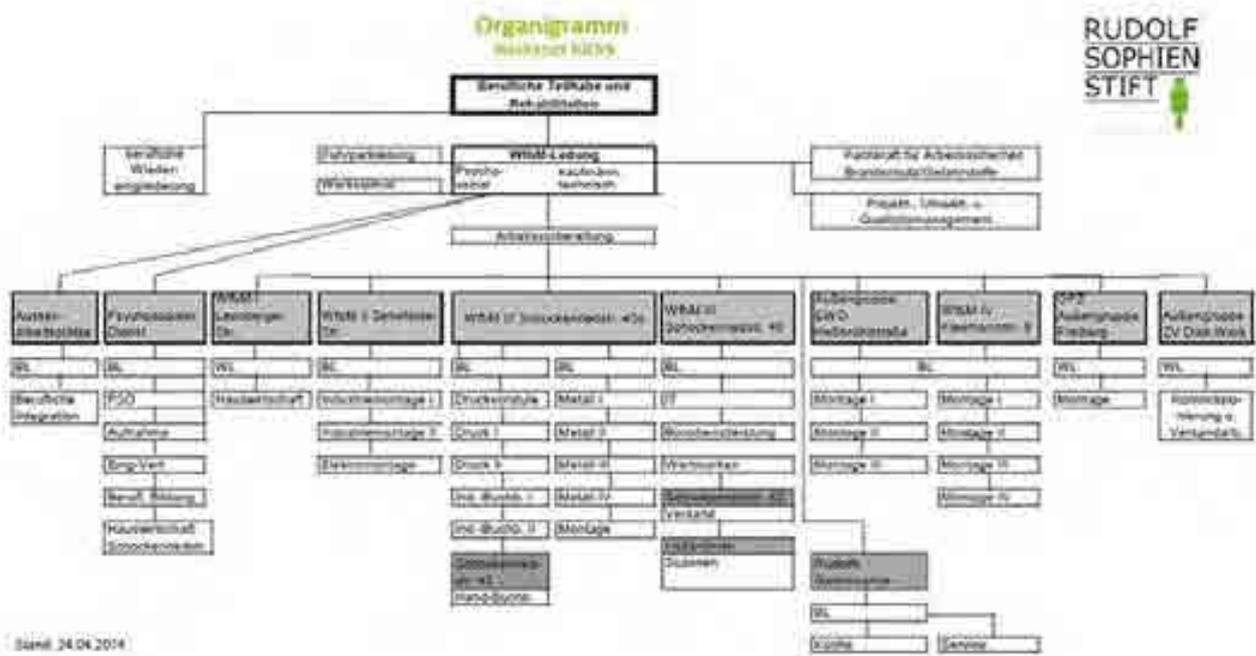
Frauenbeauftragte

Die Gleichbehandlung der Geschlechter ist auch in der Werkstatt für behinderte Menschen ein wichtiges Thema. Seit 2011 kümmern sich Frauenbeauftragte um die Interessen der weiblichen Klientinnen. Sie schaffen ganz grundsätzlich mehr Bewusstsein für die Gleichstellung von Mann und Frau.

Kooperationspartner

- Kostenträger (Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Sozialamt Stadt Stuttgart)
- Werkstätten für behinderte Menschen (Neckartalwerkstätten, Werkstätten der Lebenshilfe, Behindertenzentrum)
- Kliniken (Zentrum für Seelische Gesundheit, Furtbachkrankenhaus, Bürgerhospital, Zentrum für seelische Gesundheit)
- niedergelassene Fachärzte der Psychiatrie und Psychologen
- Berufsschulen (Berufliche Schule im Hoppenlau)
- Gemeindepsychiatrischer Verbund (Gemeindepsychiatrisches Zentrum – GPZ, Wohnangebote)
- Träger der Erwachsenenbildung (Neue Arbeit gGmbH, Berufsbildungswerk Waiblingen, VHS-Volkshochschule)
- Integrationsdienste (IFD-Integrationsfachdienst Stuttgart)
- über 250 Arbeitgeber als Auftraggeber/Kunden

Organigramm



Flyer zur Vereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz und den Frauenbeauftragten in den RRSS Werkstätten

<p>Wir ermutigen Betroffene ausdrücklich, sich zu beschweren.</p> <p>Denn nur so können wir dafür sorgen, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht vorkommen.</p> <p>Das Team besteht aus Frauenbeauftragten und den hauptamtlichen Unterstützerinnen.</p> <p>Wir beraten vertraulich und unterliegen der Schweigepflicht.</p>  <p>Die Vereinbarung vom 20. 10. 2014 einschließlich der Unterschriften aller Beteiligten ist im Original bei der Werkstattleitung hinterlegt.</p>	<p>Kontaktaufnahme</p> <p>1. Persönlich über das Team der Frauenbeauftragten (FBT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frau Grassl EWO, Heßbrühlstraße • Frau Jakobs Montage, Senefelderstraße • Frau Lang Handbuchbinderei, Schockenriedstraße • Frau Obenaus EWO, Heßbrühlstraße <p>2. Per E-Mail: frauenbeauftragte-wfbm@rrss.de</p> <p>3. Über die hauptamtlichen Unterstützerinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frau Pfeiffer Tel.: 169 31 21 • Frau Grau Tel.: 169 31 60 • Frau Müller Tel.: 78 28 55 10 	 <p>Frauenbeauftragte in den Werkstätten des RRSS</p> 
---	--	---

<p>Vereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz</p>		
<p>Niemand darf sexuell belästigt werden!</p> <p>Wir – Geschäftsführung, Werkstattleitung, Werkstattrat und MAV – wollen, dass die Würde von Frauen und Männern geachtet wird. Werkstattmitarbeiterinnen oder Werkstattmitarbeiter dürfen nicht sexuell belästigt werden. Wir treten entschieden gegen Diskriminierung ein, z.B. gegen sexuelle oder rassistische Diskriminierung. Wir wollen, dass sich alle an diese Vereinbarung halten, hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie Werkstattmitarbeiterinnen und Werkstattmitarbeiter.</p> <p>Was ist sexuelle Belästigung?</p> <p>Alles, was darauf abzielt, dass jemand sich schlecht oder herabgesetzt fühlt, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bemerkungen über Äußerlichkeiten, z.B. Figur, Kleidung oder Intimes, die abschätzig oder sexuell betont sind • Beleidigungen und anzügliche Witze, z.B. gegen Frauen oder homosexuelle Menschen • Pornografische Bilder, z.B. Zeitungen, Fotos oder Internetseiten • Körperliche Berührungen, die man nicht ausdrücklich gewünscht hat, v.a. an Brust, Gesäß oder Intimbereich • Unerwünschte Einladungen oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen <p>Es reicht, wenn man sagen kann, dass die meisten Menschen sich durch so ein Verhalten sexuell belästigt fühlen würden.</p>	<p>Sexuelle Belästigung hat klare Konsequenzen!</p> <p>Wenn jemand eine Werkstattmitarbeiterin oder einen Werkstattmitarbeiter sexuell belästigt, wird das von der Werkstattleitung nicht hingenommen. Welche Folge das Verhalten hat, hängt davon ab, wie schlimm die sexuelle Belästigung war. Wir gehen allen Hinweisen auf sexuelle Belästigung nach und kümmern uns verbindlich darum, dass so etwas nicht mehr vorkommt.</p> <p>Wir wollen vorsorgen!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wir wollen ein Arbeitsklima schaffen, in dem die Würde aller Beschäftigten geachtet wird. • Wir wollen Arbeitsplätze und die Arbeitsumgebung so gestalten, dass man gut vor sexueller Belästigung geschützt ist. • Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen in ihrem Verantwortungsbereich zur Verhinderung von sexueller Belästigung bei. Dazu gehört auch, die Frauenbeauftragten über Vorfälle sexueller Belästigung und Diskriminierung zu informieren. • Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in den Werkstätten des RRSS bekommt ein Exemplar dieser Vereinbarung und sie wird an allen Standorten ausgehängt. • Wer sich sexuell belästigt fühlt, oder Fälle sexueller Belästigung oder Diskriminierung beobachtet, kann sich beraten lassen und/ oder sich beschweren. Wir ermutigen Betroffene dazu ausdrücklich, denn nur so können wir dafür sorgen, dass so etwas nicht mehr vorkommt. Meldungen werden selbstverständlich vertraulich behandelt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sich beraten lassen und/ oder sich beschweren kann man bei den Frauenbeauftragten oder den hauptamtlichen Unterstützerinnen. Sie haben Schweigepflicht und sind speziell geschult in der Beratung von Menschen, die unter sexueller Belästigung leiden. Es gibt an allen Standorten einen Aushang, auf dem steht, wer die Frauenbeauftragten sind und wie man sie erreichen kann. • Wer sich beschwert, kann auch anonym bleiben. Die Beschwerde wird nicht öffentlich gemacht. Wer sich beschwert, wird immer darüber informiert, welche Schritte als nächstes unternommen werden. Niemand darf benachteiligt werden, weil er sich über sexuelle Belästigung beschwert hat. Wenn man nicht will, muss man nicht mit der Person reden, von der man sich belästigt gefühlt hat. • Außerdem kann man sich auch an den Werkstattrat wenden und sich bei allen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Vertrauens Unterstützung holen. • Wir nehmen alle Hinweise auf sexuelle Belästigung ernst. Wenn wir nicht sicher sind, was zu tun ist, entscheidet eine Beschwerdekommision. Darin sind hauptamtliche Mitarbeiterinnen, Werkstattmitarbeiterinnen, die Werkstattleitung, Frauenbeauftragte und hauptamtliche Unterstützerinnen vertreten. Die Beschwerdekommision trifft sich regelmäßig und berät auch die Werkstattleitung, was sie vorsorglich gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung tun kann. <p>Geschäftsführung, Werkstattleitung, Werkstattrat und Mitarbeitervertretung</p>

3 | BILA | Lebenshilfe Breisgau



Ein Projekt stellt sich vor

Bündnis Inklusion Lokal Aktiv



12.04.2016

I. Unruh-Mohrbacher/ G. Heckmann, Projektkoordination BILA, Lebenshilfe Breisgau gGmbH

Wie es dazu kam - BILA



Bündnis

trägerübergreifend, Zusammenspiel vieler Akteure (Netzwerk)

Inklusion

Triebfeder und Ziel

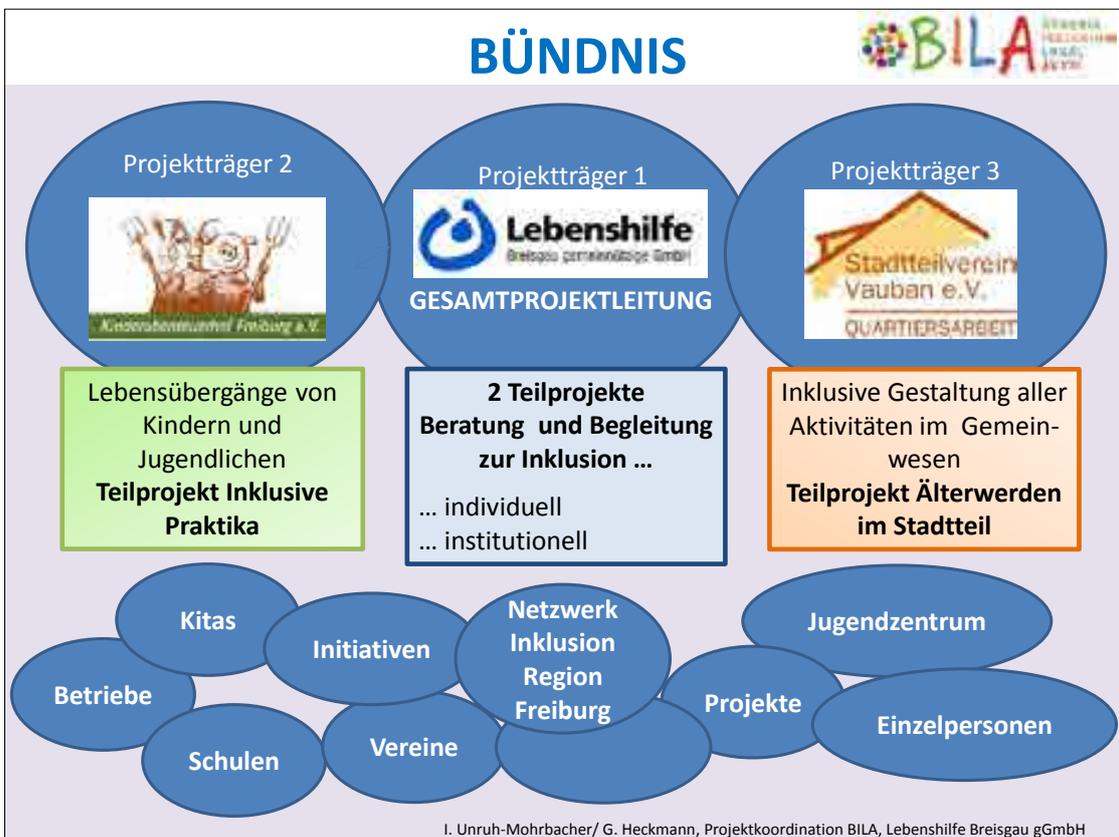
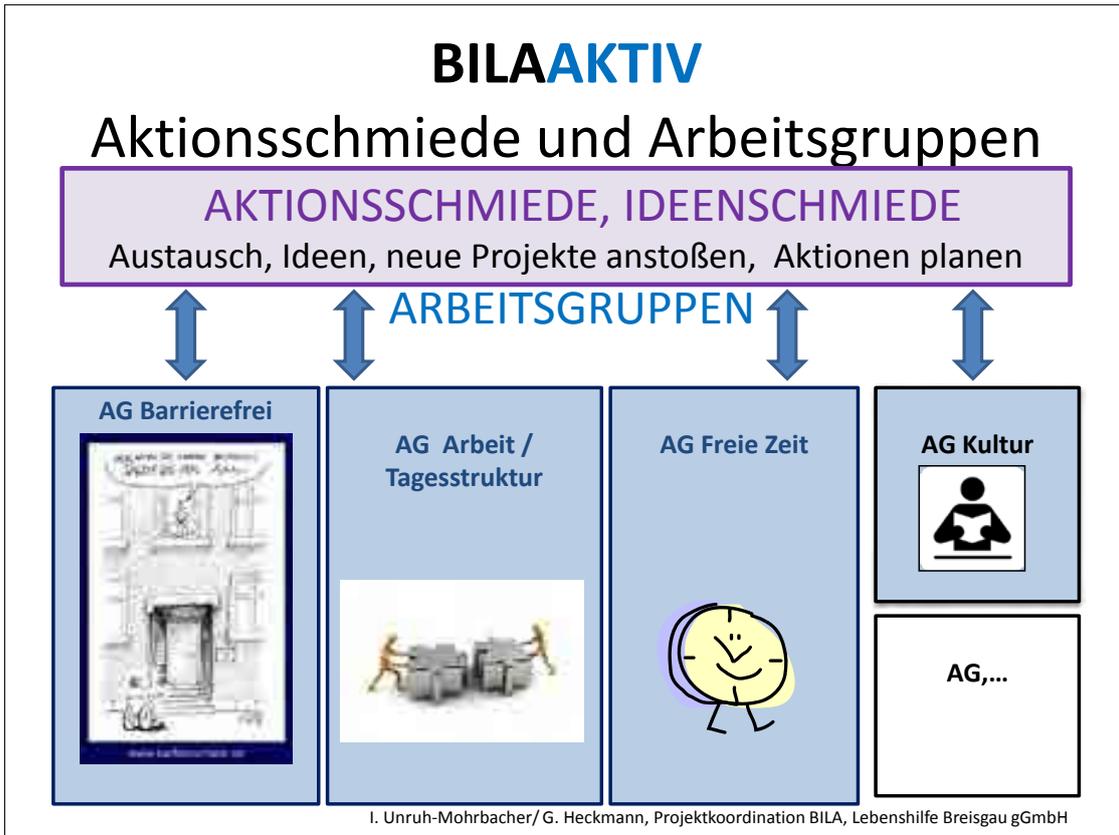
Lokal

Eingebettet im Quartier Vauban

Aktiv

Machen statt Mache-Lassen, konkrete Umsetzung

I. Unruh-Mohrbacher/ G. Heckmann, Projektkoordination BILA, Lebenshilfe Breisgau gGmbH



Auftaktveranstaltung 3.12.2014



Aktionsschmieden und Arbeitsgruppen



Inklusiver Kinderabenteuerrhof



Stadtteilstadt und Inklusiver Spieltag



Fachtag „Barrierefrei“



Schritt für Schritt

Ergebnispräsentation
einer Befragung der EH
zu Teilhabemöglichkeiten
13. April 2016

Aktionsschmiede
„Gute Orte für Arbeit in Vielfalt“
15. Juni 2016

Aktion „Perspektivwechsel“
Begehung Dorfbachweg
22. April 2016

Beteiligung am Stadtteilstfest
16. Juli 2016

Inklusive Lesenacht
Oktober 2016

I. Unruh-Mohrbacher/G. Heckmann, Projektkoordination BILA, Lebenshilfe Breisgau gGmbH

Anlaufstellen der Projektträger

BILA- Koordinationsbüro der Lebenshilfe gGmbH

Gerlind Heckmann, Ina Unruh-Mohrbacher

Adinda-Flemmich-Strasse 2, 79100 Freiburg

Tel.: 0761-59028290, bila@lebenshilfe-breisgau.de



Kinderabenteurerhof Freiburg e.V.

Joachim Stockmeier, Marina Müller

Alfred-Döblin-Platz 1, 79100 Freiburg

Tel.: 0761-45687138, info@kinderabenteurerhof.de



Stadtteilverein e.V./ Quartiersarbeit

Alfred-Döblin-Platz 1, 79100 Freiburg

Tel.: 0761-45687134, info@quartiersarbeit-vauban.de



4 | Das Unterstützungssystem in der Schweiz





Die Eidgenössische Invalidenversicherung IV

Invalidität – berufliche Eingliederung

Lic. Phil. Rolf Schürmann

Geschäftsleiter IV-Stelle Basel-Stadt

Ziel



**Sie kennen wichtige Aspekte
der Eidgenössischen
Invalidenversicherung im Kontext der
beruflichen Eingliederung**

Danke!

„Mein Gedanke war, die arbeitenden Klassen zu gewinnen, oder soll ich sagen zu bestechen, den Staat als soziale Einrichtung anzusehen, die ihretwegen besteht und für ihr Wohl sorgen möchte.“

Kanzler Otto v. Bismarck 1883



3

Die Sozialversicherungen 2016

Alters- und Hinterlassenenversicherung

Invalidenversicherung

Ergänzungsleistungen

Berufliche Vorsorge

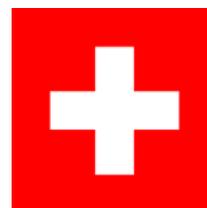
Krankenversicherung

Unfallversicherung

Erwerbsersatzordnung

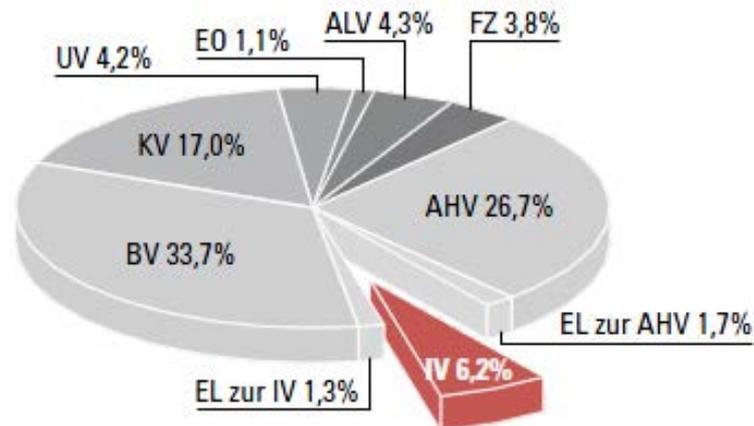
Arbeitslosenversicherung

Familienzulagen



4

Anteil IV an Sozialversicherungen (2013) Gesamtausgaben 149 Mrd. CHF



Quelle: BSV 2015

5

Invalidenversicherung und «Behindertenhilfe»

Eidgenössisches Invalidenversicherungsgesetz **(IVG)**

wird ergänzt durch

Bundes(rahmen)gesetz über die Institutionen zur
Förderung der Eingliederung von invaliden Personen
(IFEG) – keine Sozialversicherung



6

Aufgabenteilung BUND – KANTONE

Invalidenversicherung **IV**:

Bundes- und Beitragsfinanziert



Behindertenhilfe

IFEG:

Kantonsfinanziert

7

Invalidenversicherung - Betriebsrechnung

in Mio. CHF

	2014
Total Einnahmen	10'117
Beiträge Versicherte & Arbeitnehmer	5'018
Beiträge öffentliche Hand	4'867
Regress, Anlageertrag	292

Quelle: BSV 2015

8

Invalidenversicherung - Betriebsrechnung

in Mio. CHF

2014	
Total Ausgaben	9'254
Sozialleistungen	8'301
Verwaltungs- & Durchführungskosten	678
Schuldzinsen	275
Rechnungssaldo	922
IV-Verschuldung	-12'843

Quelle: BSV 2015

9

Invalidenversicherung - Leistungen



10

IV-Stelle Basel-Stadt

Die berufliche Eingliederung in der Invalidenversicherung



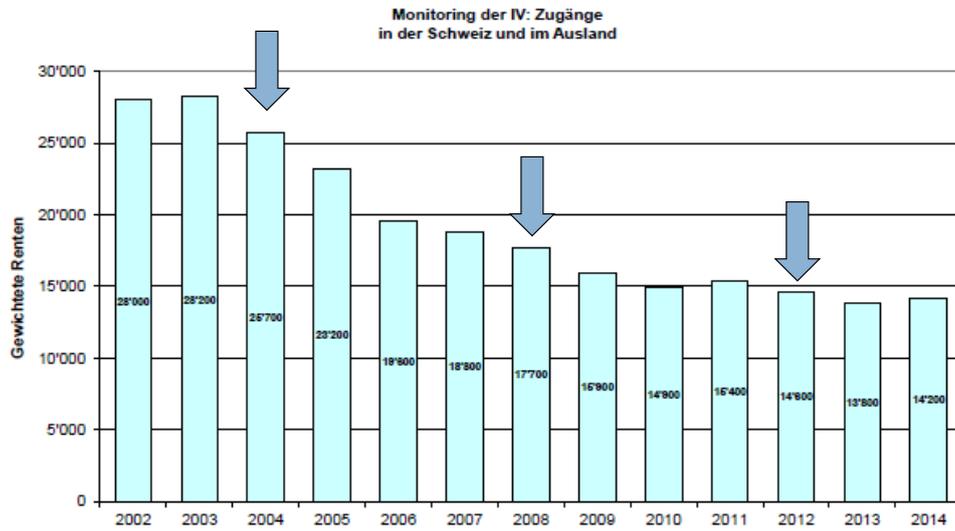
CH – Invalidenversicherung – Maxime: «Eingliederung vor und aus Rente»

Die IV gewährt in erster Linie
Eingliederungsmassnahmen in
den **ersten Arbeitsmarkt**



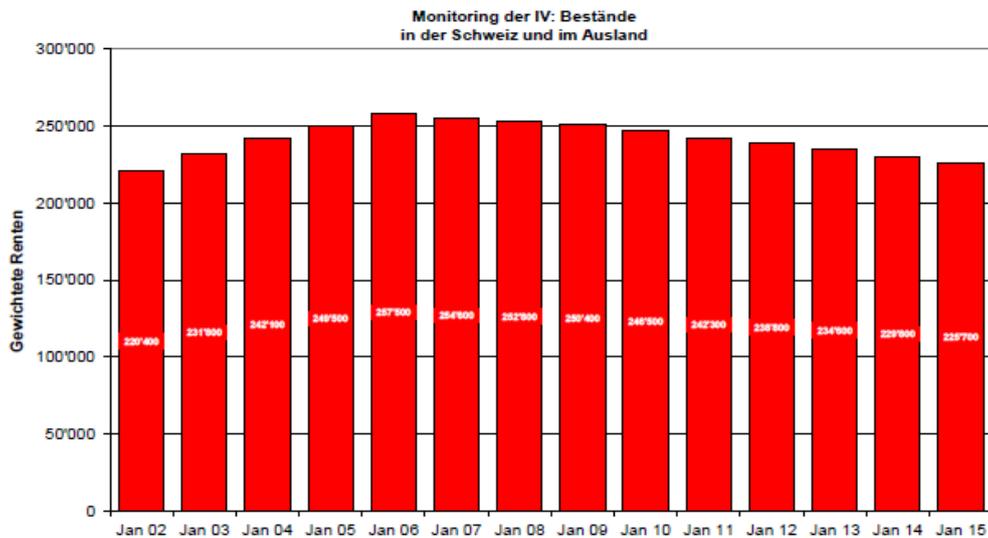
Nur wenn die Erwerbsfähigkeit nicht durch
zumutbare Massnahmen wiederhergestellt,
erhalten oder verbessert werden kann, wird der
Anspruch auf eine Invalidenrente geprüft bzw. die
Rente beibehalten

Neue Renten pro Jahr 2002-2014



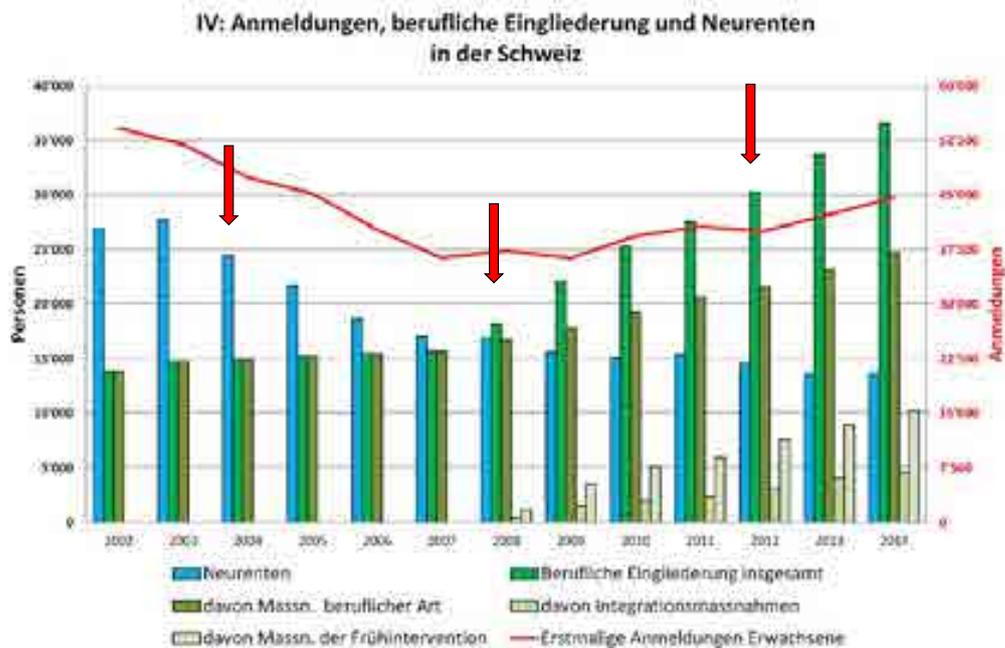
13

RentenbezügerInnen Bestand



14

Eingliederung und Rente



15

-Exkurs- Die IV- Rente in der Schweiz

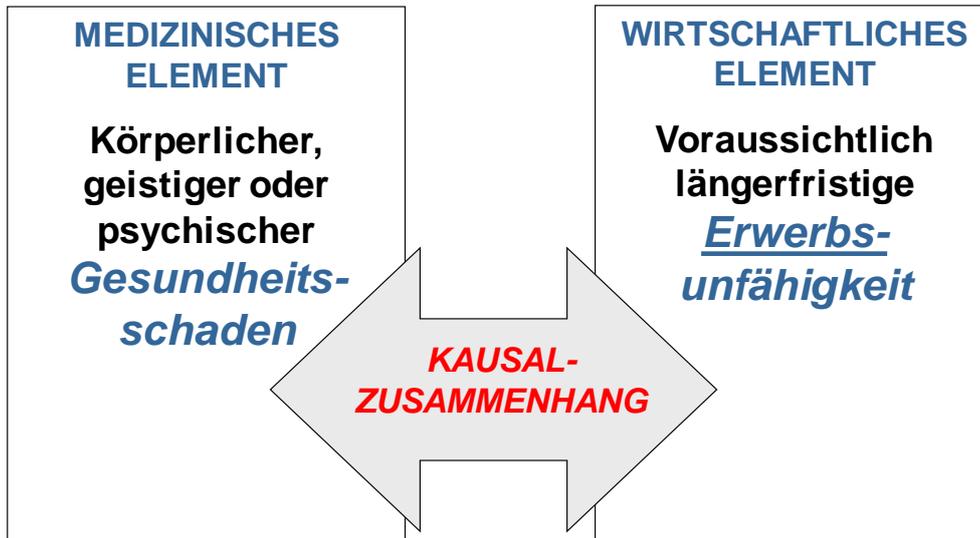


Um die Eingliederungsaktivitäten zu verstehen, muss man wissen, wie in der Schweiz ein IV-Rentenanspruch geklärt wird.

16

Invalidenrente

Die Elemente einer Invalidität



17

Invalidenrente

Arbeitsunfähigkeit ≠ Erwerbsunfähigkeit !

<u>ARBEITSUNFÄHIGKEIT</u>	<u>ERWERBSUNFÄHIGKEIT</u>
Aufgrund Gesundheitsschaden	Aufgrund Gesundheitsschaden
nicht mehr oder nur teilweise arbeitsfähig im bisherigen Beruf	nicht mehr oder nur teilweise arbeitsfähig auf dem gesamten, in Betracht kommenden Arbeitsmarkt
Grad der Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt festgelegt	Der aus Erwerbsunfähigkeit resultierende IV-Grad von der IV-Stelle festgelegt

18

Invalidenrente

ökonomische Betrachtung – Einkommensvergleich

Praxisbeispiel

Mann 48, ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Als Bauhilfsarbeiter 100% **arbeitsunfähig**
(Herzleiden/Diskushernie)

Leichtere Tätigkeit in Teilzeit zumutbar (Erwerbsfähigkeit)

med. zumutbare Tätigkeit: Staplerfahrer, 5 Tage à 5 Std.

19

Invalidenrente

Erwerbseinkommen ohne Gesundheitsschaden
(Valideneinkommen)

Bauhilfsarbeiter 13 x 4'500.- CHF 58'500.-

Erwerbseinkommen mit Gesundheitsschaden
(Invalideneinkommen)

Leichte Hilfsarbeiten/Staplerfahrer 13 x 1'620.- CHF 21'060.-

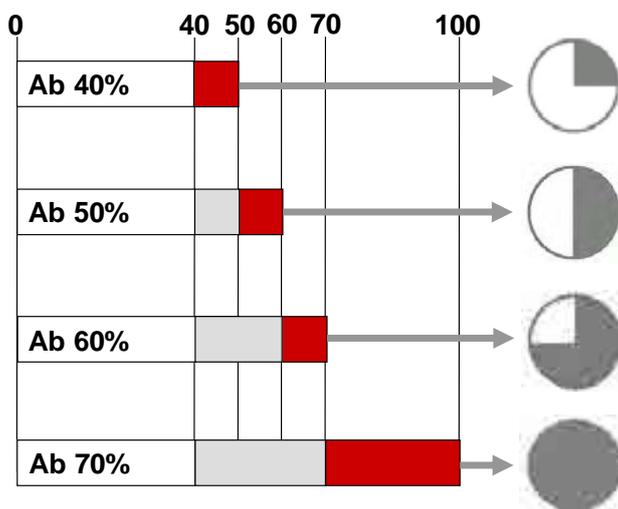
Erwerbseinbusse CHF 37'440.-

$$\text{Invaliditätsgrad} \quad \frac{37'440 \times 100}{58'500} = 64\% = \text{3/4-Rente}$$

20

Invalidenrente

Invaliditätsgrad in % Rentenhöhe



21

Invalidenrente

«Invalideneinkommen»

Erwerbseinkommen der versicherten Person nach Eintritt Invalidität, welches sie durch eine zumutbare Tätigkeit bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage erzielen könnte oder kann

und zwar **nach Durchführung** medizinischer Behandlung und **allfälliger Eingliederungsmassnahmen**

22

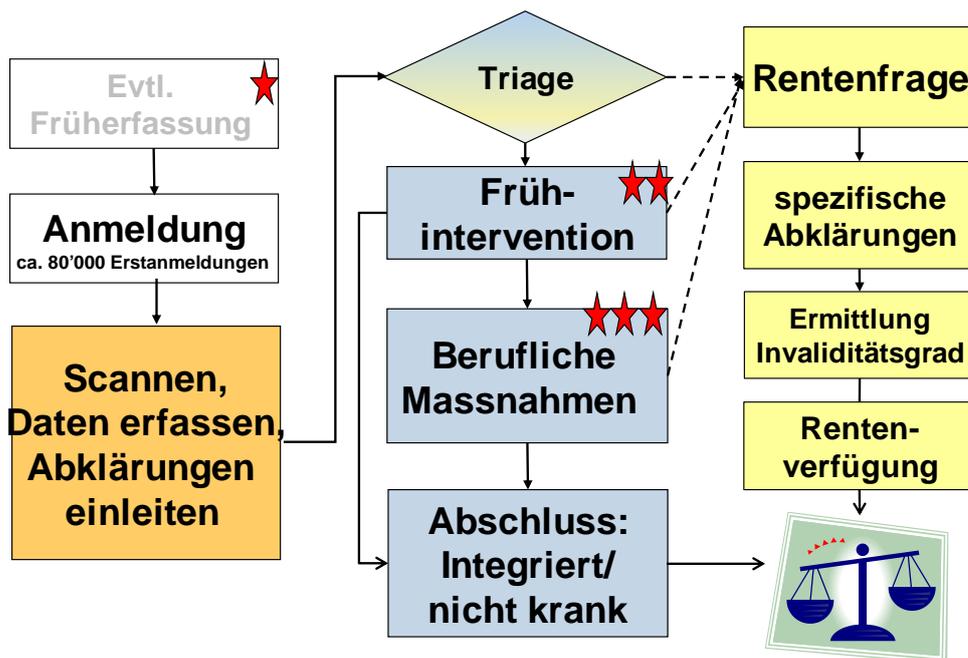
Mitwirkungspflicht/Schadenminderung

Versichertenpflichten

- **Mitwirkung bei Abklärungen**
- **Beteiligung an zumutbaren Massnahmen**
- **das Zumutbare unternehmen, um Invalidität zu verhindern**
- **Meldung erheblicher Änderungen der beruflichen, familiären und gesundheitlichen Situation**
 - ▶ **Leistungen können gekürzt oder verweigert oder zurückgefordert werden.**

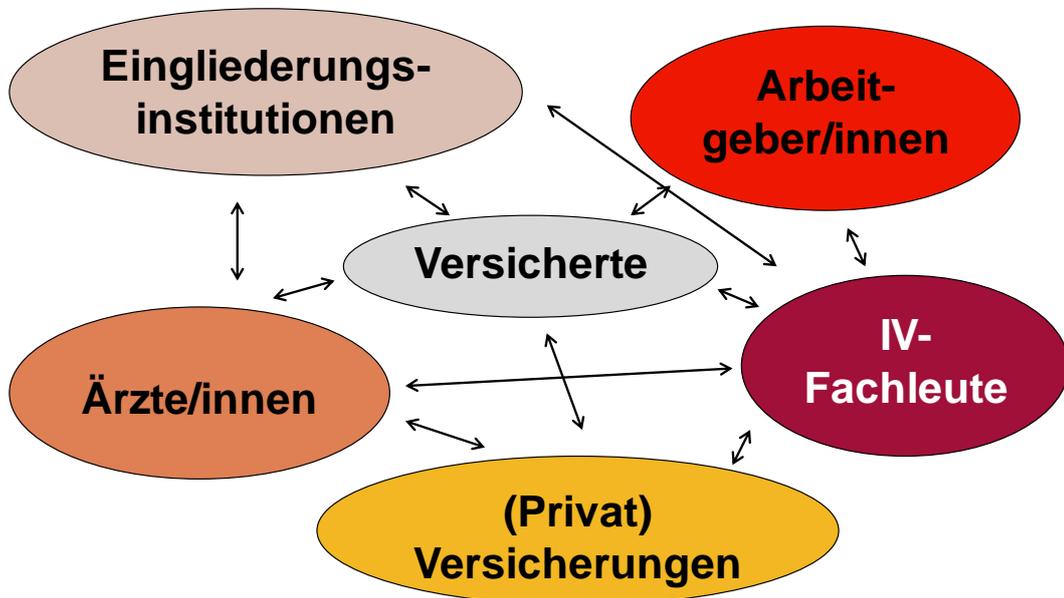
23

IV- Verfahren idealtypisch



24

Enges Zusammenspiel aller Akteure/innen !!!



25

Früherfassung (vor IV-Anmeldung)

Arbeitsunfähigkeit > 30 Tagen oder viele Kurzabsenzen

Meldung durch Arbeitgeber, Versicherte, Ärzte, Krankenversicherungen, Sozialhilfe, Arbeitslosenversicherung etc.

Ziel:

Frühes Erkennen einer Invalidisierungsgefahr.
Sind Leistungen der IV angezeigt?

26

⇒ Die berufliche Eingliederung

Frühintervention (nach IV-Anmeldung)

Massnahmebündel zur raschen Betreuung von Personen mit Anzeichen einer möglichen Invalidität

Ziel:

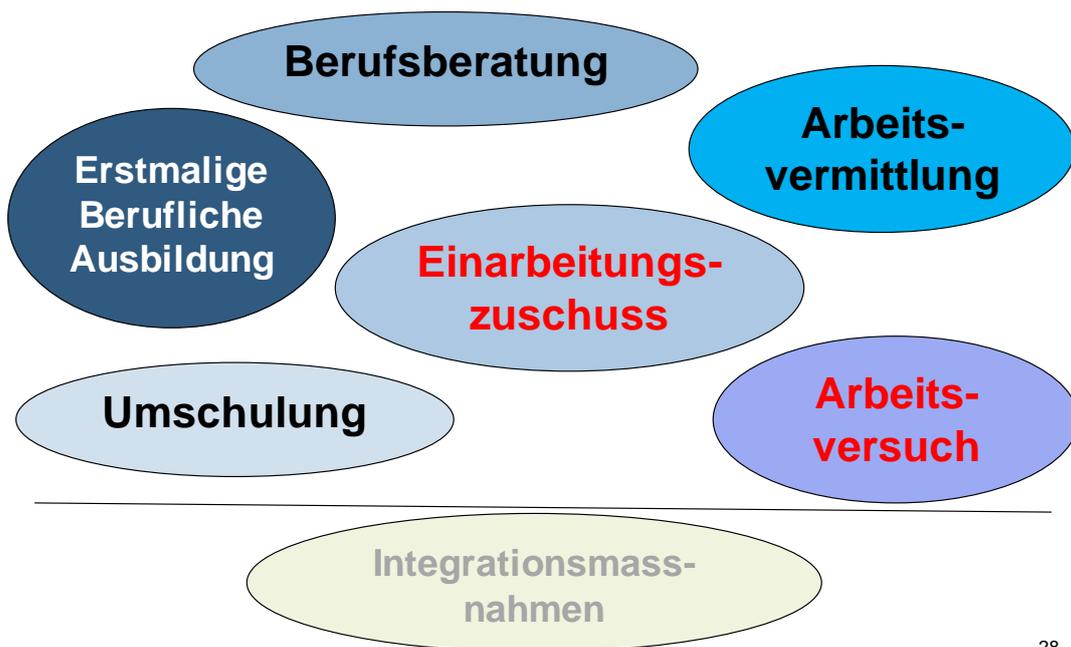
Erhalt des Arbeitsplatzes durch sehr schnelle Massnahmen - Stabilisierung der Arbeitssituation.

Rasche Platzierung bei neuem Arbeitgeber.

Chronifizierung und Invalidisierung soll dadurch verhindert werden.

27

Berufliche Massnahmen (ca. 500 Mio. CHF)



28

«Integrationsmassnahmen»

Integrationsmassnahmen **schliessen Lücke** zwischen medizinischer Rehabilitation und beruflicher Reintegration.

Integrationsmassnahmen sind aufbauende Massnahmen nach längerer Arbeitsunfähigkeit v.a. bei psychischen Krankheiten

Ziel

Die Eingliederungsfähigkeit wird schrittweise im Sinne eines Stufenmodells aufgebaut.

29

Ergänzend: kantonale Behindertenhilfe (Bundesrahmengesetz)

Wohnen + Tagesstruktur

Wohnheime und ambulante Wohnbegleitung

Tagesstätten, Werkstätten (geschützte Arbeitsplätze, spezielle Erwachsenenbildung

(Ca. 3 – 3.5 Mrd. CHF)



30

Ausblick auf die kommenden Jahre Basis OECD –Studie 2014



Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigungen benötigen noch besser koordinierte und noch engere Begleitung (Übergang ins Berufsleben)

Die berufliche Integration von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen erfordern ein noch frühzeitigeres Handeln sowie eine Fallführung mit zugeschnittenen Massnahmen (IIZ)

Zur erfolgreichen Eingliederung ins Berufsleben ist die konstruktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure (Arbeitgebende und Ärzte ebenso wie Schulen, Institutionen oder andere Sozialversicherungen) unverzichtbar. Ihre Koordination mit geeigneten Anreizen und Angeboten muss noch mehr gefördert werden.

31

Zahlen zur Invalidenversicherung

<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/>

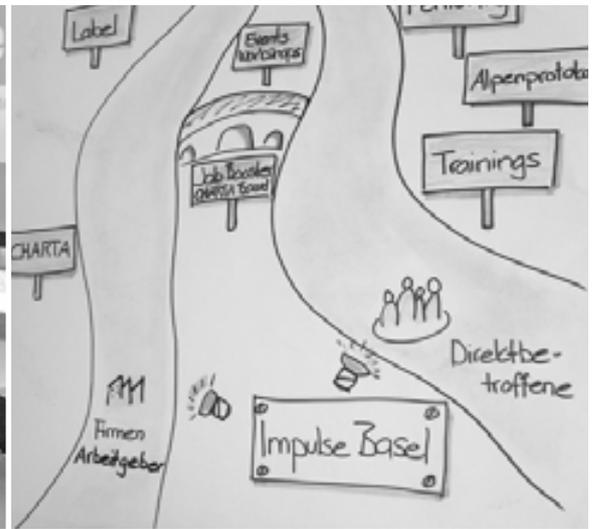
32



Fragen?
Bemerkungen?



5 | Impulse Basel



Vortrag über Impulse Basel. Impulse Basel setzt sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft ein. Über Ihre Website bieten sie ein Netzwerk und einen Stellenmarkt

Der iPunkt in Bildern



Breite Abstützung



Kommunikation





Plakatpräsenz

20 BASEL-STADT
Arbeiten trotz Behinderung



Es gibt Banken, die haben billige Hypotheken. Und bei der gibts eine ab 0,7 mit Erdbebenversicherung

Rimini Stadt
Die mobile Talkrunde



20% ANF ALL LEI EDITION FISSURE



Medienpräsenz



Zugang zu aussergewöhnlichen Personalressourcen



Nummer	Bezeichnung (Kurzform / Personen/%)	Qualifikation	Wahlfähigkeit	Stimmrecht	Stimmwert
01-01	Erkrankte/erkrankte Mitarbeiter/innen (20%)	Offiziell anerkannte Berufshilfe oder Berufshilfsstellenbesetzung	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-02	Fortgeschrittene Mitarbeiter/innen (20%)	Qualifiziert	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-03	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-04	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-05	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-06	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-07	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-08	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-09	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333
01-10	Arbeitskollektive (Arbeitskollektive/20%)	Arbeitskollektiv (AK)	Ein Stimmrecht (entsprechend dem Anteil am Gesamtstimmrecht)	Stimmrecht	3,333



Veranstaltungen

10.04.2014 | Business-Kaffee: Lebensbalance von Männern

15.04.2014 | Informationsveranstaltung iPunkt Label

23.05.2014 | Gesprächsführung in Bewerbungssituationen für Mentees

23.05.2014 | iPunkt-Treff: Know-How für Labelträger

17.06.2014 | Marketing-Workshop

20.06.2014 | Bewerbungstraining für Mentees

19.08.2014 | Bewerbungstraining für Mentees

19.08.2014 | iPunkt-Treff: Know-How für Labelträger

11.11.2014 | Präsentationstechnik für Mentees

18.11.2014 | Bewerbungstraining für Mentees

18.11.2014 | iPunkt-Treff: Know-How für Labelträger

03.12.2014 | Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung



Schulungsangebot




iPunkt-Treff





wir handeln *Handel – das ist die Abwechslung*

iPunkt-Transfer

Integriertes Gesundheitsmanagement Fachwissen von Leibnizgym

Das Seminar findet am Freitag, 26. November 2010, von 14:00 bis 17:00 Uhr im **Leibnizgym, Campus 4, Bonn** statt. Die Teilnahme ist kostenlos, die Anmeldung ist erforderlich.

Themen: Die Bedeutung von Gesundheitsmanagement in der Praxis, die Rolle des Gesundheitsmanagements in der Unternehmensstrategie, die Bedeutung von Gesundheitsmanagement in der Personalwirtschaft, die Bedeutung von Gesundheitsmanagement in der Betriebswirtschaft, die Bedeutung von Gesundheitsmanagement in der Sozialwirtschaft, die Bedeutung von Gesundheitsmanagement in der Gesundheitswirtschaft.

Dozent: Prof. Dr. Ingrid Isenhardt, Leibnizgym Bonn

Impulse Leibnizgym Bonn, Campus 4, 53113 Bonn

iPunkt-Transfer



Wiederbildung, Spozium, Zertifizierung
Kaufmännische Berufsausbildung

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Praktiker

Themen: Die berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen ist eine komplexe Aufgabe, die neben einer sehr persönlichen Aufgabe, die wieder nach den Interessen der Betroffenen und ihrer Fähigkeiten und Interessen ausgerichtet sein muss, auch die Anforderungen der Arbeitswelt berücksichtigen muss.

Dozent: Prof. Dr. Ingrid Isenhardt, Leibnizgym Bonn

Impulse Leibnizgym Bonn, Campus 4, 53113 Bonn

iPunkt-Lehrgang

Informationen aus erster Hand



1. Unser nächster freier Mitarbeiter ist gleich für Sie
2. Die Kollegen aus der Fachabteilung prüfen das und rufen Sie gern zurück.
3. Vielen Dank für Ihren Anruf.

**Auf die drei grossen Lügen der Telefonhotlines verzichten wir
- überzeugen Sie sich**

HOTLINE +41 61 500 24 14

9h-12h und 14h-17h

Starkes Netzwerk







Die Vision



Der rote Punkt erobert die Arbeitswelt in der Schweiz



6 | „Aktiv den Übergang gestalten“ Caritas Freiburg



Pressemappe zu den Ergebnissen der Projektumsetzung der Stadt Freiburg, den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen zum Thema der Förderung der Selbstständigkeit älterer Menschen mit Behinderung



2. PRESSEGESPRÄCH AM 16. OKTOBER 2013 IM HAUS DEMANT IN KIRCHZARTEN-BURG

-PRESSEMAPPE-

Aktiv den Übergang als Chance gestalten!

Förderung der Selbstständigkeit älterer Menschen mit Behinderung

Vorstellung der Ergebnisse der Projektumsetzung in der Stadt Freiburg und den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen (Laufzeit 01.01.2011 bis 31.12.2013):

Rückblick, Einblick, Ausblick

Inhalt der Pressemappe:

Eckdaten des Projekts

Projektflyer

Tabellarische Projektübersicht

Drei Statements (Rückblick, Einblick, Ausblick)

Einblick in das Projekt (Zitat der Teilnehmenden und Fotoimpressionen)

Gefördert durch die





Eckdaten des Kooperationsprojekts

Laufzeit des Kooperationsprojekts:

01.01.2011- 31.12.2013

Fördersummen der drei Träger über die gesamte Laufzeit:

Caritasverband Freiburg- Stadt: € 63.300

Diakonisches Werk des Evangelischen Kirchenbezirks Breisgau-Hochschwarzwald: € 73.398

Diakonisches Werk Freiburg/ Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche: € 63.300

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Pressekonferenz:

Birgit Pfitzenmaier, *Abteilungsleiterin Gesellschaftlicher Wandel & Kultur, Soziale Verantwortung der Baden-Württemberg Stiftung*

Projektverantwortliche der drei Kooperationspartner:

Caritasverband Freiburg-Stadt:

Rainer Kern, *Projektverantwortlicher (Abteilungsleiter Wohnen und Beratung)*

Martin Danwerth, *Projektverantwortlicher (Leiter der Ambulanten Dienste für Menschen mit Behinderung)*

Diakonisches Werk des Evangelischen Kirchenbezirks Breisgau-Hochschwarzwald:

Mathias Schulz, *Projektverantwortlicher*

Diakonisches Werk Freiburg, Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche:

Anja Pokorny, *Projektverantwortliche*

Bertram Goldbach, *Projektverantwortlicher (Leitung Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche)*

KursteilnehmerInnen:

Gabriele Fabri

Bernhard Schlupf



Projektübersicht „Aktiv den Übergang als Chance gestalten!“

-Stand 05.08.2013-

	Abgeschlossene Angebote	Fortlaufende Angebote	Kontaktinformationen
Caritasverband Freiburg-Stadt e.V.	<p>Zwei abgeschlossene Kursreihen zur Vorbereitung auf den Ruhestand:</p> <ol style="list-style-type: none"> Von September 2011 bis Juli 2012 in Riegel mit fünf Teilnehmenden Von November 2012 – Juli 2013 in March-Neuershausen mit fünf Teilnehmenden <p><u>Inhalte der Kursreihen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Biografiearbeit Körperliche Veränderungen im Alter Gesunde Ernährung Sport und Bewegung Freizeitgestaltung Soziale Kontakte Wohnen im Alter Mobilität und Fortbewegung Geld und Finanzen 	<p>Seniorenspezifische Angebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unterschiedliche Freizeit-, Bildungs- und Begegnungsangebote im Heinrich-Hansjakob-Haus in Freiburg Themenspezifische Angebote der Informations- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen einmal im Quartal beim Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche in Freiburg <p>Angebote für alle Altersgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cafétreff in der WfbM in March-Neuershausen wöchentlich am Mittwochnachmittag für jüngere und ältere Menschen mit Behinderung Cafétreff in der WfbM in Riegel, zweimal wöchentlich am Montag- und Donnerstagnachmittag, für jüngere und ältere Menschen mit Behinderung. 	<p>Allgemeine Informationen und Informationen zu den Angeboten:</p> <p>Martin Danwerth Caritasverband Freiburg-Stadt Ambulante Dienste für Menschen mit Behinderung Zähringer Str. 11a 79108 Freiburg Tel.: 0761 / 208 92 9-0 Email: martin.danwerth@caritas-freiburg.de Homepage: http://www.caritas-freiburg.de/</p>
Diakonisches Werk Breisgau-Hochschwarzwald	<p>Drei abgeschlossene Kursreihen zur Vorbereitung auf den Ruhestand à 26 Einheiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> September 2011 bis März 2012 im Haus Demant in Kirchzarten-Burg mit neun Teilnehmenden Juni bis Dezember 2012 im Haus Adler Post in Titisee-Neustadt mit neun Teilnehmenden Februar bis Juli 2013 in der Diakonischen Initiative in Müllheim-Hügelheim mit sieben Teilnehmenden 	<p>Seniorenspezifische Angebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seniorcafé für Menschen mit und ohne Behinderung einmal monatlich am Freitagnachmittag im Haus Demant in Kirchzarten-Burg Individuelles Ruhestandscoaching für ältere Menschen mit Behinderung, die am Übergang Arbeitsleben – Ruhestand stehen 	<p>Allgemeine Informationen:</p> <p>Mathias Schulz Diakonisches Werk Breisgau-Hochschwarzwald Hauptstr. 28 79822 Titisee-Neustadt Tel.: 0765 / 9399-14 Email: mathias.schulz@diakonie.ekiba.de</p>



Diakonisches Werk Freiburg / Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche	<p><u>Inhalte der Kursreihen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Biografiearbeit Körperliche Veränderungen im Alter Gesunde Ernährung Sport und Bewegung Freizeitgestaltung Soziale Kontakte Wohnen im Alter Mobilität und Fortbewegung Geld und Finanzen 	<p>Angebote für alle Altersgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gedächtnistraining im Haus Demant in Kirchzarten-Burg wöchentlich am Donnerstagnachmittag für junge und ältere Menschen mit und ohne Behinderung Unterschiedliche Freizeit-, Bildungs- und Begegnungsangebote im Haus Demant in Kirchzarten-Burg und in der Diakonischen Initiative in Müllheim-Hügelheim 	<p>Angebote im Haus Demant:</p> <p>Christel Kehrer Höfenerstr. 109 79199 Kirchzarten Tel.: 07661 / 9053-12 Email: christel.kehrer@diakonie.ekiba.de</p> <p>Angebote in der Diakonischen Initiative:</p> <p>Claudia Hewel Am Berg 1 79379 Müllheim (Hügelheim) Tel.: 07631 / 6103 Email: claudia.hewel@diakonie.ekiba.de Homepage: http://diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de/</p>
	<p>Zwei abgeschlossene Kursreihen zur Vorbereitung auf den Ruhestand à 30 Einheiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> Von Oktober 2011 bis Juni 2012 beim Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche in Freiburg mit fünf Teilnehmenden Von Oktober 2012 bis Juni 2013 beim Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche in Freiburg mit fünf Teilnehmenden <p><u>Inhalte der Kursreihen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Biografiearbeit Körperliche Veränderungen im Alter Gesunde Ernährung Sport und Bewegung Freizeitgestaltung Soziale Kontakte Wohnen im Alter Mobilität und Fortbewegung Geld und Finanzen 	<p>Seniorenspezifische Angebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> Senioren-Treff für ältere Menschen mit geistiger Behinderung wöchentlich am Freitagnachmittagen von 14.30 bis 17.30 Uhr Senioren-Treff für ältere Menschen mit geistiger Behinderung wöchentlich am Mittwochnachmittagen von 14.30 bis 17.30 In Planung: Senioren-Treff für ältere Menschen mit/ohne geistiger Behinderung und Demenz, gefördert von BeT (Bürgerengagement sichert Teilhabe) ABC Ausflugstreff für SeniorInnen mit geistiger Behinderung monatlich an Montagnachmittagen von 15.00 bis 17.30 in Kooperation mit dem Wohnheim St. Konrad. Gymnastik für SeniorInnen ab 50+ in Kooperation mit dem SV Kappel <p>Angebote für alle Altersgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Umfangreiches Programm mit Freizeit, Bildung, Kultur- und Reiseangeboten des Arbeitskreises Behinderte an der Christuskirche (ABC) 	<p>Allgemeine Informationen und Informationen zu den Angeboten:</p> <p>Anja Pokorny Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche Maienstr. 2 79102 Freiburg Tel.: 0761 / 76 77 277 Fax: 0761 / 76 77 278 Email: pokorny@diakonie-freiburg.de Homepage: www.abcfreiburg.de</p>





Rückblick: Wie wurde das Projekt in der Region umgesetzt und welche Erfolge zeigen sich?

Seit Anfang 2011 besteht das von der Baden-Württemberg-Stiftung geförderte Kooperationsprojekt: **„Aktiv den Übergang als Chance gestalten“ – Förderung der Selbständigkeit älterer Menschen mit einer Behinderung.**

Das Pilotprojekt hat eine Förderdauer von drei Jahren und läuft Ende dieses Jahres aus. Es hatten sich drei große Träger für die Ausschreibung zusammengetan, die erstmals eine sehr intensive Kooperation begonnen haben.

Hintergrund für diese spezielle Projektausschreibung war, dass immer mehr Menschen mit einer geistigen Behinderung das Rentenalter erreichen und damit ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Auf diesen Lebensabschnitt müssen sich Werkstätten, Wohnheime und ambulante Einrichtungen einstellen und vorbereiten.

Durch das Projekt wurden Angebotsstrukturen geschaffen, um den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu unterstützen. Interessant ist dabei, dass sich die Projektpartner flächendeckend regional mit gleichen Angeboten aufgeteilt haben:

- Der Caritasverband Freiburg-Stadt ist zuständig für den Kreis Emmendingen und March – Neuershausen.
- Das Diakonische Werk Freiburg, vertreten durch den Arbeitskreis Behinderte an der Christuskirche ist zuständig für das gesamte Stadtgebiet Freiburg.
- Das Diakonische Werk Breisgau-Hochschwarzwald ist zuständig für das Dreisamtal, den Hochschwarzwald und das Markgräflerland.

Alle drei Träger haben jeweils im Förderzeitraum zwei bis drei Kursreihen durchgeführt. (Dauer zwischen sechs und neun Monate, Inhalte ersichtlich in Projektübersicht). Die Träger haben zudem offene SeniorInnentreffs eingeführt sowie mehrere Tagesseminare zu bestimmten Themen durchgeführt.

Hervorzuheben ist die gute Kooperation zwischen den Trägern:

- Kursteilnehmende wurden von der Werkstattzeit freigestellt
- Die Tagesseminare der Caritas konnten in den Räumen des ABC stattfinden
- Die Information und Vermittlung zu den Angeboten war trägerübergreifend
- Es entstand ein ABC Ausflugstreff für BewohnerInnen des Caritaswohnheimes St. Konrad
- Es konnten zahlreiche inoffizielle Kontakte vermittelt werden wie z.B. eine Gedächtnistrainerin für das Haus Demand in Kirchzarten oder eine ehemalige Kursteilnehmerin, die heute als Ehrenamtliche bei zwei Trägern tätig ist.
- Gute Zusammenarbeit mit Trägern der Seniorenhilfe; insbesondere das Heinrich-Hansjakob-Haus

Zusammenfassend wurden im Projektzeitraum insgesamt ca.

- 220 Veranstaltungen wie Kurse und Seminare durchgeführt,
- 200 Treff Veranstaltungen gemacht und damit insgesamt rund
- 80 Menschen mit geistiger Behinderung auf alle Angebote bezogen, erreicht.





Einblick: Welche Zukunftsvorstellungen haben die angehenden Rentnerinnen und Rentner mit Behinderung?

Befragt nach ihren Ruhestandsvorstellungen, antworteten manche der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer vor Beginn der Kursreihe, dass sie gerne solange weiterarbeiten möchten wie möglich. Bei diesen hörte man eine deutliche Unsicherheit über die Zeit nach ihrem Erwerbsleben heraus: Unsicherheit, befreundete Arbeitskollegen nicht mehr zu sehen. Unsicherheit, nicht mehr gebraucht zu werden. Unsicherheit, dass einem zu Hause die Decke auf den Kopf fällt.

Anderere betonten, dass sie sich zwar freuen, in ihrem Ruhestand mehr freie Zeit zu haben, andererseits aber nicht recht wussten, wie sie diese Zeit sinnvoll füllen und gestalten können. **Ein Großteil berichtete auf diese Frage jedoch, dass sie keine konkreten Vorstellungen haben und nur erahnen können, welche Entwicklungen mit dem Eintritt in den Ruhestand auf sie zukommen.**

Im Verlauf und am Ende der Kursreihen, in der so unterschiedliche Themen wie Biografiearbeit, Sport und Bewegung im Alter, gesunde Ernährung, Freizeitgestaltung und soziale Kontakte im Mittelpunkt standen, zeigte sich bei vielen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein **signifikanter Zuwachs ihres Interessenspektrums**: von Leute in Begegnungsstätten kennenlernen, über gemeinsam in einem Chor singen über sich öfter und intensiver mit der eigenen Lebensgeschichte auseinanderzusetzen zu regelmäßig Gedächtnistraining und Seniorengymnastik machen, um geistig und körperlich fit zu bleiben...

Diese Entwicklung verdeutlicht insbesondere zwei Aspekte:

1. Angebote wie die im Projektzeitraum entwickelten Kursangebote und offenen Treffs können **einen erheblichen Beitrag leisten, älteren Menschen mit Behinderung aufzuzeigen, wie, wo und mit wem sie sinnvoll und sinnerfüllt ihren Ruhestand gestalten können und dadurch zu einem gesunden und aktiven Altern befähigen**. Der Einfluss von Bildung und sozialen Kontakten auf das gesundheitliche und soziale Wohlbefinden werden in solchen Angeboten nahezu idealtypisch miteinander verzahnt.
2. Ältere Menschen mit Behinderung **entwickeln die gleichen Vorstellungen** hinsichtlich ihrer Ruhestandsgestaltung wie ältere Menschen ohne Behinderung. Grundsätzlich sind diese sehr individuell und reichen, wie bereits dargelegt, von mehr Sport treiben hin zu sich öfter einmal einen Mittagsschlaf gönnen. Der große Unterschied dieser beiden Personengruppen liegt darin, dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Behinderung **häufig mehr Unterstützung, Assistenz und Anregung benötigen**, um ihre Interessen umzusetzen. Unsere gemeinsame Verantwortung als Akteure der Sozialpolitik, unabhängig davon ob es sich um Leistungsträger oder Leistungserbringer handelt, ist es, diese Unterstützung personenzentriert und am Individuum orientiert anzubieten. Ist personenzentriert und am Individuum orientiert nicht das Gleiche?



Ausblick: Welche Herausforderungen stellen sich den Einrichtungen der Behindertenhilfe?

Das Projekt der drei Kooperationspartner in Zusammenarbeit mit der Baden-Württemberg Stiftung ist mit dem Abschluss der finanziellen Förderung durch die Baden-Württemberg Stiftung nicht beendet.

Wir sehen die Unterstützung durch die Baden-Württemberg Stiftung als Impuls, den wir im Sinne der Nachhaltigkeit auch in der nahen Zukunft weiterführen möchten.

Ver mehrt werden Menschen mit einer Behinderung das Rentenalter erreichen und somit in eine neue Lebensphase treten. Wie bekannt nähert sich die Lebenserwartung von Menschen mit einer Behinderung der der gesamten Bevölkerung an und bekannterweise steigt auch diese weiter an.

Aus diesem Grunde werden die drei Projektträger ihre Angebote zur Vorbereitung von Menschen mit einer Behinderung auf den Ruhestand weiterführen. Die Frage der Finanzierung nach Ablauf der Bezuschussung durch die Baden-Württemberg Stiftung bedarf noch der Klärung.

Eintritt ins Rentenalter ist nicht gleichzusetzen mit nichts mehr unternehmen können, sondern für viele Menschen, auch für Menschen mit einer Behinderung, kommt eine Phase die neue Gestaltungsmöglichkeiten beinhaltet.

Die Projektträger werden basierend auf den gemachten Erfahrungen Kurse und Veranstaltungen für die genannte Zielgruppe weiter anbieten und modifizieren.

Ziel bleibt Menschen mit einer Behinderung auch im Alter Teilhabe zu ermöglichen.

Dies ist durch die bisherigen Angebote in hervorragender Weise gelungen – an diesem Erfolg werden wir anknüpfen.



**O-Töne der Teilnehmenden aus den Kursen
„Aktiv den Übergang als Chance gestalten“**

Man ist nie „zu alt“ um noch etwas dazu zu lernen.

Über mein Leben zu sprechen hat so gut getan. (Biografiearbeit)

In meiner Arbeitsmappe steht alles drin mit vielen Fotos, ich kann immer reinschauen und jedem zeigen.

Ich trinke jetzt 6 große Becher Wasser am Tag. Das habe ich gelernt. (Ernährungsvortrag)

Der Kurs war für mich bereicherungswert. Würde noch so weiter mitmachen. Wünschen viel Erfolg.

Traurigsein ist normal und kommt immer mal wieder, jetzt weiß ich, dass das normal ist.

Mein Leben ist schon so lang und ich hab noch so viel vor. (Biografiearbeit)

Ich freue mich auf das Gedächtnistraining im April.

Ich habe im Kurs viel gelernt, was ich gut gebrauchen kann.

Ich freue mich auf meinen Ruhestand, meine Kollegen besuche ich dann.

Ich weiß jetzt wie wichtig Freunde sind.

Eine Große Bereicherung für mein zukünftiges Leben! Habe eine gute Freundschaft geschlossen.

Am Anfang war ich sehr skeptisch. Weil er so lehrreich war, habe ich viel für mein weiteres Leben gelernt. Der Kurs hat mir viel Spaß gemacht. Ich möchte weitere Kurse besuchen!

Gefördert durch die **Baden-Württemberg Stiftung**
WIR STIFTEN ZUKUNFT





7 | BVE/KoBV Integrationsfachdienst | Freiburg



Landschaftsverband Rheinland
Schwerpunkt Arbeit und Beschäftigung

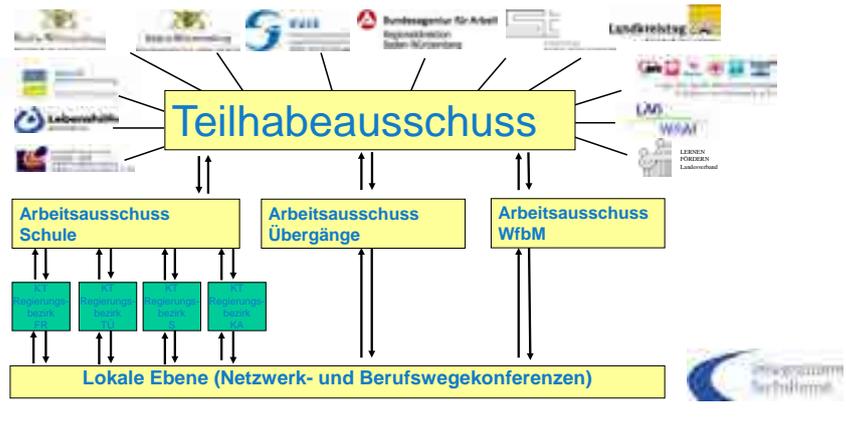
12.4.2016
Green City Hotel

Susanne Steuer-Safavi, Caritas Bildungszentrum Freiburg,
Qualifizierungstrainerin, sozialpädagogische Begleitung

Sabine Tubach, Integrationsfachdienst Freiburg Fachberaterin

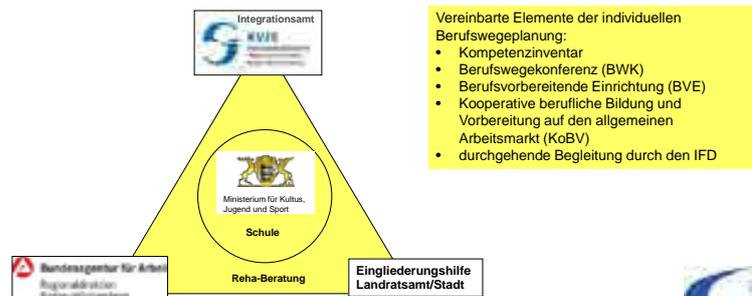
Mathias Schmidt-Oschwald, Integrationsfachdienst Teamleitung

Übergang Schule – Beruf/Arbeitsmarkt



Übergang Schule – Beruf/Arbeitsmarkt

**Kooperationsvereinbarung zur Förderung der beruflichen Teilhabe
junger Menschen mit wesentlichen Behinderungen
beim Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt**



Übergang Schule – Beruf/Arbeitsmarkt



Netzwerkkonferenz:
gemeinsam für alle drei Stadt- und Landkreise

BVE Emmendingen
BVE Freiburg
BVE Müllheim

KoBV in Freiburg:
gemeinsam für alle drei Stadt- und Landkreise

Übergang Schule – Beruf/Arbeitsmarkt



Schulische Vorbereitung auf das Arbeitsleben Berufsvorbereitende Einrichtung BVE

Organisation

Kooperation Federführende Schule (SBBZ geistige Entwicklung) mit Berufsschule und Partnern der Berufswegeplanung

Dauer

1-3 Jahre

BVE steht für

Berufsorientierung - Praktika in verschiedenen Berufsbereichen, Teilnahme an Arbeitsprojekten
Unterricht in Kooperation mit beruflicher Schule

Ziele

Erwerb von Schlüsselqualifikationen
Förderung individueller Kompetenzen und persönlicher Selbsteinschätzung
Entwicklung beruflicher Perspektiven



Schulische Vorbereitung auf das Arbeitsleben

Berufsvorbereitende Einrichtung BVE

Kompetenzinventar

Schule/ Eltern

Mantelbogen 1 – Antrag der Schülerin/ des Schülers
Aussagen Schule Fähigkeiten, Leistungen, Belastbarkeit
Module: Lernen, Sehen, Hören, Motorik, Autismus, Epilepsie, Sprache

Integrationsfachdienst

Praktika am allgemeinen Arbeitsmarkt - Arbeitsanalyse

Berufswegekonferenzen

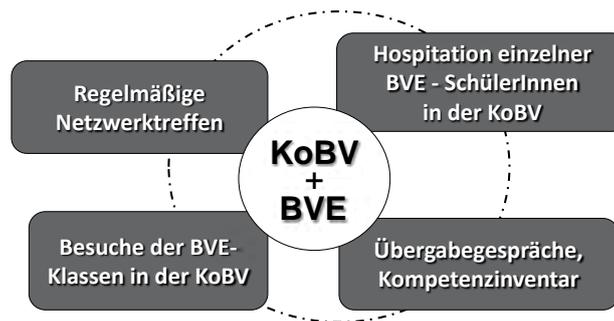
Schülerin/ Schüler, Erziehungsberechtigte, rechtliche Betreuung, Schule, Agentur für Arbeit, Träger der Eingliederungshilfe, Integrationsfachdienst

Protokoll (Mantelbogen 2 Kompetenzinventar): Ergebnisse und Verabredungen



Übergang und Vernetzung BVE – KoBV

Übergang nach abgeschlossener Berufsorientierung



Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV)

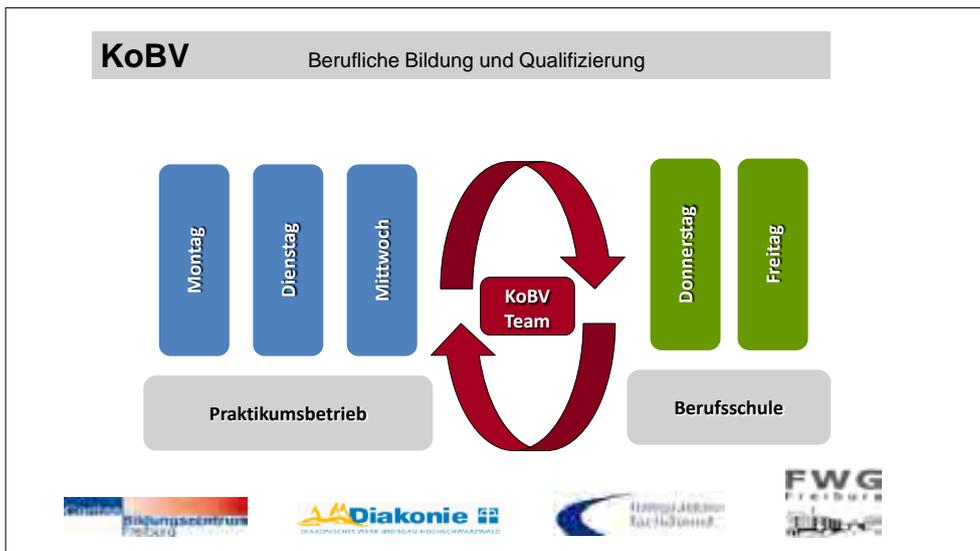
Leistungsträgerübergreifende Komplexleistung der Agentur für Arbeit, dem Kommunalverbund für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport.

Bildungsträger: Trägergemeinschaft Caritas Bildungszentrum Freiburg & Diakonisches Werk Breisgau-Hochschwarzwald

Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule

Integrationsfachdienst





KoBV Arbeitsbereiche

Hauswirtschaft, Service Café, Produktion, Einzelhandel, Lager, Gärtnerei/ Gartenpflege, Landwirtschaft, Bau ...

KoBV Anbahnung Arbeitsverhältnis

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an ArbeitnehmerIn
 Bsp. Technische Arbeitshilfen

Beratung des Arbeitgebers
 Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, Fördermöglichkeiten ...

Erstellung Teilhabeplan
 Feststellung Personenkreis, Arbeitsanalyse inkl. Teilhabeprognose, Förderplan

Leistungen an Arbeitgeber
 Eingliederungszuschuss (EGZ)

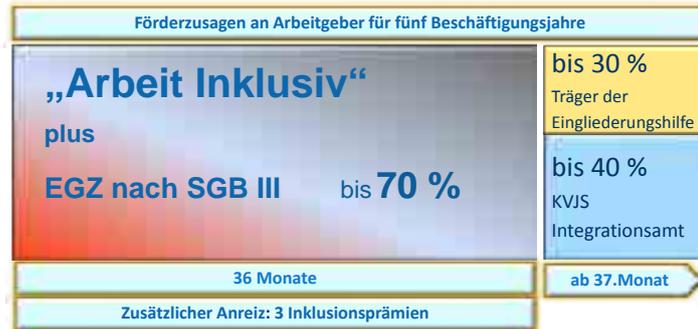
Arbeit Inklusiv

Freiwilliger Lohnkostenzuschuss der Eingliederungshilfe



Förderung Arbeitsverhältnis

ArbeitnehmerIn mit wesentlicher Behinderung



8 | Hofgut Himmelreich | Kirchzarten





Unbehindert miteinander leben, arbeiten und lernen

- Konzeption betrieblicher Integration von Menschen mit geistiger Behinderung -

1. Kurzbeschreibung des Projektes

Das Projekt „unbehindert miteinander leben, arbeiten und lernen“ ist im Gasthof Himmelreich in Kirchzarten seit September 2004 realisiert worden. 12 Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten mit nichtbehinderten MitarbeiterInnen in einem Gastronomiebetrieb auf betriebswirtschaftlich gesicherter Basis nach den Richtlinien des früheren Landeswohlfahrtsverbandes Baden (jetzt KVJS- Kommunalverband für Jugend- und Soziales Baden-Württemberg) – Integrationsamt – zusammen.

Der Gasthof mit Hotel liegt verkehrsgünstig an der B 31 ca 12 km von Freiburg entfernt und in unmittelbarer Nähe zu den Ferien- und Wandergebieten des Hochschwarzwaldes.

Außerdem liegt in unmittelbarer Nähe (ca 50 m) der Bahnhof Himmelreich der seit Februar 2006 zum Projekt dazu gehört. Im Bahnhof Himmelreich befindet sich ein Reisebüro mit DB-Agentur sowie ein Kiosk der unter anderem auch heimische Spezialitäten anbietet. Bis hierher verkehren Züge im 30-Minuten-Takt aus Freiburg (von 6.40 bis 23.00), so dass auch für behinderte MitarbeiterInnen die Erreichbarkeit des Arbeitsortes optimal gegeben ist.

Das Projekt ist einmalig in der ganzen Region und hat einen innovativen Schub ausgelöst in Bezug auf Arbeitsplätze für Menschen mit geistiger Behinderung im ersten Arbeitsmarkt.

Außerdem ist das Projekt eingebunden in eine behindertenfreundliche Infrastruktur wie Betreutes Wohnen, Tagesstätte, Freizeitmaßnahmen u.a.

Die Öffentlichkeit nimmt positiv Anteil an der Entwicklung dieses Projektes und von Seiten der Kommunen im Dreisamtal erhält das Projekt wohlwollende ideelle Unterstützung.

2. Träger

Träger ist die „Hofgut Himmelreich gGmbH“ mit Sitz in 79199 Kirchzarten, Himmelreich 37. Alleiniger Gesellschafter ist der Verein Netzwerk Diakonie e.V., mit Sitz in Kirchzarten, Am Fischerrain 1.

3. Abgrenzung des Projektes zur bisherigen Arbeit

Mit diesem neuen Projekt wird die bisherige Entwicklung der Förderung des Gedankens des selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderung weitergeführt und konkretisiert durch die Übernahme eines Gastronomiebetriebes. Die Übernahme eines solchen Betriebes erforderte eine neue Trägerkonstruktion, nämlich die Gründung einer gemeinnützigen GmbH. Mit Gründung dieser gGmbH wird die „Hofgut-Himmelreich-Idee“ mit eigener Dynamik an der Weiterentwicklung von Angeboten zur Integration von Menschen mit Behinderung wirksam werden.

Mit „Hofgut Himmelreich“ verbindet sich die Vision, noch mehr Menschen mit Behinderung am allgemeinen Leben teilhaben zu lassen, ein unbehindertes miteinander leben, arbeiten und lernen zu ermöglichen und Sondereinrichtungen nur dann zu nutzen, wenn wirklich keine andere Möglichkeit besteht oder behinderte Menschen keine Alternativen sehen.

„Hofgut Himmelreich“ steht für einen Aufbruch, für eine sich ausbreitende Bewegung zur Förderung von Toleranz, Solidarität und Integration.

4. Hintergrund bzw. Begründung des Projektes

Wir bewegen uns mit diesem Projekt im Bereich der Vorgaben von SGB (Sozialgesetzbuch) und den Richtlinien des KVJS(Kommunalverband für Jugend- und Soziales Baden-Württemberg). Im Einzugsgebiet der Stadt Freiburg und des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald ist dieses Angebot insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung einmalig. Das Gesamtkonzept mit seiner speziellen Ausprägung (kein Anhängsel einer Werkstatt für Behinderte) ist in Baden-Württemberg einmalig. Der Bedarf wird durch das besondere Engagement des Integrationsamtes Freiburg und die vorhandene Bewerberliste bestätigt.

5. Zielsetzung des Projektes

Gastronomiebetrieb(Integrationsbetrieb) –Hotel-Restaurant-Tagung-Himmelreich-

Zielsetzung:

Schaffung von 13 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger Behinderung nach den Richtlinien des KVJS. Integration von Menschen mit Behinderung in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

6. Zielgruppen des Projektes

Menschen mit geistiger, körperlicher, psychischer oder Sinnesbehinderung, die in der Lage sind ihren Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln selbständig zu erreichen. Sie sollen in der Lage sein mindestens 50 % der Arbeitsleistung eines nichtbehinderten Mitarbeiters zu erbringen. Darüber hinaus muss ein Entwicklungspotential sichtbar sein.

6.1 Konkrete Angaben zur Art der Behinderung bzw. sozialen Benachteiligung

In diesem Projekt soll der Schwerpunkt bei der Auswahl der behinderten MitarbeiterInnen auf geistiger Behinderung liegen. Für diesen Personenkreis sind die Anstrengungen zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gering. Deshalb soll mit der Einrichtung des Integrationsbetriebes Himmelreich ein klares Zeichen gesetzt werden, den Personenkreis mit geistiger Behinderung mehr ins Zentrum für Integrationsbemühungen zu stellen. Gleiches gilt für Menschen mit Körper-, Sinnes- oder psychischer Behinderung.

6.2 Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung

Es werden lt. Personalplanung bis zu 13 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz von mindestens 50 % eines Vollbeschäftigten erhalten. Je nach wirtschaftlicher Entwicklung des Betriebes ist eine Erhöhung der Beschäftigungsverhältnisse möglich.

6.3 Status der Beschäftigten

Alle Beschäftigten werden auf der Basis des Hotel- und Gaststättentarifvertrages sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Darüber hinaus können Praktikumsverhältnisse eingerichtet werden. Außerdem, wenn möglich, Ausbildungsverhältnisse.

7. Arbeitsbereiche der MitarbeiterInnen mit geistiger Behinderung

Die MitarbeiterInnen mit Behinderung werden ihren Fähigkeiten entsprechend in allen Bereichen des Gastronomiebetriebes (Küche, Service, Etage und Außenbereich) eingesetzt. Pauschal kann man sagen, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung in allen Bereichen des Gastronomiebetriebes als „Zweitkräfte“ beschäftigt werden.

8. Umsetzung

In einem 6 monatigen Praktikum wird festgestellt, ob die Gastronomie der richtige Arbeitsplatz für die behinderten MitarbeiterInnen ist.

In dieser Einarbeitungs- und Klärungsphase durchlaufen sie verschiedene Bereiche des Betriebes – Küche, Service Etage und gegebenenfalls Außenbereich.

Nach positivem Verlauf des Praktikums werden die MitarbeiterInnen in einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis übernommen.

9. Einarbeitung durch ehrenamtliche Arbeitsassistenten

Jede der behinderten MitarbeiterInnen hat einen ehrenamtlichen Arbeitsassistenten, der sie regelmäßig begleitet und in den Betrieb einarbeitet.

10. Schulung der behinderten Mitarbeiter

Regelmäßig einmal die Woche findet eine Schulung statt, in der die fachlichen Grundlagen der Gastronomie vermittelt werden. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit eine Prüfung bei der IHK abzulegen (Modulare Ausbildung). Mehrere MitarbeiterInnen mit Behinderung haben bereits mehrere Module mit Bravour bestanden.

11. Aufbau einer integrativen Akademie seit September 2006

Im September 2006 hat die dem Hofgut Himmelreich angegliederte Integrative Akademie Himmelreich den Betrieb aufgenommen; am 9.2.2007 wurde sie mit einem Festakt offiziell eröffnet.

Die Integrative Akademie Himmelreich knüpft an die positiven Erfahrungen, die seit September 2004 im Hofgut Himmelreich in der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit einer geistigen Behinderung gemacht wurden, an. Sie soll zur Weiterentwicklung und Verbreitung der Idee einer integrativen Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsteilausbildung und Berufsförderung von Menschen mit einer geistigen Behinderung beitragen, Fachkräfte und ehrenamtliche Mentoren für die berufliche Förderung von Menschen mit Behinderung qualifizieren und Modellprojekte der integrativen Berufsqualifizierung entwickeln und umsetzen.

-siehe hierzu extra Beschreibung-



Munterwegs. Ihr schnellster Weg ins Himmelreich!



Anfahrt mit dem Auto:
Direkt an der B 31 mit eigener Ausfahrt „Bahnhof Himmelreich“ zwischen Freiburg und Titisee

Über die A5:
Ausfahrt Freiburg Mitte, auf der B31 durch Freiburg Richtung Kirchzarten und Titisee; nach dem Tunnel ca. 4 km, linke Ausfahrt Hofgut Himmelreich, „Bahnhof Himmelreich“

Über die A81:
Ausfahrt Donaueschingen auf der B31 Richtung Freiburg, nach dem Höllental rechte Ausfahrt Hofgut Himmelreich, „Bahnhof Himmelreich“

Anfahrt mit dem Zug:
Das Hofgut Himmelreich mit der Integrativen Akademie befindet sich in unmittelbarer Nähe der eigenen Bahnstation „Himmelreich“.

Unser Team freut sich Sie verwöhnen zu dürfen.

Unsere Öffnungszeiten:
Mo. ab 17.30 Uhr
Di. - So. 7.30 - 23.00 Uhr

Frühstücksbuffet von 7.30 - 10.00 Uhr
Mittagessen von 11.30 - 14.00 Uhr
Vesper, Kaffee, Eis von 14.00 - 21.30 Uhr
Abendessen von 17.30 - 21.30 Uhr

Gasthaus zum Himmelreich
Hofgut Himmelreich gGmbH
Himmelreich 37
D- 79199 Kirchzarten
Telefon: +49 (0)7661- 9862 0
Fax: +49 (0)7661- 9862 40
info@hofgut- himmelreich.de
www.hofgut- himmelreich.de

 Das „Hofgut Himmelreich“ besteht aus dem 500 Jahre alten historischen Gasthaus zum Himmelreich, einem integrativen Gastronomiebetrieb mit Hotel, Restaurant und Tagungsbereich, dem integrativen Reisebüro im Bahnhof Himmelreich mit Kiosk sowie der Integrativen Akademie Himmelreich.

Im Verbund der  **Diakonie**  **Land der Ideen**  **mbrace**
Mitglied  **Hotelkooperation**


**Hotel
Restaurant
Tagungen
Akademie
Reisebüro**

Munterwegs.

Hofgut Himmelreich



Munterwegs. Grüß Gott und herzlich willkommen!

Erfahren Sie echte **Schwarzwälder Gastlichkeit** in einem ehemaligen Hofgut, das bereits um das Jahr 1300 urkundlich erwähnt wurde und ab 1600 als Gasthof geführt wird. Genießen Sie schöne Stunden in einem historischen Ambiente eingebettet in der herrlichen Landschaft des Dreisamtals.

Erleben Sie selbst, was es heißt:
„man sieht nur mit dem Herzen gut“
und messen Sie uns an unseren Grundsätzen:

Wir orientieren uns am Wohlbefinden der Gäste. Wir setzen uns ein für die Gleichstellung und Würde aller Menschen. Wir freuen uns und sind stolz darauf, dass in unserem Haus Menschen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten in einem Team zusammenarbeiten. Wir möchten, dass Sie diese Werte in wohlthuender Weise in unserem Hause erfahren.

Munterwegs wünschen wir Ihnen: Glückliche Stunden!

Munterwegs. Genießen Sie badische Lebensart.

In unserem behaglichen Restaurant und auf der Sonnenterrasse bieten wir Ihnen das Beste aus Keller und Küche. Für jeden Geschmack und zu jedem Anlass verwöhnen wir Sie mit **gutbürgerlicher, badischer oder internationaler Küche**. Am Nachmittag bieten wir Ihnen auch gerne unsere reichhaltige Vesperkarte sowie Kaffee und Kuchen an.

Munterwegs wünschen wir Ihnen: Guten Appetit!

Munterwegs. Tagen sie einmal anders!

Der Erfolg von Konferenzen und Tagungen hängt sehr stark von dem Ambiente ihres Tagungsortes ab. Im Hofgut Himmelreich erleben Sie und Ihre Gäste eine wohlthuende andere Atmosphäre. Es stehen **2 Tagungsräume für 10-25 Personen** mit moderner Tagungstechnik zur Verfügung. Wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot und helfen Ihnen bei der Organisation und Durchführung Ihrer etwas anderen Veranstaltung.

Munterwegs. Bei uns als Gast im Hotel.

Einfach wohl fühlen im Hotel Hofgut Himmelreich. 16 gemütliche **Nichtraucherzimmer**, mit Bad/Dusche, WC, Schreibtisch, Internetanschluss, Direktwahltelefon und TV laden Sie zum längeren Verweilen ein. Natürlich können wir auch **4 barrierefreie Gästezimmer** anbieten. Genießen Sie ein reichhaltiges Frühstücksbuffet - im Sommer gerne auf unserer schönen Sonnenterrasse.

Während Sie bei uns wohnen, können Sie und Ihre Familie Busse und Bahn im gesamten Schwarzwald kostenfrei benutzen.

Egal, ob Sie einfach ein paar Tage ausspannen, eine Tagung oder Ihre Feier, ob Hochzeit - Geburtstag oder Taufe (eigene Kapelle) planen wollen, wir arrangieren Ihnen und Ihren Gästen eine unvergessliche Zeit.

Weitere Informationen von der Urlaubsregion finden Sie unter www.dreisamtal.de

Munterwegs wünschen wir Ihnen: Unvergessliche Ferientage!





Akademie Himmelreich

Gründung 2007

BvB-Reha

- 11-18 monatige Berufsvorbereitung für Menschen mit Lernschwierigkeiten in den Berufsfeldern Hotel- und Gaststättengewerbe, Hauswirtschaft und Hausmeisterdienste.
- Individuelle Begleitung durch Mentoren.
- Lange Praktika in Partnerbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, mit dem Ziel ein Arbeitsverhältnis zu erhalten.
 - Theoretische und praktische Schulungen der Inhalte in der Akademie oder in den Praktikumsbetrieben.



Bildung & Beratung

- Beratung und Unterstützung von (potentiellen) integrativen Betrieben.
- Begleitung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben.
- Fort- und Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung.

Projektmanagement

- Planung und Realisierung von Modellprojekten in den Themengebieten „Inklusion“ und „Berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung“.

Hofgut Himmelreich gGmbH

Akademie Himmelreich | Himmelreich 38 | 79199 Kirchzarten | Tel. 07661/ 9862-150
 info@akademie-himmelreich.de | www.akademie-himmelreich.de

Flyer der Akademie Himmelreich zur Beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit

Wie läuft die BvB ab?



Ein Kurs dauert bis zu 18 Monate und beginnt jedes Jahr im September. In den ersten Monaten findet Unterricht in der Akademie Himmelreich statt. Sie lernen unterschiedliche Arbeiten aus den Bereichen Hotel, Restaurant, Hauswirtschaft und Hausmeisterdienste kennen. Danach wechseln sich Praktika in Partnerbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Unterricht in der Akademie ab.

Sie können selbst entscheiden, wo und in welchem Bereich Sie Ihr Praktikum machen wollen. Wir unterstützen Sie bei der Suche nach einem guten Betrieb.

Das Ziel der BvB ist, dass Sie danach einen Arbeitsplatz in dem Partnerbetrieb erhalten.

Während der ganzen Zeit werden Sie von uns eng begleitet und unterstützt. Jeder Teilnehmer bekommt einen persönlichen Mentor. Außerdem gibt es Bildungsbegleiter, Sozialpädagogen, Lehrkräfte, Ausbilder, einen Arzt und Psychologen.



Wer sind wir?

Die Akademie Himmelreich gehört zur Hofgut Himmelreich gGmbH. Sie führt Maßnahmen der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderung durch. Darüber hinaus entwickelt sie fortschrittliche Modellprojekte im Bereich „Inklusion“.

Akademie der Hofgut Himmelreich gGmbH
Himmelreich 38 | 79199 Kirchzarten

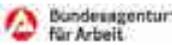
Telefon: 07661 / 98 62 - 150
Telefax: 07661 / 98 62 - 160
E-Mail: info@akademie-himmelreich.de
Internet: www.akademie-himmelreich.de

So kommen Sie zu uns:

- **Mit dem Zug** – Regionalbahn von Freiburg oder Titisee-Neustadt und Seeburg, Bahnhof Himmelreich
- **Mit dem Auto** – B31 Freiburg/Donauschingen, Ausfahrt „Gasthaus Himmelreich“



Die BvB-Reha ist eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit.





Berufliche Bildung & Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Berufsvorbereitung für Menschen mit Lernschwierigkeiten in den Berufsfeldern Hotel- und Gaststättengewerbe, Hauswirtschaft und Hausmeisterdienste



Akademie Himmelreich

BvB-Reha nach nach § 117 Abs. 1 Nr. 1 a bei der Akademie Himmelreich im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Was sind Ihre Rechte und Pflichten während der BvB?

Ihre Rechte:

- Ausbildungsgeld und eine Regio-Karte (wenn ÖPNV nicht kostenfrei genutzt werden kann) von der Agentur für Arbeit
- Tägliches Mittagessen in der Akademie Himmelreich und im Praktikum
- Enge Unterstützung vom gesamten Team der Akademie Himmelreich im Unterricht und im Praktikum
- Unterstützung bei der Suche nach einem betreuten Wohnen, wenn Sie von weiter weg kommen
- 30 Tage Urlaub im Jahr
- Anmeldung bei der Sozialversicherung

Ihre Pflichten:

- Tägliche Anwesenheit in der Akademie Himmelreich oder im Praktikum (Ausnahmen nur nach Absprache möglich)
- Sofortige Information an die Akademie Himmelreich und den Praktikumsbetrieb bei eigener Krankheit
- Interesse zeigen im Unterricht und im Praktikum

Worum geht es in der BvB?

In der BvB-Maßnahme lernen Sie ganz unterschiedliche Dinge, die wichtig für ihr weiteres Berufsleben sind. Folgende Themen und Inhalte sind dabei besonders wichtig:

-  Theoretische und praktische Inhalte aus den Berufsfeldern Hotel- und Gaststättengewerbe, Hauswirtschaft und Hausmeisterdienste (z.B. Schneiden von Gemüse, Bedienen von Gästen, Zimmer reinigen, Werkzeuge benutzen).
-  Training im Umgang mit anderen Menschen (z.B. Arbeiten in einem Team, Verhalten bei Streitigkeiten, Gespräche führen mit Vorgesetzten und Kollegen)
-  Allgemeinbildung (Mathematik, Deutsch, Englisch, Grundlagen politischer Bildung)
-  Besichtigung und Ausflüge zu Zulieferbetrieben (z.B. Weingensossenschaften, Konfitürenfabrik, Brauerei)
-  Lange Praktika in Partnerbetrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Wer kann an der BvB teilnehmen?

Sie können an der BvB teilnehmen, wenn:

- Sie zwischen 18 und 25 Jahre alt sind.
- Sie selbstständig mit Bus und Zug fahren können.
- Sie zum Beispiel eine Förderschule besucht haben.
- Sie Interesse haben, später im Bereich Hotel- und Gaststätten-gewerbe, Hauswirtschaft oder Hausmeisterdienste zu arbeiten.
- Sie ein erfolgreiches Vorpraktikum bei uns gemacht haben. Das dauert zwei Wochen.
- Ihr Reha-Berater bei der Agentur für Arbeit mit der Teilnahme einverstanden ist.

Ihre Ansprechpartnerinnen sind:



Sophie Altenburger
Bildungsbegleiterin
altenburger@akademie-himmelreich.de
Tel.: 07661 / 98 62 - 150



Monika Pollmann
Sozialpädagogin
pollmann@akademie-himmelreich.de
Tel.: 07661 / 98 62 - 150



9 | Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten | Sindelfingen



Verbundene Unternehmen



nueva –
Nutzer und Nutzerinnen evaluieren
in Baden-Württemberg



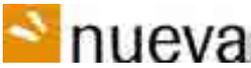
Verbundene Unternehmen

Von Nordbaden-Südwestürttemberg:

- 18 Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung werden nueva Peer-Qualitätsbeauftragte
- Träger:   



Verbundene Unternehmen



Assessment-Center 2014



36 interessierte
Personen stellten sich
vor.



Verbundene Unternehmen

1: Sich selbst vorstellen (Steckbrief).

Name, Alter, Wohnort, Arbeitsstätte

Ich kann besonders gut:

Ich arbeite am Liebsten:
 allein zu zweit in der Gruppe

Warum möchte ich gerne bei diesem Projekt mitmachen:
 Was ich sonst noch über mich erzählen möchte:



Verbundene Unternehmen

2: Eine Präsentation zum Thema Wohnen machen

3: Sich gegenseitig mit dem Fragebogen befragen.
 (vereinfachte Version)



Verbundene Unternehmen

1. Besprechen die Gruppenleiter mit Ihnen,
was Sie gut gemacht haben?

JA	<input type="checkbox"/> immer	<input type="checkbox"/> oft	<input type="checkbox"/> manchmal	<input type="checkbox"/> selten
NEIN	<input type="checkbox"/> nein			<input type="checkbox"/> weiß ich nicht




Verbundene Unternehmen

2. Helfen Ihnen die Gruppenleiter, wenn Sie Streit mit Arbeitskollegen haben?

JA	<input type="checkbox"/> immer	<input type="checkbox"/> oft	<input type="checkbox"/> manchmal	<input type="checkbox"/> selten
NEIN	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß ich nicht		







Verbundene Unternehmen

18 Personen aus drei Einrichtungen:
GWW, OWB, HWK

Projektlaufzeit: 01.12.2014 – 31.12.2015

Schulungszeitraum 1 Jahr

Start der Schulungen Dezember 2014






Verbundene Unternehmen

Geschulte Themen:

- nueva Konzept
- Definition Qualität
- Instrumente (Fragebögen)
- Online Tool
- Ergebnisse






Verbundene Unternehmen

Vier Eckpunkte von nueva



Verbundene Unternehmen

Pläne und das Baumaterial



Verbundene Unternehmen

- hineinwachsen in die neue Rolle des nueva-Evaluators und deren Wirkung
- berufliche Perspektive (intern/extern)
- durch hohe Motivation, versteckte persönliche Ressourcen gezeigt



Verbundene Unternehmen

Wirkung auf die Einrichtungen

- neues Betätigungsfeld für MmB (nueva und weitere Themenfelder)
- Rückmeldung der Zielgruppe fließt in QM ein
Weiterentwicklung der Einrichtungen am Bedarf der Kunden
- inklusives Lernen und Arbeiten als Selbstverständnis



Verbundene Unternehmen

Kurzfilm vom Evaluatorentreffen



Einblicke in die GWW

Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH



1
Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann
13.04.2016





**Munterwegs.
Grüß Gott und herzlich willkommen!**

Erfahren Sie echte **Schwarzwälder Gastlichkeit** in einem ehemaligen Hofgut, das bereits um das Jahr 1300 urkundlich erwähnt wurde und ab 1600 als Gasthof geführt wird. Genießen Sie schöne Stunden in einem historischen Ambiente eingebettet in der herrlichen Landschaft des Dreisamtals.

Erleben Sie selbst, was es heißt:
„man sieht nur mit dem Herzen gut“
und messen Sie uns an unseren Grundsätzen:

Wir orientieren uns am Wohlbefinden der Gäste. Wir setzen uns ein für die Gleichstellung und Würde aller Menschen. Wir freuen uns und sind stolz darauf, dass in unserem Haus Menschen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten in einem Team zusammenarbeiten. Wir möchten, dass Sie diese Werte in wohlthuender Weise in unserem Hause erfahren.

**Munterwegs wünschen wir Ihnen:
Glückliche Stunden!**

**Munterwegs.
Genießen Sie badische Lebensart.**

In unserem behaglichen Restaurant und auf der Sonnenterrasse bieten wir Ihnen das Beste aus Keller und Küche. Für jeden Geschmack und zu jedem Anlass verwöhnen wir Sie mit **gutbürgerlicher, badischer oder internationaler Küche**. Am Nachmittag bieten wir Ihnen auch gerne unsere reichhaltige Vesperkarte sowie Kaffee und Kuchen an.

**Munterwegs wünschen wir Ihnen:
Guten Appetit!**

**Munterwegs.
Tagen sie einmal anders!**

Der Erfolg von Konferenzen und Tagungen hängt sehr stark von dem Ambiente ihres Tagungsortes ab. Im Hofgut Himmelreich erleben Sie und Ihre Gäste eine wohlthuende andere Atmosphäre. Es stehen **2 Tagungsräume für 10-25 Personen** mit moderner Tagungstechnik zur Verfügung. Wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot und helfen Ihnen bei der Organisation und Durchführung Ihrer etwas anderen Veranstaltung.

**Munterwegs.
Bei uns als Gast im Hotel.**

Einfach wohl fühlen im Hotel Hofgut Himmelreich. 16 gemütliche **Nichtraucherzimmer**, mit Bad/Dusche, WC, Schreibtisch, Internetanschluss, Direktwahltelefon und TV laden Sie zum längeren Verweilen ein. Natürlich können wir auch **4 barrierefreie Gästezimmer** anbieten. Genießen Sie ein reichhaltiges Frühstücksbuffet - im Sommer gerne auf unserer schönen Sonnenterrasse.

Während Sie bei uns wohnen, können Sie und Ihre Familie Busse und Bahn im gesamten Schwarzwald kostenfrei benutzen.

Egal, ob Sie einfach ein paar Tage ausspannen, eine Tagung oder Ihre Feier, ob Hochzeit - Geburtstag oder Taufe (eigene Kapelle) planen wollen, wir arrangieren Ihnen und Ihren Gästen eine unvergessliche Zeit.

Weitere Informationen von der Urlaubsregion finden Sie unter www.dreisamtal.de

**Munterwegs wünschen wir Ihnen:
Unvergessliche Ferientage!**



Geschäftsfelder der GWW

- » Bildung
- » Arbeit
- » Wohnen und Freizeit
- » Fördern und Betreuen
- » Tagbetreuung und Senioren



3

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Kompetenzen Geschäftsfeld „Arbeit“

- » Montagedienstleistungen
- » Fertigung für Automobilindustrie
- » Lager-, Logistik-Dienstleistungen
 - ➔ JIS, JIT, CKD
- » Dichten, Schäumen, Kleben
- » Tampondruck
- » Kabelkonfektion, Bestückung
- » Mechanische Fertigung
- » Pulverbeschichtung



4

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Kompetenzen Geschäftsfeld „Arbeit“

- » Medizintechnik
- » Verpacken, Konfektionieren
- » Garten- und Landschaftsarbeiten
- » Außenarbeitsgruppen
- » EDV-Dienstleistungen
- » Dienstleistungs-Service
- » Café und Bistro
- » Festzelt-Garnituren, Klappmöbel



5

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Zertifikate der GWW

- » ISO 9001:2015
- » VDA 6.1
(Verband Automobilindustrie)
- » MAAS:BGW
(Arbeitsschutz)
- » ISO 14001
(Umweltmanagement)
- » AZAV
(Berufliche Bildung)



6

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Vorbereitung von Übergängen

Differenzierte Arbeitsangebote im Werkstatt- Status:

- » Klassische Einzel- und Gruppenarbeitsplätze in Arbeitsgruppen
- » Regiearbeitsplätze in Lager, Hauswirtschaft, Verwaltung
(80 Personen zum 31.12.2015)
- » Ausgelagerte Gruppen- und Einzelarbeitsplätze
(112 Personen zum 31.12.2015)

7

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Vorbereitung von Übergängen

- » Bildungsangebote:
Fortbildungen und Angebote zur persönlichen Bildung (PsB)
- » Übergangsguppen für interne Kunden, die einen Übergang auf
Allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben
- » Anreize im Lohnsystem: Veränderungsbereitschaft wird positiv
bewertet, einzelne Kriterien gezielt für ausgelagerte Arbeitsplätze

8

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Vorbereitung von Übergängen

Übersicht über Praktika 2015

	BBB	WfbM	Gesamt
intern	184	58	242
allg. Arbeitsmarkt	23	31	54

Übergänge auf Allgemeinen Arbeitsmarkt:

8 Personen aus Werkstätten, 15 Personen aus KoBV, UB, Impuls

Vorbereitung von Übergängen

Übergänge WfbM- FuB:

- » Niederschwellige Bildungsangebote
- » Fließende Übergänge intern, z.B. durch stundenweise Begleitung im Arbeitsbereich oder Arbeit im FuB
- » Sinnstiftende Tätigkeiten
- » Anreize für „Lohnersatz“

Übergänge Seniorenstadium

- » Vorbereitung von Übergängen ist im Prozess der Begleitplanung fest verankert:
 - Fragen zum Übergang ab 57 Jahren oder bei Bedarf früher
 - Thematisierung im Rahmen der Begleitplanung
- » Fließende Übergänge intern, z.B. durch Teilzeitbeschäftigung, Kennenlernen Seniorenbetreuung
- » Auch nach Ausscheiden aus WfbM sinnstiftende Tätigkeiten, Besuche in WfbM ermöglichen

11

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Sozialraumorientierung

- » Gemeindenahе Wohnformen, keine „Sondergruppen“ (z.B. Menschen mit Autismus)
- » Vernetzungen und Kooperationen vor Ort, z.B. mit Vereinen, Anbieter von Pflege- Dienstleistungen
- » Zusammenarbeit mit Schulen: Berufsinformationsmessen, Sportfeste
- » Teilhabeprojekte, z.B. „Meine Deine unsere Welt“ oder „InKlub“

12

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Sozialraumorientierung

- » Bürgerschaftliches Engagement:
 - 157 Einzelpersonen in 2015 ehrenamtlich engagiert
 - 74 Menschen mit Behinderung als BE, z.B. Pflege interkultureller Garten, Stadtputzete, Tauschring
 - 73 Vereine, Institutionen und Firmen
- » Soziales Kompetenztraining mit industriellen Kunden
- » im Alltag Teilhabemöglichkeiten ermöglichen, ohne die Umwelt zu überfordern

13

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Rollenerweiterung Interne Kunden

Gremienarbeit

- » Mitwirkung und Mitbestimmung über gesetzliche Vorgaben aus WMVO und HMVO hinaus, sehr positive Erfahrungen (z.B. Lohnverhandlungen)
- » Gremien interner Kunden in allen Geschäftsfeldern: Einbezug in weitere Entwicklung Geschäftsfelder
- » Mitarbeit in Gremien über GWW hinaus, z.B. LAG, Teilhabebeirat, Landesverband Lebenshilfe

14

Besuch Sozialausschuss NRW am 13.04.16, Andrea Stratmann

13.04.2016



Rollenerweiterung Interne Kunden

Einbindung in „Zusatz“ - aufgaben/-funktionen

- » Kulturvermittler
- » Regalprüfer
- » Referenten bei Fortbildungen/ Schulungen Personal
- » Co- Auditoren interne Audits
- » Arbeitssicherheit

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH

Robert-Bosch-Str. 15
71116 Gärtringen
07034 / 27041-0
kontakt@gww-netz.de

www.gww-netz.de
www.festzeltgarnituren-gww.de
www.facebook.com/gww.gmbh
www.andersalsdudenkst.info

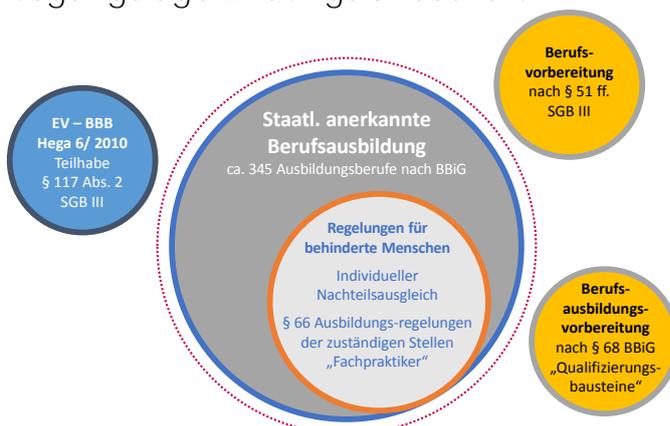


**Bei uns werden
BILDUNG & QUALIFIZIERUNG
„groß geschrieben“!**



04 / 2016 1

Ausgangslage Bildungslandschaft



EV – BBB
Hega 6/ 2010
Teilhabe
§ 117 Abs. 2
SGB III

**Staatl. anerkannte
Berufsausbildung**
ca. 345 Ausbildungsberufe nach BBiG

**Regelungen für
behinderte Menschen**
Individueller
Nachteilsausgleich
§ 66 Ausbildungs-regelungen
der zuständigen Stellen
„Fachpraktiker“

Berufsvorbereitung
nach § 51 ff.
SGB III

Berufsausbildungsvorbereitung
nach § 68 BBiG
„Qualifizierungs-
bausteine“



04 / 2016 2

GW – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

Der uns gesetzte Rahmen

Das Fachkonzept (HEGA 06/2010) der Bundesagentur für Arbeit vom 21.06.2010 bis 05/2019 für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in WfbMs:

- Stärkere Ausrichtung am Allgemeinen Arbeitsmarkt
- Kompetenzanalyse als Basis der Eingliederungsplanung
- Barrierefreier Zugang & barrierefreie Information
- Übergreifende Kompetenzbildung
- Ausrichtung an anerkannten Berufsausbildungen:

„In den verschiedenen Qualifizierungsbereichen der WfbM sind Rahmenpläne zu erstellen, die diese Binnendifferenzierung der Beruflichen Qualifizierungsstufen ermöglichen...“



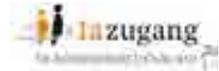
04 / 2016 3

1a Zugang - Verbundene Unternehmen

Modulare Qualifizierung in div. „Berufsbildern“



- > modular aufgebaut
- > optional mit anerkanntem Qualifizungsbaustein oder Abschluss (staatl. /IHK-Zeugnis)
- > **Alltagsbetreuer**
- > **Lager / Logistik**
- > **Verkäufer**
- > ...



04 / 2016

5

GWG – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

Die Anfänge...

- > 2003 Projektstart „Betreuungsassistent“ (Aktion Mensch). Qualifizierung von MmB in den Bereichen Betreuung, Pflege und Hauswirtschaft
- > 2003 - 2005 erste Kurse (5-7 TN) zur Qualifizierung von MmB zu pflegenahen, einfachen Tätigkeiten, z. B.:
 - Begleitung beim Spazierengehen von Rollstuhlfahrern
 - Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme
 - Betreuung & Unterstützung beim Toilettengang (Rolli)
- > 2005 Überarbeitung und Erarbeitung eines umfassenden Qualifizierungskonzeptes
- > 2007 erste externe TN (anderer WfbM) und externen Praxisstellen z.B.: Kindergarten, Pflegeeinrichtung, Wohnheime, Tagesförderung (FuB)



04 / 2016

6

GWG – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

Zertifizierung / Anerkennung

- > 2008 - 2011 Idee: ESF-Projekt → Ziel: Entwicklung und Implementierung eines neuen Berufsfeldes für MA/TN der WfbM / BBB mit staatlich anerkanntem Abschluss, der eine Integration in den Allgemeinen Arbeitsmarkt für MmB erleichtert
 - Projektpartner: Regierungspräsidium BaWü
 - Sozialministerium BaWü
 - Gemeinsames Problem: „Pflegenotstand“ und „qualifizierungsferne Zielgruppe“



- > 2009 Zulassung des Bildungsbereichs der GWW als Bildungsträger nach AZAV



- > 2009 Staatliche Anerkennung der Qualifizierung zum Alltagsbetreuer im Rahmen eines „Modellversuchs“ durch das Sozialministeriums des Landes BaWü (staatlichen Anerkennung des Abschlusses und Prüfungsabnahme durch das Regierungspräsidium BaWü)



04 / 2016

7

1a Zugang - Verbundene Unternehmen

Berufliche Bildung in der WfbM mit

**Qualifizierungsbausteinen
in praxisnaher Qualifizierung**

gem. §§ 68 BBIG

Chance: BAVBVO

(Berufsausbildungsvorbereitungs- und Bescheinigungsverordnung)

Bundesgesetzblatt: BGBl 2003, Teil I Nr. 36 vom 21. Juli 2003, S. 1472
<http://www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html>

15.04.2016 Gemeinsam stark im Verbund



Qualifizierungsbild des Qualifizierungsbausteins:

Metalltechnik Baustein I

1. Zugrunde liegender Ausbildungsberuf:

Fachkraft für Metalltechnik

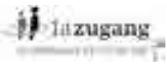
2. Qualifizierungsziel:

Grundlagen UVV und Arbeitssicherheit, Sägen, Feilen, Bohren, Senken, Reiben, Gewindeherstellung und Anwenden der erlernten Fertigkeiten bei der Bauteilherstellung - und Bearbeitung im Rahmen von Projektarbeiten und betrieblichen Praxisarbeiten.

3. Dauer der Vermittlung:

420 Zeitstunden (entspricht 14 Wochen)

15.04.2016 Gemeinsam stark im Verbund



- Unfallverhütung und Arbeitssicherheit - Grundlagen 18 Std (2 Wochen)
- Sägen
- Feilen
- Bohren, Senken, Reiben
- Gewinde herstellen
- Bauteilherstellung und Bearbeitung
- Projektarbeiten
- mit Leistungsbewertung (Gesamtpunktezahl)
- Technische Praxis/Praktikum (Kundenprojekte) usw. 40 Std (2Wk.)



(insgesamt 420 Std. (entspricht 14 Wochen))

15.04.2016 Gemeinsam stark im Verbund



Stiftung ZENIT

Praktische Umsetzung: → **inklusive berufliche Bildung**

**Projekt Chance –
Restauration von
Porsche-Schleppern**



- › Q-Baustein (IHK-Zeugnis) nach BAVBVO
- › Fachpraxis und Fachtheorie
- › 6 – 8 TN aus Jugendhilfe, Berufsschule, Schulen und Werkstatt (AB & BBB)

15.04.2016 Gemeinsam stark im Verbund 10






GWW – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

Anlage 2 (zu § 7 Abs. 1)
(Fundstelle: BGBI. I 2003, 1475)

.....

(Name und Anschrift des Betriebes,
Trägers oder sonstigen Anbieters der
Berufsausbildungsvorbereitung)

Zeugnis
nach § 7 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung
über die Leistungsfeststellung zum Abschluss des Qualifizierungsbausteins

.....
(Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins)

Herr/Frau
(Anschrift der teilnehmenden Person)
geboren am in
hat von bis
(Dauer)

im Rahmen
(Art der berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahme)
an dem Qualifizierungsbaustein
(Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins)
teilgenommen und das Qualifizierungsziel mit
..... Erfolg
(Einordnung gemäß § 6)
erreicht.

15.04.2016 Gemeinsam stark im Verbund 11






1a Zugang - Verbundene Unternehmen

Experten-Entwicklung – Ein Weg zu einer „neuen Rolle“



- › Barrierefreiheit (capito Stuttgart)
- › Leicht Lesen (capito Stuttgart)
- › Peer-Referenten
- › Mediengestaltung (Film/Ton/Print)
- › Kulturvermittler
- › **nueva** – Nutzer evaluieren:
„Wir sagen selbst,
was Qualität ist“
- › ...

04 / 2016 13






GWW – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

04 / 2016 14

1a Zugang - Verbundene Unternehmen

04 / 2016 15

GWW – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Markus Metz
 Bereichsleiter Bildung - GWW
 Geschäftsführer - 1a Zugang GmbH & capito Stuttgart

Bei Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

04 / 2016 16



