



LERNEN FÖRDERN
Landesverband
Baden-Württemberg
zur Förderung von Menschen mit
Lernbehinderungen e.V.

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:** Waltraud Gross und Dagmar Rendchen
- Versand:** Gisela Lüttges – Telefon: 0721/8107-983; gisela.luettg@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 Berufswegekonzferenz“ 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 Berufswegekonzferenzen 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

Kapitel	Titel	Seite
Kapitel 1	Regelungsziele und Grundsätze	8
1.1	Allgemeine Zielsetzung	8
1.2	Spezielle Zielsetzung	8
1.3	Rechts- und Verfahrenssicherheit / Fortschreibung der Berufswegeplanung und der Kompetenzanalyse im Teilhabeplan	9
1.4	Wesentliche Behinderung, Leistungsfähigkeit versus Erwerbsfähigkeit	11
1.5	Abbau von Ängsten und Barrieren bei Betroffenen und deren Eltern	11
		13
Kapitel 2	Personenkreis (Zielgruppe)	13
Kapitel 3	Aufgabenstellung / Rechtsgrundlagen	
3.1	Auftrag Schule	13
3.2	Auftrag WfbM	15
3.2.1	Nachrang der WfbM	16
3.2.2	Vorrangige Leistungen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben	18
3.2.3	Berufsbildungsbereich (BBB) (modularer/ambulanter BBB)	18
3.2.4	Arbeitsbereich	19
3.2.5	Förderung von Übergängen aus dem Berufsbildungsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	20
3.2.6	Förderung von Übergängen aus dem Arbeitsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt	20
3.3	Auftrag des IFD	21
		22
Kapitel 4	Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt	
4.1	Arbeitsagentur / Träger nach SGB II	22
4.2	Berufliche Vorbereitung der Schulen	23
4.2.1	Interne Vorbereitung Schule	23
4.2.2	Individuelle Praktika in der WfbM (Arbeitsbereich)	24
4.2.3	Orientierungspraktika	25
4.2.4	Erprobungspraktika	25
4.2.5	Belastbarkeitspraktika / Langzeitpraktika	25
4.2.6	Rechtsstatus der Praktikant/innen	26

Kapitel	Titel	Seite
4.2.7	Praktikantenvertrag / Vergütung Arbeitsleistung	26
4.2.8	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden, Haftpflicht)	26
4.2.9	Zusatzkosten für betriebliche Erprobung	26
4.3	Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz durch die WfbM	26
4.3.1	Individuelle Schülerpraktika	26
4.3.2	Individuelle Einzelmaßnahmen	27
4.3.3	Modulare Vorbereitung (Maschinenschein, Stapler-Führerschein, Mobilitätstraining, Informationsgewinnung- und -verarbeitung)	27
4.3.4	Vorbereitungsgruppen (auch virtuelle Gruppen)	27
4.4	Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt - Praktika / Einzel- und Gruppenauslagerung	28
4.4.1	Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit)	28
4.4.2	Einzelauslagerung	28
4.4.3	Gruppenauslagerung	29
4.4.4	Rechtsstatus / Sozialversicherung Teilnehmer/innen	30
4.4.5	Weiterzahlung Tagessätze	30
4.4.6	Weiterzahlung WfbM- Lohn	30
4.4.7	Übernahme der Fahrtkosten	30
4.4.8	Teilnehmervertrag / Praktikantenvertrag / Werkvertrag (Vergütung Arbeitsleistung)	30
4.4.9	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden / Haftpflicht)	31
4.5	Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse	31
4.5.1	Finanzielle Förderung bei der Arbeitsaufnahme und zur Sicherung der Beschäftigung	31
4.5.2	Probebeschäftigung	32
4.5.3	Eingliederungszuschüsse (EGZ) bzw. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	32
4.5.4	Investitionskostenzuschuss	32
4.5.5	Technische Arbeitshilfen (behinderungsbedingt)	33
4.5.6	Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	33
4.5.7	Leistungen aus der Ausgleichsabgabe zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber	33
4.5.8	Ergänzende Förderung - Teilleistungen aus der Eingliederungshilfe (Teilhabebudget/persönliches Budget)	33
4.6	Rückkehrrecht / Aufnahmerecht in die WfbM	34
4.6.1	Erstaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	34
4.6.2	Wiederaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	34
4.6.3	Rentenrechtliche Behandlung / Sicherung besonderer rentenversicherungsrechtlicher Ansprüche	35

Kapitel	Titel	Seite
Kapitel 5	Verfahren	36
5.1	Beteiligung IFD	36
5.2	Beteiligung Fachausschuss Arbeitsagentur, Träger nach SGB II, Reha-Träger	37
5.3	Bewilligung von Leistungen unterschiedlicher Leistungsträger / Teilhabvereinbarung	37
5.4	Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers	38
5.5	Fallmanagement des Eingliederungshilfeträgers	38

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / <i>Hinweise</i>
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 <p>zu beachten.</p> <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><i>s. Kapitel 2.1</i></p> <p>§§ 41 Abs. 1 und 2 und 136 Abs. 1 SGB IX</p> <p>§ 109 Abs. 2 SGB IX</p> <p><i>Bitte beachten Sie auch die entsprechenden Gemeinsamen Empfehlungen der BAR</i> 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,</p>	

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>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.</p> <p>Zentrales Ziel ist die individuell geeignete Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben</p>	
1.3	Rechts- und Verfahrenssicherheit / 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</p>	<p><i>Schnittstellenkonzeption zur Netzwerk- und Berufweg-</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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. 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.</p> <p>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.</p> <p>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 fort-schreiben. 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><i>konferenz</i> (Schnittstellenkonzeption) http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p><i>Gemeinsame Empfehlung „Teilhabeplan“ nach § 13 Abs. 2 Nr.3 SGB IX</i> www.bar-frankfurt.de</p> <p><i>Aktion Arbeit und Teilhabeplan siehe unter:</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p><i>Schnittstellenkonzeption</i></p> <p><i>Kompetenzanalyse</i> http://www.kvjs.de/392.0.html</p> <p>§ 58 SGB XII</p> <p>§ 40 SGB IX <i>Anlage:</i> <i>Übersicht zur Begriffsklä-rung</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p><i>Budgetverordnung</i> www.bmas.bund.de</p>

	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 Normalleistung (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. 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. mit der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfeverordnung)</p> <p><i>s. hierzu auch Kapitel 1.5</i></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>§ 53 SGB XII i.V. mit der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfeverordnung)</p> <p>§ 85 ff SGB IX</p> <p>§§ 109 Abs. 2 und 3 SGB IX</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<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 Beschreitung „Neuer Wege“ die damit verbundenen Risiken nicht einseitig bei den behinderten Menschen und oder deren Angehörigen liegen.</p> <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. 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</p>	<p><i>Kapitel 1.4</i></p> <p><i>Kapitel 4.6</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		(WfbM oder vergleichbare Einrichtungen) sein.	
2.	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.. 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 style="text-align: center;">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.</p> <p>Dies trifft auch auf Mitarbeiter/innen von Integrationsunternehmen aus der Zielgruppe zu.</p>	<p>§ 53 SGB XII i.V. mit der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfeverordnung)</p> <p>§ 72 i.V.m. §§ 109 und 132 SGB IX</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.	Aufgabenstellung / Rechtsgrundlagen		
3.1	Auftrag Schule	Zentraler Auftrag der Schule ist die individuelle Vorbereitung auf ein weitgehend selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben. Diese kann nicht erst mit dem Wechsel in die	<i>Schulgesetz Ba-Wü</i> § 15 <i>Sonderpädagogische</i>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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> <ul style="list-style-type: none"> • interne Vorbereitung auf eine betriebliche Erprobung • individuelle Praktika in der WfbM • Begleitungs- 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.</p> <p>Eine einheitliche, systemübergreifende, weitergehende und verbindliche Kompetenzbeschreibung im Kontext der Berufswegeplanung soll in der Kompetenzanalyse für behinderte Menschen fortlaufend dokumentiert werden.</p> <p>Die Schule führt im Rahmen der individuellen Berufswegeplanung Berufswegekonferenzen durch. Deshalb beginnt für jede Schülerin und jeden Schüler spätestens mit dem Einstieg in</p>	<p><i>Förderung“ und Bildungsplan Oberstufe</i></p> <p><i>Bildungsplan Werkstufe</i></p> <p><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p> <p><i>Kompetenzanalyse</i> http://www.kvjs.de/392.0.html</p> <p><i>Schnittstellenkonzeption</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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><i>Kapitel 3.3 und 5.1</i></p> <p><i>Kapitel 5.2</i> <i>Fachausschuss der WfbM nach</i> <i>§ 2 Werkstättenverordnung</i></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><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html <i>Kapitel 4.6</i></p> <p><i>Kapitel 3.3 und 5.1</i></p> <p>§ 136 Abs. 1 SGB IX</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<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.</p> <p>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>§ 33 Abs. 1 SGB IX § 39 SGB IX § 5 Abs. 2 WVO § 33 Abs. 3 SGB IX</p> <p><i>Schnittstellenkonzeption</i> § 40 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX</p>
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.</p> <p>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>§ 33 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und Nr. 6 SGB IX</p> <p>§ 33 Abs. 4 SGB IX</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<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.</p> <p>Das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung ist Bedingung. 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>	<p>§ 104 Abs. 1 Nr. 1-4 SGB IX i.V.m §§ 30 ff und 97 ff SGB III <i>Kapitel 4.1</i></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>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
3.2.2	Vorrangige Leistungen und Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben	<p>Die Neuausrichtung der Schulen bei der beruflichen Bildung und Vorbereitung (individuelle Vorbereitung, betriebliche Erprobung in Kooperation mit dem IFD, Berufswegekonzferenz, 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.</p> <p>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><i>Kapitel 3.1</i></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><i>Kapitel 4.1</i></p> <p><i>Infos zu KoBV:</i> http://www.kvjs.de/425.0.html</p>
3.2.3	Berufsbildungsbereich (BBB) (modularer/ambulanter BBB)	<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 Arbeitsmark-</p>	<p>SGB IX – Kapitel 5, (§§ 33 ff)</p> <p>§ 39, § 41 Abs. 1, i.V. m. § 136 Abs. 1 SGB IX</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>tes 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><i>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.</i></p>	<p>Infos zum KoBV: http://www.kvjs.de/425.0.html</p>
3.2.4	Arbeitsbereich	<p>Die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM dienen in erster Line 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 <i>Kapitel 3.2.2</i></p> <p>§ 5 Abs. 3 WVO</p> <p>§ 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX</p> <p>§ 5 Abs. 4 WVO</p> <p><i>Kapitel 3.3 u. 5.1</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
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><i>Kapitel 4.5.1</i></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.</p> <p>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). 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</p>	<p>§ 5 Abs. 4 WVO</p> <p>§ 5 Abs. 4 und 5 WVO</p> <p>§ 42 Abs. 2 SGB IX</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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>§ 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.</p> <p>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.</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><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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. 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>	<p>fachliche-materialien.html</p> <p>Gemeinsame Empfehlung BAR - IFD § 2 Abs. 4 IFD</p>
4.	Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt		
4.1	Arbeitsagentur / Träger nach SGB II	<p>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA und der Träger nach SGB II. Die BvB wurden mit dem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit 2004 neugeregt. 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 Fachkon-</p>	<p>§ 61 SGB III</p> <p>http://www.arbeitsagentur.de/zeentrale-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Publication/pdf/bvB-Fachkonzept-0306.pdf</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>zeption 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.</p> <p>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.</p> <p>Dies ist bereits in den Modellprojekten KoBV in den Arbeitsagenturbezirken in Karlsruhe und Lörrach in Erprobung.</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><i>Kapitel 3.2.2</i></p>
4.2	Berufliche Vorbereitung der Schulen	<p>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.).</p> <p>Die Anforderungen in der Werkstufe müssen im Hinblick auf eine mögliche Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt individuell gestaltet und zielgerichtet gesteigert werden.</p>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p>
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</p>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>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>	
4.2.2	Individuelle Praktika in der WfbM (Arbeitsbereich)	<p>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.</p>	

	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)</p>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		Die Praktika dienen in erster Linie der Abklärung von Neigung, Eignung und Belastbarkeit. 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.	
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 s.: http://www.kvjs.de/392.0.html
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 Schülerprak-	<i>Schnittstellenkonzeption</i>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		tika 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.	
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.	<i>Schnittstellenkonzeption</i> 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 wiedergespiegelt 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).	
4.3.4	Vorbereitungsgruppen (auch virtuelle Gruppen)	Unter einer Übergangsguppe 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	§ 5 Abs. 4 WVO

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		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.	
4.4	Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt - Praktika / Einzel- und Gruppenauslagerung		
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>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p>
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</p>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i></p> <p><i>Kapitel 4.4.8</i></p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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.</p> <p>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> <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>	<p>§ 138 SGB IX</p>
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>	<p><i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
4.4.4	Rechtsstatus / Sozialversicherung Teilnehmer/innen	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).	§ 138 SGB IX <i>Kapitel 4.4.8</i>
4.4.5	Weiterzahlung Tagessätze	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.	
4.4.6	Weiterzahlung WfbM- Lohn	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.	<i>Kapitel 4.4.2</i>
4.4.7	Übernahme der Fahrtkosten	Für die Durchführung von betrieblichen Erprobungsmaßnahmen können zusätzliche Fahrtkosten entstehen. Diese trägt der für die Leistung der WfbM zuständige Leistungsträger.	
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	<i>Teilnehmervertrag:</i> http://www.kvjs.de/392.0.html

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		Durchführung von Einzelauslagerungen sollten Werkverträge geschlossen werden.	
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</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>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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.</p> <p>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. 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).</p>	<p>§§ 33 und 34 SGB IX</p> <p>§ 102 Abs. 3 Nr. 2 e SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV § 102 Abs. 6 § 15 SchwbAV</p>
4.5.2	Probebeschäftigung	<p>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.</p> <p>Nichtleistungsempfänger können im erforderlichen Umfang ebenfalls gefördert werden.</p>	<p>§ 34 SGB IX § 238 SGB III <i>ZB Info:</i> www.integrationsaemter.de</p>
4.5.3	Eingliederungszuschüsse (EGZ) bzw. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung	<p>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.</p> <p>Nichtleistungsempfänger können im erforderlichen Umfang ebenfalls gefördert werden.</p> <p>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.</p>	<p>§ 34 SGB IX und §§ 217 bis 219 SGB III</p> <p>§ 235 a SGB III i.V.m. § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe e SGB IX <i>ZB Info</i></p>
4.5.4	Investitionskostenzuschuss	<p>Zur Schaffung neuer, geeigneter, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen kann das Integrationsamt Inves-</p>	<p>§ 15 SchwbAV</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		titionskosten-Zuschüsse bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten erbringen. In der Regel wird eine angemessene Kostenbeteiligung der Arbeitgeber vorausgesetzt.	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
4.5.8	Ergänzende Förderung - Teilleistungen aus der Eingliederungshilfe (Teilhabebudget/ persönliches Budget)	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	§ 27 SchwbAV Kapitel 4.5.7 Vorläufige Handlungsempfehlungen der BAR „Trägerübergreifende Aspekte bei

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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>der Ausführung durch ein persönliches Budget“</p> <p>www.bar-frankfurt.de</p>
4.6	Rückkehrrecht / Aufnahme-recht in die WfbM		
4.6.1	Erstaufnahme in die WfbM nach Arbeitsverhältnis	<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 Arbeits-einsatz 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 Teilhabepplans.</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 Wie-</p>	<p>Kapitel 1.5</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>deraufnahmeoption wird bereits zum Zeitpunkt der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Bestätigung des zuständigen Leistungsträgers im Teilhabeplan festgeschrieben.</p> <p>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>	
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</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>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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>	
5.	Verfahren		
5.1	Beteiligung IFD	Die Beteiligung des IFD ist für die Unterstützung der Zielgruppe verpflichtend.	<i>Schnittstellenkonzeption</i> http://www.kvjs.de/aktion1000-

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>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>fachliche-materialien.html</p> <p><i>Kapitel 3.3</i></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><i>Kapitel 3.1</i></p> <p><i>Kapitel 3.3</i></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 Teilleis-</p>	<p><i>Vorläufige Handlungsempfehlungen Persönliches Budget/ Komplexleistung BAR §§ 53 und 86 ff SGB X</i></p> <p>www.bar-frankfurt.de</p>

	Übersicht	Inhalte	Rechtsgrundlagen / Hinweise
		<p>tungen erbringen die Leistungsträger in der Regel in eigener Regie. Alternativ: es jederzeit auch möglich, dass gemäß § 86 ff SGB X ein Leistungsträger einen anderen durch öffentlich–rechtlichen 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><i>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.</i></p>	<p><i>Die entsprechenden Unterlagen sind bei den beteiligten Landkreisen bzw. beim KVJS (Referat 34) erhältlich</i></p>
5.4	Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers	<p>Für Personen der Zielgruppe geht die frühzeitige Beteiligung des Eingliederungshilfeträgers über die obligatorische Beteiligung am Fachausschuss hinaus. Im Rahmen der Berufsweplanung 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.</p>	
5.5	Fallmanagement des Eingliederungshilfeträgers	<p>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. <i>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.</i></p>	