



KVJS  
Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

# **KVJS – Service** **Behindertenhilfe**

## **Handlungsempfehlungen**

**im Rahmen der Gemeinsamen Grundlagen  
zur Förderung von Übergängen wesentlich  
behinderter Menschen auf den allgemeinen  
Arbeitsmarkt**

**für Sachbearbeiter, Fallmanager  
und Fachausschussmitglieder  
der Sozialhilfeträger**



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	5
<b>1. Grundsätze/Planung</b>	7
1.1 Allgemeines	7
1.2 Instrumente der Fallplanung nach SGB III, VIII, IX, XII	7
1.3 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen	7
<b>2. Personenkreis und Behindertenbegriff</b>	9
2.1 Allgemeines	9
2.2 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps	9
<b>3. Integrationsverfahren bei Schülern (potenzielle Übergänger)</b>	11
3.1 Frühzeitige Lebens- und Berufswegeplanung in der Schule für geistig behinderte Menschen	12
3.2 Zusammenarbeit der Schulen mit den Netzwerkpartnern	12
3.2.1 Zusammenarbeit der Schulen mit dem IFD	12
3.2.2 Frühzeitige Zusammenarbeit der Schulen mit Sozialhilfeträgern (SHTr) und dem Fachausschuss	13
3.3 Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	13
3.3.1 Praktika	13
3.3.1.1 Rechtsstatus der Praktikanten, Vergütung und Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden, Haftpflicht)	14
3.3.2 Zusatzkosten für betriebliche Erprobung	14
3.4 Aufnahmeoption in die WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch von Schülern	14
3.5 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps zum Integrationsverfahren bei Schülern	15
<b>4. Integrationsverfahren Eingangsverfahren (EV)/ Berufsbildungsbereich (BBB) der WfbM</b>	17
4.1 Allgemeines zum EV/BBB einer WfbM	18
4.1.1 Grundsatz des Nachrangs der Werkstatt	18
4.1.2 Aufzunehmender Personenkreis und Erwerbsminderung (zum Behindertenbegriff vgl. auch Ziff.2)	18
4.2 Berufswegeplanung im EV/BBB	18
4.3 Allgemeines zur Zusammenarbeit der WfbM mit den Netzwerkpartnern	19
4.3.1 Zusammenarbeit der WfbM mit dem Fachausschuss	19
4.3.2 Zusammenarbeit Werkstatt, Fachausschuss, IFD und Sozialhilfeträger	20
4.3.3 Zusammenarbeit mit Sonstigen	20
4.4 Individuelle Einzelmaßnahmen während des EV/BBB	20
4.5 Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	21
4.5.1 Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit)	21
4.5.2 Rechtsstatus/Sozialversicherung	21
4.5.3 Weiterzahlung Tagessätze/Weiterzahlung Ausbildungs-/Übergangsgeld	21
4.5.4 Übernahme der Fahrtkosten zum Betrieb	21



4.5.5	Praktikantenvertrag/Werkvertrag	21
4.5.6	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/Haftpflicht)	22
4.5.7	Leistungen beim Übergang in reguläre Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	22
4.6	Rückkehroption in die WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch	22
4.7	Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps zum Integrationsverfahren im EV/BBB der WfbM	22
<b>5.</b>	<b>Integrationsverfahren Arbeitsbereich (AB) der WfbM</b>	<b>24</b>
5.1	Allgemeines zum AB	24
5.1.1	Grundsatz des Nachrangs der Werkstatt	24
5.1.2	Aufzunehmender Personenkreis und Erwerbsminderung	24
5.2	Berufswegeplanung und Zusammenarbeit der Netzwerkpartner im AB	25
5.2.1	Individuelle Auswahlkriterien für mögliche Übergänger	25
5.2.2	Berufswegeplanung der Werkstatt im AB	26
5.2.3	Berufswegeplanung des Sozialhilfeträgers als Kostenträger für den AB	26
5.3	Funktion des Fachausschusses im Integrationsverfahren im AB	27
5.4	Funktion des IFD und Rolle der weiteren Kooperationspartner im AB	27
5.5	Individuelle Einzelmaßnahmen während des Arbeitsbereichs	28
5.6	Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	28
5.6.1	Vorbereitungsgruppen	28
5.6.2	Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt – Praktika/Einzel- und Gruppenauslagerung –	28
5.6.3	Rechtsstatus/Sozialversicherung	29
5.6.4	Weiterzahlung Tagessätze und WfbM-Lohn	29
5.6.5	Übernahme der Fahrtkosten	29
5.6.6	Praktikantenvertrag/Werkvertrag	29
5.6.7	Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/Haftpflicht)	29
5.7	Leistungen bei Übergängen in reguläre Arbeitsverhältnisse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	30
5.8	Rückkehroption WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch	30
5.9	Rentenrechtliche Behandlung	30
5.10	Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps zum Integrationsverfahren im AB der WfbM	31
<b>6.</b>	<b>Besonderheiten bei der Integration von seelisch behinderten und lernbehinderten Menschen</b>	<b>33</b>
6.1	Wesentlich seelisch behinderte Menschen	33
6.1.1	Wesentlich seelisch behinderte Jugendliche	33
6.1.2	Wesentlich seelisch behinderte Erwachsene	33
6.1.2.1	Allgemeines	33
6.1.2.2	Wesentliche Behinderung	33
6.1.2.3	Wesentliche Voraussetzungen für die Integration	34
6.1.2.4	Rentenrechtliche Behandlung	35
6.2	Lernbehinderte Menschen/Förderschüler	36
6.2.1	Besonderheiten dieser Personengruppe	36
6.2.2	Tipps/besondere Hinweise	36



<b>Anlage 1</b>	Begriffserläuterungen, Abkürzungen, Fundstellen	37
<b>Anlage 2</b>	Netzwerk- und Berufswegekonzferenz	41
<b>Anlage 3</b>	Kompetenzinventar „Übergänge Schule-Arbeit“ Baden-Württemberg	49
<b>Anlage 4</b>	Teilhabeplan	56
<b>Anlage 5</b>	Übergang – Schule – Beruf	75
<b>Anlage 6</b>	Modellprojekte	76
<b>Anlage 7</b>	Rechtsbeziehungen	79
<b>Anlage 8</b>	Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	80
<b>Anlage 9</b>	Fallbeispiele zu den Handlungsempfehlungen	81

**Anmerkung:**

Die Gemeinsamen Grundlagen zur Förderung von Übergängen wesentlich behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die die Basis für die Handlungsempfehlungen darstellen, liegen den Sozialhilfeträgern bereits vor. Die Gemeinsamen Grundlagen können darüber hinaus unter <http://www.kvjs.de/aktion1000-fachliche-materialien.html> eingesehen werden.

## Vorwort

Gerade bei der Integration von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollten alle zur Verfügung stehenden Ressourcen der verschiedenen Rehabilitationsträger trägerübergreifend gebündelt werden um die Integrationsversuche zu unterstützen, und soweit möglich nachhaltig zu sichern. Unterschiedliche rechtliche Definitionen oder Vorgehensweisen der an der Integration von behinderten Menschen beteiligten Stellen sollten den Integrationsbemühungen möglichst nicht entgegenstehen.

Hemmende Faktoren, aus denen sich bisher gegebenenfalls der Automatismus Sonderschule – Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ergab, waren teilweise auf eine unzureichende Kooperation und Vernetzung der an der Eingliederung von behinderten Menschen beteiligten Stellen zurückzuführen.

Daher soll die gegenseitige Einbindung und frühzeitige Abstimmung der verschiedenen Rehabilitationsträger und sonstiger an der Integration beteiligten Stellen künftig mehr Beachtung finden, damit diese als Netzwerkpartner mit derselben Zielsetzung gemeinsam agieren können.

Zur Kooperation und Vernetzung hat der KVJS Baden-Württemberg mit der Kampagne „**Aktion 1000**“ ein ganzes Bündel erforderlicher Maßnahmen zur Sicherung des Anspruchs auf berufliche Bildung und zum Übergang behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zusammengestellt.

Mit Hilfe dieser Aktion wurden zur Entwicklung, Weiterentwicklung und Vereinheitlichung von Standards, Strukturen und Regelungen zur Förderung von Übergängen aus Schulen und WfbM für behinderte Menschen festgelegt und auf Landesebene der Teilhabeausschuss Baden-Württemberg gegründet.

Gemeinsam mit den Stadt- und Landkreisen und im Zusammenwirken mit den Arbeitsagenturen sowie den jeweiligen Schulverwaltungsbehörden wurden in allen Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg zwischenzeitlich **Netzwerkkonferenzen** eingeführt um die für die jeweilige Region passenden Verabredungen zu treffen, die den Prozess des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten. Ebenso werden zur Unterstützung des Übergangs einzelfallbezogen Berufswegekonferenzen in den Werkstufen der Sonderschulen installiert.

Darüber hinaus haben Vertreter der zuständigen Leistungsträger und verantwortlichen Stellen im Arbeitsausschuss „Übergänger“ in Baden-Württemberg in gemeinsamer Verantwortung für die Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben das Papier „**Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**“ erarbeitet. Diese wurden vom Teilhabeausschuss zur Anwendung empfohlen.

Nachfolgende **Handlungsempfehlungen für die Sachbearbeitung in der Eingliederungshilfe, die Arbeit im Fachausschuss sowie für das Fallmanagement beziehungsweise für die Hilfeplanung zur Förderung von Übergängen wesentlich behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** wurden von Vertretern der Stadt- und Landkreise unter Federführung des KVJS erarbeitet und sollen die Funktion eines Leitfadens für die praktische Arbeit beim Sozialhilfeträger in der Eingliederungshilfe haben.

Einen Kernpunkt dieser Empfehlungen bildet die **rechtzeitige Beteiligung und das Mitspracherecht des Sozialhilfeträgers**, damit dieser vor allem auch seiner Beratungsfunktion gegenüber dem behinder-



ten Menschen und seinen Angehörigen gerecht werden kann.

Mit Hilfe von gezielten Angeboten bei der frühzeitigen Planung der individuellen beruflichen Möglichkeiten kann die Selbstbestimmung des behinderten Menschen unterstützt und darüber hinaus Fehlplatzierungen in der WfbM vermieden werden.

Ebenso können sich letztendlich auch für die Sozialhilfe Einsparungseffekte ergeben, auch wenn die Umsetzung dieser Empfehlung zunächst mit diversen Aufwendungen verbunden sein dürfte.

Die Handlungsempfehlungen haben einen empfehlenden Charakter. Die Anwendung obliegt der Entscheidungshoheit der jeweiligen Stadt- und Landkreise.

Die Umsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben ist als ein dauerhafter Lernprozess anzusehen. Deshalb sollten diese Empfehlungen bei Bedarf aktualisiert und an die Anforderungen der Praxis angepasst werden.

Diese Handlungsempfehlungen dienen auch als Grundlage für entsprechende Schulungen.

Darüber hinaus ist ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen in der Praxis vorgesehen.

Allen AG-Mitgliedern gilt ein herzliches Dankeschön für die engagierte Zusammenarbeit.

Karl Röckinger  
Verbandsvorsitzender

Roland Klinger  
Verbandsdirektor

# 1. Grundsätze/Planung

## 1.1 Allgemeines

Die **gleichberechtigte und selbst bestimmte 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

- **regional vor überregional**
- **betrieblich vor institutionell**
- **ambulant vor stationär (teilstationär)**
- **individuell vor pauschal**

zu beachten.

Für die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet dies, dass grundsätzlich der Förderung der Beschäftigung am oder unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes Vorrang eingeräumt wird.

## 1.2 Instrumente der Fallplanung nach SGB III, VIII, IX, XII

Durch eine effektive Hilfeplanung zur Integration von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII wird unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze die Verbesserung und der Ausbau der Zusammenarbeit sowie die Vernetzung aller an der Integration beteiligten Institutionen angestrebt. Für den Sozialhilfeträger stellt der Gesamtplan nach

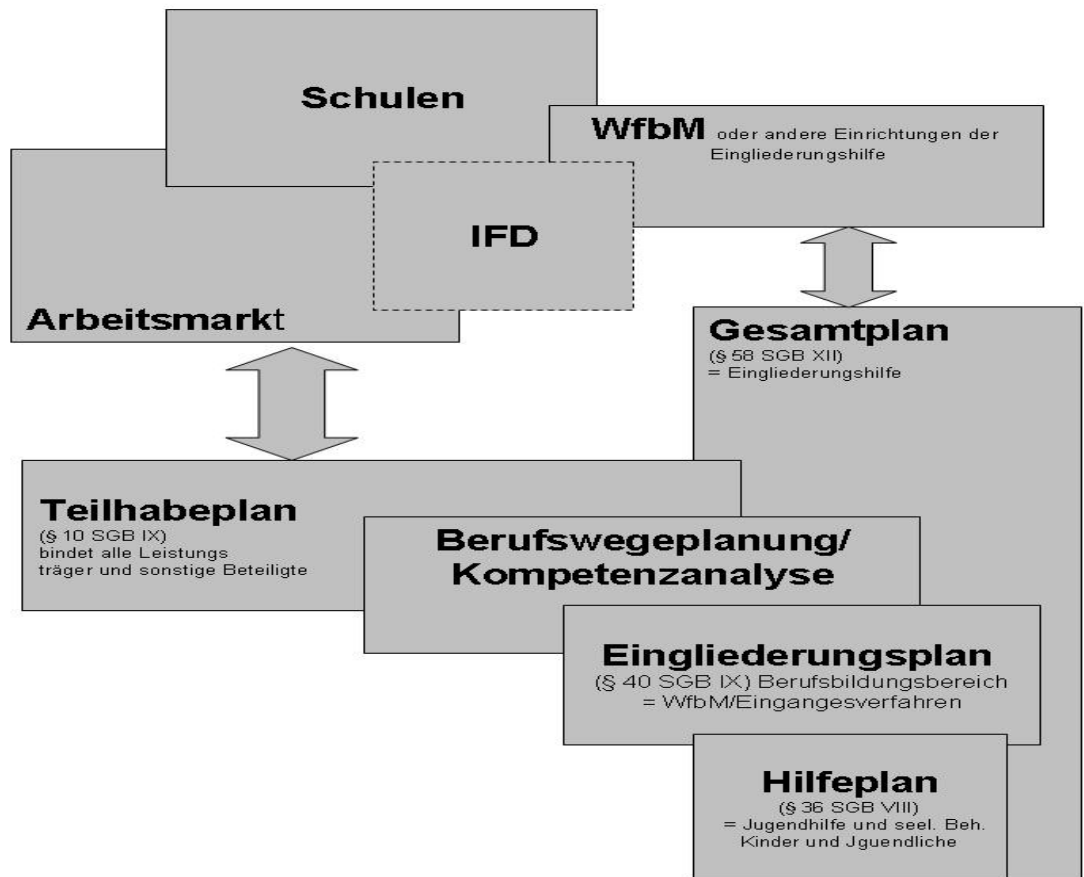
§ 58 SGB XII (siehe Anlage Begriffserläuterungen) das wesentliche Instrument zur Steuerung und Dokumentation der Hilfeprozesse dar. Bei der Erstellung des Gesamtplanes werden alle bereits vorhandenen Hilfepläne beziehungsweise für die Integration aussagekräftigen Unterlagen – im Bereich der Arbeit insbesondere der Eingliederungsplan nach § 40 SGB IX und der Teilhabeplan nach § 10 SGB IX (siehe Anlage Begriffserläuterungen) – sowie gegebenenfalls Ergebnisse aus der Berufsberatung der Agentur für Arbeit (SGB III) und sonstige weitere Beratungsergebnisse (z. B. Hilfeplan im Rahmen der Jugendhilfe nach SGB VIII) mitberücksichtigt. Das Gesamtplanverfahren des Sozialhilfeträgers soll dazu beitragen, dass zwischen dem betroffenen behinderten Menschen und den an der Integration beteiligten Institutionen eine Übereinstimmung über das Eingliederungsziel, Art, Umfang und Umsetzung der vereinbarten Leistungen erreicht wird. Nur so kann ein Übergang des oben genannten Personenkreises auf den allgemeinen Arbeitsmarkt langfristig erfolgreich sein. Das Gesamtplanverfahren des Sozialhilfeträgers dient darüber hinaus einer Wirksamkeitsprüfung der angebotenen und in Anspruch genommenen Leistungen. Das Ziel „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ sowie die zur Verwirklichung des Ziels eingesetzten Leistungen können durch die Anwendung des Verfahrens im Einzelfall überprüft und schließlich im Rahmen der Fortschreibung gegebenenfalls neu festgesetzt werden (siehe Schaubild, Seite 7).

## 1.3 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen

### Empfehlungen/Rechtsgrundlagen:

§ 1, § 4 SGB IX, §§ 10, 11 und 12 SGB IX, § 19 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 9 Abs. 1 und 33 Abs. 4 SGB IX, 33 Abs. 1 SGB IX, §§ 41 Abs. 1 und 2 und 136 Abs. 1 SGB IX, § 109 Abs. 2 SGB IX, Ziffer 3.3 u.

## Schaubild Instrumente der Fallplanung



8

3.4 Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (WE).

**Vergleiche Ziffer 1.1 Gemeinsame Grundlagen,**

Vergleiche auch Gemeinsame Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Rehabilitationsträger (BAR) zum Beispiel

Gemeinsame Empfehlung zur Verbesserung der gegenseitigen Information und Kooperation aller beteiligten Akteure nach § 13 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX vom 22. März 2004.

Gemeinsame Empfehlung „Integrationsfachdienste“ vom 16. Dezember 2004 und so weiter (vgl. auch [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)).



## 2. Personenkreis und Behindertenbegriff

### 2.1 Allgemeines

Bei dem Personenkreis dieser Handlungsempfehlungen handelt es sich ausschließlich um die **wesentlich geistig und seelisch behinderten Menschen** (vgl. Ziff. 3 bis 6). Die Behinderteneigenschaft 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 Bedingungen des Umfeldes des behinderten Menschen (an einem konkreten und individuell angepassten Arbeitsplatz) bis zur Normleistung gesteigert werden. Trotzdem ist damit **dessen Erwerbsfähigkeit** (allgemeine Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit um im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmern bestehen zu können) **in der Regel nicht hergestellt. Als wesentlich für den Teilhabeerfolg sind die individuelle Passung der Teilleistungsfähigkeit einerseits und die angepassten betrieblichen Anforderungen sowie die individuelle personelle Unterstützung andererseits zu sehen.** Auch diejenigen, die am passenden Arbeitsplatz die volle Leistung erbringen können, sind daher auf die individuelle Gestaltung der Umgebungsbedingungen und auf personale Unterstützung angewiesen. Ändern sich diese Bedingungen, so sind zum Teil erhebliche Leistungseinschränkungen bis hin zum Scheitern des Arbeitsverhältnisses zu verzeichnen. Für die Förderung von Übergängen aus den Schulen und der WfbM ist es deshalb von zentraler Bedeutung, die Entwicklung der individuellen und kontextabhängigen Leistungsfähigkeit nicht mit der Erwerbsfähigkeit (Wettbewerbsfähigkeit – Kontext unabhängig) gleich zu setzen.

**Es besteht somit einerseits eine Unvereinbarkeit von wesentlicher Behinderung mit Erwerbsfähigkeit, andererseits kann im Einzelfall trotz einer wesentlichen Behinderung die Leistungsfähigkeit erreicht werden (näheres zur Erwerbsfähigkeit vgl. auch Ziff. 4.1.2)**

#### **Besonderer Hinweis:**

**Ziffer 6** dieser Handlungsempfehlungen befasst sich mit den Besonderheiten beim Integrationsverfahren von **seelisch behinderten und lernbehinderten Menschen**.

Nachdem die Integration von **körperlich behinderten** Menschen in der Regel durch die vorrangigen Rehabilitationsträger, insbesondere durch die Agentur für Arbeit, sicher gestellt ist, **ist dieser Personenkreis von diesen Handlungsempfehlungen ausgenommen.**

**(Mehrfach behinderte Menschen, bei denen neben der körperlichen Behinderung noch eine weitere Behinderung vorliegt, gehören jedoch zum Personenkreis dieser Handlungsempfehlungen).**

### 2.2 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps

#### **Empfehlungen/Rechtsgrundlagen:**

**Ziffer 1.4, 1.5, 2. und 4.8,3 Gemeinsame Grundlagen** sowie zum Begriff Wesentliche Behinderung

§ 53 SGB XII in Verbindung mit der Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfeverordnung),

§ 85 ff SGB IX, § 109 Abs. 2 und 3 SGB IX, Ziff. 3.2 und 3.3.1 WE, Richtlinien zum SGB II Ziff. 8.08

**Orientierungshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger**



**der Sozialhilfe (BAGüS) zum Behinder-  
tenbegriff** ([www.bagues.de](http://www.bagues.de)).

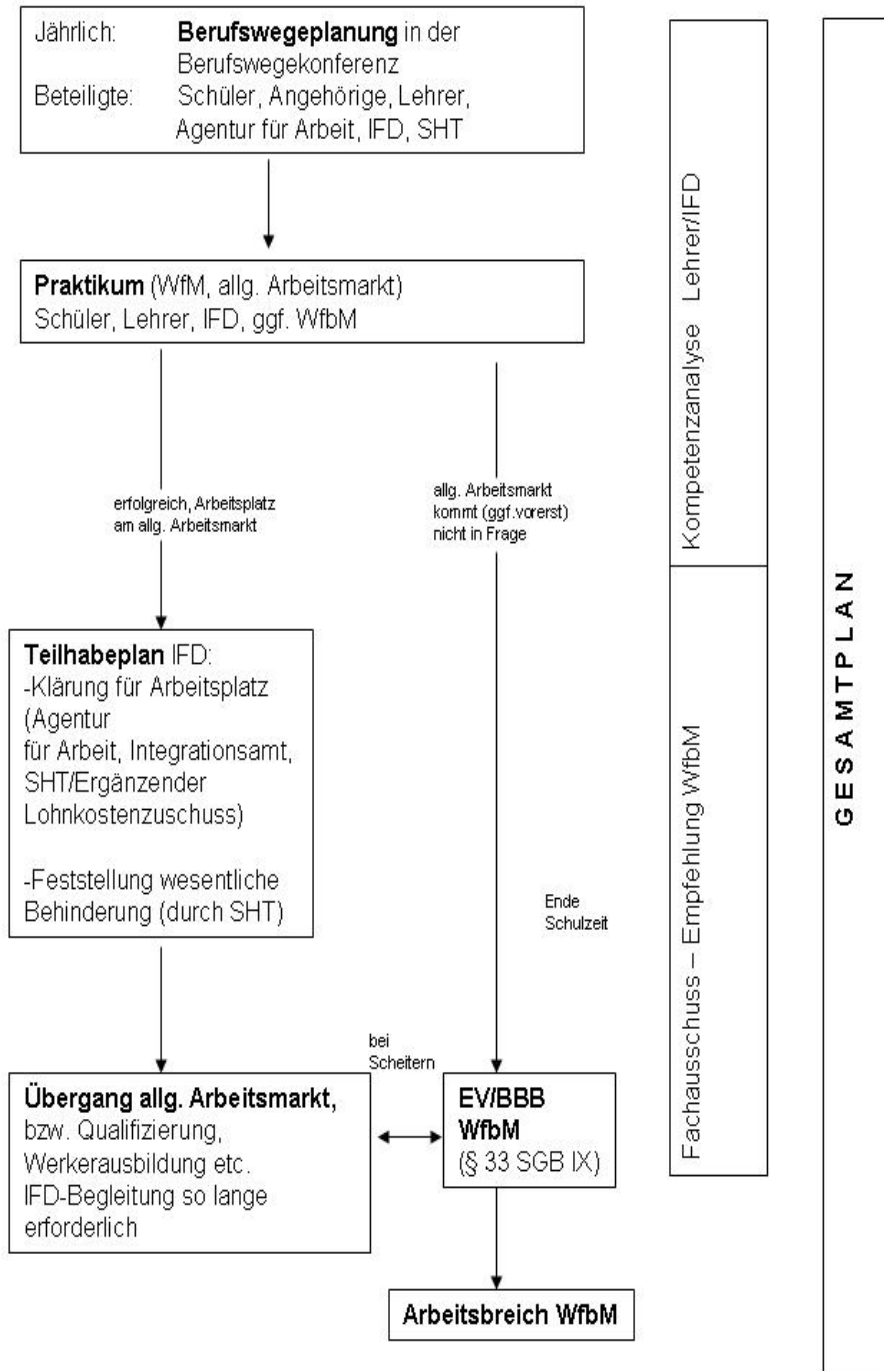
**Tipps/besondere Hinweise:**

Sobald ein an der Eingliederung eines be-  
hinderten Menschen Beteiligter einen

**Grenzfall** – beispielsweise hinsichtlich der  
Frage des Vorliegens einer wesentlichen  
Behinderung – erkennt, sollte dieser den  
Fall umgehend mit allen anderen in Frage  
kommenden Integrationspartnern bespre-  
chen, damit rechtzeitig die tatsächlich not-  
wendige Hilfe geplant werden kann.

### 3. Integrationsverfahren bei Schülern (potenzielle Übergänger)

Schaubild Integrationsverfahren bei Schülern ab 1. Jahr Werkstufe:





### 3.1 Frühzeitige Lebens- und Berufswegeplanung in der Schule für geistig behinderte Menschen

(bezüglich der Besonderheiten bei den seelisch und lernbehinderten Menschen vgl. Ziff. 6)

Bei der **Schulausbildung von jungen, geistig behinderten Menschen** hat die „**Werkstufe**“ eine wichtige **Weichenstellungsfunktion für alle, die an der Rehabilitation des behinderten Schülers beteiligt sind**. In den regionalen Netzwerkkonferenzen (siehe Anlage 1 „Begriffserläuterungen“) sollten die Kooperationspartner die Zusammenarbeit verbindlich abstimmen.

Spätestens ab Beginn der Werkstufe gilt es, berufsorientierte Maßnahmen durchzuführen und so einen möglichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten beziehungsweise zu erleichtern.

Mit der Einführung der individuellen **Berufswegekonferenz** (siehe Anlage 1 Begriffserläuterungen) sowie der fortlaufenden Dokumentation der arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen in der **Kompetenzanalyse** (vgl. Anlage 1 und 3) richten sich die Schulen auf diese Anforderungen neu aus. Die Absprachen aller an der Integration Beteiligten, die in der **Berufswegekonferenz** (siehe Anlage 2 Schnittstellenkonzeption) getroffen werden, fließen insgesamt auch in die Planung im Rahmen des **Teilhabeplans**, der unter Federführung des IFD erstellt wird, ein (siehe Anlage 1 „Begriffserläuterungen“ und Anlage 4 „Muster Teilhabeplan“). Auch hier werden die notwendigen Maßnahmen (Leistungen nach § 33 SGB IX) nach Abklärung **vom IFD** – für alle Beteiligten bindend – dokumentiert und er wirkt darauf hin, dass die notwendigen Förderleistungen rechtzeitig und umfassend erbracht werden (vgl. auch Anlage 5 Schaubild „Übergang Schule – Beruf“).

Besonderer Wert wird in den Schulen nun auch auf eine individuelle berufliche Bildung und Vorbereitung gelegt (z. B. be-

triebliche Erprobung siehe auch **Anlage 6** „Modellprojekte“).

### 3.2 Zusammenarbeit der Schulen mit den Netzwerkpartnern

Die frühzeitige Beteiligung des IFD bei der Berufsorientierung und Beratung in den Schulen für die potentiellen Übergänger (§ 109 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX, § 110 Abs. 2 Nr. 1a SGB IX) im Sinne einer engen Zusammenarbeit (§ 111 Abs. 3 SGB IX) ist obligatorisch. Die Einbeziehung des Trägers der Sozialhilfe bei der Berufswegekonferenz verschafft diesem bei Schülern, die zum Personenkreis wesentlich behinderter Menschen gehören, frühzeitig einen Überblick über die berufliche Planung im Einzelfall. Darüber hinaus wird auch die Zuarbeit zum Fachausschuss durch die Berufswegekonferenz nachhaltig unterstützt. Die Fachausschussmitglieder erhalten bereits hier für ihre eventuell spätere Zuständigkeit entscheidungsrelevante Unterlagen, die diesem anschließend auch als Entscheidungsgrundlage für die Fachausschussempfehlung dienen. Der Sozialhilfeträger ist bei der Erstellung des Teilhabeplans beteiligt (z. B. im Rahmen des Fachausschusses WfbM) (vgl. 3.4 und Ziff. 4 und 5 ff). Aufgrund der verstärkten Ausrichtung der Werkstufe auf berufsvorbereitende und berufsbildende Maßnahmen außerhalb der Werkstatt zeigt sich, dass eine koordinierte und aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten unerlässlich ist.

#### 3.2.1 Zusammenarbeit der Schulen mit dem IFD

Der IFD wird grundsätzlich durch die Schulen für Schülerinnen und Schüler beteiligt, für die ein **Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt** realistisch erscheint und deshalb **vorbereitet und erprobt werden soll**. Er hat ein **Leistungsträger übergreifendes Mandat**. Sobald er im Einzelfall aktiv wird, informiert er das Integrationsamt und **den zuständigen Leistungsträger** (bei den Schülern in der Regel die

Arbeitsagentur und dort den zuständigen Reha-Berater) **über seine Unterstützungsleistungen**. Der IFD dokumentiert seine Bemühungen sowie die Entwicklung und das Ergebnis der betrieblichen Erprobung zeitnah und berichtet fortlaufend (halbjährlich) oder Anlass bezogen an das Integrationsamt und den für die Einzelfallförderung zuständigen Leistungsträger.

Der IFD ist allen Beteiligten gleichermaßen zur Objektivität und Neutralität verpflichtet. Er soll die zu betreuenden Personen über alle Stufen der beruflichen Vorbereitung und Vermittlung und anschließend zur Arbeitsplatzsicherung begleiten.

### **3.2.2 Frühzeitige Zusammenarbeit der Schulen mit Sozialhilfeträgern (SHTr) und dem Fachausschuss**

Die Schulen sind für die Vorbereitung zur Integration von behinderten Schülern auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verantwortlich.

Die Vorbereitung der Schule auf ein selbst bestimmtes 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 an Eigenständigkeit heran zu führen (kleine Erledigungen, eigenständige Besorgungen, Projekte außerhalb der Schule, Mobilitätstraining, Vorbereitung aufs Trainingswohnen, erste betriebliche Kontakte, Verkehrstraining usw.).

Die Sozialhilfeträger und der Fachausschuss sollten sicherstellen, dass sie an den regionalen Netzwerkkonferenzen teilnehmen (siehe Netzwerkkonferenzen). Anlässlich der einzelfallbezogenen Berufswegekonferenzen können sich sowohl der SHTr als auch die anderen Beteiligten ein Bild von der Umsetzung des Trainings und vom jeweiligen aktuellen Leistungsvermögen im Einzelfall machen. Zur Berufswegekonferenz lädt die Schule ein.

## **3.3 Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Bereits während der Schulzeit sollten die behinderten Schüler rechtzeitig mit arbeitsmarktrelevanten Tätigkeitsfeldern und Anforderungen in Form von Orientierungs-, Erprobungs- und Belastungspraktika in Berührung kommen.

Die Bedeutung der Erziehung zur Mobilität im Rahmen eines Fahrtrainings, zum Beispiel mit öffentlichen Verkehrsmitteln als Voraussetzung für ein Praktikum und das Trainingswohnen, sollten ebenso Beachtung finden, wie die Notwendigkeit, an den Fähigkeiten und Fertigkeiten der behinderten Schülerinnen und Schüler orientierte Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

### **3.3.1 Praktika**

Zur beruflichen Erprobung sollte jede Chance, vor allem in Form eines Praktikums, genutzt werden, auch wenn dies gegebenenfalls nur in Teilzeitform angeboten wird.

#### **a) Individuelle Praktika von Schülern im Produktionsbereich der WfbM**

Sofern der Arbeitsmarkt nur Vollzeitpraktika anbietet, muss diese zeitliche Beanspruchung vorher erprobt und, falls erforderlich, auch trainiert werden. Dies lässt sich unter den arbeitszeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Schule nicht immer durchgängig einhalten. Hier könnte zum Beispiel ein Vorbereitungspraktikum im Produktionsbereich der WfbM ein wichtiger Zwischenschritt zur Steigerung der Anforderungen in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt sein.

#### **b) Orientierungspraktika am Arbeitsmarkt**

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 den realen Anforderungen und Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts abzugleichen. Orientierungspraktika sind daher zeitlich relativ eng begrenzt werden (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.

### **c) Erprobungspraktika am Arbeitsmarkt**

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 gegebenenfalls verlängert werden. Es ist in jedem Fall wichtig, die Belastbarkeit (Aufwand, Personaleinsatz zur arbeitsbegleitenden Betreuung) des Betriebes zu beachten. Gegebenenfalls ist es angezeigt, die noch fehlenden Kompetenzen in der Schule zu trainieren.

### **d) Belastungspraktika/Langzeitpraktika am Arbeitsmarkt**

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 entsprechen nun weitgehend und zunehmend einem Arbeitsverhältnis, wobei die Belastung gezielt gesteigert werden kann.

Aus einem Belastbarkeitspraktikum kann vor allem dann ein Langzeitpraktikum werden, wenn die Eignung und die Belastbarkeit dem Grunde nach vorhanden sind, jedoch das eine und/oder das andere 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).

#### **3.3.1.1 Rechtsstatus der Praktikanten, Vergütung und Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden, Haftpflicht)**

Vergleiche Ziffer 4.2.6 bis 4.2.8 der Gemeinsamen Grundlagen

#### **3.3.2 Zusatzkosten für betriebliche Erprobung**

Die Übernahme zusätzlicher Kosten, die im Rahmen einer betrieblichen Erprobung anfallen können (Mobilitätshilfe/Übernahme von Fahrtkosten u. ä.), sind im Rahmen der örtlichen Gegebenheiten im jeweiligen Kreis zu klären.

### **3.4 Aufnahmeoption in die WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch von Schülern**

Die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM sollte für wesentlich geistig behinderte Sonderschulabgänger, die im Anschluss an die Schule direkt in ein Arbeitsverhältnis vermittelt wurden, für den Fall des Scheiterns dieses Arbeitsverhältnisses offen gehalten werden (soweit keine Perspektive der zeitnahen Neuvermittlung in ein weiteres Arbeitsverhältnis durch den IFD besteht).

Im Teilhabeplan besteht die Möglichkeit, auf Wunsch des behinderten Schülers und

seiner Angehörigen das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 Abs. 3 SGB XII bereits **vor** Beendigung der Schulausbildung zu vermerken. Eine erneute Prüfung des Vorliegens der wesentlichen Behinderung durch den Sozialhilfeträger im Falle eines gescheiterten Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsver- suchs außerhalb der WfbM könnte dann vor Aufnahme in die Werkstatt grundsätz- lich entfallen und zur Rechtssicherheit des behinderten Menschen und seiner Ange- hörigen beitragen.

Bezüglich der Feststellung der wesentli- chen Behinderung bei geistig behinderten Schülern ist noch folgendes anzumerken:

Das Vorliegen einer wesentlichen Behin- derung kann grundsätzlich mit Aufnahme in die Sonderschule G unterstellt werden (vgl. hierzu auch Top 1 der seinerzeitigen Besprechung LWV Baden und Württem- berg-Hohenzollern am 08.03.85 beim LWV Baden). Daher ist es in der Regel nicht notwendig ein neues Formblatt Hb/A oder Formblatt W beziehungsweise eine sonstigen weitere ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen einer wesentlichen geistigen Behinderung einzuholen. Nur in wenigen Einzelfällen, wenn die wesentliche Behin- derung aus den Unterlagen (wie z. B. ärzt- liche Gutachten, pädagogisch-psychologi- sche Gutachten, Jahresberichte, persön- liche Portefolios) nicht als evident hervor- geht, sollte zusätzlich noch das Gesund- heitsamt eingeschaltet werden, um das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung mit Formblatt Hb/A vor Aufnahme in den Arbeitsbereich abzusichern.

Im Fall des Scheiterns der Integration ei- nes Schülers ist zunächst die Zuständig- keit der Agentur für Arbeit gegeben. In der Regel besteht dann ein Anspruch auf För- derung im EV und im BBB (27 Mon.) ver- gleiche Ziffer 4.

Bezüglich des Rentenversicherungsan- spruchs im Fall eines gescheiterten Integ-

rationsversuchs wird auch auf 4.6 und 5.9 dieser Empfehlungen verwiesen.

**Zur rentenrechtlichen Behandlung ver- gleiche Gemeinsame Grundlagen und Ziffer 5.9 dieser Empfehlung**

### **3.5 Empfehlungen/Rechtsgrund- lagen und Tipps zum Integri- onsverfahren bei Schülern**

#### **Empfehlungen/Rechtsgrundlagen:**

**Vergleiche Ziffer 1.3, 1.5, 4, 5 Gemein- same Grundlagen**, Schnittstellenkonzepti- on sowie Schulgesetz Baden-Württemberg § 15 Sonderpädagogische Förderung“ und Bildungsplan Oberstufe, Bildungsplan Werkstufe, Schnittstellenkonzeption Kap 2.3, 5.1,5.2 , Kompetenzanalyse www.kvjs. de, Fachausschuss der WfbM nach §§ 2, 5 Abs. 4 und 5 Werkstättenverordnung, Ziffer 3.5 und Ziffer 5 Werkstattempfehlungen, § 58 SGB XII, Hinweise zur Weiterentwick- lung des Fallmanagements finden sich auch im BAGüS/Bundesarbeitsgemein- schaft der Integrationsämter und Hauptfür- sorgestellten (BIH) – Positionspapier.

**Außerdem Ziffer 3.1, 3.2.1, 3.3 in Ver- bindung mit 5.1 Gemeinsame Grund- lagen** sowie § 109 Abs. 2 SGB IX, § 111 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX, § 110 SGB IX, § 2 Abs. 1 Satz 4 WVO, Schnittstellenkonzep- tion, Gemeinsame Empfehlung BAR – IFD § 2 Abs. 433 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und Nr. 6, Abs. 4 SGB IX, § 104 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 SGB IX in Verbindung mit § 30 ff und 97 ff SGB III Kapitel 4.1, §§ 136 Abs. 1 Satz 2 und 137 SGB IX, § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI, §§ 136 Abs. 1 Satz 2 und 137 SGB IX, § 41 Abs. 1 SGB IX, § 53 SGB XII, § 17 SGB I in Verbindung mit § 19 SGB IX

#### **Tipps/besondere Hinweise:**

- Eine laufende Klärung/Bestandsauf- nahme durch den zuständigen Mitarbei- ter des Sozialamtes (Eingliederungs- hilfesachbearbeiter, Fallmanager bzw. Fachausschussmitglied als Vertreter des Sozialhilfeträgers) bezüglich der örtli-



chen Gegebenheiten, die den Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begünstigen können, ist ratsam. Hierzu dienen beispielsweise folgende Fragestellungen:

1. Besteht überhaupt ein Kontakt zwischen Fallmanager, Eingliederungshilfesachbearbeiter, Fachausschussmitglied/IFD/WfbM/Schulen?
2. Wie kann gegebenenfalls der Kontakt zu den einzelnen Stellen intensiviert und verbessert werden?
3. Wird eine Kontaktaufnahme zu den vorgenannten Stellen abgewartet bis zum Beispiel eine Einladung ergeht oder wird die Initiative zur Kontaktaufnahme auch als erstes vom Vertreter des Sozialhilfeträgers ergriffen?

4. Sind die einzelnen Bildungsangebote der Schulen in den jeweiligen Kreisen bekannt?

5. Erfolgen im jeweiligen Kreis regelmäßige Treffen aller in Frage kommenden Stellen, die voraussichtlich an der Integration eines behinderten Menschen beteiligt sind?

6. Hat der Schulträger des Landkreises generell einen Überblick über die Schülerzahlen wie auch über die Zahlen der jährlichen Schulabgänger?

Die Teilnahme des Sozialhilfeträgers an den jährlich stattfindenden Netzwerkkonferenzen kann zur Klärung vorgenannter Fragen genutzt werden.

- Im Rahmen einer rechtzeitigen Hilfeplanung sollte der Sozialhilfeträger frühzeitig, spätestens jedoch im Frühjahr vor Ende des jeweiligen Schulentlassungsjahres, insbesondere auch die künftigen Schulabgänger persönlich kennen lernen, damit er sich frühzeitig ein Bild von der jeweiligen Einzelperson und ihrem voraussichtlichen Hilfebedarf nach Beendigung der Schulausbildung machen kann.

Hier ist jedoch vor allem die Teilnahme der Vertreter der Sozialhilfeträger an

den Berufswegekonferenzen ein geeignetes Mittel (Beachte: Zur Berufswegekonferenz lädt die Schule ein).

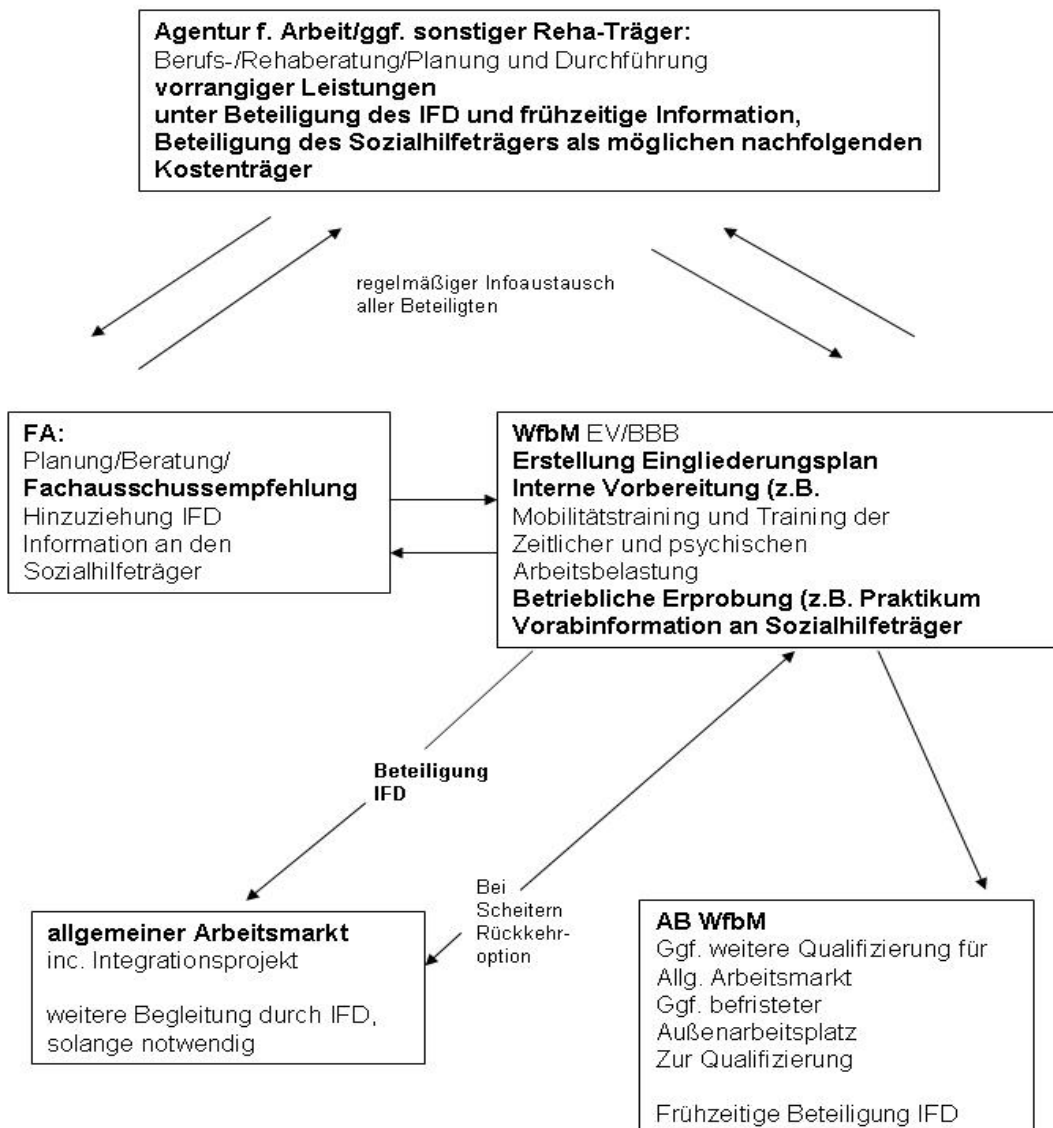
- Bei mehrfach behinderten Jugendlichen sollte rechtzeitig geklärt werden, welche Behinderung im Vordergrund steht, so dass möglichst früh im schulischen Bereich neben der speziellen Fachkompetenz in Bezug auf eine bestimmte Behinderungsart auch gegebenenfalls spezielle Mittel der Sonderpädagogik eingesetzt werden können.
- Bezüglich der Beteiligung des Sozialhilfeträgers an der **Hilfeplanung im Schulbereich** ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme des Sachbearbeiters/Fallmanagers/Fachausschussmitgliedes zu den Schulen/Schulabgängern, Rehabilitationsberatern der Agentur für Arbeit, dem IFD und der Werkstatt erforderlich. Als Einstieg für die Zusammenarbeit können neben den Schulbesprechungen im Frühjahr vor den Sommerferien auch Elternabende in den Schulen genutzt werden.
- Die Entscheidung über die **Gewährung/ Weitergewährung einer berufsvorbereitenden Maßnahme in schulischer Form im Rahmen der Eingliederungshilfe** für behinderte Menschen ist ebenfalls eine (weitere) wichtige Weichenstellung für daran gegebenenfalls anschließende erforderliche Leistungen der Eingliederungshilfe. Auch hier sollte unbedingt die bisherige Hilfeplanung der Schule und die Zusammenarbeit mit den Integrationsberatern, Integrationsfachdiensten und so weiter fortgeführt werden.

Bei privaten Schulen, für die der Sozialhilfeträger die Kosten im Rahmen der Eingliederungshilfe übernimmt, wie zum Beispiel in der Diakonie Stetten, kann die Erstellung eines Gesamtplans durch den Sozialhilfeträger bereits während der Schulzeit einsetzen.



# 4. Integrationsverfahren Eingangsverfahren (EV)/ Berufsbildungsbereich (BBB) der WfbM

Schaubild Integrationsverfahren EV/BBB bei potenziellen Übergängern auf den all-  
gemeinen Arbeitsmarkt





## 4.1 Allgemeines zum EV/BBB einer WfbM

### 4.1.1 Grundsatz des Nachrangs der Werkstatt

Die Berufsberatung, die Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach dem SGB IX Aufgabe der Agentur für Arbeit.

Die ungünstige Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder ein Kapazitätsmangel alternativer Bildungsangebote begründen nicht die Zuweisung eines behinderten Menschen in eine Werkstatt, sondern verpflichten vielmehr die zuständigen Rehabilitationsträger, die Voraussetzungen für die Realisierung der im Einzelfall möglichen Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb einer Werkstatt zu schaffen.

Vor einer Aufnahme in die WfbM (EV/BBB) ist deshalb innerhalb des Fachausschussverfahrens (vgl. Anlage 8) zu prüfen, ob nicht vorrangige Leistungen (Pflichtleistungen!) der Rehabilitationsträger greifen. Dazu gehören:

- 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 behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

### 4.1.2 Aufzunehmender Personenkreis und Erwerbsminderung (zum Behindertenbegriff vgl. auch Ziff.2)

Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen offen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im EV/BBB wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden (§ 136 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Die Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung muss hierbei nicht formal festgestellt sein. 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.

Die rentenversicherungsrechtlichen Voraussetzungen unterscheiden sich dabei von den Voraussetzungen für Leistungen nach dem SGB II und für Grundsicherungsleistungen nach dem SGB XII. Dies bedeutet, dass ein potentieller Übergänger zum allgemeinen Arbeitsmarkt nach dem SGB II zwar anspruchsberechtigt, jedoch im Sinne der Rentenversicherung weiterhin als erwerbsunfähig anzusehen ist.

## 4.2 Berufswegeplanung im EV/BBB

Im Rahmen der Verpflichtung der WfbM zur Eingliederungsplanung und zur Berichterstattung greift diese insbesondere im EV und im BBB die Berufswegeplanung und die Kompetenzanalyse auf und führt sie fort, sofern diese bereits in der bisherigen Schul- und Ausbildungszeit erstellt wurde (vgl. Ziff. 3.1).

Bei so genannten „Quereinsteigern“, die bereits längere Zeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet haben und dort

aufgrund einer vorliegenden beziehungsweise eventuell auch erst später eingetretenen wesentlichen Behinderung nicht mehr in der Lage sind dort zu arbeiten, erfolgt umgehend mit der Prüfung der Aufnahmemodalitäten für das EV/den BBB die umfassende Hilfeplanung für deren weiteren Lebensweg und deren weiteren beruflichen Werdegang.

Demnach haben das EV und der BBB in der Werkstatt (wie die Werkstufe in der Schule) wichtige Weichenstellungsfunktionen.

Bereits hier besteht die Möglichkeit, dass im Einzelfall im Anschluss an die in diesen Bereichen der Werkstatt durchgeführten Maßnahmen aufgrund der vorliegenden Befähigung ein festes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begründet werden kann (bzw. auch erneut begründet werden kann, siehe „Quereinsteiger“). Es besteht aber auch die Option, dass eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder auch ein Ausscheiden aus der Werkstatt wegen der Eignung für eine andere, höher qualifizierende berufliche Bildungsmaßnahme erfolgen kann.

Gemäß § 3 Abs.1 Satz 2 WVO ist es Aufgabe der WfbM im EV und BBB für den behinderten Menschen einen **Eingliederungsplan** (s. Anlage 1 und 8 Begriffserläuterungen) zu erstellen und fortzuschreiben.

Der Eingliederungsplan ist somit eine wichtige Grundlage für die Entscheidung über die weitere Förderung des einzelnen Maßnahmeteilnehmers und dient zur fachlichen Beratung im Fachausschuss. Es ist daher erforderlich, dass die Werkstatt diesen Plan den Mitgliedern des Fachausschusses rechtzeitig vor der Fachausschusssitzung am Ende des EV/BBB zukommen lässt. Dies ist vom Fachausschuss zu überwachen.

#### 4.3 Allgemeines zur Zusammen-

#### arbeit der WfbM mit den Netzwerkpartnern

Die Förderung des Überganges aus dem EV/BBB der WfbM ist sowohl Aufgabe des zuständigen Rehabilitationsträgers als auch Aufgabe der Werkstatt. Für alle Teilnehmer, für die ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und erprobt werden soll, wird der IFD beteiligt. Der Fachausschuss ist frühzeitig in die Planung der beruflichen Förderung einzubeziehen. Er wird dadurch an der Fortschreibung des Teilhabepfandes, mit welchem entsprechende Maßnahmen zur internen Vorbereitung und/oder zur betrieblichen Erprobung festgelegt werden, beteiligt.

Zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören gleichrangig sowohl die Förderung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit als auch die dauerhafte Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. Hierzu stehen insbesondere die Unterstützungsleistungen durch den IFD, finanzielle Leistungen an Arbeitgeber (Probebeschäftigung, Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse sowie technische Arbeitshilfen) sowie finanzielle Leistungen an die schwerbehinderten Menschen direkt zur Verfügung.

#### 4.3.1 Zusammenarbeit der WfbM mit dem Fachausschuss

Dem Fachausschuss kommt eine besondere Bedeutung und Verantwortung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gebotes der Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu, damit nicht erforderliche Aufnahmen in Werkstätten vermieden werden können.

Beim Fachausschussverfahren handelt es sich um ein besonderes, speziell auf die WfbM zugeschnittenes, Hilfeplanverfahren.



Der Fachausschuss hat auf Grund seiner Rechte und Pflichten nach § 2 Abs. 2 WVO vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme (Fachausschussempfehlung) abzugeben, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt benötigt, oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen (vgl. Anlage 8).

Wie bei Ziffer 3.2 erwähnt, wird der Fachausschuss bei den Schulabgängern im Vorfeld frühzeitig in die Berufswegeplanung aktiv einbezogen, damit im Falle des Scheiterns der Integration des behinderten Schülers beziehungsweise bei einem noch bestehenden Leistungsdefizit, das seiner sofortigen Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegensteht, zunächst umgehend die Aufnahme in das EV/den BBB der WfbM erfolgen kann.

Die vom Fachausschuss im Einzelfall empfohlenen Maßnahmen sind vom jeweils zuständigen Leistungsträger in dessen Erwägungen für seinen Leistungsbescheid mit einzubeziehen.

#### **4.3.2 Zusammenarbeit Werkstatt, Fachausschuss, IFD und Sozialhilfeträger**

Der Fachausschuss kann zur Unterstützung der betrieblichen Erprobung der Rehabilitationsteilnehmer, für die ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und erprobt werden soll, den IFD einbinden. Im Rahmen der Fachausschusssitzungen ist eine frühzeitige Einbindung des IFD als Sachverständiger regelmäßig zu empfehlen. Die Verabredung der gemeinsamen Vorgehensweise im Fachausschuss durch die Fachausschussmitglieder kann auch durch eine Geschäftsordnung geregelt werden. Eine MusterGeschäftsordnung enthält Anlage 2 der WE. Neben der frühen Einbeziehung des Fachausschusses und des IFD vor Aufnahme in

eine WfbM, sollte sich aber auch, wie bereits erwähnt, der Sozialhilfeträger spätestens vor Aufnahme in das EV der WfbM hinsichtlich der Behinderung, deren Ausmaß sowie hinsichtlich des Leistungsvermögens des zukünftigen Maßnahmeteilnehmers, ein umfassendes Bild machen. Dadurch ist gewährleistet, dass keine Unterbrechung der Hilfekette erfolgt, auch wenn ein Maßnahmewechsel und gegebenenfalls ein damit verbundener Kostenträgerwechsel eintritt.

#### **4.3.3 Zusammenarbeit mit Sonstigen**

Aufgrund des hohen Maßes an Verantwortung der an der Integration von behinderten Menschen beteiligten Netzwerkpartner sollte bereits vor beziehungsweise während des EV/BBB eine enge und vertrauensvolle Kooperation des Sozialhilfeträgers mit den anderen Rehabilitationsträgern, wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung, dem Integrationsamt und, sofern erforderlich, mit speziellen Sachverständigen, wie zum Beispiel mit Vertretern der Handwerkskammern usw.), eine Selbstverständlichkeit sein.

#### **4.4 Individuelle Einzelmaßnahmen während des EV/BBB**

Die Förderung der Maßnahmeteilnehmer im EV/BBB erfolgt nach dem Eingliederungsplan individuell und unter Beachtung derer Wünsche, Neigungen, Fähigkeiten, Kenntnisse und, sofern vorhanden, aufgrund derer 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.

Um auf die betrieblichen Anforderungen vorbereitet zu sein, sollte zumindest die zeitliche und psychische Arbeitsbelastung in der WfbM durch die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit sowie die Einschränkung

der Pausenzeiten auf das betriebsübliche Maß trainiert und sichergestellt werden.

Eine systematische und zielgerichtete Vorbereitung geeigneter behinderter Beschäftigter in Werkstätten erfordert nicht nur eine entsprechende Konzeption, sondern auch einen klaren förderrechtlichen Rahmen. Bei der konzeptionellen Entwicklung von Förderprogrammen der Werkstätten muss bei der Vermittlung der „Echtheitscharakter“ im Vordergrund stehen, damit die realen Erfordernisse und Gepflogenheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes auch möglichst real wieder gespiegelt und somit auch eingeübt werden können. Im Einzelfall sollen, bezogen auf die spezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes hin, erforderliche Kurse zur Befähigung im Umgang mit Maschinen und Geräten, zur Informationsgewinnung und Informationsverarbeitung (PC-Kurse usw.) durchgeführt werden.

Zu den Vorbereitungsleistungen gehört auch ein entsprechendes Mobilitätstraining. Bestandteil des Mobilitätstrainings kann gegebenenfalls auch die gezielte Unterstützung zur Erlangung einer entsprechenden Fahrerlaubnis sein (die Kosten zur Erlangung der Fahrerlaubnis sind gesondert zum Beispiel über die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung, das Integrationsamt oder über Sonstige zu klären).

#### **4.5 Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

##### **4.5.1 Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit)**

Zur Durchführung von **Orientierungs-, Erprobungs- und Belastbarkeitspraktika** (siehe 3.3.1)

##### **4.5.2 Rechtsstatus/Sozialversicherung**

Die Rechtsbeziehung einschließlich des Sozialversicherungsanspruchs des behin-

dernten Menschen gegenüber der WfbM und dem zuständigen Rehabilitationsträger als Kostenträger für die Rehabilitationsmaßnahme in der WfbM bleibt auch während des Praktikums unberührt. Gleiches gilt auch für die Fortzahlung des Ausbildungs-/Übergangsgeldes. Die WfbM ist demnach für die gebotene Förderung und arbeitsbegleitende Betreuung auch während des Praktikums uneingeschränkt verantwortlich.

##### **4.5.3 Weiterzahlung Tagessätze/Weiterzahlung Ausbildungs-/Übergangsgeld**

Die Tagessätze werden auch während der Praktika durch den zuständigen Leistungsträger zu Sicherstellung der oben genannten 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.

Es sollte ein besonderer Augenmerk darauf gerichtet werden, dass bei Erprobungsmaßnahmen, die über drei Monate andauern sollen, entsprechend der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung, auch Entgelte der Betriebe vereinbart werden. Hierauf sollte sowohl die WfbM als auch der IFD achten.

##### **4.5.4 Übernahme der Fahrtkosten zum Betrieb**

Für die Durchführung von betrieblichen Erprobungsmaßnahmen können zusätzliche Fahrtkosten entstehen. Diese trägt der für die Leistung der WfbM zuständige Leistungsträger.

##### **4.5.5 Praktikantenvertrag/Werkvertrag**

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte ein Praktikums-/Werkvertrag abgeschlossen werden (vgl. Ziff. 7.2.5 WE, Ziff. 4.4.8 Gemeinsame Grundlagen).



#### 4.5.6 Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/Haftpflicht)

Die Praktikanten sind über den zuständigen Leistungsträger unfallversichert. Mitarbeiter der WfbM sind über die WfbM auch haftpflichtversichert (vgl. Ziff. 4.4.9 Gemeinsame Grundlagen).

#### 4.5.7 Leistungen beim Übergang in reguläre Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Vergleiche die Ausführungen unter Ziffer 5.6

#### 4.6 Rückkehroption in die WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch

Vergleiche die Ausführungen unter Ziffer 3.4 und 5.8/5.9

#### 4.7 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps zum Integrationsverfahren im EV/BBB der WfbM

##### Empfehlungen/Rechtsgrundlagen:

**Ziffer 1.3 bis 1.5, 2, 3.2 und insbesondere 3.2.3, 3.3, 4 und 5 Gemeinsame Grundlagen**, §§ 33 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und Nr. 6, Abs. 4 SGB IX, § 39 SGB IX, § 40 SGB IX, § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 136 Abs. 1 SGB IX, § 42, §§ 33 und 34 SGB IX, § 53 SGB XII, §§ 2 Abs. 1 Satz 3, 5 Abs. 2 WVO und Ziffer 5.1, 13 Werkstattempfehlungen

##### Tipps/besondere Hinweise:

- Im Rahmen der Hilfeplanung und -Dokumentation im EV und im BBB (gleiches gilt auch für den Arbeitsbereich siehe Tipps unter Ziff. 5) einer WfbM sollten die Entwicklungen der einzelnen Maßnahmeteilnehmer immer wieder überprüft und der jeweilige Leistungsstand beziehungsweise noch bestehende Defizite und Ergebnisse durchgeführter

Praktika schriftlich festgehalten werden (Eingliederungsplan, Entwicklungs- und Praktikumsberichte, die dann in den Gesamtplan einfließen).

- Die Fachausschussempfehlung sollte grundsätzlich für jede einzelne Maßnahme, getrennt für das EV und jeweils getrennt für das 1. und 2. Jahr des BBB, erfolgen. Dies stellt eine Überprüfbarkeit der aktuellen Fähigkeiten nach den jeweiligen Ausbildungsabschnitten sicher.
- Es ist sinnvoll, dass zwischen dem IFD, der WfbM und dem Sozialhilfeträger eine Absprache erfolgt, dass nicht nur die WfbM, sondern auch der Sozialhilfeträger über das Ergebnis längerer Praktika in geeigneter Weise unterrichtet wird.
- Sofern im Einzelfall bei einer Person mehrere Behinderungen gleichzeitig bestehen, sollte grundsätzlich die Behinderung als vorrangig angesehen werden, bei der der überwiegende Hilfebedarf besteht.
- Der Sozialhilfeträger sollte auf die Unterstützung zur Selbständigkeit des Werkstattbesuchers drängen (z. B. auf die Unabhängigkeit von Inanspruchnahme des Fahrdienstes und ein Fahrtraining durch die WfbM anregen) und dies gegebenenfalls auch schriftlich in der Fachausschussempfehlung festhalten.
- Es besteht die Möglichkeit, dass sich der zuständige Rehabilitationsträger für die Erbringung von Leistungen in der Werkstatt entscheidet, weil er den behinderten Menschen für voll erwerbsgemindert hält, obwohl die Fachausschussmitglieder mehrheitlich für andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben votiert haben. Hier bleibt es dem Träger der Sozialhilfe unbenommen, eine Klärung der Streitigkeit über die Erwerbsfähigkeit (§ 8 SGB II) des behinderten Menschen außerhalb des Fachausschusses durch die Einigungsstelle nach § 45 SGB II herbeizuführen.
- Anspruch auf **erneute Förderung im EV/ BBB** bei Wiedereintritt in die WfbM: Gemäß § 3 Abs.4 und § 4 Abs.6 Nr.2 WVO ist eine **Wiederholung des EV/ BBB nicht ausgeschlossen**.

**Die Entscheidung darüber**, ob ein behinderter Mensch das EV/den BBB ganz oder teilweise wiederholen soll, ebenso darüber, nach welchem Zeitraum im Verhältnis zu einer vorangegangenen Maßnahme und wie oft, **ist Sache des zuständigen Rehabilitationsträgers**. So trifft zum Beispiel die Agentur für Arbeit ihre Entscheidung bezüglich der individuellen Förderung nach den für diese Behörde einschlägigen Vorschriften (vgl. § 102 Abs. 2 Ziff. 2 SGB III).

Das Fachausschussmitglied des Sozialhilfeträgers kann eine Wiederholung der vorgenannten Maßnahmen anregen, falls vom vorrangig zuständigen Rehabilitationsträger eine Wiederholung nicht vorgeschlagen wird. Mögliche Anhaltspunkte für eine erneute Förderung im EV/BBB können sein:

- Zwischen der ersten und zweiten Maßnahme darf keine zeitliche Nähe existieren. Dies wird in der Regel nur dann ge-

geben sein, wenn der dazwischen liegende Zeitraum mindestens acht Jahre beträgt (vgl. hierzu BSG-Urteil vom 09.09.1993-7/9 B RAr 28/92 ([www.kvjs.de/sozialhilfe/rechtsprechung.html](http://www.kvjs.de/sozialhilfe/rechtsprechung.html))).

In der Praxis hat sich gezeigt, dass im Einzelfall ggf. schon nach fünf Jahren eine erneute Förderung im EV/BBB seitens der Agentur für Arbeit möglich ist.

- Der Behinderte muss sich vor der „neuen“ Maßnahme mindestens in dem oben genannten Zeitraum außerhalb des Arbeitsbereichs der WfbM befunden haben.
- Die Persönlichkeitsstruktur des Maßnahmeteilnehmers muss so beschaffen sein beziehungsweise sich so verändert haben, dass auf die bei der ersten Maßnahme erworbenen Fähigkeiten nicht mehr zurückgegriffen werden kann.
- Die Teilnahme am EV/BBB muss notwendig sein, um in den Arbeitsbereich oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden zu können.



## 5. Integrationsverfahren Arbeitsbereich (AB) der WfbM

### 5.1 Allgemeines zum AB

Die Leistungen im AB der WfbM dienen in erster Linie einer angemessenen Beschäftigung für wesentlich behinderte Menschen, die im Anschluss an das EV/den BBB der WfbM nicht, noch nicht oder noch nicht wieder am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können oder eine vorrangige Ausbildungsmaßnahme außerhalb der WfbM in Anspruch nehmen können.

Die **Arbeitsplätze im AB** sollen soweit wie möglich denjenigen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen (**Bezugsmaßstab allgemeiner Arbeitsmarkt/Normalitätsprinzip**).

Ebenso sind Eignung, Neigung und Fähigkeiten des einzelnen Maßnahmeteilnehmers im Hinblick auf die Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu beachten.

Neben der Aufgabe der Werkstatt den behinderten Menschen zu beschäftigen, bleibt jedoch auch sein Anspruch auf eine berufliche Förderung permanent bestehen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass gegebenenfalls noch nach Jahren eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit eines behinderten Menschen eintreten kann. Daher ist auch nach einer längeren Beschäftigung im AB der WfbM eine Erprobung bis hin zu einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich möglich.

Eine langjährige Beschäftigung in der Werkstatt wie auch ein hoher Grad an Behinderung des Maßnahmeteilnehmers stehen daher in der Regel einem erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht entgegen. Jedoch nimmt erfahrungsgemäß die Bereitschaft und Motivation der Besucher des AB bezüglich einer Beschäftigung außerhalb einer WfbM

ab, je älter sie werden und je länger sie im AB verbleiben.

In § 5 der Werkstättenverordnung ist ein ganzes Bündel an Aufgaben und Maßnahmen genannt, die von der WfbM vorzuhalten beziehungsweise zu erledigen sind, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für geeignete Werkstattbesucher zu fördern.

#### 5.1.1 Grundsatz des Nachrangs der Werkstatt

Für die Aufnahme in den AB nennt der Gesetzgeber als Ziel des AB, neben der Fähigkeit einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen zu können (Leistungsfähigkeit – insbesondere Wettbewerbsfähigkeit/Erwerbsfähigkeit), auch die vorrangige Befähigung zu Leistungen zur Berufsvorbereitung, beruflichen Anpassung und Weiterbildung oder beruflichen Ausbildung (vgl. auch die Ausführungen bei 4.1.1).

#### 5.1.2 Aufzunehmender Personenkreis und Erwerbsminderung

In den AB der WfbM können nur Personen aufgenommen werden, die zum Zeitpunkt der Aufnahme 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 täg-



lich erwerbstätig zu sein. Ansonsten vergleiche die Ausführungen unter Ziffer 2.

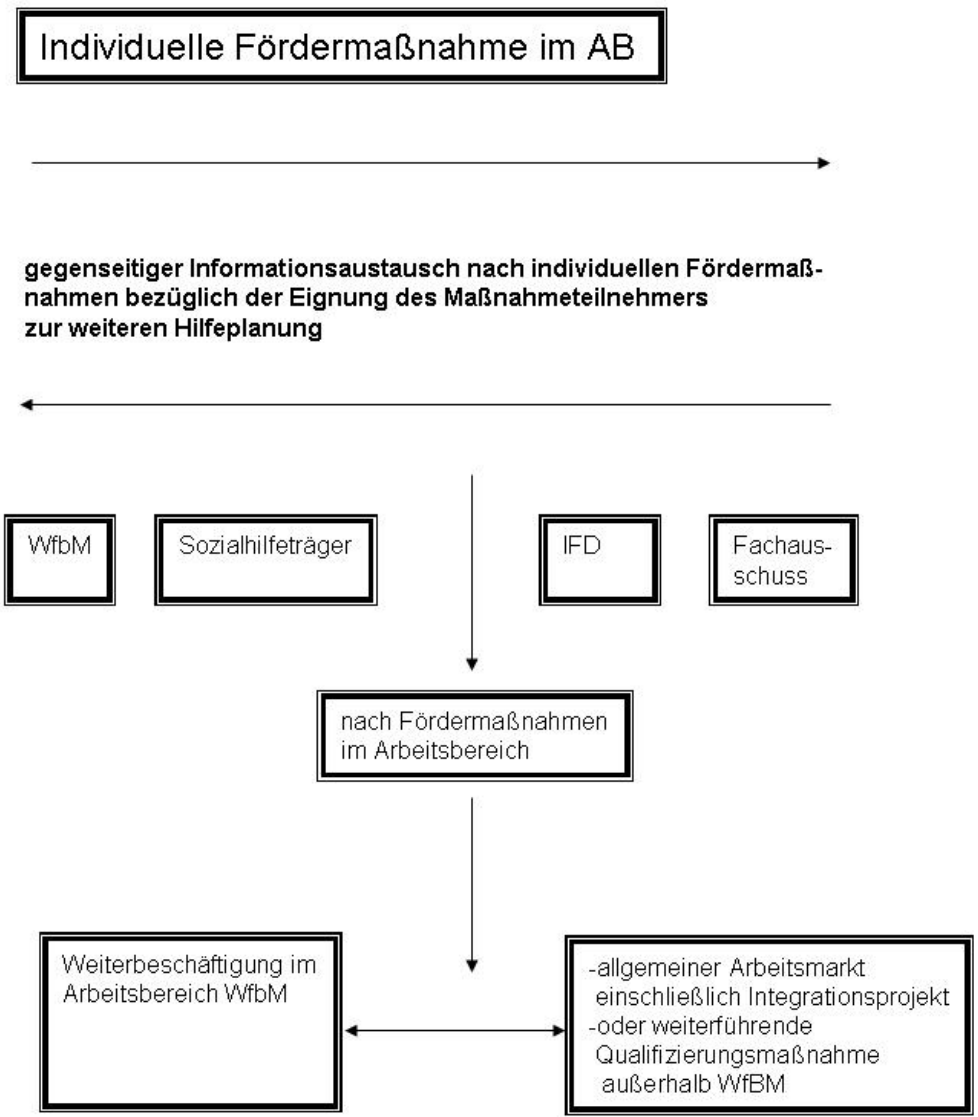
**5.2.1 Individuelle Auswahlkriterien für mögliche Übergänger**

Bei wesentlich behinderten Menschen (vor allem bei geistig behinderten Menschen) kann demnach in der Regel nicht von einer allgemeinen Wettbewerbs-, Vermittlungs- und Erwerbsfähigkeit ausgegangen werden. Die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe ist sehr umgebungsabhängig. Der Ort der Teilhabe am Arbeitsleben kann und muss somit auch zeitweise die WfbM für behinderte Menschen sein.

Bei der Auswahl der in Frage kommenden Übergänger aus dem AB der WfbM sind vor allem die bisher in der Werkstatt gezeigte Leistungsfähigkeit, -bereitschaft und Stabilität sowie das Sozialverhalten wichtige zu berücksichtigende Faktoren. Die Höhe des in der Werkstatt erzielten Arbeitsentgelts sowie schulische und berufliche Qualifikationen können Indikatoren für die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen sein, dürfen aber nicht überbewertet werden, da die Rahmenbedingungen in einer Werkstatt häufig bis heute immer noch nicht mit denen auf dem allgemeinen Ar-

**5.2 Berufswegeplanung und Zusammenarbeit der Netzwerkpartner im AB**

**Schaubild** Zusammenarbeit der Netzwerkpartner beim Integrationsverfahren AB der WfbM





beitsmarkt vergleichbar sind. Unverzichtbar für die Auswahl und einen möglichen Erfolg sind außerdem die Unterstützung von Angehörigen des behinderten Menschen und eine gute eigene Mobilität des „Anwärters“.

### 5.2.2 Berufswegeplanung der Werkstatt im AB

Um im Einzelfall das Ziel des Übergangs eines behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verwirklichen zu können, ist auch im AB eine rechtzeitige und umfangreiche Hilfeplanung von wesentlicher Bedeutung.

Im Rahmen der Verpflichtung der WfbM zur Eingliederungsplanung und zur Berichterstattung greift die WfbM für die behinderte Menschen, die sich für den allgemeinen Arbeitsmarkt eignen, deren bisherige Berufswegeplanung und Kompetenzanalyse (s. Anlage Begriffserläuterungen) auch im AB auf und schreibt ebenso den Eingliederungsplan fort. Sie informiert regelmäßig den Fachausschuss über ihre Planung für den einzelnen Maßnahmeteilnehmer.

### 5.2.3 Berufswegeplanung des Sozialhilfeträgers als Kostenträger für den AB

Durch die Anwendung des Fallmanagements in der Eingliederungshilfe kann der Sozialhilfeträger eine frühe und gezielte Steuerung im Einzelfall erreichen. Als wesentliches Steuerungsinstrument dient dabei der Gesamtplan nach § 58 SGB XII (siehe Anlage Begriffserläuterungen). Steht im Einzelfall der Übergang in den AB an, fließen gegebenenfalls bereits vorhandene Hilfepläne wie Teilhabeplan, Eingliederungsplan (siehe Anlage Begriffserläuterungen) als Teilelemente in den Gesamtplan ein.

Der Gesamtplan sollte in einem Gesamtplangespräch (s. u.) vor dem Leistungsbeginn erstellt und bei der Weitergewährung der Hilfe (Fortschreibung der Bestandsfäl-

le) fortgeführt werden. Dabei soll die Planung und Vereinbarung der einzelnen Ziele und Leistungen zusammen mit dem Leistungsberechtigten erfolgen.

Nach § 58 SGB XII stellt der **Träger der Sozialhilfe** den **Gesamtplan** zur Durchführung der einzelnen Leistungen **so frühzeitig wie möglich** (also spätestens vor Aufnahme in den Arbeitsbereich) auf.

**Insbesondere bei potentiellen Übergängern für den allgemeinen Arbeitsmarkt lädt der Sozialhilfeträger alle**, die bisher am Hilfeprozess beteiligt waren beziehungsweise weiterhin beteiligt sind, **zu einem Gesamtplangespräch (runder Tisch) ein**. Neben dem behinderten Menschen können dies je nach aktuellem Planungsstand sein: WfbM, IFD, Vertreter der Dienststellen der Agentur für Arbeit (i.d.R. Fachausschussmitglied) und so weiter. Der Sozialhilfeträger stimmt dann mit den Beteiligten konkrete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen sowie eine gegebenenfalls weitere IFD-Begleitung ab, sofern ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konkret in Frage kommt.

Vergleiche hierzu auch die Ausführungen unter Ziffer 4.3.2.

Die vom Fachausschuss und von den Teilnehmern des Gesamtplangesprächs im Einzelfall empfohlene Maßnahme, wie zum Beispiel die Aufnahme in den AB der WfbM, ist vom Sozialhilfeträger bei der Prüfung seiner Entscheidung bezüglich einer Kostenübernahme in Form eines Leistungsbescheides für den AB einer WfbM in dessen Erwägungen mit einzubeziehen. **Auch wenn zunächst aufgrund fehlender Leistungsfähigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt von allen Beteiligten zur Aufnahme in den AB der WfbM geraten wird und der Sozialhilfeträger ebenfalls diese Auffassung teilt, sollte bei der weiteren Hilfeplanung im AB von allen Beteiligten bei Personen, die sich weiterhin für den allgemeinen Arbeitsmarkt eignen, ein erneuter Integrations-**

**versuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Auge behalten werden.**

Zu den Rechtsbeziehungen – behinderter Mensch/Werkstatt/Rehabilitationsträger (Sozialhilfeträger) – vergleiche Anlage 7.

**5.3 Funktion des Fachausschusses im Integrationsverfahren im AB**

Rechtzeitig vor Beendigung des BBB (vgl. Ziff. 4) hat der Fachausschuss gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu abzugeben, **ob eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** einschließlich eines Integrationsprojekts oder **eine Beschäftigung im AB der WfbM** zweckmäßig erscheint. Zur Feststellung der Eignung sind Entwicklungs- und Praktikumsberichte für den Fachausschuss aussagekräftige Unterlagen.

§ 5 Abs.5 WVO sieht neben den üblichen Fachausschusssitzungen einmal jährlich **spezielle Sonderfachausschusssitzungen zum Thema Integration allgemeiner Arbeitsmarkt** vor. Bei diesen speziellen Sitzungen kann der Fachausschuss auf Vorschlag der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers eine Stellungnahme dazu abgeben, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen, und welche übergangsfördernden Maßnahmen im jeweiligen Einzelfall und in welchem zeitlichen Rahmen erforderlich sind.

Der Fachausschuss sollte sich im Rahmen des Integrationsverfahrens im AB mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Erscheint eine und wenn ja, welche übergangsfördernde Maßnahme innerhalb und außerhalb der Werkstatt beziehungsweise extern, aber in der Verantwortung der Werkstatt (z. B. zeitweise Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz s. 5.6.2 b)) zweckmäßig?

- Ist eine unmittelbare Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Beschäftigung in einem Integrationsprojekt (§ 132 SGB IX) sinnvoll?

Die diesbezügliche Auffassung des Fachausschuss ist vom zuständigen Träger der Sozialhilfe insbesondere auch bei der Erstellung und Fortschreibung des Gesamtplanes (s. 5.2) nach § 58 SGB XII zu berücksichtigen.

**5.4 Funktion des IFD und Rolle der weiteren Kooperationspartner im AB**

Der IFD arbeitet bei Fällen, für die ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommt, dem Fachausschuss zu. Der IFD kann gegenüber dem Fachausschuss bei Klienten, die er im Rahmen der betrieblichen Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt intensiv begleitet hat, fachdienstlich Stellung nehmen.

**Der IFD sollte zu Fachausschusssitzungen regelmäßig als Experte eingeladen werden.**

Sobald der IFD im Einzelfall aktiv wird, informiert er das Integrationsamt und den für die Einzelfallförderung zuständigen Leistungsträger.

Der IFD dokumentiert während der Maßnahmen im AB 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.**

Er begleitet die zu betreuenden Personen in Kooperation mit der WfbM bei der beruflichen Vorbereitung und Vermittlung und anschließend zur Arbeitsplatzsicherung.

Zur Rolle der Sonstigen vergleiche die Ausführungen zu 4.3.3



## 5.5 Individuelle Einzelmaßnahmen während des Arbeitsbereichs

Vergleiche hierzu auch die Ausführungen unter Ziffer 4.4.

## 5.6 Leistungen zur Vorbereitung, Vermittlung und Sicherung einer geeigneten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

### 5.6.1 Vorbereitungsgruppen

Unter einer Vorbereitungsgruppe wie zum Beispiel die so genannte Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten kann eine Zusammenfassung derjenigen behinderten Menschen einer WfbM verstanden werden, die nach Auffassung des Fachausschusses für eine zielgerichtete Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet scheinen und mit denen nach entsprechender Einwilligung des zuständigen Rehabilitationsträgers – durchaus auch individuell unterschiedliche – Übergangsfördernde Maßnahmen durchgeführt werden. Die Bildung einer Übergangsgruppe ist demnach noch keine eigenständige Fördermaßnahme, sondern vielmehr eine (möglicherweise auch „virtuelle“) Organisationseinheit derjenigen Beschäftigten der WfbM, die auf einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt vorbereitet werden. In Gruppen können vor allem berufsschulische Angebote und Angebote, die die Persönlichkeit des Einzelnen fördern, durchgeführt werden. Ansonsten ist nach bisherigen Erfahrungen eine individuelle Vorgehensweise zu bevorzugen.

### 5.6.2 Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt – Praktika/Einzel- und Gruppenauslagerung –

a) Praktika (Orientierung, Erprobung, Belastbarkeit) (vgl. 3.3.1 und 4.5.1)

b) Einzel- und Gruppenauslagerung

Falls sich nach drei Monaten Praktikum positive Entwicklungen im Bereich der relevanten Fähigkeiten zeigen, die jedoch trotz bisheriger Förderung noch nicht ausreichend sind um ein Arbeitsverhältnis außerhalb der WfbM begründen zu können, kann im Einzelfall zur weiteren Vorbereitung auf ein Arbeitsverhältnis außerhalb der WfbM auch die Möglichkeit der **Einzel- auslagerung des Werkstattplatzes** genutzt werden.

Diese Möglichkeit sollte in der Regel auf die Gesamtdauer (Praktika und Einzelauslagerung) von einem Jahr beschränkt sein.

Die Einzelauslagerung sollte zur Unterstützung der zeitnahen Aufnahme einer geeigneten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen (siehe 7.2.5 WE). (Anmerkung: Nur ausnahmsweise kann eine Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz auf Dauer als weitergehende Maßnahme gemäß Ziffer 4.3.3 b) 2. Strichaufzählung der WE erfolgen, und zwar für diejenigen behinderten Menschen, für die diese Form der Beschäftigung die optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und die derzeit höchsterreichbare Normalität darstellt).

**Der IFD sollte im Verlauf der Einzelauslagerung von der WfbM beteiligt werden, um in geeigneten Fällen weitere Vermittlungsschritte zu einem Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt frühzeitig unterstützen zu können.**

Der Einzelaußenarbeitsplatz sollte von der WfbM der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit, die für die Anerkennung der WfbM zuständig ist, mitgeteilt werden.

**Ebenso sollte die Einzelauslagerung dem Fachausschuss und dem zuständigen Leistungsträger frühzeitig zur Kenntnis gegeben und mit diesen abgestimmt werden. Der Leistungsträger wird über den Verlauf und das Ergebnis der Maßnahme von der WfbM unterricht-**

**tet.** Der IFD informiert den Leistungsträger mit seinen üblichen Berichten aus dem EDV- Dokumentationsverfahren KLIFD.

Es ist üblich, dass sich die WfbM darum bemüht, Aufträge vor Ort bei Auftraggebern der WfbM zu erledigen. Dies erfolgt in der Regel im Rahmen der Auftragsabwicklung und meist in Form der **Gruppenauslagerung**. Ausgelagerte Arbeitsgruppen (4.3.3 WE Dienstleistungsgruppen insbesondere in der Landschafts- und Gartenpflege und im Hauswirtschaftsbereich sowie Außenarbeitsgruppen in Betriebsstätten Dritter) bieten die Möglichkeit zu mehr „Normalität“ und sind ein gutes Umfeld zur Kompetenzerweiterung der behinderten Mitarbeiter. Sie dienen auch dem Abbau von Barrieren und können dem Einzelnen helfen, Berührungängste zu reduzieren. Sie können somit zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben beitragen.

**Bezüglich der Einrichtung von ausgelagerten Arbeitsgruppen, sollte der Fachausschuss von der Werkstatt informiert werden.**

Der Sozialhilfeträger sollte einen aktuellen **Überblick über die Anzahl von Werkstattplätzen, Plätzen in Außenarbeitsgruppen und Einzelarbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** haben. Darüber hinaus sollten ihm auch die jeweiligen **Integrationsprojekte im Kreis** bekannt sein (siehe auch auf KVJS-Internetseite Thema Integrationsunternehmen).

### 5.6.3 Rechtsstatus/Sozialversicherung

Der behinderte Mensch bleibt während des Praktikums beziehungsweise 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 arbeitsbeglei-

tende Betreuung auch während des Praktikums beziehungsweise 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).

### 5.6.4 Weiterzahlung Tagessätze und WfbM-Lohn

Die Tagessätze werden auch während der Praktika durch den Sozialhilfeträger zur Sicherstellung der oben genannten Aufgaben und Leistungen unvermindert weitergezahlt. Die WfbM zahlt auch den Werkstattlohn während der betrieblichen Erprobung weiter. Es ist darauf zu achten, dass vor allem bei Erprobungsmaßnahmen, deren Dauer drei Monate überschreitet, entsprechend der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung, auch Entgelte der Betriebe vereinbart werden. Dies gilt insbesondere für Einzelauslagerungen. Hierauf sollte sowohl die WfbM als auch der IFD achten.

### 5.6.5 Übernahme der Fahrtkosten

Für die Durchführung von betrieblichen Erprobungsmaßnahmen können zusätzliche Fahrtkosten entstehen. Diese trägt der für die Leistung der WfbM zuständige Leistungsträger.

### 5.6.6 Praktikantenvertrag/Werkvertrag

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte ein Praktikanten-/Werkvertrag abgeschlossen werden vergleiche Ziffer 7.2.5 WE , Ziffer 4.4.8 Gemeinsame Grundlagen

### 5.6.7 Haftungsfragen (Unfallversicherung, Kaskoschäden/Haftpflicht)

Die Teilnehmer/Praktikanten sind über den zuständigen Leistungsträger unfallversichert. Mitarbeiter der WfbM sind über die WfbM auch haftpflichtversichert. Bei Quer-einsteigern trägt der Betrieb das Haftungsrisiko. Der IFD haftet nur bei Vorsatz und



grober Fahrlässigkeit in Bezug auf erkennbare Risiken (z. B. Arbeitseinsatz Anfalls-kranker).

### 5.7 Leistungen bei Übergängen in reguläre Arbeitsverhältnisse auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Abklärung von finanziellen Leistungen bei Übergängen in reguläre Arbeitsverhältnisse erfolgt über den IFD in Kooperation mit den jeweiligen Leistungsträgern (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt, sonstige Rehabilitationsträgern).

Beispiele für finanzielle Leistungen siehe Nr. 4.5 der „Gemeinsamen Grundlagen“. Die aktuelle Fassung zu den möglichen finanziellen Leistungen siehe unter [http://www.integrationsaemter.de/webcom/show\\_download.php/\\_c-599/i.html](http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_download.php/_c-599/i.html) dort:

#### **ZB info - Behinderte Menschen im Beruf: Leistungen im Überblick**

Weitere Informationen ebenso: <http://www.kvjs.de/57.0.html>.

Arbeitgeber, die einen besonders betroffenen – in der Regel geistig behinderten – Klienten eines IFD neu einstellen, können in Baden-Württemberg eine zusätzliche Förderpauschale des Integrationsamts bekommen. Aktuelle Leistungen siehe unter: <http://www.kvjs.de/423.0.html>

Außerdem werden in einzelnen Kreisen in Baden-Württemberg zum Erhalt eines gefährdeten Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. ehemaliger WfbM-Beschäftigter) aufstockende Lohnkostenzuschüsse über den Träger der Eingliederungshilfe gewährt. Informationen, welche Kreise dies aktuell anbieten, können zum Beispiel über das Integrationsamt beim KVJS nachgefragt werden.

### 5.8 Rückkehroption WfbM nach gescheitertem Integrationsversuch

Als wesentlich für den Integrationserfolg, vor allem bei einem wesentlich geistig be-

hinderten Menschen, 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.

**Die Aufnahme oder Wiederaufnahme in die WfbM kann für wesentlich behinderte Menschen im Fall des Scheiterns eines Arbeitsverhältnisses oder im Fall des Scheiterns einer Ausbildung außerhalb der WfbM nicht in Frage gestellt werden. Die Betroffenen müssen sicher sein, dass ihr Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben in diesem Kontext erhalten bleibt. Dabei kann der Ort der Teilhabe gleichrangig sowohl der allgemeine Arbeitsmarkt (Betriebe und Dienststellen oder Integrationsunternehmen) als auch der besondere Arbeitsmarkt (WfbM oder vergleichbare Einrichtungen) sein.**

### 5.9 Rentenrechtliche Behandlung

Beschäftigte in der WfbM gelten – 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 als voll erwerbsgemindert. Voraussetzung für einen Rentenanspruch ist der Eintritt voller Erwerbsminderung vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (60 Monate) und das ununterbrochene Weiterbestehen voller Erwerbsminderung bis zur Erfüllung der Wartezeit von 240 Monaten. Diese zurückgelegten Pflichtbeitragszeiten

zählen auch zur Erfüllung der Wartezeit bei Altersrenten.

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.

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 Fünf-Tage-Woche mindestens sechs Stunden täglich arbeitet, sondern wenn dies unter den **dort üblichen Bedingungen** (ohne dauernde finanzielle Förderung und laufende personale Unterstützung, aufgrund eigener Fähigkeiten und Leistungen wettbewerbsfähig) möglich ist. **Unterscheiden sich die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Ausübung der täglichen Arbeitsvorgänge nicht wesentlich von den bisherigen (in der WfbM), so kann im Einzelfall davon ausgegangen werden, dass die volle Erwerbsminderung im Sinne der Rentenversicherung weiter besteht. (Anmerkung: Dies wurde von der DRV anlässlich der Erarbeitung der „Gemeinsamen Grundlagen“ nochmals grundsätzlich bestätigt, siehe 4.6.3 „Gemeinsame Grundlagen“).**

Die rentenversicherungsrechtlichen Voraussetzungen unterscheiden sich dabei von den Voraussetzungen für Leistungen nach dem SGB II und für Grundsicherungsleistungen nach dem SGB XII. Das heißt ein potentieller Übergänger zum allgemeinen Arbeitsmarkt kann zwar anspruchsberechtigt nach dem SGB II sein, gilt jedoch im Sinne der Rentenversicherung weiterhin als erwerbsunfähig.

**Anders verhält es sich bei den seelisch behinderten Menschen.** Hier wird auf die weiteren **Ausführungen unter Ziffer 6.2** dieser Empfehlungen verwiesen.

## 5.10 Empfehlungen/Rechtsgrundlagen und Tipps zum Integrationsverfahren im AB der WfbM

**Empfehlungen/Rechtsgrundlagen: Vergleiche Ziffer 4.8 Gemeinsame Grundlagen,**

§ 3 Abs. 1 und 3, § 4 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 und 3 WVO sowie

§ 2 Abs. 2 WVO, § 5 Abs.5 WVO, § 136 Abs. 1 Satz 3 SGB IX, § 132 SGB IX, § 8 SGB II,

§ 45 SGB II, § 43 Abs. 6 SGB VI

**Vergleiche Ziffer 3.2.4 Gemeinsame Grundlagen** sowie § 41 Abs. 2 Nr. 1 u.

§ 41 Abs. 1 Nr. 1 u.2 SGB IX in Verbindung mit § 54 SGB XII, Kapitel 2.2.2, § 5

Abs. 3 WVO, § 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX, § 5 Abs. 4 WVO, Kapitel 2.3 u. 5.1 sowie **Ziffer 3.2.1, Ziffer 3.2.3 in Verbindung mit**

**Ziffer 3.2.4 in Verbindung mit 3.2.5 Gemeinsame Grundlagen** und siehe **Kapitel 2 Gemeinsame Grundlagen**, Grundlagenpapier zum Fallmanagement sowie **Ziffer 4.3 und 4.5 Gemeinsame Grundlagen**, Ziffer 7 und 13 Werkstattempfehlungen

**Tipps/besondere Hinweise:**

- Für den Sozialhilfeträger ist es sinnvoll das **in der WfbM angewendete Förderprogramm** (z. B. MELBA, Karlsruher Profilverfahren) zur Testung des Leistungsvermögens des einzelnen Werkstattbesuchers zu kennen. Die WfbM kann das angewandte Förderprogramm zum Beispiel im Rahmen einer Fachausschusssitzung vorstellen. Gegebenenfalls sollte darauf hingewirkt werden, dass sowohl das Förderprogramm der WfbM als auch das vom IFD geführte Diagnoseverfahren und die jeweilige Dokumentation in Hinblick auf die Beschreibung der arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten gleiche oder zumindest ab-



gestimmte Bewertungsmaßstäbe erhalten.

- Der Sozialhilfeträger führt im Gesamtplan den angestoßenen Hilfeprozess mit Hilfe des bisherigen Eingliederungsplans und aktueller Entwicklungs- und Praktikumsberichte für potentielle Übergänger im AB fort. Es bedarf daher einer abgestimmten Zusammenarbeit zwischen den Bereichen der Eingliederungshilfesachbearbeitung, dem Fallmanagement und dem Fachausschuss der WfbM.  
Um den jeweiligen Entwicklungsstand der potentiellen Übergänger im Arbeitsbereich prüfen zu können, ist darüber hinaus auch eine zeitnahe Information und Abstimmung zwischen dem IFD, der WfbM und dem Sozialhilfeträger erforderlich. Dies schließt zum Beispiel auch die Unterrichtung des Sozialhilfeträgers über den Verlauf von Praktika in geeigneter Weise mit ein.
- Bei potentiellen Übergängern, die nicht direkt nach EV/BBB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können, kann bei weiterer positiver Prognose die Empfehlung für den Arbeitsbereich entsprechend zeitlich befristet werden. Sofern sinnvoll können auch Zwischenziele im Rahmen der Empfehlung getroffen werden (z. B. IFD-Beteiligung,

Fahrtraining ÖPNV durch die WfbM). § 2 Abs. 1 S.4 WVO ermöglicht es, neben dem IFD auch **andere Sachverständige zu den Fachausschusssitzungen hinzuzuziehen und zu hören**. Insbesondere in einer Sitzung nach § 5 Abs. 5 S.2 WVO (Sonderfachausschusssitzung mit dem Schwerpunktthema Übergang allgemeiner Arbeitsmarkt) kann es für den Sozialhilfeträger von Interesse sein, dass zum Beispiel Vertreter von Integrationsprojekten u.s.w. von der WfbM zu der Sitzung eingeladen werden.

- Vorsorglich sollte der Sozialhilfeträger von der WfbM bei jedem Ausscheiden eines Werkstattbeschäftigten aus der WfbM einen Abschlussbericht über den bisherigen Maßnahmeteilnehmer anfordern, um bei seinem eventuellen Wiedereintritt in die WfbM dessen Entwicklungen besser nachvollziehen zu können. Bei einem Wiedereintritt sollte gegebenenfalls auch eine aktuelle Stellungnahme des IFD im Rahmen des Fachausschussverfahrens eingeholt werden.
- Bezüglich der Klärungsmöglichkeiten des Sozialhilfeträgers außerhalb des Fachausschussverfahrens wird auf die Ausführungen bei den Tipps zu Ziffer 4 verwiesen.



## 6. Besonderheiten bei der Integration von seelisch behinderten und lernbehinderten Menschen

### 6.1 Wesentlich seelisch behinderte Menschen

#### 6.1.1 Wesentlich seelisch behinderte Jugendliche

Vorrangig sind hier gegenüber den Hilfen des Sozialhilfeträgers die Hilfen nach dem SGB VIII.

Kritisch bei Integrationsversuchen dieser jungen Personengruppe können strittige Fälle hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Jugendhilfe und Eingliederungshilfe zum Beispiel sein, wenn die Ausbildung dieser Jugendlichen nicht automatisch mit Vollendung des 18. Lebensjahres endet, sondern unter Umständen auch bis zur Vollendung bis 21. Lebensjahres und in Einzelfällen auch darüber hinaus andauert (vgl. Rundschreiben KVJS Dez.4-11/2007 vom 25.04.2007).

Aufgrund der unterschiedlichen Sichtweisen dieser Rehabilitationsträger und aufgrund der oftmals im Einzelfall strittigen Fragen, ob bereits eine drohende wesentliche Behinderung vorliegt, oder eventuell bestehende Defizite noch auf Erziehungsprobleme und Entwicklungsverzögerungen zurückzuführen sind, gestaltet es sich oft schwierig, eine einheitliche Linie bei der Koordinierung der Hilfeleistungen der Jugendämter und den Leistungen der Sozialhilfeträger und der damit verbundenen weiteren Lebens- und Berufswegeplanung zwischen diesen Rehabilitationsträgern zu finden.

Auch hier ist es unerlässlich, dass rechtzeitig gemeinsame Hilfeplangespräche, zum Beispiel in Form von Berufswegekonferenzen, erfolgen, um vor allem bei Jugendlichen, bei denen eine seelische Behinderung mit anderen Behinderungsarten

einhergeht, die notwendigen Hilfen planen zu können (vgl. auch Anlage 1 Begriffserläuterungen zum Hilfeplan).

#### 6.1.2 Wesentlich seelisch behinderte Erwachsene

##### 6.1.2.1 Allgemeines

Auch bei wesentlich seelisch behinderten Menschen im Erwachsenenbereich kann nicht von einer allgemeinen Wettbewerbs-, Vermittlungs- und Erwerbsfähigkeit ausgegangen werden. Die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe ist auch hier sehr umgebungsabhängig.

Der Ort der Teilhabe am Arbeitsleben kann und muss somit, wie bei den wesentlich geistig behinderten Menschen, auch zeitweise die WfbM sein.

##### 6.1.2.2 Wesentliche Behinderung

Seelisch behinderte Menschen können nur dann in die WfbM aufgenommen werden, wenn bei diesen zweifelsfrei das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII festgestellt ist und sie als voll erwerbsgemindert gelten. Ist Letzteres nicht der Fall, müssten auch vorrangige Eingliederungsmaßnahmen im Sinne des § 16 SGB II in Verbindung mit dem SGB III und § 33 SGB IX durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Feststellung einer wesentlichen seelischen Behinderung ist bei psychisch kranken Menschen zu beachten, dass die Beurteilung der gesundheitlichen Aspekte beziehungsweise des Vorliegens einer wesentlichen Behinderung nicht durch den ÖGD, sondern durch die Psychiatrischen Krankenhäuser erfolgt.



### **Anmerkung:**

Sofern zum Beispiel bei **psychisch kranken Menschen** der Rentenversicherungsträger das gesetzlich vorgeschriebene Fachausschussverfahren außer Acht lässt und bereits vor Abgabe der Empfehlung durch den Fachausschuss einen Leistungsbescheid für das EV/den BBB erlässt, besteht für das Fachausschussmitglied des Sozialhilfeträgers die Möglichkeit etwaige Bedenken (z. B. wegen eines fehlenden Nachweises über das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung beim Maßnahmeteilnehmer) hinsichtlich einer späteren Aufnahmemöglichkeit in den Arbeitsbereich der WfbM in der Fachausschussempfehlung schriftlich festzuhalten.

#### **6.1.2.3 Wesentliche Voraussetzungen für die Integration**

Menschen mit einer seelischen Erkrankung fällt es oftmals schwer, sich zu ihrer Behinderung zu bekennen. Manchen fehlt krankheitsbedingt vor allem die Einsicht, erkrankt zu sein. Deshalb lehnen es einige von ihnen ab, einen Schwerbehindertenausweis beim Versorgungsamt oder aber eine Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, da die Feststellung aus ihrer Sicht Ihre Krankheit „dokumentiert“, beziehungsweise sie befürchten, durch einen Ausweis „abgestempelt“ oder ausgegrenzt zu werden. Die Ablehnung des Schwerbehindertenausweises ist insofern problematisch, da damit auch auf Fördermöglichkeiten durch das Integrationsamt für die berufliche Teilhabe (z. B. Lohnkostenzuschüsse, Begleitung durch den IFD, etc.), sowie spezielle (höhere) Zuschüsse durch die Arbeitsverwaltung nicht zur Verfügung stehen. Ebenso wird damit auf den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen verzichtet. Die Integrationsfachdienste beraten zu den Vorteilen des Schwerbehindertenausweises oder zum Beispiel, ob es nach Ihrer Einschätzung sinnvoll beziehungsweise aussichtsreich ist, einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen.

In der Praxis zeigt sich manchmal, dass psychisch kranke Menschen gar keine Aufnahme in die Werkstätten wünschen, sondern eher alternative Beschäftigungsangebote anstreben, zumal sie häufig bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig waren (so genannte Quereinsteiger) und eine Beschäftigung in der WfbM dann als ein persönliches Scheitern empfinden. Trotzdem liegt heute der Schwerpunkt der Leistungen für psychisch Kranke und seelisch behinderte Menschen immer noch im Bereich der Sozialhilfe und zwar in den Wohnheimleistungen (einschließlich betreutem Wohnen) und in der Werkstatt.

**Hier wird deutlich, dass dem Wunsch nach einer künftigen Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb einer WfbM nicht ausreichend Beachtung beigemessen wird. Die eigentlich vorrangigen Rehabilitationsträger verlagern zum Beispiel aus Kostengesichtspunkten diese Hilfefälle oft zu schnell in das nachrangige System der WfbM auf Kosten der Sozialhilfeträger.**

**Die bis heute noch bestehenden institutionellen Denkweisen erschweren auch hier einen ganzheitlichen Hilfeansatz, der gerade für psychisch kranke Menschen von ganz besonderer Bedeutung ist.**

Vor allem bei jüngeren psychisch kranken Personen sollte der Sozialhilfeträger im Rahmen des Nachrangs der WfbM prüfen, ob vorrangig medizinische und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen bei den vorrangigen Kostenträgern beantragt und durchgeführt wurden beziehungsweise durchgeführt werden können.

**Die Planung von weiteren medizinischen Maßnahmen beziehungsweise von alternativen Beschäftigungsangeboten zur WfbM sollte daher schon frühzeitig, bereits während der medizinischen Rehabilitation – sinnvoller Weise unter Beteiligung des Sozialhilfeträgers – erfolgen, so dass hier eine aufei-**

**ander abgestimmte Koordinierung der Hilfen der Krankenkassen, der Agentur für Arbeit und für den Fall des Scheiterns mit dem Sozialhilfeträger sichergestellt ist.** Auch bleibt es dem Träger der Sozialhilfe unbenommen, nach § 45 SGB II die gemeinsame Einigungsstelle zur Klärung der Erwerbsfähigkeit anzurufen.

Oft scheitern Integrationsversuche beim Personenkreis der psychisch kranken Menschen aber auch, weil sie **starken Schwankungen ihres gesundheitlichen Zustandes und ihres psychischen Befindens** unterliegen. Dies führt dann häufig bei diesem psychisch labilen Personenkreis zu einer Stagnation oder gar zu einem Rückschritt des Erreichten.

In der Praxis gibt es neben Werkstätten zwar andere Angebote der beruflichen Eingliederung, diese sind aber oftmals an zu hohe Leistungsansprüche geknüpft (z. B. Vollzeitanforderung).

Trotz dieser bestehenden Problematiken sollte auch für diesen Personenkreis im Rahmen der Hilfeplanung immer wieder die Möglichkeit eines Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Thema sein.

Wichtige Voraussetzungen hierfür sind zum Beispiel:

1. Bereits im Arbeitsbereich der WfbM sollte eine **Vollbeschäftigung** angestrebt werden.
2. Es muss eine **dauerhafte und verlässliche Begleitstruktur** sichergestellt werden (z. B. IFD), die diese behinderten Menschen bei Krisen und persönlichen Problemen betreut.

Geeignet für den Personenkreis der seelisch behinderten Menschen sind daher insbesondere Integrationsprojekte, die Schaffung integrierter Arbeitsplätze, die Kooperation mit der Erwerbswirtschaft, die Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen.

#### 6.1.2.4 Rentenrechtliche Behandlung

Zur rentenrechtlichen Behandlung dieses Personenkreises bei einem gescheiterten Integrationsversuch ist folgendes anzumerken:

Bei seelisch behinderten Menschen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit durch die Maßnahme in der WfbM wiedererlangen und einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden konnten, 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) zurückzuführen ist. Handelt es sich um einen gescheiterten Eingliederungsversuch, so ergeben sich daraus in der Regel keine Nachteile. Liegt dagegen ein **neuer** Leistungsfall vor, so zählen sowohl die innerhalb als auch die außerhalb der WfbM zurückgelegten Beitragszeiten zur Erfüllung der 60 Monate Wartezeit für die Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Auch die weitere Voraussetzung, dass mindestens drei Jahre versicherungspflichtige Zeiten im Fünf-Jahreszeitraum vor dem neuen Leistungsfall erforderlich sind, wird mit Pflichtbeitragszeiten, die in und außerhalb der WfbM zurückgelegt sind, erfüllt.

Ob eine Eingliederung erfolgreich ist, hängt bei diesem Personenkreis nicht von einer bestimmten, für alle Versicherten einheitlichen Dauer ab, sondern lässt sich nach Überzeugung des Gesetzgebers nur nach den Umständen jedes Einzelfalles beurteilen.

**Zur Vermeidung von Nachteilen empfiehlt es sich, bei Zweifelsfällen die rentenrechtliche Bewertung im Einzelfall**



vor der Aufnahme einer geeigneten Beschäftigung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger durch den IFD klären zu lassen!

## 6.2 Lernbehinderte Menschen/ Förderschüler

### 6.2.1 Besonderheiten dieser Personengruppe

Bei Problemen mit Grenzfällen hinsichtlich des Vorliegens einer **wesentlichen** geistige Behinderung/leichten geistigen Behinderung (**Lernbehinderung**) beziehungsweise bei gescheiterten Integrationsversuchen von Förderschülern sollte Folgendes beachtet werden:

Lernbehinderte/Förderschüler sind nicht wesentlich behindert im Sinne des § 53 SGB XII und haben daher keinen Rechtsanspruch auf Eingliederungshilfe. Die Zuständigkeit bezüglich der Hilfen zur Teilhabe für diesen Personenkreis der Lernbehinderten liegt originär im Bereich der Agenturen für Arbeit/ARGEn.

Aufgrund der Lernbeeinträchtigung haben diese jungen Menschen ihre Schullaufbahn in der Förderschule und einem nach der 9. Klasse sich anschließenden berufsvorbereitenden Jahr beendet. Dieses letzte Jahr schließen diese Schüler formal mit einem Hauptschulabschluss ab. Trotz des absolvierten Hauptschulabschlusses **erfüllen manche Klienten aus diesem Personenkreis nicht die qualitativen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, zum Beispiel wenn eine weitere gesundheitliche Beeinträchtigung hinzukommt. Hier wird dann häufig den Absolventen der Regelschulen der Vorzug gegeben. Andererseits sind diese Förderschüler jedoch trotz der bei ihnen bestehenden Leistungsdefizite für eine Beschäftigung in der WfbM in der Regel überqualifiziert.**

**Dieser Personenkreis bewegt sich im Grenzbereich der Leistungssysteme der Agentur für Arbeit und des Sozialhilfeträgers und führt dort oft zu Abstimmungsproblemen.**

Letztendlich kann dies zur Folge haben, dass es bereits in jungen Jahren bei diesen Menschen, falls die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit erschöpft sein sollten, zu einer Umlenkung des Hilfefalls durch den eigentlich vorrangigen Rehabilitationsträger in das Hilfesystem des Sozialhilfeträgers beziehungsweise zur Arbeitslosigkeit kommt. Es empfiehlt sich daher in strittigen Fällen zur Klärung, ob eine wesentliche Behinderung vorliegt, eine aktuelle amtsärztliche Stellungnahme einzuholen.

Darüber hinaus sollten sich die Sozialhilfeträger zusammen mit den anderen Rehabilitationsträgern und sonstigen verantwortlichen Stellen immer wieder einen aktuellen Überblick über die Größe und den Stellenwert dieser Personengruppe im eigenen Kreis verschaffen um rechtzeitig die notwendigen behinderungsbedingten Hilfemöglichkeiten der an der Eingliederung beteiligten Netzwerkpartner abstimmen und sicherstellen zu können.

### 6.2.2 Tipps/besondere Hinweise

Sollte bei einem ehemaligen Förderschüler aufgrund aktueller amtsärztlicher Stellungnahme die wesentliche Behinderung festgestellt werden, empfiehlt es sich, die bisher durchgeführte Vorförderung (i. d. R. durch die Agentur für Arbeit) daraufhin zu prüfen, weshalb die bisher durchgeführten Maßnahmen gescheitert sind. Hier kann es sinnvoll sein, Integrationsversuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Beispiel durch die Beteiligung des IFD im Rahmen des Fachausschussverfahrens weiterzuverfolgen.

# Anlage 1

## Begriffserläuterungen, Abkürzungen, Fundstellen\*

### Begriffserläuterungen

#### Berufswegekonferenz/Berufswegeplanung

Im Rahmen von **Berufswegekonferenzen**, die **von der Schule zu initiieren ist, erfolgt die einzelfallbezogene Berufswegeplanung**. Eine Berufswegekonferenz befasst sich mit der konkreten Situation einzelner Menschen. Berufswegekonferenzen werden von der Sonderschule in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst für ihre Schüler einberufen. Die Schule erfasst zuvor die Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler durch eine Kompetenzanalyse nach landesweit einheitlichen Kriterien. Das Vorliegen dieser Kompetenzanalyse ist Voraussetzung, um Unterstützung durch den Integrationsfachdienst zu erhalten.

Alle wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden bei der Berufswegekonferenz mit den Betroffenen, ihren Angehörigen, der Bundesagentur für Arbeit und wenn nötig auch der Werkstatt für behinderte Menschen getroffen. Zum Ende der schulischen und beruflichen Bildung und Vorbereitung wird auch der Träger der Eingliederungshilfe in die Berufswegekonferenz einbezogen.

Die Berufswegekonferenz stellt somit ein „kleines Netzwerk“ dar, das von einem „Teilhabeteam“ gebildet wird und unmittelbar an der Planung und Vorbereitung des Übergangs in die Berufswelt arbeitet.

#### Eingliederungsplan nach § 40 SGB IX

Die WfbM ist verpflichtet während der Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs einen Eingliederungsplan zu erstellen und fortzuschreiben. In ihm werden Eignung oder die erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den einzelnen Maßnahmeteilnehmer festgehalten.

derlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den einzelnen Maßnahmeteilnehmer festgehalten.

Damit der Eingliederungsplan seiner Funktion gerecht werden kann, muss er mindestens Aussagen enthalten über

- das Ausmaß und die Auswirkungen der Behinderung,
- die schulische und berufliche Vorgeschichte,
- das Ergebnis der Berufsberatung,
- die individuelle Zielrichtung des Berufsbildungsbereiches,
- die gebotenen Fördermaßnahmen unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus dem Eingangsverfahren,
- erforderliche begleitende Maßnahmen im Berufsbildungsbereich und
- die Perspektiven im Hinblick auf den anzustrebenden Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Sonstige Probleme zum Beispiel im sozialen Bereich können zusätzlich in diesem Plan vermerkt werden.

Der **Eingliederungsplan** der WfbM **fließt für potentielle Übergänger in den Teilhabeplan ein**. Er wird in jedem Fall **Bestandteil des Gesamtplans**.

#### Gesamtplan nach § 58 SGB XII

Er gilt ausschließlich für die Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach SGB XII. Auch hier sollen Planung und Durchführung der Leistungen im Zusammenwirken mit dem behinderten Menschen und den sonstigen Beteiligten erfolgen. Der gesetzliche Auftrag zur Erstellung eines Gesamtplans nach § 58 SGB XII liegt beim Sozialhilfeträger. Er trägt somit auch die Gesamtverantwortung.



Der Gesamtplan dient der Steuerung und Dokumentation von Hilfeprozessen. Zu den Aufgaben dieses Plans gehört es, eine Übereinstimmung über das Eingliederungsziel, Art und Umfang der vereinbarten Leistungen zu erlangen. Er stellt jedoch keine Entscheidung über die einzelne Leistung dar und ist somit kein Verwaltungsakt.

#### Der **Gesamtplan**

- ist die **Grundlage** für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen („**so frühzeitig wie möglich ... zur Durchführung**“), um das Ziel der Eingliederungshilfe erreichen zu können, und damit die Grundlage für die Entscheidung des Sozialhilfeträgers. Er ersetzt jedoch nicht ärztliche und/oder pädagogisch erforderliche Gutachten, Stellungnahmen.
- ermöglicht die **Steuerung** des Einzelfalles (ggf. Fortschreibung des Gesamtplanes): zielgenaue und bedarfsgerechte Leistung; Stärkung der Fähigkeiten; Minimierung der Beeinträchtigungen beziehungsweise Stabilisierung des Erreichten.
- ermöglicht eine **effizientere Nutzung** aller zur Verfügung stehenden Ressourcen (finanziell und personell beim Leistungsträger, -berechtigten und -erbringer).
- ist durch die kontinuierliche Fortschreibung ein **Instrument zur Messbarkeit** des Erfolges (bzw. Misserfolges) der bewilligten und tatsächlich erbrachten Leistungen (Qualitätssicherung).
- stellt sicher, dass bei **Wechsel** der Leistung (z. B.: Schule in Arbeit/Beschäftigung) beziehungsweise des Leistungs-/Rehabilitationsträgers (z. B.: Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen: Wechsel vom Berufsbildungsbereich – zuständig: Agentur für Arbeit – in den Arbeitsbereich: zuständig Sozialhilfeträger nach § 40 Abs. 1 Nr. 7 BSHG (§ 54 Abs. 1 SGB XII) keine Informationen verloren gehen (bisher Erreichtes; bisherige Maßnahmen mit welchem Erfolg bzw. „Misserfolg“).

Auf das KVJS-Grundlagenpapier zum Fallmanagement in der Eingliederungshilfe wird verwiesen.

**Hilfeplan** (Hilfeplanverfahren) ist ein Verfahren nach **§ 36 SGB VIII**. Es gilt ausschließlich für die Hilfen zur Erziehung sowie die Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§ 35 a SGB VIII). Es umfasst alle Beteiligte: Personensorgeberechtigte, das Kind oder den Jugendlichen, den Leistungsträger und den oder die Leistungserbringer. Bei der Planung: Betroffene und Leistungsträger und bei der Ausführung und Überprüfung auch die Leistungserbringer. Dieser Hilfeplan kann ebenfalls ein Element des Teilhabeplanes sein.

#### **Kompetenzanalyse**

Die Kompetenzanalyse wurde vom Arbeitsausschuss „Schulen“ zur Feststellung der Fähigkeiten von Sonderschülerinnen und Sonderschülern erarbeitet. Sie enthält die im Zusammenhang mit der individuellen Berufswegeplanung getroffenen Feststellungen zur Leistungsbewertung und Entwicklung für die einzelnen Schüler. Sie wird von den Schulen als Grundlage für die Unterstützung und die weiteren Vermittlungsaktivitäten in Kooperation mit dem IFD erstellt. Sie kann ebenso zum Bestandteil des Teilhabeplans werden.

Die Kompetenzanalyse wurde zwischenzeitlich vom baden-württembergischen Kultusministerium in allen Schulen für Geistigbehinderte eingeführt.

#### **Netzwerkkonferenz**

Die **Netzwerkkonferenz ist ein regionales einzelfallübergreifendes Instrument im Landkreis** zur Beteiligung und verantwortungsvollen Einbindung aller am Integrationsprozess beteiligten Partner, also auch dem Sozialhilfeträger.

#### **Teilhabeplan**

Der **Teilhabeplan** ist ein **Leistungsträger übergreifendes Instrument**. Er **basiert auf § 10 SGB IX**. Er bindet nach einheitli-

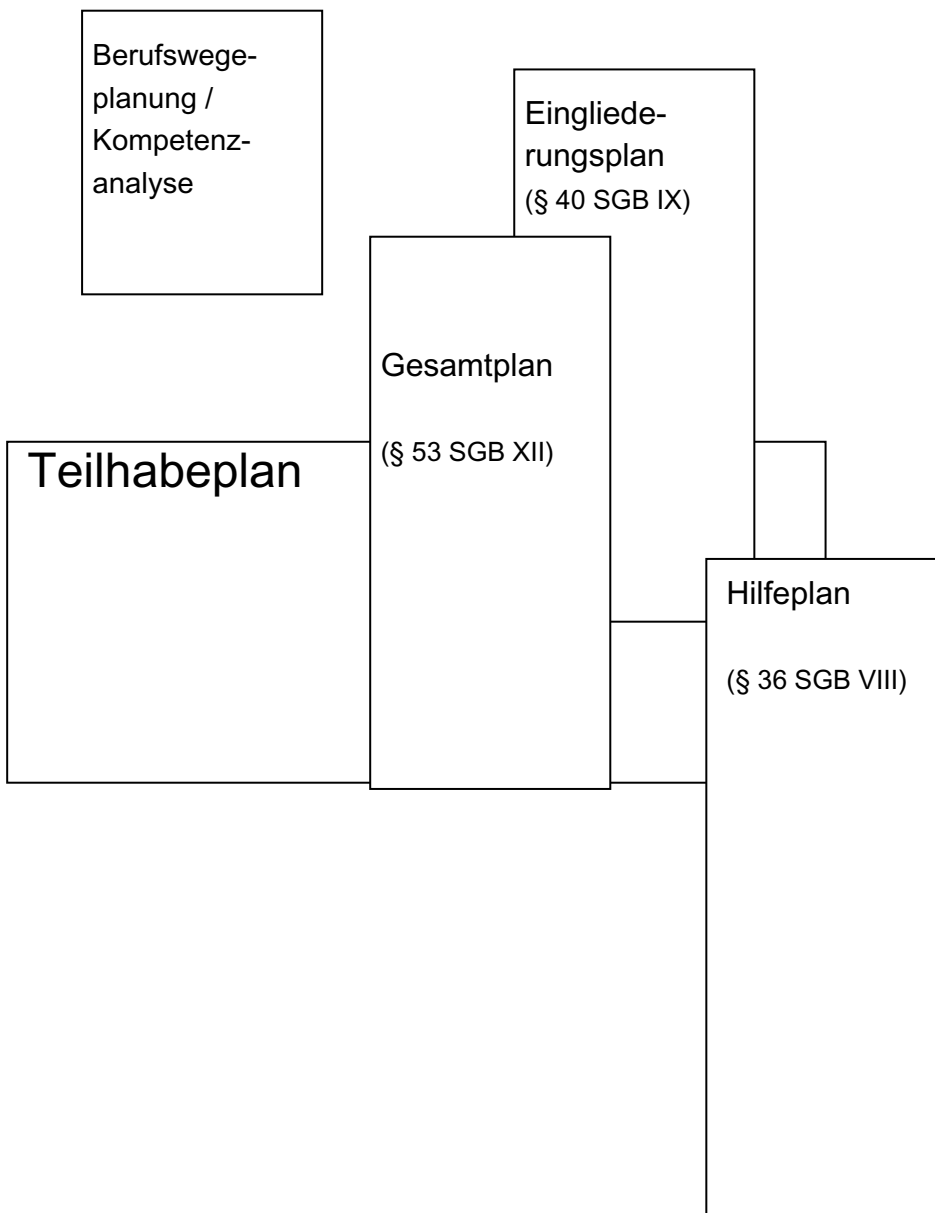
chen Kriterien alle Träger, die nach SGB IX zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verpflichtet sind und sonstige Beteiligte ein. Er umfasst die Planung, Durchführung und Überprüfung aller erforderlichen Leistungen. Insofern können Gesamtplan, Eingliederungsplan oder Hilfeplan (für die Eingliederungshilfe von seelisch behinderten Kindern und Jugendlichen) Elemente des Teilhabeplanes sein. Dies gilt auch für die im Rahmen der Berufswegeplanung getroffenen Feststellungen, die die Schulen in Kooperation mit den IFD in Kompetenzanalyse getroffen haben.

Dieser Plan dokumentiert somit verbindlich für alle Beteiligten, die an der Integration

des behinderten Menschen mitwirken, die notwendigen Leistungen und Verabredungen der beteiligten Stellen.

Der Teilhabeplan wird in der Regel vom IFD in Abstimmung mit den jeweiligen Leistungsträgern geführt.

Die Ausgestaltung der Teilhabepläne sowie Inhalt, Umfang und Wirkungsbereich sind in der Gemeinsamen Empfehlung „Teilhabeplan“ nach § 13 Abs. 2 Nr. 5 festgeschrieben. Sofern die erforderlichen **Leistungen in Form des Persönlichen Budgets** ausgeführt werden, wird die Zielvereinbarung nach § 4 Budgetverordnung ebenfalls in den Teilhabeplan aufgenommen.





## **Abkürzungen:**

AfA	Agentur für Arbeit
BAGÜS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger
BOBBB	Betriebsorientierter Berufsbildungsbereich
BVE	Berufsvorbereitende Bildungseinrichtungen
DRV	Deutsche Rentenversicherung
FA	Fachausschuss
FAM	Fachausschussmitglied
IFD	Integrationsfachdienst
KoBV	Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
PIC	Projekt Integrationscoach
SHTr	Sozialhilfeträger
WE	Werkstattempfehlungen der BAGÜS
WVO	Werkstättenverordnung

## **Fundstellen:**

**Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGÜS) Orientierungshilfe zum Behindertenbegriff ([www.bagues.de](http://www.bagues.de))**



## Anlage 2

# Netzwerk- und Berufswegekonferenz\*

### **Schnittstellenkonzeption zur Kooperation mit den Integrationsfachdiensten bei der beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung behinderter Menschen aus Schulen und Werkstätten zur Teilhabe am Arbeitsleben**

#### **1. Einleitung**

Zur Zielgruppe des Integrationsfachdienstes (IFD) gehören nach dem SGB IX ausdrücklich schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung des IFD angewiesen sind und schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. In der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung des IFD ist die Unterstützung des Übergangs Schule/allgemeiner Arbeitsmarkt ebenso enthalten, wie die schulischen Einrichtungen und die WfbM ausdrücklich als Kooperationspartner genannt sind. Der IFD hat ein Leistungsträger übergreifendes Mandat. Es umfasst den gesamten Unterstützungsprozess von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung bis zur Anbahnung und Sicherung der Beschäftigung. Dabei ist der IFD generell auch Ansprechpartner der Arbeitgeber in allen Fragen rund um die berufliche Teilhabe dieser Zielgruppe. Alle relevanten Beteiligten haben die Verpflichtung, eng und vertrauensvoll zu kooperieren.

**Zielgruppe der Berufswegekonferenz (BWK)** sind die Schülerinnen und Schüler, die in Ihrer Leistungsfähigkeit zwischen der WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingeschätzt werden, die sich eigenständig im Berufsverkehr bewegen können (berufliche Mobilität) und die willens und in

der Lage sind, ihre beruflichen Fähigkeiten unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (weiter) zu entwickeln.

Aufgabe der Werkstufe der Schule für geistig behinderte Menschen ist insbesondere die (berufs-) schulische Bildung und die berufspraktische Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben. Dabei spielt die Erziehung zur weitgehenden Selbstständigkeit und zu eigenverantwortlichem Handeln unter integrativen Gesichtspunkten eine zentrale Rolle. Von besonderer Bedeutung sind Orientierungs-, Erprobungs- und Belastungspraktika unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Diese werden innerschulisch vorbereitet und in Kooperation mit dem IFD umgesetzt.

Aufgabe der WfbM ist es, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit sowie die Persönlichkeit behinderter Menschen einzuschätzen und zu entwickeln und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Geeignete behinderte Menschen soll die WfbM gezielt auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten. Auch sie kooperiert dabei mit dem IFD.

#### **2. Möglichkeiten und Grenzen der Teilhabe am Arbeitsleben für die Zielgruppe**

##### **Grundaussage 1**

**Bei frühzeitiger und gezielter Förderung können geistig behinderte Menschen erstaunliche berufliche und soziale Fähigkeiten entwickeln. Die Teilhabe am Arbeitsleben lässt sich um so erfolgreicher gestalten, je mehr die hierzu erforderlichen Fähigkeiten unter realen Bedingungen gefördert werden können.**



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 Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

So konnten in einigen Regionen Baden-Württembergs Übergänge aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt hin seit vielen Jahren erfolgreich gestaltet werden. Bereits seit den frühen 90-er-Jahren (des letzten Jahrhunderts) hatten die früheren Landeswohlfahrtsverbände in Baden und Württemberg zukunftsweisende Konzepte in Schulen, Werkstätten und bei den Integrationsfachdiensten für die Zielgruppe zur Verbesserung der beruflichen Vorbereitung und Bildung sowie zur Vermittlung in eine angemessene Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Der Erfolg dieser frühen Bemühungen hat auch die Gesetzgebung beeinflusst.

**Grundaussage 2**  
**Zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen für besonders betroffene behinderte Menschen neben dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der WfbM nun auch die Integrationsunternehmen zur Verfügung. Diese Angebote stehen gleichwertig nebeneinander und bilden als Ganzes den Arbeitsmarkt für behinderte Menschen. Sie sollen sowohl miteinander verzahnt werden, als auch jederzeit für Übergänge in jede Richtung durchlässig bleiben.**

Mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) zum 01.07.2001 haben sich die Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben weiter verbessert.

Frühere Ziele der Modellprojekte wurden zum gesetzlichen Auftrag der Leistungsträger sowie der IFD beziehungsweise der WfbM (vgl. §§ 33 ff, 109 ff, 132 ff sowie 137 ff SGB IX). Zwischen der WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurde die

Möglichkeit geschaffen, zur Teilhabe am Arbeitsleben auch in einem Integrationsunternehmen unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt zu werden. (s. Grafik S. 42 oben)

**Grundaussage 3**  
**Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes findet dann statt, wenn behinderte Menschen durch Ihre Arbeit einen eigenständigen und angemessenen Beitrag zum Betriebsergebnis leisten können. Ein Indikator für diesen Beitrag ist die Anerkennung von Kunden, Kollegen und Vorgesetzten.**

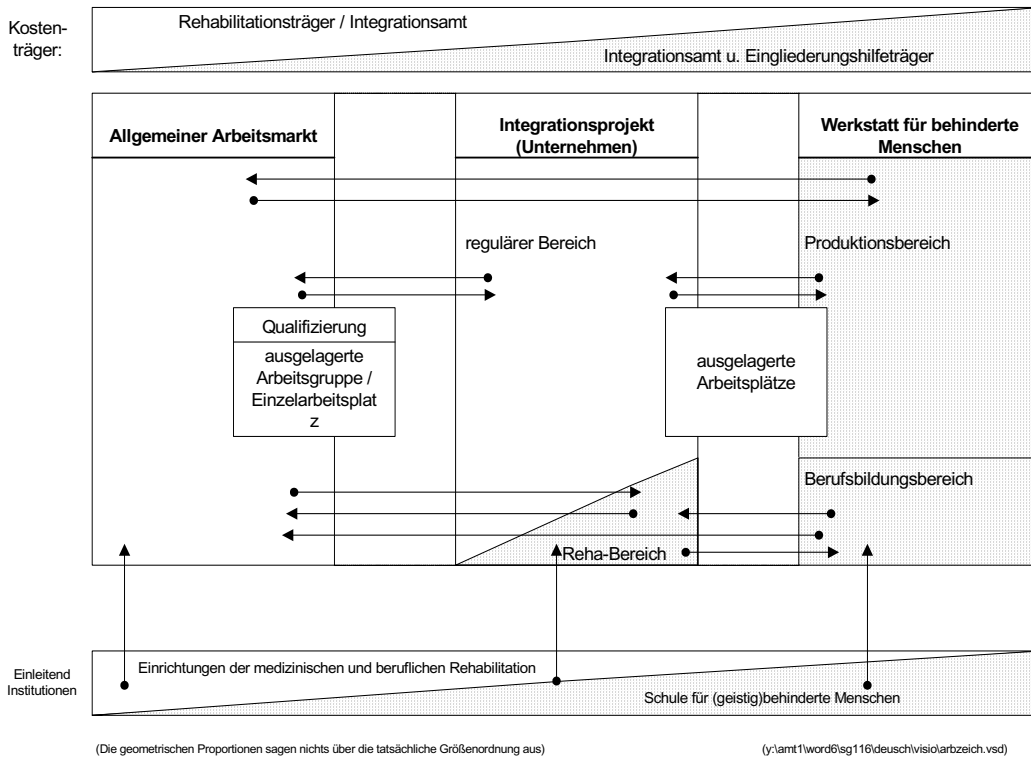
Die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt ist nur dann sinnvoll und nachhaltig erreichbar, wenn ein fähigkeitsadäquater Arbeitsplatz zur Verfügung steht (oder eingerichtet bzw. organisiert werden kann) und ein geeignetes personales Umfeld eine Teilhabeperspektive ermöglicht.

Das heißt, es muss die Chance bestehen, dass der behinderte Arbeitnehmer aufgrund seiner Fähigkeiten und Leistungen einen messbaren und von Kollegen und Vorgesetzten anerkannten Beitrag zum Betriebsergebnis beisteuern kann und er damit ganz überwiegend (=> 50 %) die geschuldete Arbeitsleistung selbst erbringen kann.

**Grundaussage 4**  
**Trotz aller Erfolge am allgemeinen Arbeitsmarkt im Einzelfall: geistig behinderte Menschen bleiben auch bei optimaler Förderung in ihrer Erwerbsvermittlungs- und Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt.**

Nach gezielter Vorbereitung können geistig behinderte Menschen im Einzelfall und unter geeigneten Bedingungen den Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes weitgehend entsprechen. Ihre Anpassungs- und Leistungsfähigkeit ist jedoch sehr umgebungsabhängig. Es ist klar, dass

## Arbeitsmarkt für behinderte Menschen



IFD zur Stabilisierung der Beschäftigungssituation im Prinzip ständig verfügbar sein müssen.

Trotzdem 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 führen. Gleiches gilt für den Wegfall von Aufträgen oder Arbeitsplätzen durch Rationalisierung, Umstrukturierung beziehungsweise wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers.

Insofern 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. Menschen dieser Zielgruppe können nicht dogmatisch ein Berufsleben lang in das eine oder andere „Lager“ eingeteilt werden. Wir brauchen

eine Abkehr von der „entweder-oder“-Diskussion und eine zum allgemeinen Arbeitsmarkt hin „offene“ WfbM.

### 3. Bisherige Erfolge/Voraussetzungen zur nachhaltigen Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben

Es gibt eine wachsende Zahl von Sonderschulen, Werkstätten und Integrationsprojekten die gemeinsam mit den gesetzlichen Leistungsträgern und den vom Kommunalverband für Jugend und Soziales, Baden-Württemberg (KVJS) beauftragten IFD konsequent an diesem Ziel arbeiten. Die Vermittlungszahlen der IFD aus Schulen und Werkstätten sind in den letzten Jahren langsam aber stetig gewachsen. In 2004 wurden insgesamt 1007 (in 2003 waren es 1048) Arbeitsverhältnisse durch die IFD erreicht. Davon waren in 2004 138 und in 2003 122 geistig behinderte Menschen. Die Vermittlungserfolge der letzten Jahre verteilen sich jedoch noch sehr uneinheitlich über das Land.



Dort wo bereits heute sehr gute Vermittlungserfolge zu verzeichnen sind, ist dies in der Regel das Ergebnis einer engen und verbindlichen Zusammenarbeit aller Beteiligten. Dort wo diese Absprachen nicht oder nur zum Teil greifen, sind in der Regel die Erfolge auch geringer. Der Erfolg im Einzelfall hängt also nicht nur wesentlich von der gezielten beruflichen Vorbereitung und professionellen Begleitung ab, sondern erfordert gleichermaßen auch ein verbindliches und reibungsloses Zusammenwirken aller am Integrationsprozess Beteiligten.

**Grundaussage 5**  
**Nachhaltige Wirksamkeit erfordert standardisierte Konzepte zur gemeinsamen beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung und die lokale/regionale sowie landesweite Vernetzung mit verbindlichen Umsetzungs- und Kooperationsregelungen.**

Aus der Vielzahl positiver Beispiele und Erfahrungen heraus hat der KVJS die bereits 1999 in Modellregionen entwickelte und 2002 überarbeitete Schnittstellenkonzeption zur Einführung und Verstetigung der „Netzwerk- und Berufswegekonzferenz“ aktuell weiterentwickelt und wird diese nun flächendeckend in Baden-Württemberg einführen. Die Schnittstellenkonzeption hat bundesweite Beachtung gefunden.

#### **4. Einführung und Arbeitsweise der Netzwerk- und Berufswegekonzferenzen**

Das Integrationsamt beim KVJS wird im Rahmen der Strukturverantwortung für die IFD und in Abstimmung mit den Stadt- und Landkreisen beziehungsweise den Agenturen für Arbeit sowie der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise den Ministerien für Arbeit und Soziales beziehungsweise Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg die **Netzwerk- und Berufswegekonzferenzen** in allen Arbeitsagenturbezirken einrichten. Die Einrichtung der BWK ist auch konzeptioneller

Bestandteil der Modellvorhaben PIC und KoBV. Sie erfolgt an diesen Standorten im Rahmen der Modellprojekte.

**Grundaussage 6**  
**Die Netzwerkkonzferenzen bilden den formalen Rahmen in dem alle lokalen/ regionalen Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes sowie die Leistungsträger vertreten sind die zur Integration der Zielgruppe beitragen können/sollen.**

Ziel ist es, in gemeinsamer Verantwortung verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen zu treffen, sie einzuführen und deren Wirksamkeit zu überwachen, damit die erforderlichen Maßnahmen und Leistungen zur beruflichen Bildung und Vorbereitung nach Möglichkeit unter Nutzung des allgemeinen Arbeitsmarktes wirksam werden. Zur Unterstützung des Einzelfalles wird durch die Netzwerkkonzferenz die Berufswegekonzferenz eingeführt. Die Netzwerkkonzferenzen finden in der Regel einmal im Jahr auf Einladung des Integrationsamts (ggf. auch des IFD) in jedem Arbeitsagenturbezirk statt.

**Grundaussage 7**  
**Die individuelle Berufswegeplanung erfolgt in der Berufswegekonzferenz (BWK). Mit der BWK wird die berufliche Bildung, Vorbereitung, Erprobung und Platzierung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Einzelfall gemeinsam geplant, umgesetzt und ausgewertet.**

Es ist zunächst Aufgabe der jeweiligen Schule, die BWK in Kooperation mit dem IFD für ihre Schüler ein- und durchzuführen. Die gemeinsame Berufswegeplanung erfolgt im Einzelfall in der BWK und beginnt bereits mit dem Einstieg in die Werkstufe der Schule (i. d. R. ab dem 10. Schulbesuchsjahr).

Der Kooperationsprozess beginnt auf Einladung der Schule mit einer **gemeinsamen Informationsveranstaltung** von Schule, Arbeitsagentur (Berufsberatung), IFD, Wf-

bM und gegebenenfalls weiteren Akteuren (Bildungsträger oder regional operierende Rehabilitationseinrichtungen). **Ziel dieser Veranstaltung** ist es, den Schülern und Eltern einen Überblick über den bevorstehenden Prozess der beruflichen Bildung und Vorbereitung zur Teilhabe am Arbeitsleben und das Zusammenspiel aller Prozessbeteiligten zu ermöglichen.

**Ziel der BWK** ist die verbindliche Planung, Umsetzung und Auswertung aller im Einzelfall erforderlichen Schritte, um den individuell „richtigen“ Weg für die/den jeweilige/n Schüler/in zur beruflichen Bildung, Vorbereitung und Platzierung zu finden. Mit den Schüler/innen und den Eltern wird daran gearbeitet, dass das Ziel der beruflichen Teilhabe in jedem Fall erreicht wird – gleich ob es in der WfbM, in einem Integrationsprojekt oder am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert wird. Es geht also nicht um den besseren oder schlechteren Weg, sondern um den individuell geeigneten. Bei vielen Schüler/innen weiß man erst dann wo die berufliche Perspektive hingehen kann, wenn ausführliche praktische Erprobungen durchgeführt wurden.

Die BWK wird in der Regel auf Initiative der Schule einberufen. Sie kann bestehen aus:

Schule für geistig behinderte Menschen - Werkstufe

- Schülerinnen und Schülern sowie ihre Eltern/gesetzlichen Vertreter
- Werkstatt für behinderte Menschen – Sozialdienst/Berufsbildungsbereich
- Arbeitsagentur – Berufsberatung
- Integrationsfachdienst
- Träger der Eingliederungshilfe (im Rahmen des Fachausschusses nach § 2 WVO)
- Integrationsamt im Rahmen der Strukturverantwortung für die IFD – soweit erforderlich
- Gegebenenfalls auch Bildungsträger beziehungsweise regionale Rehabilitationseinrichtungen mit ähnlicher Aufgabenstellung.

Die fachliche Zuständigkeit der BWK endet nicht mit dem Ende der Schulpflicht. Alle wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden in der BWK vorbereitet. Insofern ist zum Ende der schulischen und beruflichen Bildung und Vorbereitung auch der Träger der Eingliederungshilfe nach SGB XII in die BWK einzubinden. **Die BWK arbeitet dem Fachausschuss nach § 2 WVO zu.** Die Funktion des Fachausschusses nach § 2 der Werkstättenverordnung wird durch die Arbeit der Berufswegekonferenz nachhaltig unterstützt. Der IFD ist in Fällen, bei denen er während der Werkstufe betriebliche Praktika begleitet hat, im Fachausschuss beteiligt beziehungsweise wird in allen Fällen beteiligt, bei denen ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM angestrebt wird.

## 5. Organisatorische Voraussetzungen/Zusammenarbeit/Beauftragung des IFD

**Der Integrationsfachdienst handelt generell im Auftrag des KVJS – Integrationsamt.** Sobald Erprobungsschritte am allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen sollen, wird der IFD-Berater zum Prozessbeauftragten. Der IFD sorgt dafür, dass die Anforderungen/Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei der konkreten Berufswegeplanung berücksichtigt werden.

Sobald er im Einzelfall aktiv wird, informiert er das Integrationsamt und den zuständigen Leistungsträger (in der Regel die 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) an das Integrationsamt und den für die Einzelfallförderung zuständigen Leistungsträger.

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 der WfbM. **Die regionalen Ergebnisse fließen in eine landesweite Vergleichsdarstellung ein.**

Der IFD **akquiriert** auf der Basis der Ergebnisse der internen Vorbereitung geeignete betriebliche Erprobungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt. Er **berät** den Arbeitgeber (auch Kollegen und Vorgesetzte) zu den Auswirkungen der Behinderung vor allem im Hinblick auf die Organisation der Arbeit und das Verhalten und stellt die notwendige Kommunikation vorausschauend sicher.

Der IFD **klärt** frühzeitig die zur Einstellung in ein Arbeitsverhältnis erforderlichen Förderleistungen und bleibt auch über die Einarbeitung hinaus Ansprechpartner für den Betrieb und/oder den behinderten Arbeitnehmer.

Zur Umsetzung einzelner Schritte der Berufswegeplanung werden aus der BWK heraus so genannte **Teilhabetams** gebildet. Der IFD bildet gemeinsam mit den jeweiligen Ansprechpartnern im Einzelfall das Teilhabeteam auf Zeit. Zur Beurteilung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler soll eine einheitliche **Kompetenzanalyse** bei allen Beteiligten eingeführt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen Werkstufe und WfbM erfolgt im Rahmen der BWK. Sie wird hierzu generell vereinbart und muss für geeignete Einzelfälle intensiviert werden. Praktika zur Erprobung der Belastbarkeit in der WfbM sollten individuell vorbereitet und durchgeführt sowie transparent – nach einheitlichen Kriterien – ausgewertet werden. Die Werkstufe der Schule für geistig behinderte Menschen und der Berufsbildungsbereich der WfbM sollten inhaltlich und organisatorisch (siehe Modellprojekt KoBV) stärker verzahnt werden. Es bietet sich auch an, dass die Werkstufe so weit als möglich an den Aufträgen der WfbM mitarbeitet.

## 6. Anforderungen an die Schule für geistig behinderte Menschen

Für alle Schülerinnen und Schüler, für die ein Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erprobt werden soll, bindet die Schule im Rahmen der BWK grundsätzlich den IFD ein.

Die Anforderungen in der Werkstufe müssen im Hinblick auf eine mögliche Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt individuell gestaltet und gegebenenfalls gesteigert werden. Bevor eine **betriebliche Erprobung** (Orientierungs-, Erprobungs- oder Belastungspraktikum) konkret durch den IFD akquiriert werden kann, sollen die in Frage kommenden Schülerinnen und Schüler sich allgemein auf die deutlich höhere zeitliche Beanspruchung sowie die körperliche beziehungsweise seelische Belastung durch ein entsprechendes internes Training einstellen können. Auch die Anpassungsfähigkeit an ein bisher fremdes Umfeld sowie die eigenständige Absolvierung des Arbeitsweges muss immer wieder trainiert werden.

Konkrete Betriebspraktika müssen in Kooperation mit dem IFD in der Schule individuell vorbereitet werden. Bei der **internen Vorbereitung** sollen die Anforderungen mit Blick auf das geplante Praktikum zielgerichtet gesteigert werden. Vor allem die zeitliche Belastbarkeit muss sichergestellt werden.

Sofern der Arbeitsmarkt nur Vollzeitpraktika anbietet (dies ist überwiegend der Fall), muss diese zeitliche Beanspruchung vorher erprobt, gegebenenfalls 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.

Die Belastung der Betriebe bei der Einarbeitung und Anleitung sowie der betrieblichen Begleitung sollte das betriebsübliche Maß nicht auf Dauer überschreiten. Um so mehr können entsprechend vorbereitete Klienten Betriebe von ihrer Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit überzeugen. Die Schule unterstützt die betriebliche Einarbeitung durch den zuständigen Werkstufenlehrer gegebenenfalls auch durch einen anderen externen Jobcoach.

## 7. Anforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Die WfbM der Zukunft muss **zum allgemeinen Arbeitsmarkt hin durchlässig** sein. Sie sollte neben dem Eingangs- und Berufsbildungsbereich und dem Produktionsbereich auch ein rechtlich eigenständiges Integrationsunternehmen vorhalten oder mit regionalen Integrationsunternehmen verbindlich vernetzt sein. Darüber hinaus wird die Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch dadurch erhöht, dass ausgelagerte Arbeitsplätze/-gruppen zum festen Bestandteil des Werkstattangebotes zählen.

Die WfbM sollte zur spezifischen Vorbereitung auf eine betriebliche Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt Schülerinnen und Schülern erforderlichenfalls ein individuelles Praktikum im Produktionsbereich der WfbM ermöglichen. Für diese Schülerinnen und Schüler ist die WfbM bereits Bestandteil der schulischen BWK.

Sie führt im Auftrag des Fachausschusses die Berufswegeplanung für diejenigen Schülerinnen und Schüler, die in die WfbM aufgenommen werden, fort. Die zielgerichtete Vorbereitung auf eine Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist **gesetzliche Aufgabe** der WfbM (§§ 39 und 41 Abs. 2 Nr. 3 in Verbindung mit § 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX sowie § 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung). Die WfbM arbeitet dabei eng mit dem zuständigen IFD zusammen. Die in-

terne Vorbereitung sowie die betriebliche Erprobung am allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine individuelle Leistung der WfbM. Sie erfolgt unter **Fortbestand des Status Quo**. Der zuständige Leistungsträger wird über die geplante betriebliche Eingliederung vorab durch die WfbM informiert.

Sobald in der WfbM in Übereinstimmung mit dem behinderten Menschen (und ggf. seinem gesetzlichen Vertreter) ein individueller Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll, erfolgt die Einschaltung des IFD durch die WfbM. Mit Blick auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erfolgt bereits die **individuelle interne Vorbereitung** auf ein externes Praktikum in Kooperation mit dem IFD. Sobald erkennbar wird, dass der betreffende behinderte Mensch für eine betriebliche Erprobung ausreichend vorbereitet und belastbar ist, akquiriert der IFD eine geeignete Praktikumsstelle.

Das betriebliche Praktikum wird von der WfbM konkret vorbereitet. Dabei wird zumindest die Arbeitsbelastung durch die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit sowie die Einschränkung der Pausenzeiten auf das betriebsübliche Maß vor dem ersten externen Praktikum trainiert und sichergestellt. Die WfbM leistet gegebenenfalls die notwendige Unterstützung bei der Einarbeitung (Jobcoaching). Gemeinsam mit dem IFD und dem Betrieb wird die betriebliche Erprobung ausgewertet (Fortschreibung der Kompetenzanalyse). Auf dieser Basis werden die weiteren Schritte vereinbart.

Die Durchführung von **Orientierungs- Erprobungs- und Belastungspraktika** 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 Belastungspraktikum Fragen der Belastbarkeit zu klären. Beide zusammen sollten in der Regel nicht länger als drei Monate dauern. Die Praktika dienen in erster Linie der Ab-



klärung von Neigung, Eignung und Belastbarkeit.

Sie ermöglichen die weitere Berufswe-geplanung individuell und konkret. Sollte sich hieraus ein Qualifikations- oder Trainingsbedarf ergeben, so wird dieser mit dem zuständigen Leistungsträger geklärt und nach Möglichkeit ebenfalls betrieblich durchgeführt.

Gibt es nach drei Monaten Praktika positive Entwicklungen im Bereich der relevanten Fähigkeiten, die jedoch noch nicht ausreichen – trotz Förderung – ein Arbeitsverhältnis zu schließen, 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 honoriert. Neben der WfbM achtet der IFD darauf, dass entsprechend der geleisteten Arbeit auch eine Vergütung erfolgt. Mitnahmeeffekte sollen nach Möglichkeit von vornherein vermieden werden.

Die **Einzelauslagerung in Kooperation mit dem IFD** sollte ausschließlich zur Un-

terstützung 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.

Daneben ist es sinnvoll, dass sich die WfbM darum bemühen Aufträge vor Ort beim Auftraggeber zu erledigen. Dies erfolgt jedoch 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, Berührungsängste zu reduzieren. Sie können insgesamt zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben beitragen.





# Anlage 3

## Kompetenzinventar „Übergänge Schule-Arbeit“ Baden-Württemberg\*

### Schulische Kompetenzanalyse zur Anmeldung

- BVE  
 KoBV  
 KoBV - Vorbereitungsgruppe  
 Andere Maßnahme:

### Schulische Kompetenzanalyse zur Teilhabe- und Berufswegeplanung

- BVB  
 Berufsbildungsbereich der WfbM  
 Andere Maßnahme:

Name, Vorname des Schülers/der Schülerin		geb. am	
Adresse		Tel.	
Schule			
Klasse		Schulbesuchsjahr	
Erziehungsberechtigte			
Jugendhilfe?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	Falls ja, Ansprechpartner mit Adresse
Betreuer/in?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	Falls ja, Ansprechpartner mit Adresse
Behindertenausweis?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	Grad der Behinderung %

49

### Beurteiler/in

Schule		Stufe/Klasse	
Name, Vorname			
Dienstl. Funktion			
Tel.		Email	

### Kurzbeschreibung des Schülers/ der Schülerin in Bezug auf Teilhabeziel

--

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
(Ort) (Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift der Lehrkraft)



JA	TEILWEISE	NEIN
----	-----------	------

Kompetenz	+	0	-	Bemerkungen
-----------	---	---	---	-------------

**Kommunikative Kompetenzen**

<b>Sprachkenntnisse</b>	+	0	-	Bemerkungen
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Muttersprache:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Weitere Sprache:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	+	0	-	Bemerkungen
Verbal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gebärden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aktiver Wortschatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sprachverständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Um Hilfe fragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Lesen/Infogewinnung</b>	+	0	-	Bemerkungen
Visuelle Zeichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Signalwörter und -sätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Längere Sätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Längere Texte zur Informationsgewinnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Handschriftliche Texte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kompensatorische Hilfen	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
	+	0	-	Bemerkungen
PC-Vorleseprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Schreiben</b>	+	0	-	Bemerkungen
Nach Gehör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Orthographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Maschinenschriftlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Handschriftlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adresse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kompensatorische Hilfen	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
	+	0	-	Bemerkungen
Word-Rechtschreibhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PC-Diktierprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Ergänzende Bemerkungen zu ‚Kommunikative Kompetenzen‘**

## Mathematische Kompetenzen

Grundrechenarten	+	0	-	Bemerkungen (bitte Zahlenraum angeben)
Addition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Subtraktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Multiplikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Division	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	+	0	-	Bemerkungen
Taschenrechner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rechnen mit Mobiltelefon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Messen	+	0	-	Bemerkungen
Längen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Volumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gewicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	+	0	-	Bemerkungen
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Uhrzeit, Datum lesen	+	0	-	Bemerkungen
Analoge Uhrzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Digitale Uhrzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zeiteinheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Datum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	+	0	-	Bemerkungen
Digitale Uhrzeit auf Handy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Ergänzende Bemerkungen zu ‚Mathematische Kompetenzen‘



**Lebensrelevante Kompetenzen**

<b>Mobilität</b>	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
Fahrrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mofa/Roller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Auto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ÖPNV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reaktion auf Unvorhergesehenes (z.B. Zugausfall)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fahrplan lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Führerschein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ja	Nein	Klasse	<input type="checkbox"/> A 1 <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> Mofa

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
Um Hilfe fragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Um Hilfe telefonieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Telefonieren/Umgang mit dem Mobiltelefon</b>	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
Sich am Telefon melden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sprechen auf Anrufbeantw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PIN-Eingabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nummern wählen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adressbuchfunktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SMS senden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Karte aufladen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Weckfunktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hat eigenes Handy	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
Kurzwahlfunktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Umgang mit Geld</b>	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
Erf. Relation Geld/Kaufwert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bankbegriffe(BLZ, Soll etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kontoauszüge lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bedienung Geldautomat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hat eigenes Girokonto	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

Kompensatorische Hilfen  JA  NEIN

	<b>+</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>Bemerkungen</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Ergänzende Bemerkungen zu ‚Lebensrelevante Kompetenzen‘**



**Berufliche und teilhaberelevante Kompetenzen**

Besonderes Interesse für bestimmte Berufsfelder und Tätigkeiten	
Berufsfelder	Tätigkeiten

Während der Schulzeit absolvierte Betriebspraktika (ggf. Erfassungsbogen IFD beifügen)					
Firma	Sparte/Tätigkeiten	Datum/Dauer	Erfolg		
			+	0	-
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Motivation	+	0	-	Bemerkungen
Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Einsatzwille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aufgeschlossen für Neues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Psychisch-physische Kompetenzen	+	0	-	Bemerkungen
Emotionale Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Körperliche Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Motorik/Geschicklichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Konzentrationsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Merkfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Gesundh. Einschränkung</b>	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Falls ja, welche		

Selbständigkeit	+	0	-	Bemerkungen
Eigenverantwortlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Entscheidungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Zuverlässigkeit	+	0	-	Bemerkungen
Einhalten von Regeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Einhalten von Absprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Teamfähigkeit	+	0	-	Bemerkungen
Kontaktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Anpassungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Durchsetzungsvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Übernahme von Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kritik äußern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mit Kritik umgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Umgangsformen	+	0	-	Bemerkungen
Höflichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Siezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Auffassungsvermögen/ Anweisungsverständnis	+	0	-	Bemerkungen
Bei praktischer Unterw.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bei mündl. Unterweisung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Techn. Zeichnung lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Montageanleitung lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Arbeitsweise	+	0	-	Bemerkungen
Selbstorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitstempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Transferfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Arbeitsqualität	+	0	-	Bemerkungen
Genauigkeit/Richtigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sorgfalt/Sauberkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Konstanz d. Arbeitsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ergebniskontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Umgang mit...	+	0	-	Bemerkungen
Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werkzeugen & Maschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsplatz/Reinigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitskleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Arbeitsschutz	+	0	-	Bemerkungen
Gefahrenbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unfallverhütungsvorschrift.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Schutzausrüstung kennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsschutzzeichen lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Ergänzende Bemerkungen zu ‚Berufliche und teilhaberelevante Kompetenzen‘

Zusammenfassende pädagogische Einschätzung

**Begründung für Teilhabevorschlag****Stellungnahme des Schülers/der Schülerin****Stellungnahme der Erziehungsberechtigten****Bisherige außerschulische Hilfen und Unterstützungssysteme****Notwendige Hilfen und Unterstützungssysteme während der Maßnahme**

Das Kompetenzinventar „Übergänge Schulen/Arbeitsmarkt“ ist im Rahmen des Modellprojektes KoBV des KVJS Baden-Württemberg (2005) entstanden.  
Es wurde unter der Federführung vom Landratsamt Lörrach, V, Fachbereich Schule und Bildung ausformuliert.  
Der Arbeitsausschuss Schulen des Teilhabeausschuss Baden-Württemberg (26.03.2007) hat diese Entwicklung aufgegriffen, überarbeitet und zur Anwendung empfohlen.

- Autoren: R. Schick, H. Rüdlin, B. Deusch, A. Bossert, K.-P. Böhringer
- Änderungsvorschläge erbeten an: [rudolf.schick@loerrach-landkreis.de](mailto:rudolf.schick@loerrach-landkreis.de)



# Anlage 4 Teilhabeplan\*

**Absender IFD**

Empfänger

Ansprechpartner

Datum:

Fachberater/in:

Tel:

## Teilhabeplan

(zur Förderung der Arbeitsaufnahme/ Berufsausbildung am allgemeinen Arbeitsmarkt)

**Herr/Frau**

(Schwerbehinderte(r) Arbeitnehmer/in - nähere Angaben s. beigefügten Förderantrag/Teilhabeantrag)

**Gesetzliche/r Betreuer/in:**

Herr/Frau

**Grad der Behinderung:**

(Kopie des Schwerbehindertenausweises ist beigefügt)

**Art der Behinderung:**

**Auswirkungen der Behinderung auf die Teilhabe am Arbeitsleben / sonstige Problematik:**

**Zielgruppe nach (§§ 109 Abs. 3, 132 SGB IX) Übergänger aus:**

- Schule für behinderte Menschen (oder integrative Beschulung)
- WfbM
- Psychiatrischer Einrichtung
- Sonstige (Sonstige Zuordnung muss unbedingt erläutert werden!):

**Antragsteller:** (nähere Angaben siehe Antrag)

**Das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 Abs. 3 SGB XII**

- wurde durch den zuständigen Eingliederungshelfeträger bereits festgestellt.
- muss noch durch den zuständigen Eingliederungshelfeträger festgestellt werden





**I. Notwendige Leistungen aus der Sicht des IFD zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben durch:**

(zutreffendes bitte ankreuzen)

**Förderprogramm: Aktion Arbeit / Job 4000 für schwerbehinderte Menschen**  
(Berufsausbildung / Arbeitsaufnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt)

**Bewilligung einer Integrationspauschale** (4.1 d. Verwaltungsvorschrift)

**Bewilligung einer Ausbildungsprämie** (4.2 d. Verwaltungsvorschrift)

**Bewilligung einer Übernahmeprämie** (4.2 d. Verwaltungsvorschrift)

**Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen**  
(§ 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e SGB IX, i.V.m. §27 SchwbAV)

**Abgeltung des besonderen Aufwandes** (nur bei Integrationsprojekten i.S.d. §132 ff SGB IX)

**Ergänzender Lohnkostenzuschuss aus Mitteln der Eingliederungshilfe**  
(nur für wesentlich behinderte Menschen § 53 Abs. 3 SGB XII i.V.m. § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB XII)

**Zuständiger Leistungsträger:**

**Vorrangige Förderleistungen wurden mit**

Berufsberatung der AA

Arbeitsvermittlung für sbM der AA

Jobcenter ARGE / Optionskommune n. SGB II

Sonstigem Leistungsträger:

Herr/Frau      am      abgeklärt.

57

**Folgende Förderung wurde**  **zugesagt**  **abgelehnt**  **beantragt**

Leistungsart:	Leistungsträger:	Förderzeitraum:	Förderhöhe:
<input type="checkbox"/> Trainingsmaßnahme			
<input type="checkbox"/> Probebeschäftigung			
<input type="checkbox"/> Eingliederungszuschuss			
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>			

Erläuterungen:



## Entscheidungsrelevante Unterlagen

Der Teilhabeplan umfasst folgende Unterlagen:

- Antrag des Arbeitgebers ist beigefügt
- Kompetenzanalyse der Schule ist beigefügt
- Sonstige:**



**II. Ermittlungen und Feststellungen des IFD zur Leistungsbegründung auf der Basis einer umfassenden Arbeitsanalyse**

ARBEITSANALYSE					
<b>Arbeitgeber:</b>					
<b>Arbeitnehmer</b> (Name, Vorname):					
Arbeitsanalyse erstellt von:					
Erfassungsdatum:					
Arbeitsanalyse erstellt mit:					
Arbeitserprobung/Praktikum/Trainingsmaßnahme durchgeführt von:                      bis:					
<b>Angaben zum Arbeitsverhältnis</b>					
Einstellungsdatum:					
befristet bis:					
unbefristet <input type="checkbox"/>					
1. ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG					
Arbeitsinhalte/-aufgaben:					
Arbeitsplatzumfeld (räuml./personell):					
Arbeitsplatzausstattung:					
Feste Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	Beginn:	Uhr	Ende:	Uhr;
Flexible Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	Kernzeit von:	Uhr	bis:	Uhr;
Schichtarbeit:	<input type="checkbox"/>	bitte erläutern:			
Sonstige Arbeitszeitregelungen:					
Wochenarbeitszeit:		Stunden ( <b>mindestens 15 Stunden/Woche</b> )			
Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze, Lärm):					
Sonstige Bedingungen (z.B. Bereitschaftsdienst, besondere Anforderungen/ Belastungen o. ä.)					



## 2. Aussagen zu den Fähigkeiten, Leistungen und zur Belastbarkeit des ARBEITNEHMERS

### 2.1 Grundbedingungen

Inwiefern erfüllt der Arbeitnehmer folgende Grundbedingungen: Bitte zutreffendes ankreuzen!

- |                      |                             |                                    |                               |
|----------------------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| • Pünktlichkeit      | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Teilweise | <input type="checkbox"/> Nein |
| • Geringe Fehlzeiten | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Teilweise | <input type="checkbox"/> Nein |
| • Arbeitsmotivation  | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Teilweise | <input type="checkbox"/> Nein |
| • Zuverlässigkeit    | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Teilweise | <input type="checkbox"/> Nein |

Anmerkung:

### 2.2 Basisfähigkeiten

2.2.1 Ist der Arbeitnehmer in der Lage sich über einen vereinbarten Zeitraum auf seine Arbeitstätigkeit zu konzentrieren?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.2.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage seine verrichtete Arbeit auf Vollständigkeit und Fehler zu kontrollieren?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.2.3 Ist der Arbeitnehmer in der Lage Anweisungen seines Vorgesetzten zu erfassen und zeitnah umzusetzen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.2.4 Ist der Arbeitnehmer in der Lage seine Arbeit sinnvoll und eigenständig zu organisieren?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.2.5 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, sich Änderungen im Arbeitsablauf anzupassen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.2.6 Ist der Arbeitnehmer in der Lage Verantwortung zu übernehmen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:



2.2.7 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, Entscheidungen selbständig und zeitnah zu treffen?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

**2.3 Belastbarkeit und Arbeitsergebnis**

2.3.1 Ist Ihr Arbeitnehmer für die Ihm übertragenen Aufgaben ausreichend belastbar?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

2.3.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage mit Stresssituationen umzugehen?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

2.3.3 Kann der Arbeitnehmer auch unter Belastung das geforderte Arbeitsergebnis erbringen?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

2.3.4 Entspricht die Arbeitsgeschwindigkeit des Arbeitnehmers den betriebsüblichen Erwartungen?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

2.3.5 Entspricht die Arbeit des Arbeitnehmers der geforderten Qualität?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:

2.3.6 Kann der Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsmenge konstant und kalkulierbar leisten?

Ja                       Teilweise                       Nein

Anmerkung:



**2.4 Soziale Fähigkeiten**

2.4.1 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, konstruktive Kritik zu üben?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.4.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, konstruktive Kritik anzunehmen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.4.3 Ist der Arbeitnehmer in der Lage mit Kollegen zusammen zu arbeiten?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.4.4 Entspricht die Kommunikationsfähigkeit des Arbeitnehmers den Anforderungen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

**2.5 Qualifikation**

2.5.1 Verfügt der Arbeitnehmer über die erforderliche berufliche Qualifikation?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:

2.5.2 Kann der Arbeitnehmer seine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen einbringen?

Ja  Teilweise  Nein

Anmerkung:



### 3. Auswirkungen der Behinderung auf die Teilhabe am Arbeitsleben

3.1 Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit

3.2 Auswirkungen auf den personellen Unterstützungsbedarf

3.3 Sonstige Problemstellung / Schwierigkeiten

### 4. Zusammenfassung und Prognose zur Entwicklung des Arbeitsverhältnisses (hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und des personellen Unterstützungsbedarfes)

### 5. Entscheidungsvorschlag des IFD

Der Arbeitgeber ist durch die Beschäftigung von Herrn/ Frau \_\_\_\_\_ wesentlich, dauerhaft und außergewöhnlich belastet. Trotz der von mir festgestellten Einschränkungen der Fähigkeiten und oder der Belastbarkeit (*bitte aufzählen:* \_\_\_\_\_) ist der Arbeitgeber bereit, das Risiko einer Beschäftigung zu tragen. Die vorrangige Förderung durch \_\_\_\_\_ ist nicht ausreichend um diese Belastungen abzugelten. Dem Arbeitgeber sollten deshalb folgenden Leistungen bewilligt werden:

#### 5.1 Eckdaten für die Förderung

Der Beschäftigungsumfang beträgt \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche

Das Beschäftigungsverhältnis/ Ausbildungsverhältnis beginnt am/ besteht seit \_\_\_\_\_ .

Es ist  unbefristet  
 befristet für die Dauer von \_\_\_\_\_ Monaten

Der Beschäftigungsumfang beträgt:

15 – 20 h pro Woche: ergibt eine Förderung von 50 %  
 21 – 30 h pro Woche: ergibt eine Förderung von 75 %  
 ab 31 h pro Woche: ergibt eine Förderung von 100 %.

#### 5.2 Bewilligung einer Integrationspauschale (Ziffer 4.1 des Förderprogramms)

Entsprechend dem Beschäftigungsumfang beträgt die **Integrationspauschale**

a) bei befristetem Arbeitsverhältnis € \_\_\_\_\_  
b) bei unbefristetem Arbeitsverhältnis € \_\_\_\_\_


**5.3  Bewilligung einer Ausbildungsprämie (Ziffer 4.2 des Förderprogramms)**

Für die Bereitstellung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes erhalten Arbeitgeber eine **Ausbildungsprämie** in Relation zur Dauer der betrieblichen Ausbildung (pro Ausbildungsjahr in Höhe von 1000 €). Die **Ausbildungsprämie** beträgt demnach €.

**5.4  Bewilligung einer Übernahmeprämie (Ziffer 4.2 des Förderprogramms)**

Für die unmittelbare Übernahme nach Beendigung der Ausbildung von einem nach diesem Förderprogramm bereitgestellten Ausbildungsplatz in ein **befristetes/ unbefristetes Arbeitsverhältnis** erhält der Arbeitgeber eine **Übernahmeprämie** entsprechend dem Beschäftigungsumfang (s. 5.1) in Höhe von

- |  |   |
|--|---|
| a) bei befristetem Arbeitsverhältnis   | € |
| b) bei unbefristetem Arbeitsverhältnis | € |

**5.5  Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV (Ziffer 4.3 des Förderprogramms)**

Zur Abgeltung der **außergewöhnlichen** Belastungen des Arbeitgebers ist nach Auslaufen der vorrangigen Förderung der/ des (vorrangigen Leistungsträger einfügen) zum eine Weiterförderung durch das Integrationsamt erforderlich.

*Bei Ausschöpfung der möglichen Gesamtförderdauer von fünf Jahren, soll entsprechend der prognostizierten Leistungsentwicklung der Zuschuss nach § 27 SchwbAV während der Förderdauer dieser Leistung in Stufen herabgesetzt werden (sollte die prognostizierte positive Leistungsentwicklung nicht eintreten, so ist eine Anpassung der Förderung zum späteren Zeitpunkt möglich). Eine gestufte Herabsetzung ist regelmäßig dann nicht erforderlich, wenn inklusive der Förderdauer für die die vorrangige Leistung die Gesamtförderdauer von drei Jahren nicht überschritten wird. Die Ausschöpfung der Gesamtförderdauer von fünf Jahren kann auch noch zum späteren Zeitpunkt erfolgen.*

Für den Zeitraum von bis ist ein Zuschuss in Höhe von % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes erforderlich. Der Zuschuss kann entsprechend der prognostizierten Leistungsentwicklung zum um % herabgesetzt werden.

Der Zuschuss kann wegen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht herabgesetzt werden.





<b>5.6</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Zuordnung zur Zielgruppe nach § 132 SGB IX und Einschätzung über künftigen Förderbedarf nach § 27 SchwbAV</b>
	<input type="checkbox"/>	Die neu einzustellende Person ist trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und der Unterstützung durch den IFD nicht in ein reguläres Arbeitsverhältnis vermittelbar und insofern auf die Beschäftigung in einem Integrationsunternehmen angewiesen. Begründung:
	<input type="checkbox"/>	Bei der neu einzustellenden Person ist davon auszugehen, dass durch die Auswirkungen der Behinderung außergewöhnliche Belastungen entstehen, für die voraussichtlich, nach Auslaufen vorrangiger Förderungen, Leistungen nach § 27 SchwbAV erforderlich werden. Begründung:
Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt in Relation zum Beschäftigungsumfang:		
	<input type="checkbox"/>	Beschäftigungsumfang 15 – 20 h pro Woche                      50 v. H
	<input type="checkbox"/>	Beschäftigungsumfang 21 – 30 h pro Woche                      75 v. H
	<input type="checkbox"/>	Beschäftigungsumfang ab 31 h pro Woche                      100 v. H
Der besondere Aufwand wird entsprechend dem Beschäftigungsumfang in Höhe von                      € mtl. ab- gegolten.		

**5.7 Ergänzende Förderung für wesentlich behinderte Menschen nach § 53 SGB XII**

*(Gilt nur für Beschäftigte, bei denen die Zuordnung zum Personenkreis der wesentlich behinderten Menschen nach § 53 SGB XII durch den Träger der Eingliederungshilfe getroffen wurde. Der ergänzende Lohnkostenzuschuss setzt in der Regel voraus, dass die vorrangigen Förderleistungen nach dem SGB III, SGB II und SGB IX ausgeschöpft wurden. Die Gesamtförderung (ergänzender Lohnkostenzuschuss und die vorrangigen Leistungen dürfen 70 % des Arbeitgeberbruttoentgeltes nicht übersteigen. Dies gilt für Beschäftigungsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt und in Integrationsprojekten.*

**Bitte beachten: Bei Integrationsprojekten setzt sich die vorrangige Leistung des Integrationsamtes aus Leistungen nach § 27 SchwbAV und besonderer Aufwand nach § 134 SGB IX zusammen!**

Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses ist eine Aufstockung der Förderleistungen der/ des vorrangigen Leistungsträger(s) notwendig.

Begründung:

Um die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern, sollte der Zuschuss der/ des vorrangigen Leistungsträger(s) in Höhe von € (dies entspricht % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes) auf € (dies entspricht % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes) für den Zeitraum von bis aufgestockt werden.

Die Gesamtförderung (ergänzender Lohnkostenzuschuss und vorrangige Leistungen entspricht % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes.

Ggf. weitere Erläuterungen:



## 5.8 Begrenzung Gesamtförderung / Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

### 5.8.1 Begrenzung der Gesamtförderung

Die durchschnittliche Gesamtförderung entspricht dem Verhältnis aus der Summe aller öffentlichen Leistungen = EGZ plus Integrationspauschale (bei Integrationsunternehmen inklusive der Abgeltung des besonderen Aufwandes nach § 134 SGB IX) umgelegt auf 12 (bei befristetem) bzw. 24 Monate (bei unbefristetem Arbeitsverhältnis) zum Arbeitgeberbruttoentgelt. Diese darf für das erste Jahr 80 % und für das zweite Jahr 70 % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes nicht übersteigen. Sollte sich bei Beschäftigten von Integrationsunternehmen eine Überschreitung dieser Gesamtförderhöhe ergeben, so wird zunächst die Abgeltung des besonderen Aufwandes nach § 134 SGB IX entsprechend gekürzt.

(Gilt nicht für ergänzende Lohnkostenzuschüsse für wesentlich behinderte Menschen nach § 53 SGB XII; die Förderbegrenzung für diese Leistung ist ausschließlich unter Punkt 5.7 geregelt.)

**Das Jahresarbeitgeberbruttoentgelt beträgt €.**

**Die durchschnittliche Gesamtförderung setzt sich im 1. Jahr zusammen aus:**

- |                          |  |          |          |
|--------------------------|--|----------|----------|
| <input type="checkbox"/> | EGZ im 1. Jahr in Höhe                                     | % ergibt | €        |
| <input type="checkbox"/> | Integrationspauschale                                      |          | €        |
| <input type="checkbox"/> | ggf. Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV) |          | €        |
| <input type="checkbox"/> | ggf. Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX)            |          | €        |
|                          | <b>Gesamtfördersumme im 1. Jahr:</b>                       |          | <b>€</b> |

Im 1. Jahr beträgt das Verhältnis der Gesamtfördersumme zum Jahresarbeitgeberbruttoentgelt %

**Die durchschnittliche Gesamtförderung setzt sich im 2. Jahr zusammen aus:**

- |                          |  |          |          |
|--------------------------|--|----------|----------|
| <input type="checkbox"/> | EGZ im 2. Jahr in Höhe                                     | % ergibt | €        |
| <input type="checkbox"/> | Integrationspauschale (ggf. 3. Rate nach 4.1 der VV)       |          | €        |
| <input type="checkbox"/> | ggf. Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV) |          | €        |
| <input type="checkbox"/> | ggf. Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX)            |          | €        |
|                          | <b>Gesamtfördersumme im 2. Jahr:</b>                       |          | <b>€</b> |

Im 2. Jahr beträgt das Verhältnis der Gesamtfördersumme zum Jahresarbeitgeberbruttoentgelt %

**5.8.2 Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe**

*Nach den Vorgaben des Bundes darf die Förderung **aus Mitteln der Ausgleichsabgabe** auch bei Ausschöpfung der maximalen Förderdauer von fünf Jahren pro Förderfall die Summe von 36.000 € nicht überschritten werden. Dabei werden Leistungen anderer Leistungsträger (EGZ / Ergänzender Lohnkostenzuschuss) nicht angerechnet!*

Die Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe setzt sich wie folgt zusammen:

- Integrationspauschale in Höhe (inkl. 3. Rate n. 4.1 VV)
- Ausbildungsprämie
- Übernahmeprämie
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV)
- Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX)

**Gesamtfördersumme:**

- Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird nicht überschritten

**Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben:**

Alle von mir gemachten Angaben wurden fachdienstlich neutral und unter Beachtung der Bearbeitungsstandards des KVJS – Integrationsamt ermittelt, analysiert und bewertet. Bei der Festsetzung der Förderbeträge habe ich den Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung beachtet.

Name IFD Fachkraft

Ort , Datum

-----  
Unterschrift der IFD Fachkraft

- wird per E-Mail übermittelt.\*

*\*(Falls der Teilhabepan elektronisch übermittelt wird, steht an dieser Stelle nur der Name der Fachkraft. Zur Verbindlichkeit dieser Erklärung, soll durch die Sachbearbeitung des InA die entsprechende E-Mail ausgedruckt und an den Teilhabepan anfügt werden.)*



**Ab hier erfolgt die weitere Bearbeitung durch das Integrationsamt**

## 6. Entscheidung des Integrationsamtes:

Bearbeiter/in:	Datum:
Der Entscheidungsvorschlag des IFD	
<input type="checkbox"/>	kann vollständig umgesetzt werden
<input type="checkbox"/>	wird wie folgt geändert und kann in der geänderten Form umgesetzt werden:
<input type="checkbox"/>	geht zur Nachbearbeitung an den IFD zurück.
<u>Gründe:</u>	
<u>Anmerkungen:</u>	
Unterschrift: _____	

### 6.1 Entscheidung des Eingliederungshilfeträgers/ ergänzender Lohnkostenzuschuss

- Der Träger der Eingliederungshilfe hat mit Datum vom \_\_\_\_\_ einen **ergänzenden Lohnkostenzuschuss** aus Mitteln der Eingliederungshilfe bewilligt.

Der ergänzende Lohnkostenzuschuss wird zur wirksamen Aufstockung vorrangiger Leistungen für den Zeitraum von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ € (dies entspricht \_\_\_\_\_ % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes) erbracht.

- Eine Mehrfertigung der Förderzusage/ des Bewilligungsbescheides des Trägers der Eingliederungshilfe liegt dem Integrationsamt vor.  
Ansprechpartner/in beim Eingliederungshilfeträger ist:
- Der ergänzende Lohnkostenzuschuss wird unmittelbar vom Eingliederungshilfeträger an den Arbeitgeber ausgezahlt.
- Der ergänzende Lohnkostenzuschuss wird durch das Integrationsamt im Auftrag und zu Lasten des Eingliederungshilfeträgers ausgezahlt.
- Ein ergänzender Lohnkostenzuschuss kann nach Aussage des Eingliederungshilfeträgers nicht erbracht werden.

Gründe:



<b>7. Verwaltungs- und haushaltmäßige Abwicklung</b>
--

<b>7.1 OASIS-Schlüssel:</b>
-----------------------------

890	Job 4000 – einmalige Leistung an Arbeitgeber / <b>Integrationspauschale</b>
891	Job 4000 – einmalige Leistung an IP / Aufbau / <b>in Ba-Wü nicht relevant</b>
892	Job 4000 – einmalige Leistung an IP / Erweiterung / <b>in Ba-Wü nicht relevant</b>
893	Job 4000 – laufende Leistung an IP / Aufwand nach § 27 SchwbAV
894	Job 4000 – laufende Leistung an Arbeitgeber / bes. Aufwand nach § 27 SchwbAV
895	Job 4000 – <b>Ausbildungsprämie 1</b> / Beginn
896	Job 4000 – Ausbildungsprämie 2 / befristetes AV / <b>Übernahmeprämie</b>
897	Job 4000 – Ausbildungsprämie 3 / unbefristetes AV / <b>Übernahmeprämie</b>
560	Hilfen im Arbeitsleben nach § 25 SchwbAV (Komplexleistung „Buget Arbeit“ (§ 27 SchwbAV und ergänzender Lohnkostenzuschuss“))

<b>7.2 Verbuchung</b>
-----------------------

**Die zu gewährenden Leistungen sind je hälftig zu Lasten des Bundes und des Landes zu Verbuchen (Gilt nur für Leistungen im Programm Aktion Arbeit Job 4000)**

<b>7.2.1 HH-Stellen Ausgaben Bundesanteil:</b>	
<b>a) Einmalige Leistung (Integrationspauschale)</b>	€
HHST.: 6.4480.7580.001 (SAP) (allg. Arbeitsmarkt)	
HHST.: 6.4480.758.001.3 (WAUS) (allg. Arbeitsmarkt)	
HHST.: 6.4480.7580.002 (SAP) (Integrationsprojekte)	
HHST.: 6.4480.758.002.1 (WAUS) (Integrationsprojekte)	
<b>b) Außergewöhnliche Belastungen nach § 27 SchwbAV (laufend)</b>	€
HHST.: 6.4480.758.005.6 (WAUS) (Integrationsprojekte)	
HHST.: 6.4480.758.006.4 (WAUS) (allg. Arbeitsmarkt)	
<b>c) Auszubildende</b>	€
HHST.: 6.4480.7580.008 (SAP) Ausbildungsprämie 1 / Beginn	
HHST.: 6.4480.758.008.0 (WAUS) Ausbildungsprämie 1 / Beginn	
HHST.: 6.4480.7580.009 (SAP) Übernahmeprämie / befristetes Arb. verhältnis	
HHST.: 6.4480.758.009.9 (WAUS) Übernahmeprämie / befristetes Arb. verhältnis	
HHST.: 6.4480.7580.010 (SAP) Übernahmeprämie / unbefristetes Arb. verhältnis	
HHST.: 6.4480.758.010.2 (WAUS) Übernahmeprämie / unbefristetes Arb. verhältnis	



## 7.2.2 HH-Stellen Ausgaben Landesanteil:

<b>a) Einmalige Leistung</b>				€
HHST.:	6.4480.7581.001	(SAP)	(allg. Arbeitsmarkt)	
HHST.:	6.4480.758.101.0	(WAUS)	(allg. Arbeitsmarkt)	
HHST.:	6.4480.7581.002	(SAP)	(Integrationsprojekte)	
HHST.:	6.4480.758.102.8	(WAUS)	(Integrationsprojekte )	
<b>b) Außergewöhnliche Belastungen nach § 27 SchwbAV laufend</b>				€
HHST.:	6.4480.758.105.2	(WAUS)	(Integrationsprojekte)	
HHST.:	6.4480.758.106.0	(WAUS)	(allg. Arbeitsmarkt)	
<b>c) Auszubildende</b>				€
HHST.:	6.4480.7581.008	(SAP)	Ausbildungsprämie 1 / Beginn	
HHST.:	6.4480.758.108.7	(WAUS)	Ausbildungsprämie 1 / Beginn	
HHST.:	6.4480.7581.009	(SAP)	Übernahmeprämie / befristetes Arb.verhältnis	
HHST.:	6.4480.758.109.5	(WAUS)	Übernahmeprämie / befristetes Arb.verhältnis	
HHST.:	6.4480.7581.010	(SAP)	Übernahmeprämie / unbefristetes Arb.verhältnis	
HHST.:	6.4480.758.110.9	(WAUS)	Übernahmeprämie / unbefristetes Arb.verhältnis	


**7.2.3 Verbuchung der Leistungen persönliches Budget (Landkreise Calw und Böblingen)**
**7.2.3.1 Ausgaben**
**a) Ergänzende Lohnkosten § 27 (Ausgleichsabgabemittel KVJS) €**

HHST.:	6.4480.7550.006	(SAP)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.755.006.8	(WAUS)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.7550.007	(SAP)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)
HHST.:	6.4480.755.007.6	(WAUS)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)

**b) Ergänzende Lohnkosten § 27 (ergänzende Mittel der Landkreise) €**

**(Bitte berücksichtigen: Die Unterscheidung des Förderanteiles der Landkreise für Calw und Böblingen erfolgt durch Kreditoren; bitte vor dem Buchen mit Frau Merkle von der Verbandskasse klären)**

HHST.:	6.4480.7550.008	(SAP)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.755.008.4	(WAUS)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.7550.009	(SAP)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)
HHST.:	6.4480.755.009.2	(WAUS)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)

**7.2.3.2 Einnahmen**

**(Bitte berücksichtigen: Die Verbuchung der Anteile für die Landkreise für Calw und Böblingen erfolgt durch Debitoren; bitte vor dem Buchen mit Frau Merkle von der Verbandskasse klären)**

**Ergänzende Lohnkosten €**

HHST.:	6.4480.1720.001	(SAP)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.172001.8	(WAUS)	(Integrationsprojekte)
HHST.:	6.4480.1720.002	(SAP)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)
HHST.:	6.4480.172002.6	(WAUS)	(allgemeiner Arbeitsmarkt)





**7.3 Prüfung Gesamtförderung / Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe**

**7.3.1 Begrenzung der Gesamtförderung**

Die durchschnittliche Gesamtförderung entspricht dem Verhältnis aus der Summe aller öffentlichen Leistungen = EGZ plus Integrationspauschale umgelegt auf 12 bzw. 24 Monate (inklusive der Abgeltung des besonderen Aufwandes nach § 134 SGB IX) zum Arbeitgeberbruttoentgelt. Diese darf für das erste Jahr 80 % und für das zweite Jahr 70 % des maßgeblichen Arbeitgeberbruttoentgeltes nicht übersteigen. Sollte sich bei Beschäftigten von Integrationsunternehmen eine Überschreitung dieser Gesamtförderhöhe ergeben, so wird zunächst die Abgeltung des besonderen Aufwandes nach § 134 SGB IX entsprechend gekürzt.

**Das Jahresarbeitgeberbruttoentgelt beträgt €.**

**Die durchschnittliche Gesamtförderung setzt sich im 1. Jahr zusammen aus:**

- EGZ im 1. Jahr in Höhe % ergibt €
- Integrationspauschale €
- ggf. Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV) €
- ggf. Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX) €
- Gesamtfördersumme im 1. Jahr: €**

Im 1. Jahr beträgt das Verhältnis der Gesamtfördersumme zum Jahresarbeitgeberbruttoentgelt %

**Die durchschnittliche Gesamtförderung setzt sich im 2. Jahr zusammen aus:**

- EGZ im 2. Jahr in Höhe % ergibt €
- Integrationspauschale (ggf. 3. Rate nach 4.1 der VV) €
- ggf. Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV) €
- ggf. Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX) €
- Gesamtfördersumme im 2. Jahr: €**

Im 2. Jahr beträgt das Verhältnis der Gesamtfördersumme zum Jahresarbeitgeberbruttoentgelt %



## 7.3.2 Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

*Nach den Vorgaben des Bundes darf die Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe auch bei Ausschöpfung der maximalen Förderdauer von fünf Jahren pro Förderfall die Summe von 36.000 € nicht überschritten werden. Dabei werden Leistungen anderer Leistungsträger (EGZ / Ergänzender Lohnkostenzuschuss) nicht angerechnet!*

Die Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe setzt sich wie folgt zusammen:

- Integrationspauschale in Höhe (inkl. 3. Rate n. 4.1 VV)
- Ausbildungsprämie
- Übernahmeprämie
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (§27 SchwbAV)
- Abgeltung besonderer Aufwand (§134 SGB IX)

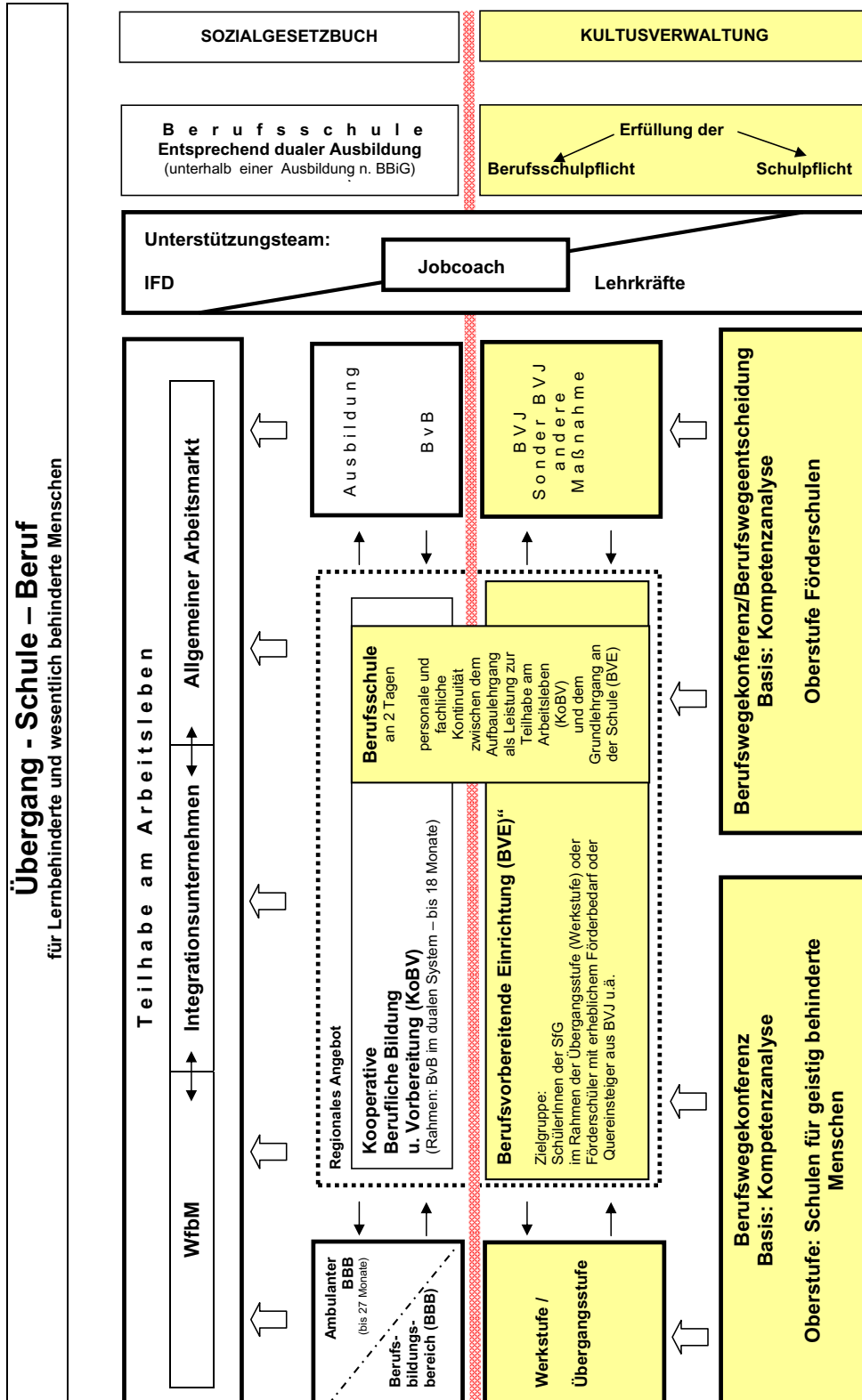
### **Gesamtfördersumme:**

- Gesamtfördersumme aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird nicht überschritten

## 7.4 Beschluss

- 7.4.1 Referatsleitung z. K. und Genehmigung
- 7.4.2 Bescheiderteilung
- 7.4.3 Mehrfertigung von Bescheid und Teilhabeplan an Ref. 34 (Frau Bohr) und IFD zur Kenntnis
- 7.4.4 Mehrfertigung von Bescheid und Teilhabeplan an den Eingliederungshilfeträger
- 7.4.5 statistische Erfassung/ Oasis
- 7.4.6 WV.:

# Anlage 5 Übergang – Schule – Beruf\*



\* Stand: 19. Juni 2007



## Anlage 6 Modellprojekte\*

### **für den Übergang wesentlich behinderter Übergänger aus Schulen und WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg (Regionen übergreifend)**

Zum frühzeitigen Kennenlernen der Anforderungen und zur betrieblichen Erprobung für Übergänger vor allem aus G-Schulen in arbeitsmarktrelevanten Tätigkeitsfeldern finden beziehungsweise fanden sich unter anderem in den Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg verschiedene Modellprojekte. Hierzu nachfolgende Beispiele (Näheres zu den einzelnen Projekten kann beim Integrationsamt des KVJS (vgl. [www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)) erfragt bzw. nachgesehen werden.

#### **1. Projekt Integrationscoach (PIC) beim IFD**

(Modellende 31.12.2007)

in den Regionen Heilbronn – Franken, den Kreisen Ludwigsburg, Stuttgart, Rems-Murr, in der Region Bodensee – Oberschwaben, und in den Kreisen Biberach, Ulm/Alb-Donau

Geistig behinderte Schülerinnen und Schüler der Werkstufe sowie Schülerinnen und Schüler von Förderschulen mit besonderem Unterstützungsbedarf wurden von einem Integrationscoach des Integrationsfachdienstes unterstützt, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Zentraler Ansatz des Projekts war unter anderem die Netzwerkarbeit. Eine wichtige Aufgabe war deshalb, die Kooperation und Vernetzung der Hilfsangebote von Integrationsfachdienst, Sonderschule, Agentur für Arbeit und Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) vor Ort zu fördern – zum Beispiel die Kooperation und Vernet-

zung der verschiedenen Hilfsangebote vor Ort anzuregen und zu fördern.

Die jungen Männer und Frauen wurden im Betrieb von ihrem Integrationscoach begleitet, sie konnten dort außerdem durch spezielles Training, beispielsweise ihre Sozialkompetenz, erweitern.

Besonderer Wert wurde auch auf die Aktivierung eines tragfähigen sozialen Netzes als Voraussetzung für die dauerhafte Integration gelegt.

#### **2. Berufsvorbereitende Bildungseinrichtungen (BVE)**

an den Schulen für geistig behinderte Menschen in Kooperation mit den IFD Pforzheim und Böblingen:  
Standorte: Pforzheim und Leonberg.

Aus der Werkstufe heraus entwickelte sich über erfolgreiche Zwischenstufen die „Berufsvorbereitende Einrichtung“ (BVE) weiter. Der IFD ist eng in diese Entwicklung eingebunden und wurde zusätzlich personell ausgestattet.

Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler, die nach Ableistung ihrer 12-jährigen Schulpflicht einen Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen, eine hohe Eigenmotivation haben und die sich während der Werkstufe in Betriebspraktika bewährt haben.

Die Projekte arbeiten nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann bedarfsgerecht qualifizieren“. Es erfolgt eine enge Verzahnung von theoretischen und praktischen Bildungsinhalten. Individuell abgestimmte Lerneinheiten trainieren gezielt die Qualifikationsanforderungen im Betrieb. Es können so sehr gezielt erforderliche Erpro-

bungs- und Arbeitsplätze akquiriert werden.

### **Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) (Projektende 31.12.2007)**

in den Regionen Lörrach, Karlsruhe und Bruchsal

Das Projekt bündelte bisher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Arbeitsagentur, Integrationsfachdienst, Sonderschule und WfbM in einer Hand. Die Leistungen werden nun gleichzeitig und nebeneinander erbracht.

Das Projekt ist an die duale Ausbildung angelehnt. Die praktische Erprobung findet an drei Tagen in der Woche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt, die gezielte berufsschulische Bildung erfolgt auf der Basis eines eigens entwickelten modularen Curriculums an einer regulären Berufsschule. Dabei wird der individuelle berufliche Bildungsbedarf der Schülerinnen und Schüler, wie er sich in der betrieblichen Praxis zeigt, konsequent aufgegriffen und unterstützt.

Das regionale Projektteam besteht aus je einem Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes, einem Jobcoach, der von der regional zuständigen Werkstatt für behinderte Menschen für das Projekt abgestellt wird, und aus zwei Lehrern – in der Regel einem Sonderpädagogen aus einer Schule für geistig behinderte Menschen oder einer Förderschule und einem Berufsschullehrer. Die Projektteilnehmer und Projektteilnehmerinnen sind während der Maßnahme auszubildende „Rehabilitanden“ und unterliegen der Berufsschulpflicht.

### **3. Weitere regionale Modellprojekte**

Neben den oben genannten – Regionen übergreifenden – Initiativen und Modelle gab beziehungsweise gibt es in einzel-

nen Landkreisen in Baden Württemberg **weitere** von verschiedenen Kostenträgern der regionalen Ebene initiierten und finanziell getragene **Modellprojekte**, die sich der Förderung des Übergangs aus Schule oder WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt annehmen. Beispiele hierfür sind:

- **Projekt Teilhabe/Start** im Rhein-Neckar-Kreis: (für G-Schüler; Kostenträger: Sozialhilfeträger)
- **BOBBB** in Landkreis Göppingen (für Rehabilitanten aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM; Kostenträger: Agentur für Arbeit)
- **weitere Beispiele** gibt es im Rems-Murr-Kreis unter der Kostenträgerschaft des dortigen Sozialamtes, im Main-Tauber-Kreis unter der Kostenträgerschaft des dortigen Sozialhilfeträgers und der Agentur für Arbeit sowie im Landkreis Tübingen (für die Rehabilitanten aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM; Kostenträger: Agentur für Arbeit. Die vorgenannten Beispiele sind nicht abschließend.

### **4. Weiterer Ausblick bezüglich Übergang aus Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

In ganz Baden-Württemberg ist die flächendeckende **Verzahnung von BVE/ KoBV** ab Schuljahr 2008/2009 in mehreren Schritten geplant:

Das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und die Agenturen für Arbeit weiten die oben genannten Projekte BvE und KoBV aus. Nach der erfolgreichen Erprobungsphase sollen die Inhalte BvE und KoBV miteinander verzahnt werden.

Die Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Arbeitsagentur, Integrationsfachdienst, Sonderschulen und Werkstätten für behinderte Menschen werden gebündelt. Diese Kooperation ermög-



licht einen barrierefreien Übergang von der Schule in die allgemeine Arbeitswelt.

Die Schüler besuchen die Kooperationsklassen des BVE in der Regel für die Dauer von zwei Jahren. Die Dauer kann aber je nach individuellen Fähigkeiten sowie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen verkürzt oder verlängert werden. Die KoBV ermöglichen im Anschluss daran die intensive und konkrete Vorbereitung auf ein Arbeitsverhältnis. Hier überwiegt der berufliche Aspekt. An drei Tagen in der Woche trainieren die Schüler die beruflichen Anforderungen im Praktikumsbetrieb. In der restlichen Woche findet der Unterricht an Berufsschulen statt, der vergleichbar mit dem Umfang des Berufsschulunterrichts in einer dualen Ausbildung ist. Dort werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sonderpädagogisch und berufsschulisch auf betriebliche Anforderungen und auf ein weitgehend unabhängiges Leben vorbereitet. Die Ausbildung in den KoBV dauert bis zu 18 Monaten.

## **5. Modellprojekte: Ergänzender Lohnkostenzuschuss für behinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf/wesentlich behinderte Menschen**

Mit Modellprojekten im oben genannten Kontext verfolgen mehrere Landkreise in Baden-Württemberg (bisher fünf Land-

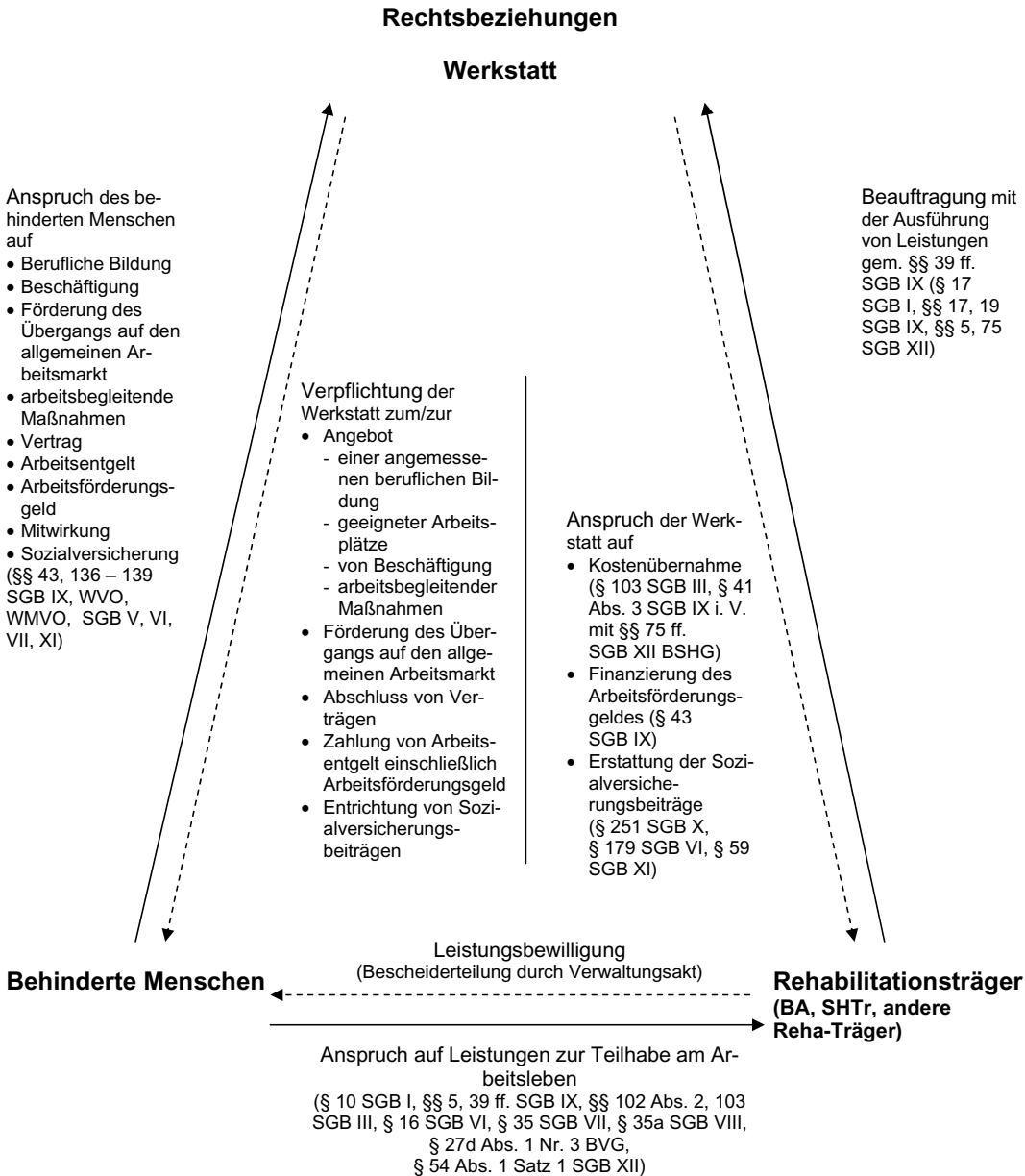
kreise – Stand März 2008) in Kooperation mit dem Integrationsamt des KVJS Baden-Württemberg das gemeinsame Ziel, die Beschäftigung behinderter Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu fördern. Zu diesem Zweck verstärken die Landkreise und das Integrationsamt ihre Anstrengungen, Abgängern aus der Schule für Geistigbehinderte und Übergängern aus den Werkstätten für behinderte Menschen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die Beschäftigung zu sichern.

Die Landkreise stellen in einer Vereinbarung mit dem KVJS für ein in der Regel begrenztes Kontingent Mittel der Eingliederungshilfe als Freiwilligkeitsleistung bereit. Dadurch können Leistungen des Integrationsamtes für schwerbehinderte Menschen (aus Mitteln der Ausgleichsabgabe) zur Abgeltung der besonderen Aufwendungen, Belastungen, die dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf entstehen, aufgestockt werden.

Weitere Informationen, über aktuelle Projekte in den jeweiligen Kreisen können über das Integrationsamt des KVJS Baden-Württemberg zum Beispiel unter [www.kvjs.de/56.0.html](http://www.kvjs.de/56.0.html) abgefragt werden.

# Anlage 7 Rechtsbeziehungen\*

– Behinderter Mensch/Werkstatt/Rehabilitationsträger – (Schaubild)

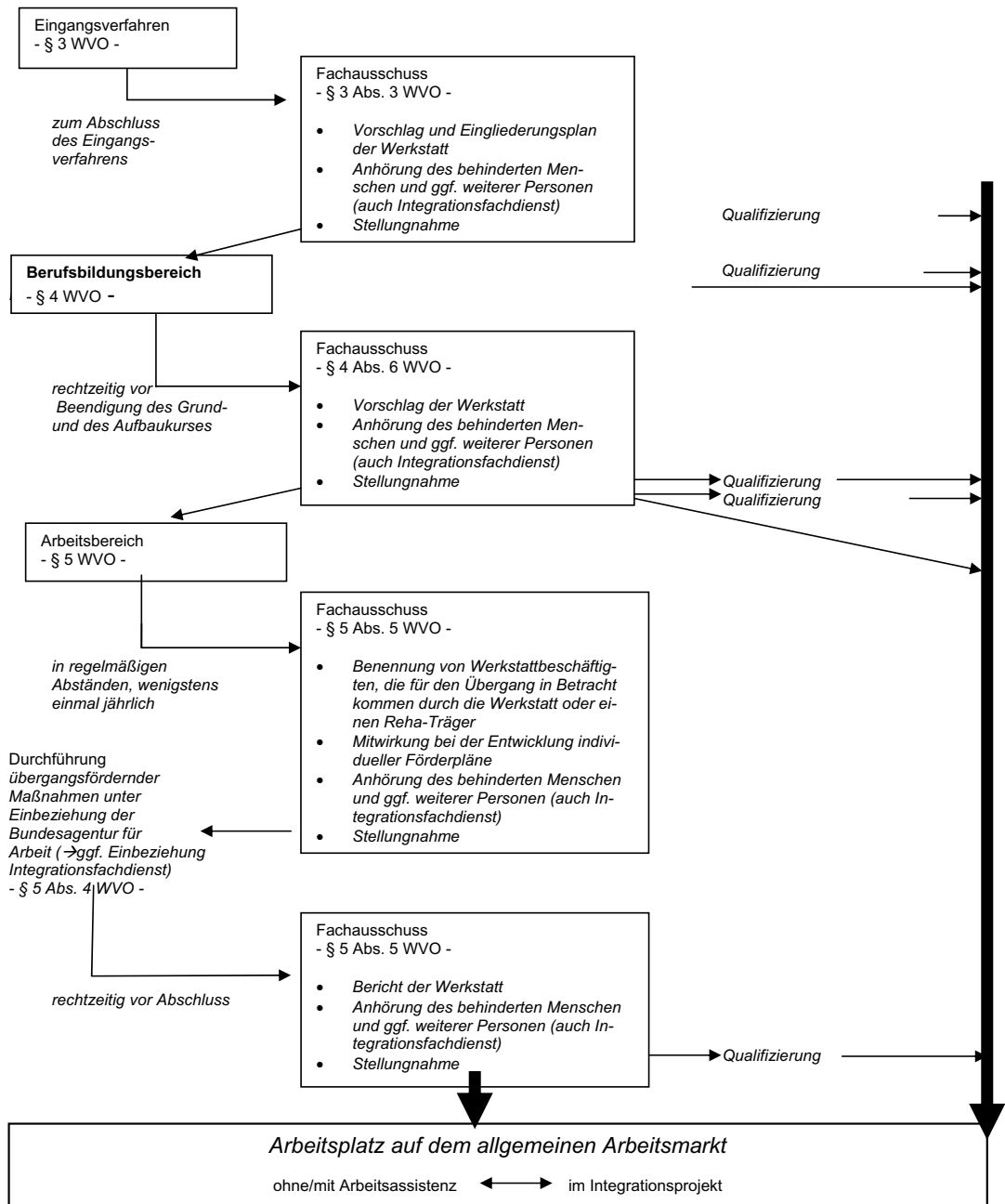


Grundlage: Werkstattempfehlungen BAGÜS

\* Stand: 24.07.2008



# Anlage 8 Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt\*



80

Grundlage Werkstattempfehlungen BAGÜS

\* Stand: 24.07.2008



## Anlage 9

### Fallbeispiele zu den Handlungsempfehlungen\*

#### 1. Fallbeispiele zum Integrationsverfahren Schule

(Ziff. 3 Handlungsempfehlungen)

##### Fallbeispiel 1 zum Übergang aus der Sonderschule G

###### Zur Person

**Name, Vorname:** Herr H.

**Alter:** 20

**Behinderung:** Geistige Behinderung

**Beschäftigt als:** Reinigungskraft

**Seit:** 01.10.2005

###### Unternehmen

**Branche:** Öffentlicher Dienst, Landratsamt

**Anzahl der Mitarbeiter:** 81 (d. h. in der G-Schule)

###### Zum Fall

Herr H. hatte aus der Schule heraus im Werkzeugbau und in der Küche eines Hotels jeweils ein Praktikum absolviert. Beide Praktika waren über Beziehungen der Eltern zustande gekommen.

Danach hatte er Langzeitpraktika (dual Qualifizierung in einer Berufseingliederungsklasse) in einer großen Küche und Kantine, in einem Getränkemarkt und dann im Reinigungsteam der H-Schule, akquiriert und begleitet durch den IFD, absolviert.

Herr H. wollte von Anfang an eine Ausbildung zum Beikoch absolvieren und in einer Küche arbeiten. Aufgrund seiner Behinderung war er jedoch nicht ausbildungsfähig. Somit kam nur eine Anlern Tätigkeit in einer Küche in Frage. Während des Praktikums in der Großküche wurde jedoch schnell deutlich, dass er dem Arbeitstempo

nicht gewachsen war. Darüber hinaus waren, aber auch seine feinmotorischen Fähigkeiten nicht ausreichend, um die entsprechenden Vorbereitungsarbeiten in einer Küche zu erledigen. Trotz einer intensiven Begleitung und Unterstützung durch den IFD und den Klassenlehrer konnte er hier nur geringe Fortschritte erzielen. Beim Austeilen des Essens und beim Nachfüllen der Behälter in der Kantine zeigte sich, dass, je schneller die Kolleginnen arbeiteten und je größer der Zeitdruck wurde, er umso langsamer arbeitete.

Die Vielfalt der Tätigkeiten und das erwartete Arbeitstempo überforderten Herrn H. – im Zusammenhang mit seinen motorischen Einschränkungen.

Ergebnis war, dass dieses Praktikum in der Küche beendet wurde und eine Praktikumsstelle gesucht wurde, bei der Tätigkeiten zu erledigen waren, die sich täglich wiederholten. Die Anzahl verschiedener Tätigkeiten sollte außerdem nicht zu groß sein. Für Herrn H. war es sehr schwierig, sich von seinem Traum, Beikoch zu werden, zu verabschieden und sich auf eine andere Tätigkeit einzulassen. Dieser Verarbeitungsprozess wurde seitens des IFD und des Klassenlehrers begleitet.

Nach entsprechender Auswertung und Verarbeitung absolvierte Herr H. ein Praktikum in einem Getränkehandel. Er musste Getränkekisten in die Regale einräumen und dabei das Mindesthaltbarkeitsdatum bei bestimmten Getränken beachten. Vorgabe war, die Ware zu spiegeln, das heißt in einer Linie zum Regalrand zu stellen. Des weiteren gehörte es zu seinen Aufgaben Verpackungsmüll einzusammeln, zu



entsorgen und den Fußboden sauber zu halten. Im Verlauf des Praktikums wurde mit der Einarbeitung an der Leergutkasse begonnen.

Mittels Begleitung am Arbeitsplatz durch den IFD und durch die Unterstützung seitens des Klassenlehrers (u. a. beim Erlernen der Grundlagen für den Umgang mit der Leergutkasse) konnte er die Ware nach dem Mindesthaltbarkeitsdatum einordnen und die Leergutkasse bedienen. Die Schwierigkeit war dann, dass er bei einem großen Andrang von Kunden an der Leergutkasse schnell überfordert war. Das Kehren der großen Fläche des Fußbodens war für ihn anfangs schwierig, er hat dies jedoch im Laufe der Zeit gelernt.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Herr H. hoch motiviert, pünktlich, zuverlässig, freundlich und hilfsbereit war.

Nachdem klar wurde, dass er dort keinen Arbeitsvertrag erhalten konnte, wechselte er als Praktikant in das Reinigungsteam der G-Schule. Dort hat er die Aufgabe übernommen, die Spülmaschinen ein – und auszuräumen, die Arbeitsplatten und Geräte der Küchen zu putzen und das Geschirr in die jeweiligen Schränke einzuräumen. Schon nach kurzer Zeit war trotz anfänglicher Schwierigkeiten klar, dass dies die richtigen Aufgaben für ihn waren. Er hatte von Anfang an Fehler und Abweichungen erkannt und holte sich Hilfe oder kam selbständig mit der veränderten Situation klar. Er konnte hier in seinem Arbeitstempo arbeiten. Seine Stärken (hohe Motivation, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft) sind für diese Arbeit sehr wichtig.

Aus diesem Grund erhielt er nach kurzer Zeit im Praktikum einen Arbeitsvertrag. Während der Probezeit stellte der Arbeitgeber ihm stundenweise auf eigene Kosten einen Jobcoach zur Seite, sodass die Arbeitsabläufe und das Ergebnis noch weiter optimiert werden konnten.

## **Maßnahmen, Beteiligung des IFD**

- enge Zusammenarbeit mit den Eltern
- enge Zusammenarbeit mit den Lehrern der Schule
- Akquise von Praktikumsstellen
- Begleitung während der Praktika, regelmäßige Praktikumsbesuche
- Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen der Praktikumsbetriebe
- gemeinsame Auswertung der Praktika
- Realitätsbezug herstellen
- Perspektiven aufzeigen
- Durch die Zusammenarbeit von Schulleiter, IFD, Hausmeister und Landratsamt wurde erreicht, dass die freier werdende Stelle im Hausdienst mit Abgängerinnen der Schule besetzt werden kann, anstatt diese Stellen zu out-sourcen.
- Zusammenstellung der Aufgabenfelder für die Stelle mit dem Hausmeister der Schule
- Arbeitsvertragsverhandlungen
- Verhandlungen des IFD mit der Agentur für Arbeit zwecks finanzieller Förderung: EGZ für zwei Jahre, 50 Prozent/40 Prozent
- Anleitung und Koordination des Einsatzes des Jobcoachs in der Probezeit mit allen Beteiligten (Finanzierung durch den Arbeitgeber Landratsamt)
- Beratung des Arbeitgebers, Vorgesetzten

## **Erreichtes Ergebnis**

Unbefristeter Arbeitsvertrag ab 01.10.2005 beim Landratsamt (Schulträger), Stellenumfang: 50 Prozent

Tätigkeit: Mitarbeiter im Reinigungsteam der G-Schule mit Schwerpunkt „Küche“. Freier werdende Stellen in diesem Reinigungsteam werden mit Abgängerinnen der G-Schule besetzt – nach intensiver Vorbereitung der Schule und Begleitung durch den IFD – bei entsprechender Eignung.

## **Fallbeispiel 2 zum Übergang aus der Sonderschule G**

### **Zur Person**

**Name, Vorname:** Herr K.



**Alter:** 18 Jahre

**Behinderung:** Lernbehinderung/geistige Behinderung

**Beschäftigt als:** Verkaufshelfer

**Seit:** 01.08.2006

### Unternehmen

**Branche:** Einzelhandel, Lebensmittelmarkt

**Anzahl der Mitarbeiter:** 8

### Zum Fall

Herr K. wechselte im Schuljahr 2004/2005 von der Förderschule in die G-Schule wegen massiver Verhaltensstörungen und sozialer Auffälligkeiten. Er war dort nicht mehr tragbar gewesen. Die kleineren Klasseinheiten in der G-Schule waren für seine weitere Entwicklung förderlich. Er wurde von den Mitschülern akzeptiert und seine Verhaltensauffälligkeiten besserten sich allmählich.

### Maßnahmen, Beteiligung des IFD

Es wurden zwei Berufswegekonzferenzen (BWK) in den Jahren 2004 und 2005 von der G-Schule durchgeführt. Der IFD nahm teil. Es erfolgte die Besprechung und Planung diverser Praktika, die Klärung, welche Praktika bereits durchgeführt wurden und welche Bereiche für weitere Praktika in Frage kämen. Die Auswertung der Praktika ergab: Zwei Erprobungspraktika, die an der G-Schule im 1. Werkstufenjahr (WSJ) initiiert wurden, waren vielversprechend und die Ergebnisse vorzeigbar. Der IFD akquirierte und begleitete im 2. WSJ drei Vorstellungsgespräche in Integrationsprojekten.

Zeitgleich zu diesen Vorstellungsgesprächen wurden die persönlichen Netzwerke des Schülers einbezogen (Mutter und Tante) und es konnte dadurch auch ein Praktikumsplatz am Wohnort des Schülers gefunden werden. Dieser Praktikumsplatz wurde aufgrund der Wohnortnähe letztendlich vorgezogen.

Für das Arbeitsverhältnis wurde die Förderung der Agentur für Arbeit (EGZ-SB: 2 Jahre 50/40 %) zugesagt, anschließend

wurde durch das Integrationsamt Förderung nach § 27 SchwbAV bewilligt.

### Erreichtes Ergebnis

Bei diesem Fall wurde mit Hilfe der Aktivierung des direkten Umfeldes/Netzwerkes des Klienten eine schnelle und effektive Vermittlung möglich.

Das Praktikum verlief so erfolgreich, dass der Arbeitgeber schon im Auswertungsgespräch plante, Herrn K. ein Arbeitsverhältnis anzubieten. Es wurde jedoch zunächst vereinbart, das Praktikum bis zum Ende des Schuljahres mit der Option zu verlängern, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, falls es weiterhin gut läuft.

### Prognose

Nach Verlauf des Probehalbjahres war der Geschäftsführer zufrieden. Es besteht ein gutes zwischenmenschliches Klima und es besteht auch die Aussicht, dass das Arbeitsverhältnis auf längere Sicht Bestand hat. Der IFD war weiter Ansprechpartner für Herrn H. und seinen Arbeitgeber.

Herr K. wird nun vor allem im Getränkelauger eingesetzt.

### Fallbeispiel 3 zum Übergang aus der Sonderschule G

#### Zur Person

**Name, Vorname:** Herr H.

**Alter:** 20 Jahre alt

**Behinderung:** Geistige Behinderung

**Status:** Schüler (wird im Sommer 2008 aus der Sonderschule G entlassen)

#### Unternehmen

**Firmenname:** Straßenbaumeisterei Landkreis

**Branche:** Straßenbau

#### Zum Fall

Während der Werkstufe absolvierte Herr H. erfolgreich mehrere Praktika bei der Straßenbaumeisterei des Landkreises.



Herr H. beginnt zum September 2008 eine Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB), gefördert über die Agentur für Arbeit, für die Dauer von 18 Monaten.

#### **Maßnahmen, Beteiligung des IFD**

Erprobungspraktika, die in der Werkstufe initiiert wurden, waren vielversprechend und die Ergebnisse vorzeigbar. Der IFD akquirierte und begleitete Herrn H. bei Vorstellungsgesprächen.

#### **Erreichtes Ergebnis**

Durch frühzeitige Praktika und Begleitung durch den IFD bereits während der Schulzeit war es für Herrn H. möglich, erste Erfahrungen in seinem künftigen Beruf zu sammeln.

#### **Prognose**

Nach Ende der Berufsvorbereitenden Maßnahme (BvB), ab März 2010, wird Herrn H. ein Arbeitsplatz bei der Straßenbaumeisterei in Aussicht gestellt. Für die Beschäftigung von Herrn H. kann der Arbeitgeber voraussichtlich eine finanzielle Förderung über einen Eingliederungszuschuss (EGZ) nach § 219 SGB III (für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen) durch die Arbeitsagentur über insgesamt 24 Monate erhalten. Ebenso ist dann eine Integrationspauschale nach dem Arbeitsmarktprogramm B.-W. „Aktion Arbeit/Job 4000“ (Grundlage: Teilhabeplan durch IFD) durch das Integrationsamt an den Arbeitgeber möglich.

Auch ist nach Auslaufen des oben genannten Lohnkostenzuschusses „EGZ“ durch die Arbeitsagentur eine weitere finanzielle Förderung über das Integrationsamt nach § 27 SchwbAV (zur Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen) an den Arbeitgeber möglich.

Die Prognosen im vorstehenden Fall sind sehr gut.

## **2. Fallbeispiele zum Integrationsverfahren Erwachsene (Ziff. 4 und 5 Handlungsempfehlungen)**

### **Fallbeispiel 1 zum Übergang aus der WfbM Berufsbildungsbereich**

#### **Zur Person**

**Name:** Herr S.

**Alter:** 21 Jahre

**Behinderung:** Lernbehinderung und körperliche Beeinträchtigung (Einschränkung Feinmotorik und Gehvermögen)

**Beschäftigt als:** Mitarbeiter im Lager

**Seit:** 01.09.2006

**Unternehmen:** Großbetrieb Metall, Industrie Service

#### **Zum Fall**

Herr S. wechselte nach Ende der Förderschule in die Werkstufe der G-Schule. Nach Abschluss dieser Schule trat er in den Berufsbildungsbereich der WfbM K. ein. Nach verschiedenen Praktika gelang gegen Ende des BBB die Vermittlung in den freien Arbeitsmarkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

#### **Besonderheiten**

Die kontinuierliche Begleitung des Übergangs ins Berufsleben durch den IFD sowie die Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen:

Bereits während der Werkstufe wurden unter Beteiligung des IFD verschiedene Praktika zur Berufsfindung und Arbeitserprobung durchgeführt. Im Schulabschlussgespräch unter Beteiligung der Angehörigen, der Arbeitsagentur, der Schule, der WfbM und des IFD wurde die Übernahme in den Berufsbildungsbereich der WfbM K. beschlossen mit dem klaren Ziel, einer weiteren beruflichen Reifung und Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt. Im 2. Jahr des BBB wurden weitere Praktika durchgeführt, die letztendlich zu einer Festanstellung führten.

Die erfolgreiche berufliche Sozialisation wirkte sich insgesamt äußerst günstig auf die Entwicklung der gesamten Persönlichkeit aus.

## Maßnahmen, Beteiligung des IFD

- Begleitung verschiedener Praktika während der Schulzeit
- Begleitung von Praktika aus der WfbM heraus
- Beratung des Klienten/Eltern
- Gruppenangebot zur Persönlichkeitsentwicklung, an der Herr S. teilnahm
- Koordinierung der Aktivitäten der verschiedenen Institutionen und Akteure (Schule, WfbM, Arbeitsagentur, Eltern)
- Beratung des Betriebes und Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis

## Maßnahmen anderer Leistungsträger

Agentur für Arbeit: Zahlung von Eingliederungszuschüssen

## Erreichtes Ergebnis

- unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Probezeit;
- Nach dem Bestehen der Autoführerscheinprüfung hat Herr S. jetzt ein eigenes Auto für den Weg zur Arbeit, um auch im 2-Schicht-Betrieb arbeiten zu können

## Prognose

- langfristige Tätigkeit in dieser Firma
- Chance zur Weiterqualifizierung in der Firma (z. B. Staplerschein, Fachkraft für Lagerwirtschaft)

## Fallbeispiel 2 zum Übergang aus der WfbM Arbeitsbereich

### Zur Person

**Name:** Herr K.

**Alter:** 44

**Behinderung:** geistige Behinderung

**Beschäftigt als:** Backstubenhelfer

**Seit:** 01.01.2003

### Unternehmen

**Branche:** Bäckerei mit fünf Filialen

### Zum Fall

Herr K. absolvierte seine Schulzeit in der Sonderschule – G, bevor er 1982 in die WfbM S. aufgenommen wurde. Hier arbeitete er im Jahr 2000 im Arbeitsbereich der

WfbM in einer Außengruppe bei der Firma F. und zählte dort zu den Leistungsstärksten. Die WfbM stellte den Kontakt zum IFD her. Ein erstes Praktikum in einem Betonsteinwerk brachte 2001 positive Erkenntnisse, zeigte aber auch die Grenzen der körperlichen Belastbarkeit auf. Ein zweites Praktikum in der Backstube der Bäckerei S. verlief dann 2002 so erfolgreich, dass es zu einer unbefristeten Anstellung kam.

## Besonderheiten

- Vermittlung nach langjähriger Tätigkeit in einer WfbM
- Arbeitgeber hat gezielt eine Einstellung aus dem Personenkreis gewünscht, IFD hat dann den Sondierungsprozess in verschiedenen WfbM initiiert
- hohe Integrationsunterstützung durch das Backstubenteam
- das Arbeitsverhältnis geht bereits ins 5. Beschäftigungsjahr
- IFD wird in kritischen Phasen weiter vom Arbeitgeber genutzt

## Maßnahmen, Beteiligung des IFD

- gezielte Bewerbersuche für die vom Arbeitgeber angebotene Beschäftigung in Kooperation mit der WfbM
- Praktikumsbegleitung
- Beratung des Betriebes in allen Fragen zur Beschäftigung behinderter Menschen
- Abklärung der EGZ-Leistungen bei der Agentur für Arbeit
- im Anschluss Abklärung der Förderung beim Integrationsamt bezüglich außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV, fachdienstliche Stellungnahme
- Leistungen des Integrationsamts nach § 27 SchbAV seit 1.1.2005

## Maßnahmen anderer Leistungsträger

- EGZ-Förderung durch die Agentur für Arbeit von 2003 – 2005: 60-50-40 Prozent
- Erwerbsminderungsrente wird unter Verrechnung des erzielten Arbeitseinkommens weiter gewährt



### Erreichtes Ergebnis

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe sind auf die Fähigkeiten von Herrn K. ausgerichtet und berücksichtigen die behinderungsbedingten Einschränkungen. Gute berufliche Integration.

### Prognose

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen kann der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden.

### Fallbeispiel 3 zum Übergang aus der WfbM nach Wiederaufnahme in die WfbM

#### Zur Person

**Name, Vorname:** Frau E.

**Alter:** 42 Jahre

**Behinderung:** Lern-/Geistige Behinderung + Diabetes mellitus Typ I

**Beschäftigt als:** Gebäudeinnenreinigung

**Branche:** Dienstleistungen

**Seit:** 16.01.2007

#### Zum Fall

Frau E. wurde vor Jahren vom IFD aus dem Arbeitsbereich der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (AV) konnte eine erneute Vermittlung realisiert werden, das AV wurde jedoch nach sechs Monaten beendet. Eine Rückkehr in die Werkstatt kam für Frau E. nicht in Frage. Seither blieben alle Vermittlungsbemühungen erfolglos. Diverse Praktika auch bei Integrationsunternehmen erbrachten immer wieder das ernüchternde Ergebnis, dass Frau E. den Anforderungen besonders hinsichtlich Arbeitstempo, aber auch Auffassungsvermögen nicht gewachsen war. Es schien das Ende der Möglichkeiten in der Zusammenarbeit mit dem IFD erreicht, Frau E. zog eine Rückkehr in eine WfbM als letzte Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben in Erwägung.

Ein letzter Versuch wurde bei einem Dienstleister für Gebäudereinigung gestartet. Auch hier schienen sich die Ereignisse zu wiederholen, die Erkenntnisse zu bestäti-

gen. Mit verständnisvoller Unterstützung der Arbeitsverwaltung wurde die Trainingsmaßnahme immer wieder verlängert. Frau E. stabilisierte sich aus Sicht der Hauswirtschaftlichen Leiterin, die viel Geduld und Einfühlungsvermögen für die Einarbeitung aufwandte, sehr gut. Frau E. erbrachte konstante, qualitativ gute Arbeitsergebnisse, ihr Zeitmanagement verbesserte sich signifikant. Der Arbeitgeber entschied sich trotz der erkannten Minderleistungen für eine unbefristete Einstellung – unterstützt durch die gewährten Förderleistungen „Eingliederungszuschüsse“ (EGZ-SB) nach § 219 SGB III von der Arbeitsverwaltung, sowie finanzielle Leistungen aus „Aktion Arbeit/Job 4000 B.-W“ (Integrationsamt).

#### Maßnahmen, Beteiligung des Integrationsfachdienstes

Begleitung diverser Praktika, Trainingsmaßnahmen. Eingehende Analyse des „Scheiterns“. Unterstützung bei der Erschließung einer geeigneten Tätigkeit und Verhandlung über EGZ (Höhe, Laufzeit), was etwas aufwändiger war, da Frau E. nicht im Leistungsbezug der Arbeitsverwaltung war. Erstellung des Teilhabeplans für eine finanzielle Förderung nach „Aktion Arbeit/Job 4000 B.-W“. Anschließend weitere Begleitung durch den IFD.

### Erreichtes Ergebnis

Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe sind auf die Fähigkeiten von Frau E. ausgerichtet und berücksichtigen die behinderungsbedingten Einschränkungen. Gute berufliche Integration.

### Prognose

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen bestehen gute Chancen, den Arbeitsplatz dauerhaft zu erhalten.

### Fallbeispiel 4 zum Übergang aus der WfbM

#### Zur Person

**Name, Vorname:** Herr L.

**Alter:** 21 Jahre alt

**Behinderung:** Intelligenzminderung, Asperger Autismus, mentale Retardierung, bei Überforderung leichte Tendenz zu Impulsdurchbrüchen, Abgänger Sonderschule „G“, **wesentliche Behinderung liegt vor.**

**Beschäftigt als:** WfbM-Beschäftigter

#### Unternehmen

**Firmenname:** Landkreis

**Branche:** Müllverarbeitung

#### Zum Fall

Herr L. befindet sich nach Absolvieren des EV/BBB seit Herbst 2007 im Arbeitsbereich der WfbM. Er äußerte mehrfach den Wunsch einer Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb der WfbM nachgehen zu können. Er ist sehr an einer Tätigkeit bei der Müllabfuhr im Landkreis interessiert. Er achtet in der Werkstätte penibel bei allen dort beschäftigten Behinderten darauf, dass diese die vorgegebene Mülltrennung akkurat einhalten. Auch bei der Ausführung der ihm übertragenen Aufgaben im Arbeitsbereich der WfbM ist Herr L. sehr genau.

Er hat ein 1-wöchiges Praktikum auf einem Recyclinghof des Landkreises durchgeführt, das durch den IFD begleitet wurde. Ergebnis: Man war mit ihm zufrieden, er selbst hat jedoch das Umfeld der WfbM vermisst.

Trotzdem hat er dann einige Monate später ein weiteres längeres Praktikum von drei Monaten auf diesem Recyclinghof durchgeführt. Seitens der Praktikantenstelle Recyclinghof konnte man sich dort durchaus für ihn zukünftig auch eine reguläre Anstellung vorstellen, jedoch müsse noch weiter an seinen gelegentlich auftretenden Impulsausbrüchen gearbeitet werden.

Herr L. fühlte sich nach dem 2. Praktikum außerhalb des beschützenden Rahmens der WfbM bereits erheblich wohler als beim 1. Praktikum.

#### Maßnahmen ,Beteiligung IFD/Sonstiger

Nachdem sich nach dem 1. Praktikum von Herrn L. zeigte, dass es ihm noch an Selbstsicherheit und Selbständigkeit fehlte, um den beschützenden Rahmen der WfbM verlassen zu können, war es zunächst vor und während des 2. Praktikums erforderlich, dass er von der WfbM und dem IFD eng unterstützt und begleitet wurde.

#### Erreichtes Ergebnis

Unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Neigungen von Herrn L. ist es dem IFD zusammen mit der WfbM bisher gelungen, dem von Herr L. selbst gesetzten Ziel einer Beschäftigung bei der Müllbeseitigung schrittweise in Form von Absolvieren von Praktika, die sukzessive verlängert werden, näher zu kommen. Darüber hinaus verhalfen ihm die bisherigen Maßnahmen zu mehr Selbstbewusstsein und versetzte ihn zum Beispiel auch in die Lage mit seinen Kollegen mehr in Kontakt zu treten.

#### Prognose

Besonders wichtig für Herrn L. ist es, dass er zur Verwirklichung seines Berufswunsches befähigt wird, sich in die Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts behinderungsbedingt sukzessive einfinden zu können.

Hier ist seitens des IFD und der WfbM ein behutsames Vorgehen erforderlich. Die Erfolgsaussichten bei Herrn L. werden von allen, die an seinem Integrationsverfahren beteiligt sind, positiv eingeschätzt.

#### Fallbeispiel 5 zum Übergang aus der WfbM Arbeitsbereich mittels Beteiligung Fachausschuss WfbM und Fallmanagement Sozialhilfeträger

#### Zur Person

**Name, Vorname:** Frau M.

**Alter:** 35 Jahre

**Behinderung:** Minderbegabung mit Lernstörung bei Verdacht auf frühkindlichen Hirnschaden, chronische psychische Erkrankung



**Status:** WfbM-Beschäftigte nach Scheitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

#### **Zum Fall**

Frau M. konnte nicht länger als zwei bis drei Jahre auf dem freien Arbeitsmarkt als Hauswirtschaftshelferin tätig sein. Seit Jahren der Arbeitslosigkeit gelang eine Wiedereingliederung zunächst nicht. In der Zeit ohne Betätigung zu Hause wurde Frau M. zunehmend ängstlich und unsicher. Dies verstärkte ihre psychischen Störungen. Für Frau M wurde ein gesetzlicher Betreuer bestellt.

Zunächst war eine Eingliederung in eine WfbM dringend notwendig. Sie absolvierte dort das EV/den BBB und wechselte ab 01.12.2007 in den Arbeitsbereich auf Kosten des Sozialamts.

Aus dem **Entwicklungsbericht** der WfbM, der während des **BBB** über Frau M. erstellt wurde, ging hervor, dass sie lesen, schreiben sowie im 100er Bereich rechnen kann. Der abstrakte Bereich bereite ihr jedoch Probleme. Frau M. sei sehr motiviert und könne alle ihr bisher angebotenen ein- und mehrgliedrigen Arbeiten erledigen. Gegenüber der Gruppenleiterin und ihren Arbeitskolleginnen sei sie sehr zurückhaltend. Sie könne sich aber trotz ihrer Zurückgezogenheit gut in die Gruppe integrieren. Sie habe oftmals Probleme ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einzuschätzen.

Frau M. solle mehr bezüglich der Übernahme von Eigenverantwortung für sich selbst gefordert werden. Zudem sei eine Erhöhung ihrer Konzentration und Ausdauer angestrebt.

Laut **Entwicklungsbericht** der WfbM, der nach Aufnahme von Frau M. in den **Arbeitsbereich** erstellt wurde, kann Frau M. öffentliche Verkehrsmittel nutzen, sie habe aber Schwierigkeiten beim Lesen von Fahrplänen und benötige daher Anleitung bei ihr nicht bekannten Strecken. Sie

kommt mit öffentlichen Verkehrsmitteln in die Werkstatt.

Frau M. falle es schwer festere Kontakte zu knüpfen, komme aber ansonsten gut mit den anderen Mitarbeitern aus. Sie sei hilfsbereit und zuvorkommend, jedoch in ihrem Verhalten oft sehr ernst, unsicher und überangepasst. An neuen Arbeiten sei Frau M. stets interessiert und immer motiviert. Sie könne sowohl fein- als auch grobmotorische Arbeiten ausführen.

Frau M. habe Schwierigkeiten, auch in kleinem Rahmen Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und sie benötige viel Rückversicherung. Bei Misserfolgen wären jedoch meist nur geringe motivierende Anstöße notwendig, damit sie das Ziel erneut zu erreichen versuche.

#### **Fachausschussverfahren und Fallmanagement**

Vor Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM tagte der **Fachausschuss** bezüglich der für Frau M. weiter notwendigen Maßnahmen nach Ende des BBB. Unter Einbeziehung der bisherigen Entwicklungsberichte der WfbM und der Stellungnahme des IFD, der Frau M. während des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise während der Arbeitslosigkeit schon längere Zeit betreute, kam er zu dem Ergebnis, dass sie aufgrund der bei ihr noch bestehenden Leistungsdefizite derzeit noch nicht für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommt. Nachdem jedoch eine bei Frau M. durchgeführte Kompetenzanalyse eher positiv ausfiel, ist ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für sie nicht unrealistisch.

Vor Aufnahme von Frau M. in den Arbeitsbereich der WfbM fand darüber hinaus ein **Gesamtplangespräch** zwischen Frau M., dem Sozialdienst der WfbM, dem IFD sowie dem Fallmanager des Sozialhilfeträgers über den bevorstehenden Wechsel in den Arbeitsbereich statt. Obgleich der bis-



lang bestehenden soziale Kontaktschwierigkeiten und großen Ängste von Frau M. wurde im Gesamtplan das **Ziel festgehalten, für sie eine Beschäftigung in einer Integrationsfirma zu erreichen**. Zunächst sollte Frau M. jedoch zu deren weiteren Stabilisierung im Arbeitsbereich der WfbM verbleiben.

Seitens des Sozialhilfeträgers erfolgte daher die Zustimmung zur befristeten Aufnahme von Frau M. in den Arbeitsbereich der WfbM für vorerst ein Jahr. Die Kostenzusage wurde mit dem Hinweis versehen bei Frau M. ein Praktikum zum Beispiel in einem Alten- und Pflegeheim durchzuführen. Darüber hinaus wurde vermerkt, dass rechtzeitig vor Ablauf der Kostenzusage nach Vorlage eines Entwicklungsberichts und Evaluation des Hilfeprozesses die bisherige Maßnahme im November 2008 erneut geprüft wird.

**Maßnahmen, Beteiligung IFD/Sonstiger**  
Mit Hilfe des gezielten Hilfeplans unter Einbeziehung des Integrationsfachdienstes besteht für Frau M. die Möglichkeit, Wege aus der Werkstatt in Form von weiteren Praktika zu erproben und gegebenenfalls zu finden. Dieser Prozess wird vom Fallmanagement des Sozialhilfeträgers begleitet. Darüber hinaus wird über den behandelnden Facharzt abgeklärt, inwiefern flankierend auch therapeutische Maßnahmen bei Frau M. notwendig sind, um ihr deren Ängstlichkeit und Unsicherheit zu nehmen.

#### **Erreichtes Ergebnis**

Durch das Fachausschussverfahren unter Einbeziehung des IFD und mittels Fallmanagement in der Eingliederungshilfe kann der Sozialhilfeträger eine frühe und gezielte Steuerung der weiteren beruflichen Entwicklung von Frau M. erreichen. Als wesentliches Steuerungsinstrument dient

dem Fallmanagement dabei der Gesamtplan nach § 58 SGB XII (siehe Anlage 1 – Begriffserläuterungen).

#### **Weitere Prognose nach einem Jahr Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM**

Frau M. absolvierte vorwiegend im Bereich der Fertigung aber auch im Hauswirtschafts- und Küchenbereich verschiedene Arbeitserprobungen und Praktika. Sie nahm aktiv an Unterweisungen und Schulungen teil. Zudem besuchte sie ein externes Seminar des Werkstattträgers zur Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM sowie zur Vorbereitung für die Bewerbungen auf dem freien Arbeitsmarkt.

Es zeigt sich bei Frau M., dass sie vor allem in den Bereichen Selbstsicherheit, Quantität und bei der Konzentration Entwicklungspotential hat. Langfristig ist sie voraussichtlich fähig einen Arbeitsplatz in einer Integrationsfirma zu finden. Unter bestimmten Voraussetzungen wie individueller Betreuung und vermindertem Leistungsdruck, ist eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gut vorstellbar. Im Vergleich zu den anderen Werkstattmitarbeitern ist sie als sehr leistungsstark anzusehen. Die frühere Berufserfahrung von Frau M. als Hauswirtschaftshelferin auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, ist als ein positiver Faktor für eine erneute Beschäftigung außerhalb einer WfbM anzusehen.

Inzwischen konnte für Frau M. in einem Alten- und Pflegeheim erneut eine Praktikumsstelle gefunden werden. Begleitet durch den Sozialdienst der WfbM und dem IFD wird sie sich dort erproben, mit dem Ziel, sie bei positivem Verlauf dort in ein Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Frau M. ist dafür hoch motiviert. Die Prognosen im vorstehenden Fall sind sehr gut.





**Oktober 2008**

**Herausgeber:  
Kommunalverband für Jugend  
und Soziales Baden-Württemberg  
Dezernat Soziales**

Verantwortlich:  
Petra Schulze

Gestaltung:  
Waltraud Gross

Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart

Kontakt:  
Telefon 0711 6375-0  
Telefax 0711 6375-132

[info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

Bestellung/Versand:  
Manuela Weissenberger  
Telefon 0711 6375-307  
[Manuela.Weissenberger@kvjs.de](mailto:Manuela.Weissenberger@kvjs.de)



**KVJS**  
Kommunalverband für  
Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg

**Postanschrift**

Postfach 10 60 22  
70049 Stuttgart

**Hausadresse**

Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)