

## **Thesen und Ergebnisse des Workshops 4: Ausgelagerte Arbeitsplätze, Budget für Arbeit, Integrationsprojekte – neue alte Angebotsformen für inklusive Teilhabe am Arbeitsleben**

Moderation: Prof. Dr. Katja Nebe (Universität Halle-Wittenberg), Christoph Beyer (Landschaftsverband Rheinland - Integrationsamt), Anja Lehnhardt (MASGF Land Brandenburg), Ute Salbach (LASV – Integrationsamt)

### **1. Die Durchlässigkeit von WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt (Anja Lehnhardt)**

#### **These:**

Die Durchlässigkeit von WfbM ist komplex zu verstehen – als kaskadenartig verlaufender Übergang von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie als Rückkehrrecht in die WfbM. Die Kaskade, beginnend bei Außenarbeitsplätzen (Außenkontakt), betrieblichen Praktika, ausgelagerten Arbeitsplätzen (im Einzelfall oder in der Gruppe), über konkrete Trainingsangebote („training on the Job“) bis hin zum sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis beschreibt die Bandbreite, aber auch die Zielrichtung inklusiver Angebote von und mit WfbM. Es werden unterschiedliche zielgruppenspezifische Angebote für Menschen mit geistigen und seelischen Behinderungen (mit und ohne Bezug von Erwerbsminderungsrenten) unter besonderer Berücksichtigung von eventuell bestehenden Verhaltensauffälligkeiten benötigt.

#### **Leitfragen:**

- Sind die Angebote der WfbM bereits durchgängig inklusiv ausgerichtet? Insbesondere unter Beachtung der verschiedenen Behinderungsformen?
- Welche Angebotsformen können in WfbM, aber auch außerhalb von WfbM für die unterschiedlichen Personengruppen entwickelt werden?
- Was bedeutet inklusive Arbeitswelt eigentlich für die Öffnung von WfbM nach „unten“ und nach „oben“?

### **2. Budget für Arbeit als (inklusive) berufliche Teilhabeform (Christoph Beyer)**

#### **These:**

In verschiedenen Bundesländern wurden unterschiedliche Teilhabeformen für den Übergang aus Schule und WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt, die unter dem Oberbegriff „Budget für Arbeit“ laufen. Eine Regelung dazu im Bundesteilhabegesetz gilt als relativ wahrscheinlich. Zum Teil befristete und zum Teil dauerhafte Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und aus Mitteln der Eingliederungshilfe für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei betrieblichen Arbeitgebern, Dienststellen, sozialen Trägern („virtuelle WfbM“) fallen darunter. Verschiedene Programmelemente (unterschiedliche Höhe von Leistungsausgleichen, Abgeltung des besonderen Aufwandes bei Arbeitgebern, Übergangsprämien etc.) finden sich bei den umsetzenden Bundesländern.

### **Leitfragen:**

- Ist ein „Budget für Arbeit“ zwingend erforderlich, um alternative Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und zu verbreitern? Wie ist es im Hinblick auf im Einzelfall auftretende „Fehlplatzierung“ zu bewerten?
- Welche Ansätze gibt es bundesweit und was hat sich bewährt?
- Welcher Ansatz ist für Brandenburg mit seinen spezifischen Voraussetzungen und seiner besonderen Tradition in der Behindertenpolitik als ostdeutsches Bundesland geeignet?
- Wie kann ein Brandenburger Weg aussehen und welche Akteure braucht es dafür?

### **3. Übergang WfbM – Integrationsprojekte und Integrationsunternehmen (Ute Salbach)**

#### **These:**

Unterschiedliche Formen der Lernortkooperation unter anderem mit Integrationsprojekten können den Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt positiv unterstützen. Integrationsprojekte als wirtschaftlich selbstständige Unternehmen mit einem Beschäftigungsanteil von min. 25 % besonders betroffener Menschen mit Schwerbehinderung bieten dabei ein Setting, das stärker als in WfbM, Förderung und Beschäftigung miteinander verknüpft – mit einem klaren Fokus auf die Wirtschaftlichkeit. Die Entwicklung von Integrationsprojekten auch durch WfbM-Träger kann hierfür ein sinnvoller Weg sein, sich als Anbieter inklusiver Beschäftigungsformen zu etablieren.

#### **Leitfragen:**

- Welche Möglichkeiten haben WfbM-Träger ein Integrationsprojekt auszugründen? Welche Unterstützung gibt es? Welcher Rahmen ist zu beachten?
- WfbM und Integrationsunternehmen unter einem Träger-Dach – gegenseitiges Wasser abgraben oder Quell von Synergien?
- Menschen mit psychischen Behinderungen und/oder herausforderndem Verhalten brauchen besondere inklusiv orientierte berufliche Teilhabeangebote. Kann und sollte ein spezifisch ausgerichtetes Integrationsunternehmen die Antwort darauf sein?

### **4. Rechtliche Rahmenbedingungen (Prof. Dr. Katja Nebe)**

#### **These:**

Es sind die rechtlichen Rahmenbedingungen so zu setzen, dass unter dem Primat des Wunsch- und Wahlrechtes behinderter Menschen verschiedene berufliche Teilhabemöglichkeiten geschaffen werden können. Erforderlich ist ein fließender Übergang von der WfbM in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bei Bedarf wieder zurück in die WfbM. Dafür müssen Schnittstellen zwischen einzelnen Leistungsgesetzen vereinfacht, Fehlanreize vermieden und positive Anreize verstärkt werden. Die Regelungen zur EU-Rente, die sozialrechtliche Verschlechterung bei misslingenden Übergängen sowie die Befristung von Eingliederungszuschüssen sollten bundesrechtlich überarbeitet werden.

### **Leitfragen:**

- Welche rechtlichen Rahmenbedingungen werden gebraucht, um Übergänge personenzentriert, flexibel und an die Arbeitsrealität in Deutschland angepasst zu befördern?
- Die Schnittstellenproblematik zieht sich wie ein rotes Band durch die Geschichte des bundesdeutschen Rehabilitationsrechtes. Mit welchen gesetzgeberischen und vollzugstechnischen Maßnahmen kann man hier zu tragfähigen und wirksamen Verbesserungen kommen?
- Recht haben ist das eine, Recht bekommen das andere. Wie kann die Rechtsposition und die Partizipation von behinderten Menschen und ihrer Angehörigen im Bereich der beruflichen Teilhabe gestärkt werden?

### **Ergebnisse:**

*Anmerkung: Die Thesen wurden am ersten Tag in vier Kleingruppen bearbeitet und Zwischenergebnisse zusammengetragen. Zur Förderung von Integrationsprojekten lieferte Fr. Salbach einen Impuls. Am zweiten Tag stellte Herr Beyer das Rheinländische Budget für Arbeit vor und moderierte die Diskussion im großen Forum.*

### **These 1: Die Durchlässigkeit von WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt**

#### **(Anja Lehnhardt)**

- Die Durchlässigkeit von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein komplexer Prozess. Das Modell der Kaskade ist idealtypisch zu verstehen. Ein Übergangmanagement sollte individuell ausgerichtet sein, jeweils erreichbare Zielstellungen verfolgen und passgenaue Unterstützungselemente anbieten.
- Ein vertieftes Berufsorientierungsverfahren vor Schulabschluss bietet eine wichtige Stellschraube, um die beruflichen Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in der WfbM einzuschätzen. Berufsorientierung unterstützt dabei, realistische berufliche Ziele zu erkennen und passgenaue Anschlussmaßnahmen zu empfehlen.
- Vorgeschaltete alternative Qualifizierungs- und Beschäftigungsformen aus dem SGB II und III (Agenturen Jobcenter) sollten verstärkt angewandt werden mit dem Ziel, berufliche Interessen in Richtung geeigneter Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zu wecken und zu vertiefen.
- Sozialunternehmen bringen gute Voraussetzungen mit, um unter dem Dach eines sozial unternehmerischen Trägers verschiedene Beschäftigungsangebote zu vereinen unter der Leitidee von Durchlässigkeit und beruflicher Entwicklung (Tochterfirmen, Integrationsunternehmen, WfbM, Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen etc.).

- Angesichts der vielfältigen Aufgaben, die WfbM gegenwärtig realisieren und auch zukünftig erbringen sollen, ist die Qualität in WfbM weiterhin zu sichern. Die Empfehlungen der UN zur Umsetzung der BRK implizieren eine Öffnung von WfbM nach oben und nach unten. Teilhabeauftrag und Wirtschaftlichkeit sind dabei auszuwärtigen.

## **These 2: Budget für Arbeit als (inklusive) berufliche Teilhabereform**

**(Christoph Beyer)**

- Eine Reihe von Bundesländern setzt ein Budget für Arbeit in unterschiedlicher Ausgestaltung um. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) fördert und unterstützt die Übergänge von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit einem Bündel von Programmansätzen. Um hier individuell und bedarfsgerecht unterstützen zu können, bündelt der LVR die Leistungen des überörtlichen Sozialhilfeträgers in der Eingliederungshilfe und des LVR-Integrationsamtes zu einem gemeinsamen LVR-Budget für Arbeit (nähere Informationen hierzu: [www.budget-fuer-arbeit.lvr.de](http://www.budget-fuer-arbeit.lvr.de)).
- Es bedarf passgenauer, individueller Unterstützungsangebote, die sowohl flexibel an den Bedarfen der jeweiligen Person ansetzen als auch den Integrationsprozess als Ganzes befördern.
- Passgenaue Unterstützung wird durch die Kombination von Leistungen möglich. Dabei sind verschiedene finanzielle Unterstützungsleistungen an Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber sowie auch finanzielle Leistungen und fachdienstliche Beratung und Begleitung anzudenken. Budgets für die dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind überlegenswert, ebenso wie beispielsweise Budgets für Vorbereitung und Qualifizierung.
- Ein abgestimmtes Vorgehen in Verbindung mit Kooperationen der involvierten Akteure (Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Fachberatungsdienste etc.) ermöglichen ein intelligentes Zusammenwirken verschiedener benötigter Programme und Leistungen (individuelle Vorbereitung, Training, Qualifizierung, Einarbeitung, umfassende fachdienstliche und technische Beratung des Arbeitgebers, finanzielle Zuschüsse für Arbeitgeber, langfristige Begleitung des Beschäftigten mit Behinderung und des Arbeitgebers, garantierte Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt für die Beschäftigten mit Handicap).

## **These 3: Übergang WfbM – Integrationsprojekte und Integrationsunternehmen**

**(Ute Salbach)**

- Die Geeignetheit von Integrationsprojekten (IP) als inklusive Teilhabereform wird ausdrücklich bestätigt. Es handelt sich um eine Teilhabereform am ersten Arbeitsmarkt, die wie jedes Unternehmen die Gesetze des Marktes zu beachten hat, bei erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung. Schwerbehinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stoßen, wenn es darum geht,

auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, können in IP's einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nachgehen und gleichzeitig die notwendige Begleitung und Unterstützung erhalten **sowie auf Arbeitsplätze** außerhalb des IP vorbereitet werden.

Somit sind IP's auch ein geeigneter Weg für Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen zu ermöglichen.

- WfbM haben die Möglichkeit ein Integrationsunternehmen aus der WfbM (aus)zugründen. (Integrationsabteilungen unter dem Dach der WfbM sind nicht möglich.) Es gelten die gleichen Unterstützungs- und Förderbedingungen wie für andere IP's auch, wobei in Brandenburg eine höhere Förderung pauschaler Leistungen je Übergänger aus der WfbM gewährt wird. Weitere Unterstützungselemente sind zu überlegen.  
Anzumerken ist, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen noch nicht ausreichend sind. IP's sollten, da sie einen besonderen gesellschaftlichen Auftrag haben, auch besondere Unterstützung durch die Gesellschaft erfahren. Zusätzliche, z. Zt. noch bestehende Erschwernisse sollten vermieden werden (z.B. Problematik Finanzämter).
- IP's in unmittelbarer Nähe zur WfbM haben den Vorteil, dass ein sozial orientierter Träger mit entsprechendem Hintergrundwissen zur Seite steht. Nachteilig könnte es sich auswirken, wenn im IP das gleiche Geschäftsfeld bearbeitet wird wie in der WfbM.
- Vor dem Hintergrund zunehmender psychischer Erkrankungen wird zur Diskussion gestellt, spezifisch ausgerichtete IP's für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Behinderungen und / oder herausforderndem Verhalten zu schaffen. Dies würde höhere finanzielle und personelle Ausstattung erfordern sowie eine Herausforderung für die Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmen darstellen. Spezifisch zielgruppenorientierte Ausrichtungen werfen die Frage auf, ob damit abgeschlossene segregierende Bereiche geschaffen werden (Inklusion als Normalitätsprinzip?).

#### **These 4: Rechtliche Rahmenbedingungen (Prof. Dr. Katja Nebe)**

- Wesentliche Aspekte aus der Diskussion um ein künftiges BTHG:  
Budget für Arbeit mit dauerhaftem Minderleistungsausgleich und dauerhafter Unterstützungsleistung wird nach Meinung der Mehrzahl benötigt. Ein gutes Instrument zur Implementierung können regionale Berufswegekongresse sein, wobei eine gesetzlich verankerte Prozessverantwortung festgelegt werden sollte (z.B. IA). Ein spezialisiertes Rehabilitationsmanagement durch nachhaltig vernetzte und multidisziplinär organisierte Unterstützungsdienste und –programme sowie Reha-Leistungen auch in betrieblicher Form unterstützen die Durchlässigkeit. Die Gesetzgebung/Reform sollte nicht auf SGB IX und BTHG beschränkt, sondern zügig erweitert werden auf die Bereiche Arbeitsrecht/Schwerbehindertenrecht zur Förderung inklusiver Arbeits- und Ausbildungswelten.

- Die WfbM bleibt bei der Teilhaberealisierung ein wichtiger Akteur, der durchlässig nach allen Seiten agieren sollte. Die Übergangsquote von 0,16 % in Umsetzung des gesetzl. Förderungsauftrages nach §§ 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX, 5 Abs. 4 WVO ist jedoch völlig unzureichend. Es gilt, Anreize zu setzen, um normierte Pflicht zur Überleitung geeigneter Personen auf den allg. Arbeitsmarkt zu verstärken (bei Werkstattbeschäftigte -> Rückkehrrecht, bei WfbM z.B. Bonuszahlungen)
- Budget für Arbeit (BfA) als Komplexleistung einschl. eines dauerhaften Minderleistungsausgleichs kann ein wichtiger Baustein sein (siehe Erläuterungen zu These 2). Eine gesetzliche Regelung dazu wird begrüßt einschließlich einer auskömmlichen Finanzierung durch zusätzliche Mittel des Bundes.
- Das Gesamtkonzept für berufliche Orientierung sollte verstetigt werden. 41 % der Zugänge in WfbM kommen bundesweit aus der Schule. Neben weiteren Aspekten ist eine kontinuierliche Unterstützung der IFD sicherzustellen, in diesem Zusammenhang wäre der Aufgabenkatalog der Integrationsämter zu konkretisieren und die zur Erfüllung erforderlichen finanziellen Mittel bereitzustellen.
- Zur Praxis von betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten ist zu überlegen, vergleichbar mit der Beschäftigungsquote zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter (§ 71 SGB IX), eine „weiche Beratungspflicht“ in § 72 Abs. 2 SGB IX zu verankern sowie eine Kooperationspflicht zur Realisierung betrieblicher Ausbildungsabschnitte zu prüfen. Die Verbesserung der Chancen junger behinderter Menschen durch Nutzung der §§ 64 ff. BBiG wären auszubauen.
- Die Einteilung in „erwerbsfähig“ und „voll erwerbsfähig“ wird hinterfragt. Derzeit sind Budgetbeschäftigte nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III versicherungsfrei mit der Konsequenz, keinen Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld zu haben. Die Versicherungsfreiheit verstärkt die Passivität der BA bei Vermittlungsbemühungen. Die Einordnung führt zur Abschottung des Arbeitsmarktes. Verschiedene nationale und europäische Rechtsprechungen sprechen insgesamt für die Einbeziehung des Budgetbeschäftigten in die Arbeitslosenversicherung (ggf. Budgetbeschäftigte als neuer Versicherungstatbestand in den verschiedenen Bereichen der Sozialversicherung).
- Die Übertragung der Prozessverantwortung auf einen Beteiligten, z. B. auf die Integrationsämter, die sich bisher als besonders sachkundige Akteure und Koordinatoren erwiesen haben, würde die koordinierte Steuerung der Komplexleistung begünstigen.

*Vielen Dank allen Mitwirkenden und Teilnehmenden des Workshops für Ihr Interesse und Ihre Beiträge!*