

Arbeitsgruppe Arbeitsleben

Steuerungsmöglichkeiten bei Zu- und Abgängen der WfbM



Arbeitsgruppe Arbeitsleben 2012/2013

Steuerungsmöglichkeiten bei Zu- und Abgängen der WfbM

Bericht der AG

Inhalt

1. Teilnehmer und Arbeitsauftrag
2. Werkstätten - Entwicklung und Ausgangssituation (31.12.2011)
 - 2.1 Plätze in WfbM
 - 2.2 Leistungsberechtigte im Arbeitsbereich der WfbM
 - 2.3 Leistungsberechtigte nach Alter
 - 2.4 Leistungsberechtigte nach Behinderungsart
 - 2.5 Zugänge: Beratungen der Werkstatt-Fachausschüsse zur Aufnahme in die Werkstatt
 - 2.6 Abgänge: Beratungen der Werkstatt-Fachausschüsse zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
3. Methodisches Vorgehen
4. Ergebnisse
 - 4.0 Sozialhilfefinanzierte alternative Angebote
 - 4.1 Datenlage
 - 4.2 Steuerung der Zugänge
 - 4.2.1 Übergangsbereich Schule – Ausbildung/Beruf
 - 4.2.2 Quereinsteiger
 - 4.3 Steuerung der Abgänge (Übergänge/Überleitungen)
 - 4.3.1 Einflussnahme des Sozialhilfeträgers auf Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

4.3.2 Faktoren, die die Steuerung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Sozialhilfeträger fördern bzw. hemmen

4.3.2.1 Fördernde Faktoren – ihre Bedeutung und der Einfluss des Sozialhilfeträgers

4.3.2.2 Hemmende Faktoren – ihre Bedeutung und der Einfluss des Sozialhilfeträgers

5. Schlussbetrachtung

Anlagen

1. Fragebogen Zu- und Abgänge
2. Synopse zu „Alternative Angebote der Sozialhilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zum Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt“

Abkürzungen der überörtlichen Sozialhilfeträger

BE	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin	SL	Landesamt für Soziales im Saarland
BB	Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg	SN	Kommunaler Sozialverband Sachsen
BW	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)	ST	Sozialagentur Sachsen- Anhalt
HB	Senator für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen Bremen	TH	Thüringer Landesverwaltungsamt
HE	Landeswohlfahrtsverband Hessen	UFR	Bezirk Unterfranken
HH	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie, und Integration in Hamburg		
LVR	Landschaftsverband Rheinland		
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe		
MFR	Bezirk Mittelfranken		
MV	Kommunaler Sozialverband Mecklenburg- Vorpommern		
NDB	Bezirk Niederbayern		
NI	Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie		
OBB	Bezirk Oberbayern		
OFR	Bezirk Oberfranken		
OPF	Bezirk Oberpfalz		
RP	Landesamt für Jugend, Soziales und Versorgung in Rheinland-Pfalz		
SCHW	Bezirk Schwaben		
SH	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung Schleswig- Holstein		

1. Teilnehmer und Arbeitsauftrag

Die Arbeitsgruppe „Arbeitsleben“ ersetzte die seit 2009 bestehende Arbeitsgruppe „Fachausschuss WfbM“, deren Aufgabenstellung - die Dokumentation der Fachausschuss-Arbeit in den WfbM – weitergeführt wird (das Ergebnis für 2013 wird voraussichtlich Anfang 2014 vorgelegt).

Als neuer Arbeitsschwerpunkt wurden in 2012/2013 die „Steuerungsmöglichkeiten bei Zu- und Abgängen der WfbM“ untersucht, um den es im vorliegenden Bericht geht.

Die AG Arbeitsleben setzte sich in diesem Zeitraum aus folgenden 15 (von 23) überörtlichen Sozialhilfeträgern (üöTr) zusammen:

- Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin
- Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg
- Senator für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen Bremen
- Landeswohlfahrtsverband Hessen
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
- Landschaftsverband Rheinland
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Bezirk Mittelfranken
- Bezirk Oberbayern
- Bezirk Oberfranken
- Bezirk Schwaben
- Bezirk Unterfranken
- Kommunalen Sozialverband Sachsen
- Sozialagentur Sachsen-Anhalt
- Thüringer Landesverwaltungsamt

Die Untersuchungen erfolgten weitgehend ohne Angaben von zwei üöTr, wo die Zuständigkeit für die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung bei den Kommunen liegt und es mit einem vertretbaren Arbeitsaufwand nicht möglich war, die erforderlichen Angaben zu erheben.

Im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsauftrag „Steuerungsmöglichkeiten bei Zu- und Abgängen der WfbM“ durch den Sozialhilfeträger sollten neben den üblichen Angeboten Werkstätten, Tagesförderstätten und Tagesstätten auch „alternative Angebote“ der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben benannt werden. **Grundsätzlich waren Aktivitäten, die in Durchführung und Verantwortlichkeit ausschließlich bei anderen Rehaträgern oder dem Integrationsamt liegen, nicht Gegenstand der Arbeit in der AG.** Weiterhin war zu prüfen, inwieweit die Ergebnisse aus der laufenden Datenerhebung in den Werkstatt-Fachausschüssen nutzbar gemacht werden können.

Grundsätzliches Ziel der Arbeitsgruppe war es, Impulse für Steuerungsmöglichkeiten zu geben, ohne den Anspruch, empirisch vollständige Daten zu erheben.

Einschränkend ist festzustellen, dass die AG angesichts ihrer personellen und zeitlichen Ressourcen überfordert gewesen wäre, hätte sie eine laufende oder abschließende Evaluation der Steuerungsaktivitäten bei Zu- und Abgängen der WfbM vornehmen wollen. Der vorliegende AG-

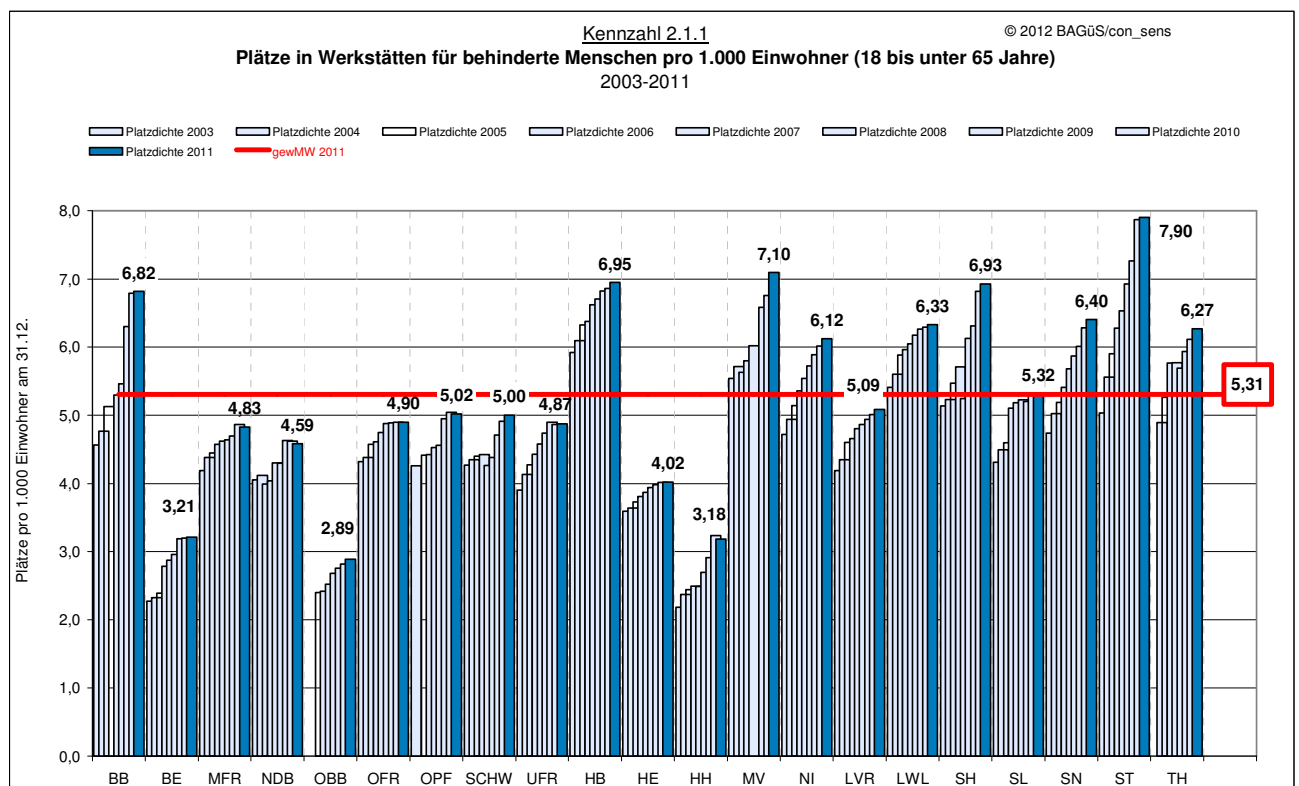
Bericht bleibt daher weitgehend auf der **Ebene der Information, ergänzt durch Bewertungen und Einschätzungen der AG-Teilnehmer.**

2. Werkstätten - Entwicklung und Ausgangssituation (Stand: 31.12.2011)

Anhand einiger ausgewählter Merkmale werden im Folgenden kurz Entwicklung und Ausgangssituation des Werkstattbereichs gekennzeichnet.

2.1 Plätze in WfbM

ABB.1: PLÄTZE IN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN PRO 1.000 EINWOHNER (18 BIS UNTER 65 JAHRE) VON 2003 BIS 2011



Baden-Württemberg: Keine Platzangaben

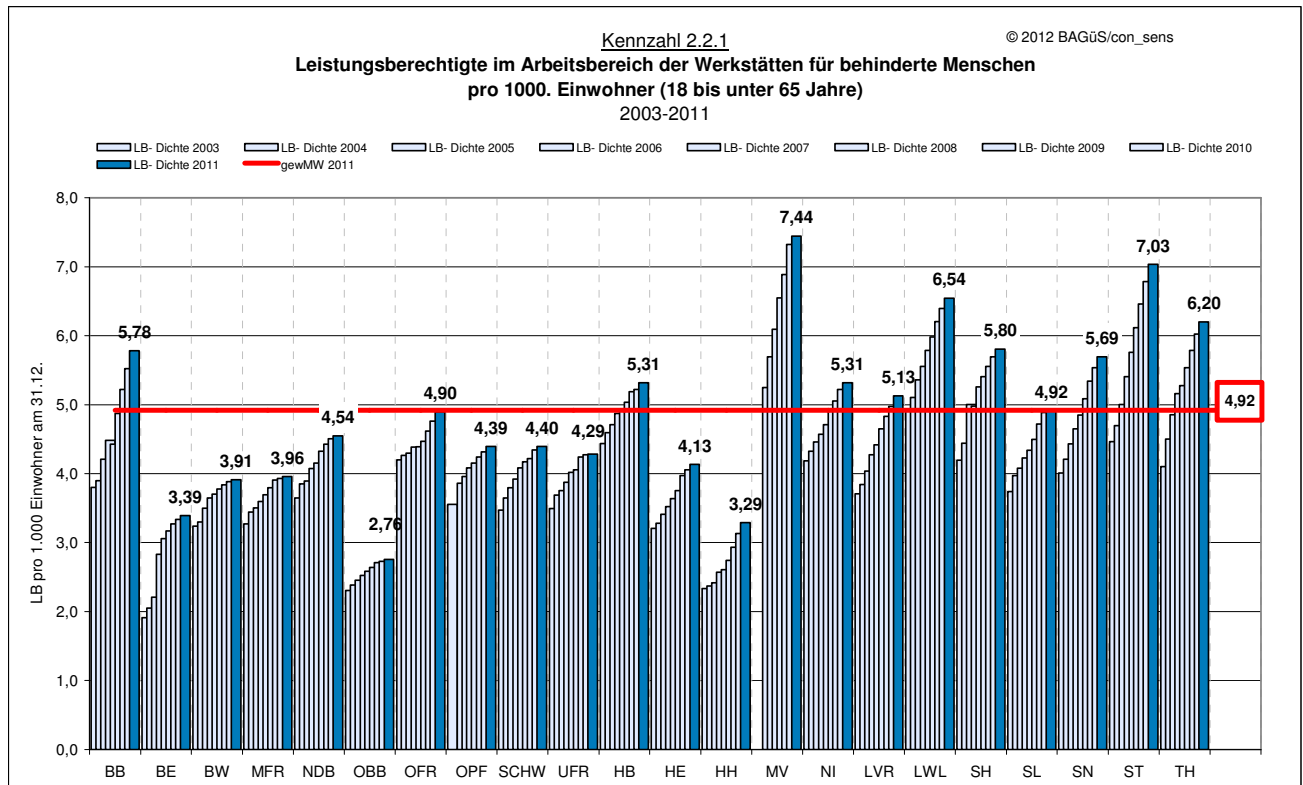
Oberfranken: Plätze im Arbeitsbereich

- Die Dichtezahl der Plätze (je 1.000 Einwohner) im Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der Werkstätten **steigt insgesamt** weiterhin an.
- Seit 2003 sind bei 19 üöTr die Platzzahlen um 22,9% gestiegen. Für einzelne üöTr bewegt sich der Platzanzahlanstieg zwischen ca. 10% und 50%. Bei einzelnen üöTr stagnieren die Platzzahlen im Vergleich zu 2010 (Oberpfalz, Saarland) bzw. bereits seit mehreren Jahren

(Niederbayern, Oberfranken, Unterfranken) oder sie gehen sogar zurück (Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt¹).

2.2 Leistungsberechtigte im Arbeitsbereich der WfbM

ABB. 2: LEISTUNGSBERECHTIGTE IM ARBEITSBEREICH DER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN PRO 1.000 EINWOHNER (18 BIS UNTER 65 JAHRE) VON 2003 BIS 2011



Brandenburg: Angabe 2011 ist Jahresdurchschnittswert

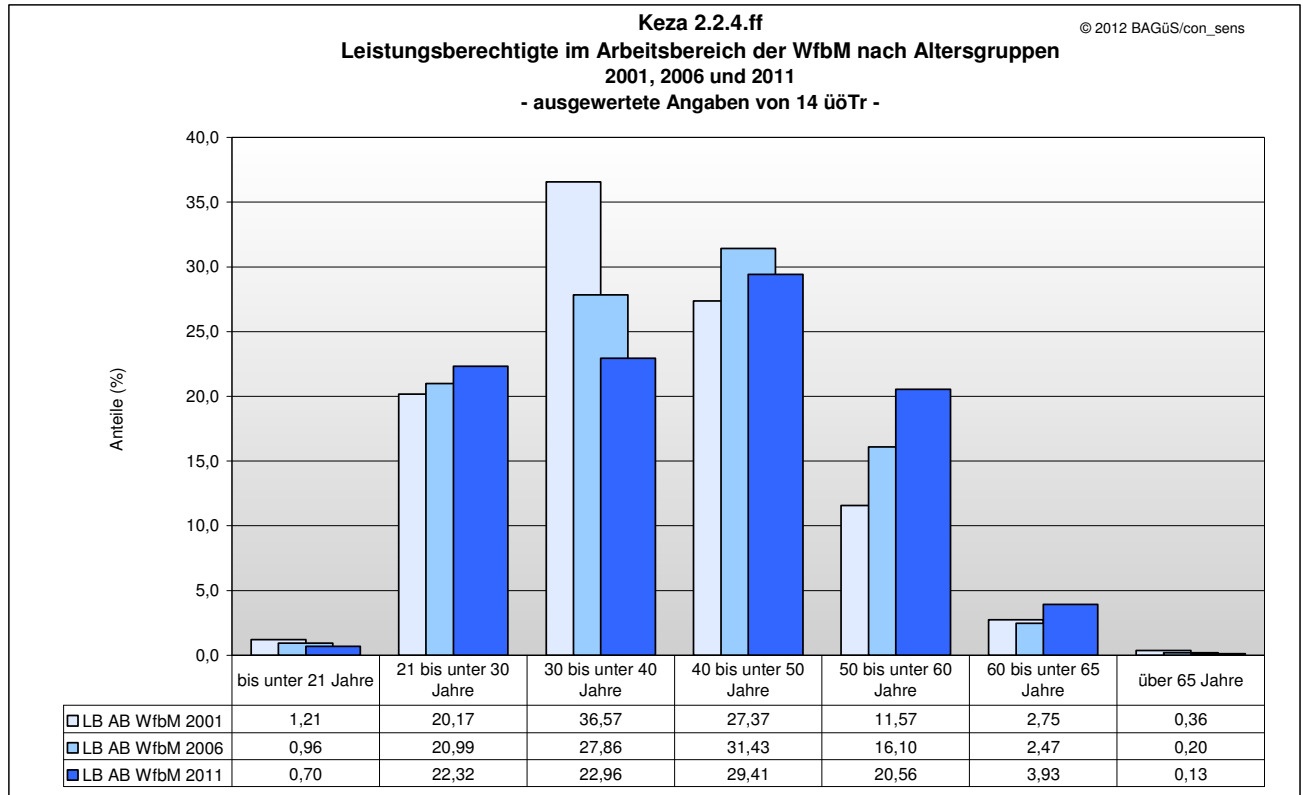
Rheinland/Westfalen-Lippe: zu beachten ist, dass auch diejenigen schwerer behinderten Menschen in den Werkstätten beschäftigt sind und daher mitgezählt werden, die in anderen Bundesländern eine Tagesförderstätte besuchen. Dieses teilstationäre Angebot gibt es in Nordrhein-Westfalen nicht.

- Seit 2005 hat die **Zahl der Leistungsberechtigten (LB)** im Arbeitsbereich der WfbM um **21,7% zugenommen** (Basis: 22 üöTr). Dies entspricht einem durchschnittlichen Zugang von ca. 7.200 Leistungsberechtigten pro Jahr.
- Seit 2005 sind die **Zuwachsraten** im Durchschnitt über alle üöTr, außer im Jahr 2008, ständig **gesunken** - im Durchschnitt um ca. 1% alle 3 Jahre. Die Zahl der LB steigt trotzdem an, weil auch bei weniger Zugängen keine Abgänge in vergleichbarer Größenordnung stattfinden.

¹ Der Rückgang bei **Sachsen-Anhalt** ist am Dichtewert in der Grafik nicht zu erkennen, weil die Säule aufgrund der abnehmenden Einwohnerzahl sogar wächst.

2.3 Leistungsberechtigte nach Alter

ABB.3: VERTEILUNG DER LB IM ARBEITSBEREICH DER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN NACH ALTERSGRUPPEN 2001, 2006 UND 2011 IN PROZENT (KEZA 2.2.4.)



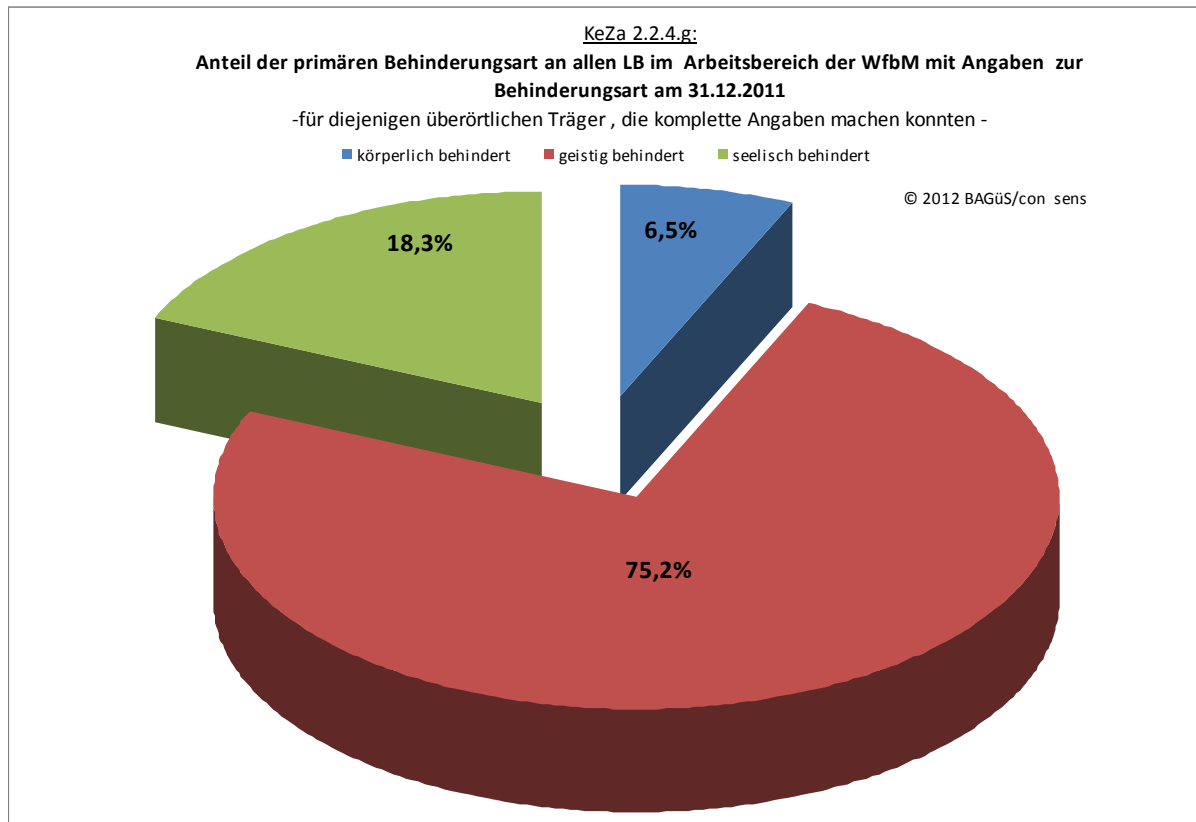
Die Grafik stellt die Entwicklung der Altersgruppen seit 2001 für 14 üöTr dar, die 68% aller LB in WfbM repräsentieren.²

- Mit Blick auf die Altersgruppe der 40 bis 50-Jährigen ist absehbar, dass die Zahl der älteren LB ab 50 Jahre weiter ansteigen wird. Solange dies der Fall ist, wird es **ausgehend von der gegenwärtigen Altersstruktur bei unveränderten Zugangszahlen** weniger Abgänge als Zugänge geben, d.h. die Zahl der WfbM-Beschäftigten steigt vorerst weiter.
- Der Rückgang bei den jüngeren Altersgruppen (insbesondere der 30-40-Jährigen) signalisiert allerdings eine Trendwende hin zu mehr Abgängen als Zugängen. Nicht kalkulierbar ist, welchen Altersgruppen in welchem Umfang die sog. „Quereinsteiger“ zuzuordnen sind bzw. sein werden. Aus diesem Grund ist eine sichere Prognose zur Relation Zugänge/Abgänge nicht möglich.

² Bezogen auf 22 üöTr, ohne Rheinland-Pfalz

2.4 Leistungsberechtigte nach Behinderungsart

ABB. 4: LEISTUNGSBERECHTIGTE IM ARBEITSBEREICH DER WFBM NACH PRIMÄRER BEHINDERUNGSART 2011



Basis: Angaben von 18 üöTr: diese Träger repräsentieren 78,8% aller LB im Arbeitsbereich der WfbM bezogen auf 22 üöTr (ohne Rheinland-Pfalz).

- Nach wie vor ist die Werkstatt ein Angebot, das wie kaum ein anderes in seiner weit überwiegenden Mehrheit von Menschen mit einer **geistigen Behinderung** in Anspruch genommen wird.
- Der Anteil von Menschen mit einer primär **seelischen Behinderung** nimmt kontinuierlich zu (Im Rahmen des Kennzahlenvergleichs der üöTr werden seit 2008 Angaben zur Behinderungsart in WfbM erhoben).
- Für diejenigen 13 üöTr, die in 2008 und 2011 Daten zur Behinderungsart liefern konnten, ergibt sich ein Zuwachs bei den seelisch behinderten Menschen im Arbeitsbereich um 1,6%, das sind 4.279 LB mehr.

Als Gründe für die Zunahme seelischer Erkrankungen werden in der einschlägigen Literatur häufig genannt

- die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft mit ihren spezifischen kognitiven und psychischen Anforderungen

- die Angst vor Arbeitslosigkeit und damit verbunden die Furcht, dem Arbeitsdruck vermeintlich oder tatsächlich nicht mehr standhalten zu können
- die zunehmende und wünschenswerte Enttabuisierung psychischer Symptome und Leiden

Neuerdings wird auf die problematische Entwicklung einer „Inflation“ psychischer Diagnosen hingewiesen, durch die normale Reaktionen bzw. vorübergehende Befindlichkeiten pathologisiert werden.³ Neben den „objektiven“ sozialen und sozialpsychologischen Bedingungen, die seelisches Leiden begünstigen, sollte demnach auch die diagnostische Seite beachtet werden, die die Zahl der seelisch Erkrankten ansteigen lässt.

2.5 Zugänge: Beratungen der Werkstatt-Fachausschüsse zur Aufnahme in die Werkstatt

Vorbemerkungen zu den beiden folgenden Grafiken:

Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich seit längerem mit der Arbeit der Fachausschüsse in den WfbM und hat dazu mehrere Untersuchungen durchgeführt. Die Zahl der teilnehmenden üöTr war in der Vergangenheit mit neun, sieben oder in 2012 mit fünf ebenso unterschiedlich wie der jeweilige Erhebungszeitraum mit drei, vier oder neun Monaten. Zuletzt war der Erhebungszeitraum erstmals mit einem Kalenderjahr identisch (01.01.2012 bis 31.12.2012). Die Ergebnisse zu den Zu- und Abgängen haben sich trotz der unterschiedlichen Erhebungsbedingungen als stabil erwiesen.

In 2012 haben die Fachausschussmitglieder von fünf überörtlichen Sozialhilfeträgern die Dokumentation der Beratungen in den Werkstätten durchgeführt.

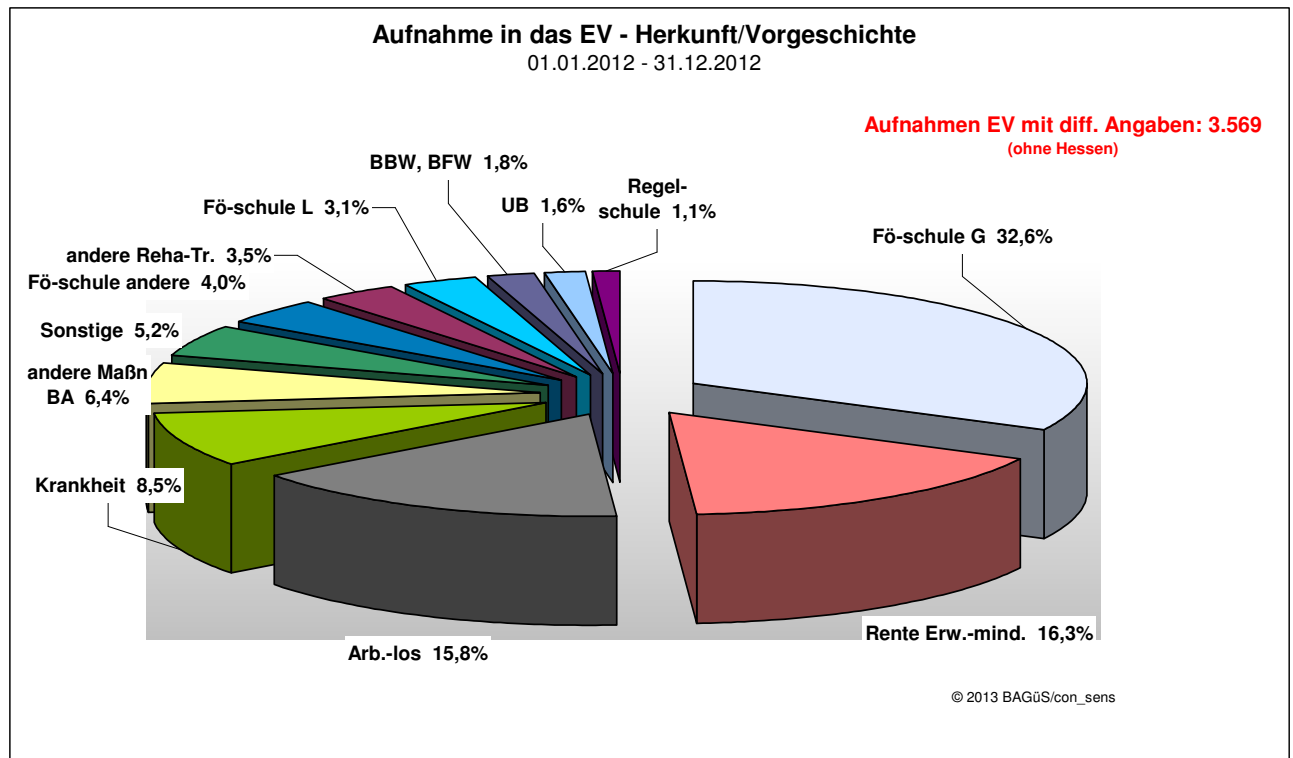
Insgesamt konnten für die in 2012 durchgeführte Erhebung Angaben aus den Fachausschüssen von 151 WfbM ausgewertet werden. Das entspricht einem Anteil von 22% an allen 682 WfbM bundesweit (so laut BAG WfbM der Stand Ende 2012).⁴ Die Aussagekraft der Untersuchung wird dadurch relativiert, dass vergleichsweise wenige üöTr sich an der Erhebung beteiligt haben und allein ein üöTr mit ca. 60% der dokumentierten Beratungsfälle in die Ergebnisse einfließt, allgemeine Schlussfolgerungen also unter Vorbehalt abzuleiten sind.

³ Vgl. dazu Allen Francis: Normal – gegen die Inflation psychiatrischer Diagnosen, Dumont Verlag, 1. Auflage 2013. Francis problematisiert die Rolle des „Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders“, der weltweit einflussreichen „Bibel der Psychiatrie“, die normale Zustände wie Trauer, Angst, Schmerzen oder „unangepasstes Verhalten“ im Kinder- und Jugendalter als krank und damit behandlungsbedürftig diagnostiziert. Das geht einher mit „Moden“ in der Psychiatrie, die er mit Daten für die USA belegt. So sind beispielsweise derzeit Autismus und ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung) als Diagnosen und damit als Krankheiten besonders „in“.

⁴ <http://www.bagwfbm.de/page/24> (zuletzt abgerufen am 22.07.2013)

Methodisch ist zu beachten, dass „Beratungsfälle im Laufe eines Jahres“ und nicht „Personen zu einem Stichtag“ gezählt werden, auch wenn angenommen werden kann, dass sich beides relativ nahe kommt. Doppel- und Mehrfachberatungen können aber nicht ausgeschlossen werden.

ABB. 6 AUFNAHME IN DAS EINGANGSVERFAHREN – HERKUNFT/VORGESCHICHTE⁵



Rund 40% der Menschen mit Behinderung, die in das Eingangsverfahren aufgenommen werden, kommen aus Schulen:

- Förderschule G 32,6%
- Förderschule L 3,1%
- Andere Förderschule 4,0%
- Regelschule 1,1%

Das bedeutet umgekehrt, dass ca. 60% nicht direkt aus Schulen kommen. Dazu gehören:

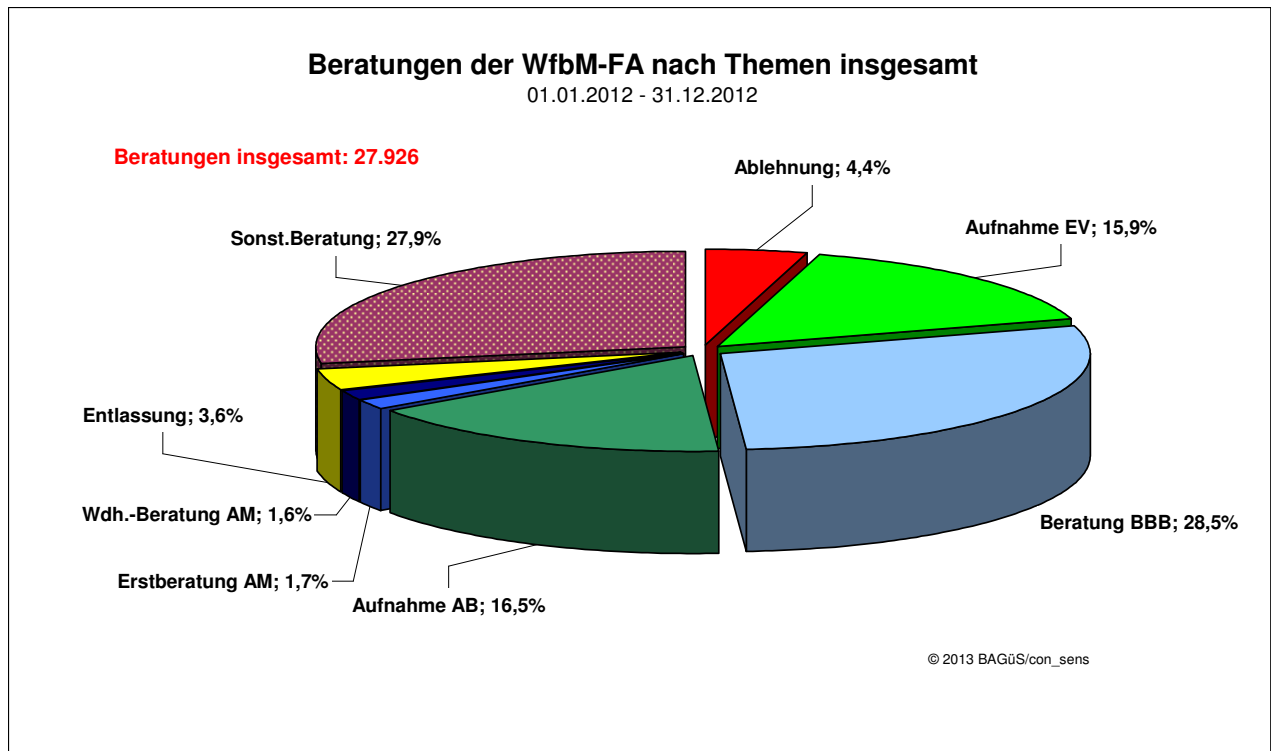
- Rente wg. Erwerbsminderung 16,3%

⁵ Die Auswertung der Beratungen zu den Aufnahmen wird u.a. durch die Einbeziehung von WfbM beeinflusst, die speziell für Menschen mit einer seelischen Behinderung Arbeitsmöglichkeiten anbieten. So dürften aus WfbM für Menschen mit einer seelischen Behinderung kaum Zugänge aus Förderschulen vorliegen. Eine Differenzierung der WfbM nach speziellen Zielgruppen fand im Rahmen der vorliegenden Erhebung nicht statt.

- Arbeitslosigkeit 15,8%
- Nach (Langzeit-) Erkrankung 8,5%.

2.6 Abgänge: Beratungen der Werkstatt-Fachausschüsse zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

ABB. 7: BERATUNGEN DER WFBM-FACHAUSSCHÜSSE NACH THEMEN



- Die Verteilung der Beratungsthemen zeigt, dass die Stellungnahmen der Fachausschüsse primär Aufnahmen und Zuordnungen zu den WfbM-Bereichen betreffen (60,9%). Ablehnungen, Beratungen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und Entlassungen machen 11,2% aus (Sonstige 27,9%).
- Die Erst- und Wiederholungsberatungen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nehmen 3,3% aller Beratungen ein und führen bei rund einem Fünftel davon (in 174 Beratungen von 27.926 insg.) zu einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, worin Integrationsprojekte, andere Fördermaßnahmen sowie Arbeits- und Beschäftigungsprojekte eingeschlossen sind.⁶

⁶ Zu beachten ist, dass nicht alle Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fachausschuss behandelt werden, da es auch andere Wege gibt, wie z.B. spezielle hauptamtliche Fachdienste. Dies kann jedoch hier nicht näher quantifiziert werden.

3. Methodisches Vorgehen

a) Im Zentrum der Untersuchung stand eine Befragung zu folgenden Punkten:

- Datenlage hinsichtlich Zu- und Abgängen (beschreibend, keine Daten)
- Übergangsbereich Schule und Ausbildung/Beruf
- Die sog. „Quereinsteiger“
- Spezielle Vereinbarungen mit den WfbM
- Fördernde und hemmende Faktoren bei der Steuerung von Zu- und Abgängen

Die Fragen zielten sowohl auf **Fakten als auch auf Bewertungen und Einschätzungen** durch die AG-Mitglieder. An dieser Befragung haben sich 13 der 15 AG-Mitglieder beteiligt (der Fragebogen ist als Anlage 1 beigefügt)..

b) In einer weiteren Befragung wurden **alternative Angebote der Sozialhilfe** zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt thematisiert, die ausschließlich oder anteilig aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert werden. Bei dieser Befragung handelt es sich um die Wiederaufnahme und Fortführung einer Befragung des Fachausschusses II der BAGüS aus 2011, für die eine Erweiterung und Modifizierung der Fragestellungen in der Weise vorgenommen wurden, als es speziell um Angebote ging, die ganz oder teilweise aus der Sozialhilfe finanziert wurden. Auf Wunsch des Fachausschusses II wurde die Befragung auf alle üöTr, d.h. über die AG-Mitglieder hinaus, erweitert (Anlage 2).

4. Ergebnisse (Stand: 22. Juli 2013)

Bevor auf die oben unter 3 a) erläuterte Befragung näher eingegangen wird, sollen in einem kurzen Überblick die **Befragungsergebnisse zu den alternativen Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben**, die ganz oder anteilig aus Mitteln der Sozialhilfe finanziert werden, dargestellt werden.

4.0 Sozialhilfefinanzierte alternative Angebote

Folgende üöTr meldeten, dass es bei ihnen entsprechende Angebote bezogen auf das erste Halbjahr 2013 **nicht** gibt:

- Berlin
- Hessen
- Niedersachsen
- Sachsen-Anhalt

Aus verschiedenen Gründen **nicht ermittelbar** (z.B. wegen fehlender Zuständigkeit, nicht vorhandenen Bearbeitungsressourcen) waren Angaben aus

- Brandenburg
- Niederbayern
- Mecklenburg-Vorpommern
- Saarland
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

Vor dem Hintergrund der Debatte um mehr Inklusion - auch und gerade was Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung angeht - sollen die Chancen der beruflichen Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (AAM) erhöht werden. Gleichzeitig führt der deutliche Anstieg bei den WfbM-Leistungsberechtigten und -Ausgaben in den letzten Jahren bei den Sozialhilfeträgern dazu, neue Steuerungsmöglichkeiten zu erproben und anzuwenden. Die Angaben von 13 überörtlichen Sozialhilfeträgern lassen erkennen, dass der Einsatz finanzieller Mittel aus der Sozialhilfe vorwiegend auf freiwilliger Basis stattfindet, der zudem häufig befristet und /oder mit dem Vorbehalt versehen ist, dass ausreichend Mittel für den entsprechenden Zweck zur Verfügung stehen. Dabei werden z.T. sehr verschiedene Wege beschritten.

Gefördert werden

- Ausgelagerte Arbeitsplätze auf AAM und in Integrationsbetrieben
- Praktikumsplätze bei Arbeitgebern des AAM und in Integrationsbetrieben
- Zuverdienstmöglichkeiten für Menschen mit (vorwiegend seelischer) Behinderung, die das Werkstattangebot nicht brauchen oder wünschen, z.B. in Form von Mini-Jobs
- Modellprojekte als Alternative zur WfbM
- Übergänge aus der WfbM in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Adressaten der Finanzierung sind
 - Arbeitgeber des AAM
 - Integrationsbetriebe
 - WfbM
 - IFD
- Eine Zusammenarbeit findet statt mit

- den WfbM
 - dem IFD
 - Integrationsämtern
 - der Bundesagentur für Arbeit
- Formen der Förderung sind
 - Festbetragsfinanzierung
 - Förderpauschalen
 - Vergütungen nach §75 SGB XII
 - Lohnkostenzuschüsse
 - Finanzielle Anreize für Werkstätten und den IFD für Übergänge auf den AAM
 - Die Förderung kann komplementär (z.B. Europäischer Sozialfonds, Integrationsamt/Ausgleichsabgabe, Arbeitgeber/Lohnkostenzuschuss) oder komplett durch den Sozialhilfeträger erfolgen
 - Häufig werden die Förderbeträge so kalkuliert, dass die durchschnittlichen WfbM-Kosten für die Menschen mit Behinderung, die von den Fördermaßnahmen profitieren sollen, rein rechnerisch nicht überschritten werden, i.d.R. sogar deutlich unterschritten werden
 - In den meisten Fällen ist eine Evaluation vorgesehen, die fachliche und finanzielle Aspekte berücksichtigt

4.1 Die Datenlage bei den überörtlichen Sozialhilfeträgern hinsichtlich Zu- und Abgängen bei den WfbM

Für eine sinnvolle Steuerung ist eine solide Datengrundlage unabdingbare Voraussetzung. Den AG-Teilnehmern wurden dazu folgende Fragen gestellt:

- Gibt es eine Dokumentationspflicht der WfbM für Zu- und Abgänge?
- Welche Merkmale werden bzw. wurden bislang erhoben?
- Werden die Daten vom üöTr zentral gesammelt und ausgewertet?
- Inwieweit existiert ein Austausch mit Rehaträgern des Berufsbildungsbereichs (Arbeitsagentur/Rentenversicherungsträger) im Hinblick auf deren Aufnahme- bzw.-Planzahlen?

14 üöTr geben an, dass Zu- und Abgänge bei den WfbM regelmäßig erhoben werden. Bei 13 üöTr werden die Daten zentral gesammelt und ausgewertet.

Der Vertreter des üöTr im Fachausschuss (FA) der WfbM dokumentiert Angaben zu den Zu- und Abgängen bei 7 üöTr. Eine Dokumentationspflicht auf Seiten der WfbM für bestimmte Merkmale besteht bei 5 üöTr.

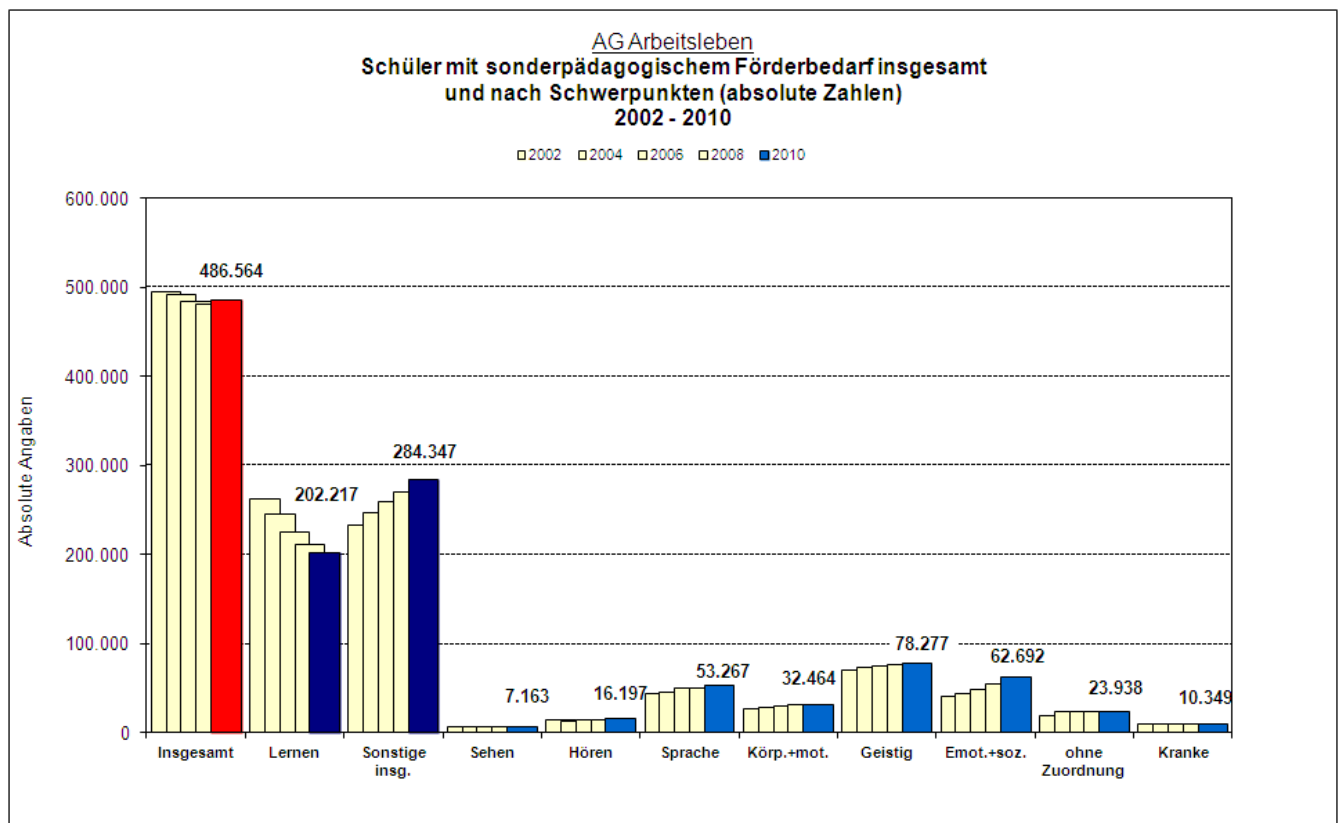
Die Informationen, die sich die üöTr verschaffen, unterscheiden sich z.T. in Tiefe und Umfang voneinander. Darüber hinaus muss offen bleiben, ob gleiche Merkmale nach vergleichbaren Kriterien erhoben werden. Fünf üöTr geben an, dass mit anderen Reha-Trägern ein Austausch über Zahlen auch jenseits des Fachausschusses stattfindet (z.B. Planzahlen/ Aufnahmezahlen in den Berufsbildungsbereich).

4.2 Steuerung der Zugänge

4.2.1 Übergangsbereich Schule – Ausbildung/Beruf

Aus den Förderschulen sind nach wie vor zahlenmäßig bedeutsame Zugänge in die WfbM zu verzeichnen. Die zuletzt für den Berichtszeitraum 2012 durch Mitglieder der AG Arbeitsleben durchgeführte Untersuchung zu den Beratungen in den Fachausschüssen der WfbM kommt zu dem Ergebnis, dass ca. 40% derjenigen Personen, die in das Eingangsverfahren der WfbM aufgenommen werden, aus Schulen kommen (siehe oben Abb.6).

Bundesweit stellt sich die Entwicklung bei den Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf (in Förder- und Regelschulen) wie folgt dar.

ABB.8: SCHÜLER MIT SONDERPÄDAGOGISCHEM FÖRDERBEDARF NACH FÖRDERSCHEWERPUNKTEN 2002 BIS 2010⁷

Seit 2003 war bei der Zahl der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf eine abnehmende Tendenz festzustellen, seit 2009 steigt die Zahl an (siehe rote Säule für 2010). In 2010 entfallen 202.217 (41,6 %) auf den Förderschwerpunkt Lernen (seit Jahren sinkend) und 284.347 (58,4 %) auf sonstige Förderschwerpunkte, die zahlenmäßig immer mehr zunehmen (dunkelblaue Säulen). Differenziert man die „Sonstigen Förderschwerpunkte“ weiter aus, dann zeigt sich, dass „geistige Entwicklung“, „Sprache“ und „emotionale und soziale Entwicklung“ die am stärksten vertretenen Förderschwerpunkte sind, wobei für diese Schwerpunkte zusammen seit 2002 ein Anstieg um ca. 38.000 Schülerinnen und Schüler bzw. rund 25% festzustellen ist.

Das bedeutet, dass die Förderschwerpunkte, die für die WfbM relevant sind, seit Jahren quantitativ an Bedeutung gewinnen.

Der „Übergangsbereich Schule - Ausbildung/Beruf“ kann grundsätzlich vom Sozialhilfeträger aufgrund seiner Zuständigkeit nur begrenzt beeinflusst werden. In diesem Bereich sind vor allem die Agentur für Arbeit (Bundesagentur, Regionaldirektionen) und Integrationsämter aktiv. Trotzdem sollte im Rahmen der AG geprüft werden, an welchen Stellen und auf welche Weise sich der Sozialhilfeträger einbringt bzw. einbringen kann (z.B. beratend, prüfend, informierend, als Teil eines/mehrerer

⁷ Die Grafik wurde auf der Basis von Daten erstellt, die das Statistikerferat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) regelmäßig erhebt, aufbereitet und der Öffentlichkeit auf der Homepage der KMK zugänglich macht. Zuletzt abgerufen am 30. 04. 2013:
<http://www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen/sonderpaedagogische-foerderung-in-schulen.html>

Netzwerke). In der Regel findet eine Kooperation der Förderschulen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes über Berufswegekonzferenzen und Schulpraktika statt.⁸

Den AG-Teilnehmern wurden dazu folgende Fragen gestellt:

- Ist der Sozialhilfeträger in diesem Feld beteiligt?
- Welche Rolle nimmt er ein?
- Wo und auf welche Weise nimmt er Einfluss?
- Mitarbeit in einem auf Dauer angelegten oder befristeten Projekt?
- Wie werden die Ergebnisse von berufsorientierenden Maßnahmen (z.B. „erweiterte vertiefte Berufsorientierung“ - evBO- der Bundesagentur) in Berufswegekonzferenzen bzw. im Fachausschuss bewertet?

Auf die grundsätzliche Frage, ob der Sozialhilfeträger im Übergangsbereich Schule – Ausbildung/Beruf beteiligt ist, antworten acht üöTr zustimmend. Eine Beteiligung gibt es nicht bzw. noch nicht bei vier üöTr.

⁸. Seit 2009 gibt es als Alternative zur Werkstatt für (auch und gerade junge) Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, mit einer „unterstützten Beschäftigung“ bis zu drei Jahre in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung qualifiziert zu werden.

Welche Formen kann die Beteiligung annehmen?

- Die Form der Beteiligung des SHT wird häufig als „beratend/informierend“ charakterisiert. Es werden folgende konkrete Beteiligungsformen genannt:
- Vielfach findet eine Beteiligung des SHT in **Modellprojekten** statt (sieben üöTr).
- Acht üöTr (zum großen Teil deckungsgleich mit denjenigen, die sich an den o.g. Modellprojekten beteiligen) geben eine regelmäßige Mitarbeit in den **Berufswegekonzferenzen** an
- zusätzliche Kosten bei Praktika oder sonstigen zusätzlichen Hilfen (ein üöTr).
- Ein anderer üöTr gibt an, Teil der Steuerung und Lenkung in Arbeitsgruppen zu sein.

Zeitlich befristete **Modell-Projekte** bieten Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten für den SHT, die es ansonsten nicht gäbe.

Bei folgenden Projekten besteht für den Sozialhilfeträger die Möglichkeit sich zu beteiligen:

- Bundesarbeitsmarktprogramm „Initiative Inklusion“ vier üöTr
Feld „Berufliche Orientierung (befr. bis Mitte 2018)
- „Übergang Förderschule – Beruf“ vier üöTr
seit 2007 - Laufzeit vorerst bis 31.08.2015

Eine Reihe von üöTr arbeitet in den **Berufswegekonzferenzen** (BWK) mit. Die Einflussmöglichkeiten vor und während der BWK sind jedoch begrenzt. Der Sozialhilfeträger wird in der Regel erst dann eingebunden, wenn die von Förderschule und Bundesagentur ausgewählten Schüler bereits die Maßnahme „Erweiterte vertiefte Berufsorientierung“ (evBO) begonnen haben. Die Auswahl der Praktikumsbetriebe erfolgt üblicherweise durch den Integrationsfachdienst (IFD). Es kommt vor, dass der SHT zu spät von der beabsichtigten Maßnahme erfährt, obwohl der Schüler aus Sicht des SHT nicht für eine derartige Maßnahme geeignet gewesen wäre (z. B. laut IQ-Test oder vorliegenden Entwicklungsberichten). Der SHT beschränkt sich im Weiteren darauf, dem Menschen mit Behinderung die Sicherheit zu geben, dass bei einem Scheitern der evBO die WfbM eine Alternative sein kann.

Wie wird mit den Ergebnissen von – im weitesten Sinne - **Bildungsmaßnahmen** wie die „Erweiterte vertiefte Berufsorientierung“ (evBO), die „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit“ (DIA-AM) oder die „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) umgegangen?

Bei der Frage, wie die Ergebnisse solcher Maßnahmen in den BWK bzw. im Fachausschuss bewertet werden, heben einige AG-Mitglieder hervor, dass als Voraussetzung für eine Befassung mit den

entsprechenden Unterlagen diese auch tatsächlich dem SHT vorgelegt werden, wovon nicht immer automatisch ausgegangen werden kann. **In der Regel werden jedoch die Ergebnisse von Bildungsmaßnahmen bei der Entscheidungsfindung in den Fachausschüssen bewertet und berücksichtigt** (neun Nennungen). Zwei üöTr weisen allerdings darauf hin, dass eine „Bewertung“ der Ergebnisse der evBO, die bereits in der Schule ansetzt, im Fachausschuss nicht mehr vorgenommen wird.

Untersuchungen der AG Arbeitsleben haben für 2012 ergeben, dass rund 60% der Zugänge in WfbM nicht aus Förderschulen kommen, sondern eine andere „Vorgeschichte“ haben, wie z.B. Arbeitslosigkeit oder eine Langzeiterkrankung. Hinzu kommen Menschen mit Behinderung, die eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen (siehe oben Abb. 6).

Die zuletzt genannten Personenkreise, die nicht direkt von der (Förder-) Schule, sondern über Umwege in die WfbM kommen, werden hier generell als „**Quereinsteiger**“ bezeichnet. Um diese geht es im folgenden Abschnitt.

4.2.2 Quereinsteiger

Zu dieser Personengruppe wurden den die folgenden Fragen gestellt:

- Wie und wo steuert der Sozialhilfeträger den Zugang von Quereinsteigern?
- Gibt es eine Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern (über den Fachausschuss hinaus)?
- Gibt es nach Ihrer Erfahrung Personengruppen (z.B. bezüglich Art der Behinderung, Alter, Geschlecht), deren Zugang in die WfbM durch den SHT unterschiedlich stark beeinflusst werden kann?

Bei den Antworten auf diese Fragen zeigt sich ein nahezu einheitliches Bild.

Die Mehrzahl der AG-Teilnehmer sieht derzeit wenige Steuerungsansätze beim Zugang von Quereinsteigern.

Die Mehrheit der AG-Teilnehmer gibt an, dass keine weiteren Absprachen oder Vereinbarungen mit anderen Reha-Trägern außerhalb des Fachausschusses existieren. Als **Ausnahme** existiert in einem Bundesland ein Gremium, zu deren Mitgliedern neben dem üöTr die Bundesagentur und der Rententräger zählen. Hier werden generelle Themen aufgegriffen und soweit wie möglich Vereinbarungen getroffen.

Die Steuerungsmöglichkeiten der üöTr bei den Zugängen stellen sich je **nach Personenkreis** unterschiedlich dar.

Folgende Ausschlusskriterien für den Zugang wurden von verschiedenen AG-Mitgliedern genannt:

- Erreichen des 60. Lebensjahres

- vorrangige Lernbehinderung (IQ über 70)
- schwerbehindert und erwerbsfähig
- ausschließlich besondere soziale Schwierigkeiten nach 67 SGB XII
- „aktive“ Suchtkrankheit
- vorliegende Selbst- oder Fremdgefährdung
- aus dem Maßregelvollzug kommend

Nicht vom Zugang ausgeschlossen, jedoch möglicherweise in andere, besser geeignete Angebote zu vermitteln, sind nach Auffassung einzelner AG-Mitglieder Personen,

- die bereits im „System“ erfasst sind und andere Leistungen nach dem SGB XII erhalten
- mit einem relativ hohen Leistungspotential
- mit beruflicher Vorerfahrung

Ein üöTr betont, dass eine sinnvolle Zugangssteuerung nur stattfinden kann, wenn es tatsächlich Alternativangebote zur WfbM gibt.

4.3 Steuerung der Abgänge (Übergänge/Überleitungen)

4.3.1 Einflussnahme des Sozialhilfeträgers auf Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Neben der Arbeit im Fachausschuss bieten sich dem SHT weitere Möglichkeiten, Übergänge aus der WfbM auf den AAM zu unterstützen. Dazu gaben die AG-Mitglieder Antworten auf folgende Fragen (jeweils mit weiteren Unterfragen):

- Gibt es Zielvereinbarungen des SHT zur Förderung von Übergängen mit den WfbM?
- Gibt es ein finanzielles Anreizsystem?
- Enthält die reine WfbM-Vergütung Stellenanteile, die ausdrücklich und ausschließlich dafür vorgesehen sind, Übergänge auf den AAM zu realisieren?

Sieben der 13 befragten üöTr haben **Zielvereinbarungen** mit den WfbM zur Förderung von Übergängen abgeschlossen. Angestrebt wird eine Einbeziehung möglichst aller WfbM im jeweiligen Zuständigkeitsbereich, was in vielen Fällen vollständig bzw. nahezu vollständig erreicht werden konnte. Bei zwei üöTr ist derzeit der Abschluss entsprechender Zielvereinbarungen in Umsetzung.

Fünf der 13 befragten üöTr haben keine Zielvereinbarungen mit den WfbM abgeschlossen.

Die **Überwachung der Zielvereinbarungen** erfolgt unterschiedlich häufig und intensiv, z.B.:

- werden bei einem üöTr regelmäßig Quartalsgespräche mit den WfbM geführt
- Jährliche Zielerreichungs- bzw. Bilanzierungsgespräche mit den WfbM finden bei zwei üöTr statt
- Eine schriftliche Überprüfung der Zielvereinbarung und die Auswertung entsprechender Dokumenten erfolgt bei einem üöTr
- Ein üöTr spricht ausdrücklich von einer „Evaluation“, die als Kontrollinstrument stärker als das Gespräch einzuschätzen ist und jeweils nach drei Jahren vorgenommen wird

Als **Sanktionsmöglichkeiten** bei Nichteinhaltung der Zielvereinbarung wurden jeweils einmal genannt:

- Kürzungen finanzieller Mittel
- Keine Prämien
- Reduzierung von Stellenanteilen

Es wurde nicht weiter untersucht, wann eine Zielvereinbarung nicht als erfüllt angesehen wird und in welchem Fall die Nicht-Einhaltung darüber hinaus als sanktionswürdig gilt.

Finanzielle Anreize können den Übergang auf den AAM fördern. Es geht hier und in der folgenden Tabelle ausdrücklich um **finanzielle Anreize aus Mitteln der Sozialhilfe**. Als Adressaten kommen grundsätzlich Werkstätten, Arbeitgeber und der Integrationsfachdienst (IFD) in Frage.

Die Praxis finanzieller Anreize ist unterschiedlich. Prämien bzw. Sonderzahlungen werden gezahlt:

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------|
| – nur an Arbeitgeber | bei einem üöTr dauerhaft |
| – an Werkstätten | ein üöTr |
| – an Werkstätten und den IFD | fünf üöTr |
| – an Werkstätten und an Arbeitgeber | ein üöTr zeitlich begrenzt |
| – an Werkstätten, Arbeitgeber und IFD | ein üöTr zeitlich begrenzt |

Drei der 13 in der Arbeitsgruppe vertretenen üöTr bieten keine finanziellen Anreize aus Mitteln der EGH an.

Die Frage, ob die reine WfbM-Vergütung Stellenanteile enthält, die ausdrücklich und ausschließlich dafür vorgesehen sind, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren, wird überwiegend verneint (elf von 13 üöTr). Demgegenüber gibt es bei zwei üöTr Regelungen, die dafür in der Vergütung Stellenanteile vorsehen.

Bezeichnungen für Fachkräfte, die sich speziell dem Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt widmen, sind „Qualifizierungsbeauftragter für den allgemeinen Arbeitsmarkt“ „Fachkraft für berufliche Integration“ „Sonder-IFD“ und „Integrationsassistent“. Die Form der Finanzierung dieser Fachkräfte ist unterschiedlich und kann über die Vergütung, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe oder über ein Prämienmodell erfolgen.

4.3.2 Faktoren, die die Steuerung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Sozialhilfeträger fördern bzw. hemmen

Die oben dargestellten Steuerungsaktivitäten der üöTr im Hinblick auf Zu- und Abgänge der WfbM finden in einem Umfeld statt, in dem weitere Akteure neben dem WfbM-Beschäftigten, der Werkstatt und dem Sozialhilfeträger aktiv sind. Die Verfolgung von teilweise unterschiedlichen Interessen erzeugen **Bedingungen**, die fördernd oder hemmend auf die Steuerungsmöglichkeiten der üöTr wirken.

In einem ersten Schritt ermittelte die Arbeitsgruppe **15 fördernde und 18 hemmende Faktoren** für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im nächsten Schritt wurde eine **Systematisierung der Faktoren nach Bereichen** vorgenommen, d.h. hauptsächlich nach Schule, Werkstatt und AAM. Die beiden folgenden Tabellen zeigen das Ergebnis, getrennt nach fördernden und hemmenden Faktoren.

TAB.1: FÖRDERNDE FAKTOREN

Bereiche	Nr.	Faktoren, die den Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt fördern
Schule	1	*der Sozialhilfeträger sollte bei den Berufswegekonferenzen beteiligt sein
	2	* Sensibilisierung der Lehrer , Informationen über alternative Möglichkeiten (z.B. Praktika in Betrieben des allg. Arbeitsmarktes)
WfbM	3	*Zahlung Vermittlungsprämien/finanzielle Anreize für WfbM, Integrationsdienste
	4	*Einsatz von speziellem Personal in der WfbM (wie z.B. "Fachkräfte für berufliche Integration" in Hessen), das den Übergang fördert und allen Akteuren zu jedem Zeitpunkt als Ansprechpartner zur Verfügung steht.
	5	* werkstattinterne Vorbereitung , auch übergangsfördernde Maßnahmen außerhalb von WfbM in Betrieben des AAM in Form von Praktika und BiB (Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze)
	6	* Schriftlich verbrieftes Rückkehrrecht in die WfbM
	7	*Rückkehrrecht unabhängig vom Grund des Scheiterns (also nicht nur behinderungsbedingt)
Allgemeiner Arbeitsmarkt	8	* Aufklärung der Arbeitgeber über vorhandene Fördermaßnahmen
	9	*Finanzielle Anreize für Arbeitgeber (über Minderleistungsausgleich/Eingliederungszuschläge hinaus)
	10	*Langfristiger Lohnkostenzuschuss
	11	* Verlässliche Bezugsperson für den Menschen mit Behinderung im Betrieb.
	12	* Begleitung sicher stellen (durch IFD)
	13	*Einrichtung von Integrationsprojekten
weitere Faktoren	14	* Vernetzung von Angeboten bei ganzheitlicher Beratung (optimale Bedarfsdeckung durch passende Angebote)
	15	* Fallmanagement (persönliche Begutachtung/Beratung/Zielvereinbarungen), ausgeführt von fachlich gut qualifiziertem Personal

In gleicher Weise werden diejenigen Faktoren dargestellt, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt negativ beeinflussen, d.h. „hemmend“ wirken.

TAB.2: HEMMENDE FAKTOREN

Bereiche	Nr.	Faktoren, die den Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt hemmen
WfbM-Besucher / Angehörige	1	* Ängste / Befürchtungen bei einem Wechsel auf den AAM (z.B. soziale Absicherung, bessere persönliche Betreuung in WfbM)
	2	auf dem AAM: * Verschlechterung der behinderungsbedingten Beeinträchtigungen z.B. aufgrund von Krankheit
	3	auf dem AAM: * Überforderung durch die Arbeit /Umstände
Schule	4	*SHT ist nicht ausreichend beteiligt/informiert bzw. sehr verspätet oder nicht ausführlich (z.B. ärztliche oder weitere Unterlagen)
WfbM	5	* wirtschaftliches Interesse der WfbM , die Leistungsträger zu behalten (und nicht für den AAM zu befähigen)
	6	* keine ausreichenden Anreizsysteme für die WfbM
Allgemeiner Arbeitsmarkt	7	* Minderleistungsausgleich durch das Integrationsamt ist für den Arbeitgeber nicht ausreichend
	8	* Eingliederungszuschuss durch die Bundesagentur für Arbeit ist befristet und fällt zu gering aus
	9	* fehlende Alternativangebote (zu wenig Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen/-betrieben/-abteilungen)
	10	* Verlust der Erwerbsminderungs-Rente bei Wechsel auf AAM (Personen, die Rente wegen Erwerbsminderung erhalten und in eine WfbM gehen, riskieren bei einer Vermittlung auf den AAM den Wegfall ihrer Rente. Sofern die Ausgliederung auf den AAM scheitert, ist zu befürchten, dass der Rentenanspruch nicht wieder auflebt oder mit geringerer Rentenanwartschaft)
	11	* keine Rückkehrgarantie in die WfbM bei nicht-behinderungsbedingtem Scheitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
	12	* Wegfall von „einfachen“ Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
	13	*fehlende (und durchaus auch anspruchsvollere) Arbeitsplätze für leistungsstärkere Bewerber
	14	* Befürchtung von Betrieben, behinderten bzw. schwerbehinderten Menschen nur schwer kündigen zu können.
	15	*Fehlende Fördermöglichkeit des Integrationsamts von Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischen Behinderungen , die nicht bereit sind, den Status Schwerbehinderung anzunehmen.
weitere Faktoren	16	*fehlendes bzw. zu gering ausgebautes Netz von „Vertrauensärzten“ zur medizinischer Abklärung bzw. Erstellung von Zweitgutachten
	17	*fehlende Mobilität wegen unzureichendem ÖPNV-Netz / schlechter Verkehrsanbindung
	18	*keine oder nur sehr geringe Sanktionsmöglichkeiten des Sozialhilfeträgers gegenüber dem LB und der WfbM

Darüber hinaus wurden **Faktoren** genannt, die im Rahmen dieses Berichtes nicht weiter verfolgt werden, weil sie zu unspezifisch sind und unmittelbare praktische Veränderungen auf der Ebene der steuernden Akteure im Bereich der WfbM daraus nicht abgeleitet werden können. Dazu gehören z.B.

- die besonderen Bedingungen einer Leistungsgesellschaft
- die allgemeine. wirtschaftliche Lage

- die Sozialbranche als Wirtschaftsfaktor
- die steigende Zahl von psychischen Erkrankungen aufgrund des immer anspruchsvoller werdenden Arbeitsmarktes und der Arbeitsverdichtung
- der gesetzliche Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben

Der nächste Arbeitsschritt bestand darin, die **Bedeutung der Faktoren** hinsichtlich ihrer fördernden/hemmenden Wirkung auf die Steuerung sowie den tatsächlichen **Einfluss des Sozialhilfeträgers** auf die genannten Faktoren/Maßnahmen zu **bewerten**. Dies ist Gegenstand der beiden folgenden Kapitel 4.3.2.1 und 4.3.2.2.

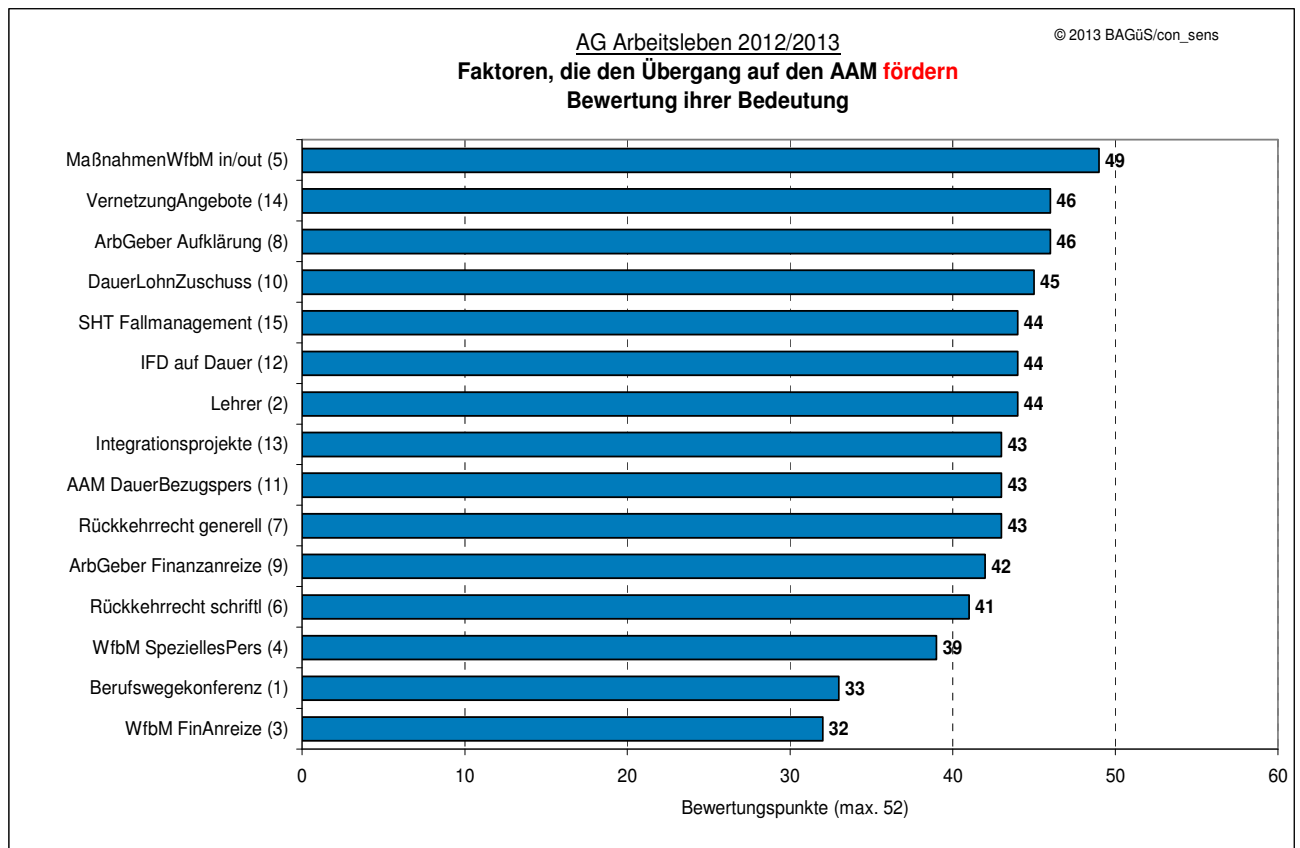
4.3.2.1 Fördernde Faktoren – ihre Bedeutung und der Einfluss des Sozialhilfeträgers

Vorbemerkungen:

Die Faktoren-Bezeichnungen in den Grafiken mussten aus Platzgründen gegenüber den o.g. Beschreibungen z.T. stark verkürzt werden. Aus diesem Grund sind die beiden Klassen fördernder und hemmender Faktoren in den Tabellen oben und den Grafiken unten mit aufeinander verweisende Nummern versehen, so dass bei Bedarf die ausführlichere Erklärung in den Tabellen oben hinzugezogen werden kann. Insofern können die beiden Tabellen auch als „Legende“ für die Grafik-Bezeichnungen genutzt werden.

Gefragt wurde danach, wie wichtig „nach Ihrer Einschätzung“ der jeweils genannte ("fördernde" bzw. „hemmende“) Faktor ist. Es waren fünf Antwortmöglichkeiten vorgegeben von „überhaupt nicht“ bis „sehr wichtig“, denen eine Punktzahl von „0“ bis „4“ zugeordnet wurde. Die auf diese Weise zustande gekommenen Punktzahlen sind oben je Faktor wiedergegeben. **Je höher die Punktzahl, desto höher ist im Durchschnitt die Bedeutung, die dem Faktor bei der Förderung von Steuerungsmöglichkeiten von Übergängen auf den AAM zugesprochen wurde.**

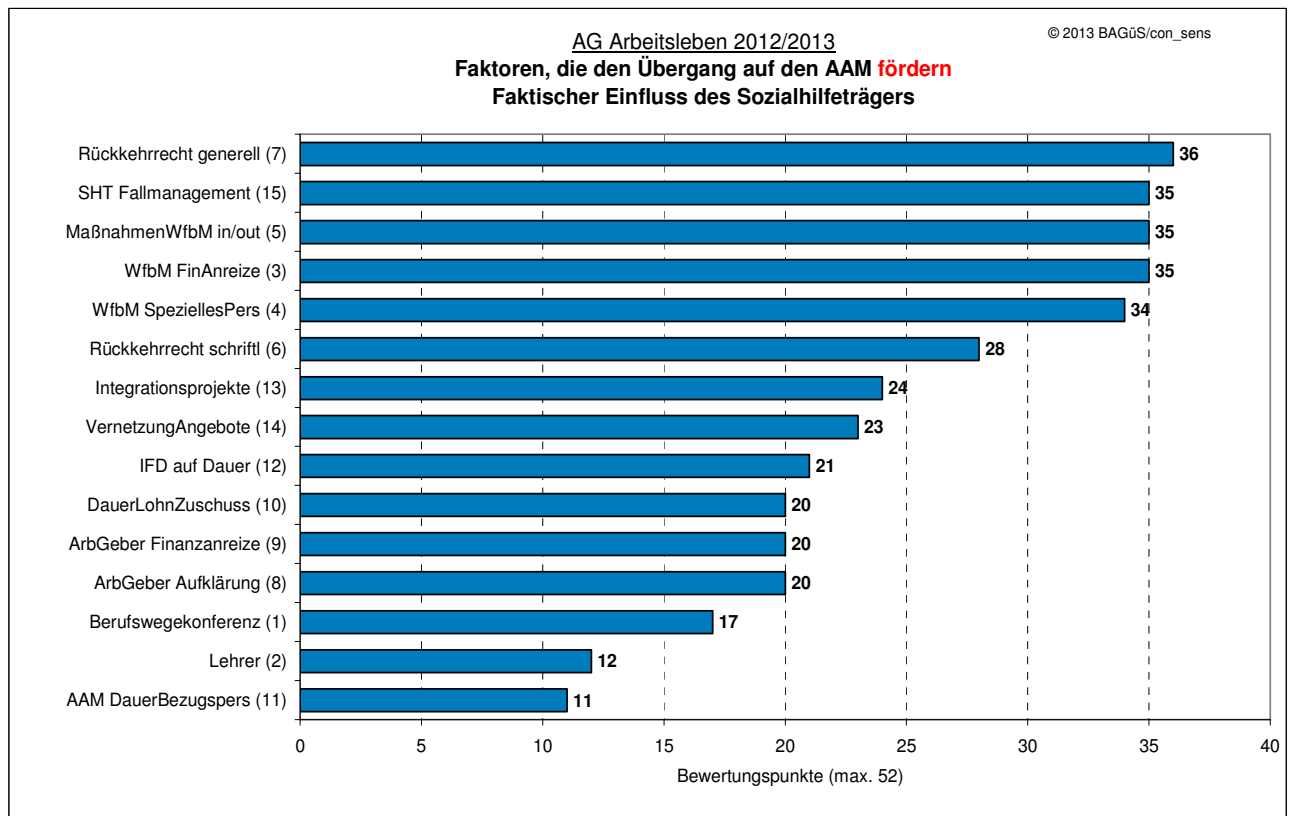
Bei der Interpretation der folgenden vier Grafiken ist zu beachten, dass es sich bei den Rangfolgen jeweils um **aggregierte Punktwerte** handelt, d.h. hinter einem bestimmten Gesamt-Wert („im Durchschnitt“) kann sich ein sehr differenziertes Bild von Einzel-Werten verbergen, die starke oder auch keine Zustimmung ausdrücken können.

ABB.9: FÖRDERNDE FAKTOREN – BEWERTUNG IHRER BEDEUTUNG

Die Mehrheit der genannten fördernden Faktoren sind nach Einschätzung der Arbeitsgruppe in ihrer Bedeutung vergleichbar (12 der 15 Faktoren liegen mit einer Punktzahl zwischen 41 und 49 relativ dicht zusammen). Hervorzuheben sind spezielle Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Werkstätten, wie die **werkstattinterne Vorbereitung und Maßnahmen in Betrieben des AAM in Form von Praktika und ausgelagerten Arbeitsplätzen**. Mit 11 von 13 üöTr vergaben hier die meisten AG-Teilnehmer die höchste Punktzahl.

Der Zahlung von **Vermittlungsprämien oder anderer finanzieller Anreize für WfbM oder Integrationsdienste** wurde insgesamt die geringste übergangsfördernde Wirkung zugesprochen. Dies wird allerdings im Einzelfall unterschiedlich gesehen, denn drei der 13 üöTr haben hier die höchste Punktzahl vergeben, d.h. mit finanziellen Anreizen können auch positive Erfahrungen verbunden sein.

Finanzielle Anreize für WfbM werden von einer Reihe der AG-Mitglieder kritisch bewertet, weil damit etwas unterstützt wird, was ohnehin Aufgabe der WfbM nach § 41 (2) Nr. 3 SGB IX ist.

ABB.10: FÖRDERNDE FAKTOREN – EINFLUSS DES SOZIALHILFETRÄGERS


In der Befragung konnten die AG-Teilnehmer wählen, inwieweit sie der Aussage "Der Sozialhilfeträger nimmt auf den genannten Faktor Einfluss" zustimmen. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „überhaupt nicht“ bis „voll und ganz“. Auch hier wurden Punkte zwischen „0“ und „4“ vergeben. **Je höher die Punktzahl, desto höher ist nach Auffassung der AG-Mitglieder im Durchschnitt der Einfluss des Sozialhilfeträgers auf die genannten Faktoren.**

Für die weitere Untersuchung war das **Verhältnis zwischen Bedeutung und Einfluss** von Interesse, d.h. wie sich die Bedeutung, die einem Faktor zugesprochen wird, zu dem Einfluss verhält, den der Sozialhilfeträger auf diesen Faktor hat. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass es um den Einfluss geht, den der Sozialhilfeträger **im Durchschnitt** nach Auffassung der AG-Mitglieder hat.

Ein **hoher Einfluss** bei Faktoren, deren **übergangsfördernde Wirkung** als **hoch oder sehr hoch** bewertet wurde, zeigt sich bei:

- Fallmanagement (persönliche Begutachtung/Beratung/Zielvereinbarungen), ausgeführt von fachlich gut qualifiziertem Personal
- Rückkehrrecht unabhängig vom Grund des Scheiterns (also nicht nur behinderungsbedingt)
- Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Werkstätten, wie die werkstattinterne Vorbereitung und Maßnahmen in Betrieben des AAM in Form von Praktika und ausgelagerten Arbeitsplätzen

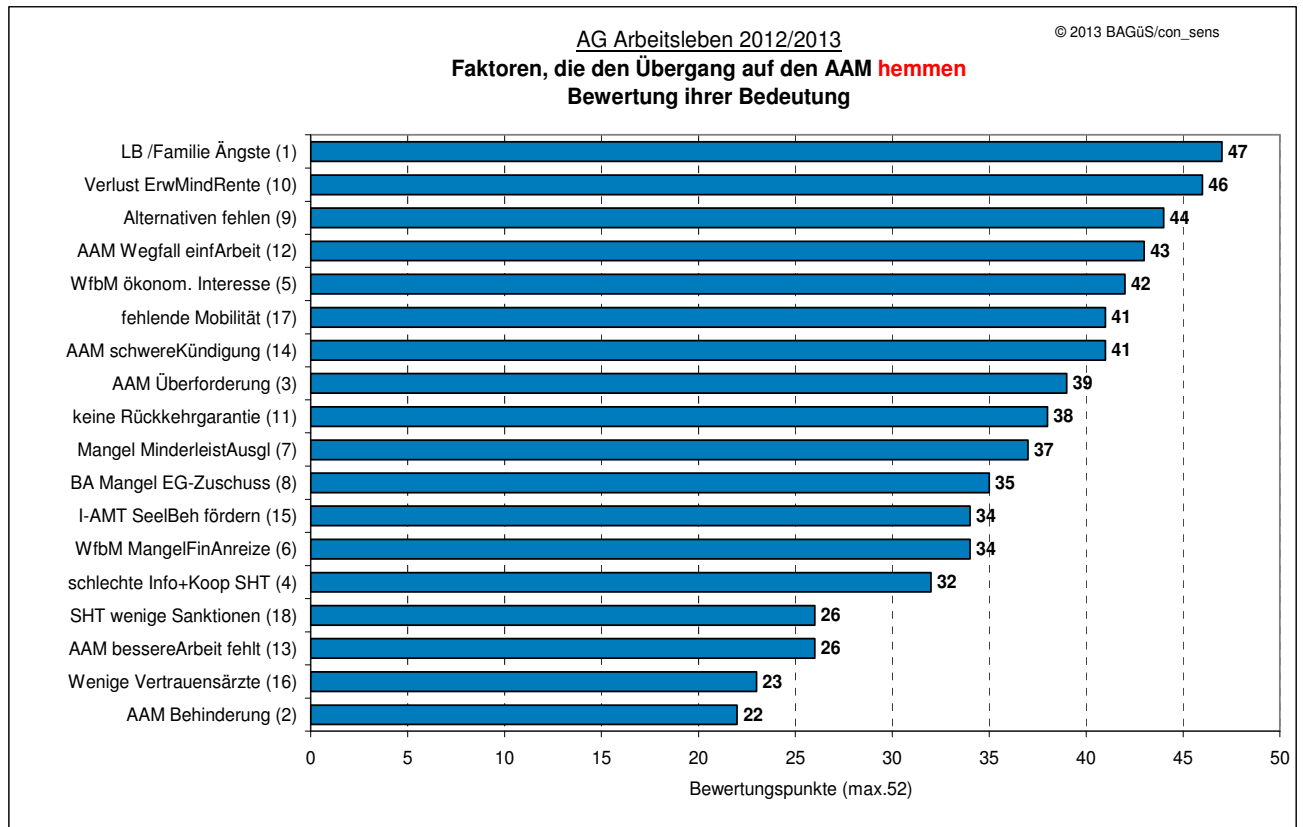
Ein **niedriger Einfluss** bei Faktoren, deren **übergangsfördernde Wirkung** als **hoch oder sehr hoch** bewertet wurde, zeigt sich bei einer ganzen Reihe von Faktoren (in der Rangfolge ihrer abnehmenden Bedeutung):

- Vernetzung von Angeboten bei ganzheitlicher Beratung (optimale Bedarfsdeckung durch passende Angebote)
- Aufklärung der Arbeitgeber über vorhandene Fördermaßnahmen
- Langfristiger Lohnkostenzuschuss
- Begleitung sicher stellen (durch IFD)
- Sensibilisierung der Lehrer, Informationen über alternative Möglichkeiten (z.B. Praktika in Betrieben des allg. Arbeitsmarktes)
- Einrichtung von Integrationsprojekten
- Verlässliche Bezugsperson für den Menschen mit Behinderung im Betrieb.
- Finanzielle Anreize für Arbeitgeber (punktuelle bzw. zeitlich limitierte Anreize über Minderleistungsausgleich/Eingliederungszuschläge hinaus)

4.3.2.2 Hemmende Faktoren – ihre Bedeutung und der Einfluss des Sozialhilfeträgers

In gleicher Weise wie für die oben untersuchten „fördernden“ Faktoren werden im Folgenden die „hemmenden“ Faktoren dargestellt.

ABB.11: HEMMENDE FAKTOREN – BEWERTUNG IHRER BEDEUTUNG



Wie schon bei den „fördernden“ Faktoren liegen auch die meisten „hemmenden“ Faktoren bezüglich ihrer übergangshemmenden Bedeutung nach Einschätzung der Arbeitsgruppe relativ eng beieinander.

Zu den hemmenden Faktoren mit den höchsten Punktzahlen zählen solche, die sich direkt oder indirekt auf den LB (bzw. auch seine Angehörigen) und seine Ausgangssituation beziehen. Es geht um emotionale, finanzielle und mobilitätsbezogene Aspekte:

- Ängste und Befürchtungen bei einem Wechsel auf den AAM auf Seiten des LB und/oder seiner Angehörigen, was z.B. die soziale Absicherung und die bessere persönliche Betreuung betrifft, bei dem davon ausgegangen wird, dass dies in der WfbM besser gewährleistet sei
- die Kalkulation auf Seiten des LB, dass er ein materielles Risiko eingeht, falls die Erwerbsminderungs-Rente bei einer Vermittlung auf den AAM wegfällt und bei einem Scheitern der Ausgliederung der Rentenanspruch nicht wieder auflebt

- die fehlende Mobilität z.B. wegen eines unzureichenden ÖPNV-Netzes oder schlechter Verkehrsanbindung

Ein zweiter Bereich übergangshemmender Faktoren betrifft den AAM selbst, bei dem folgende Aspekte besonders hervorzuheben sind:

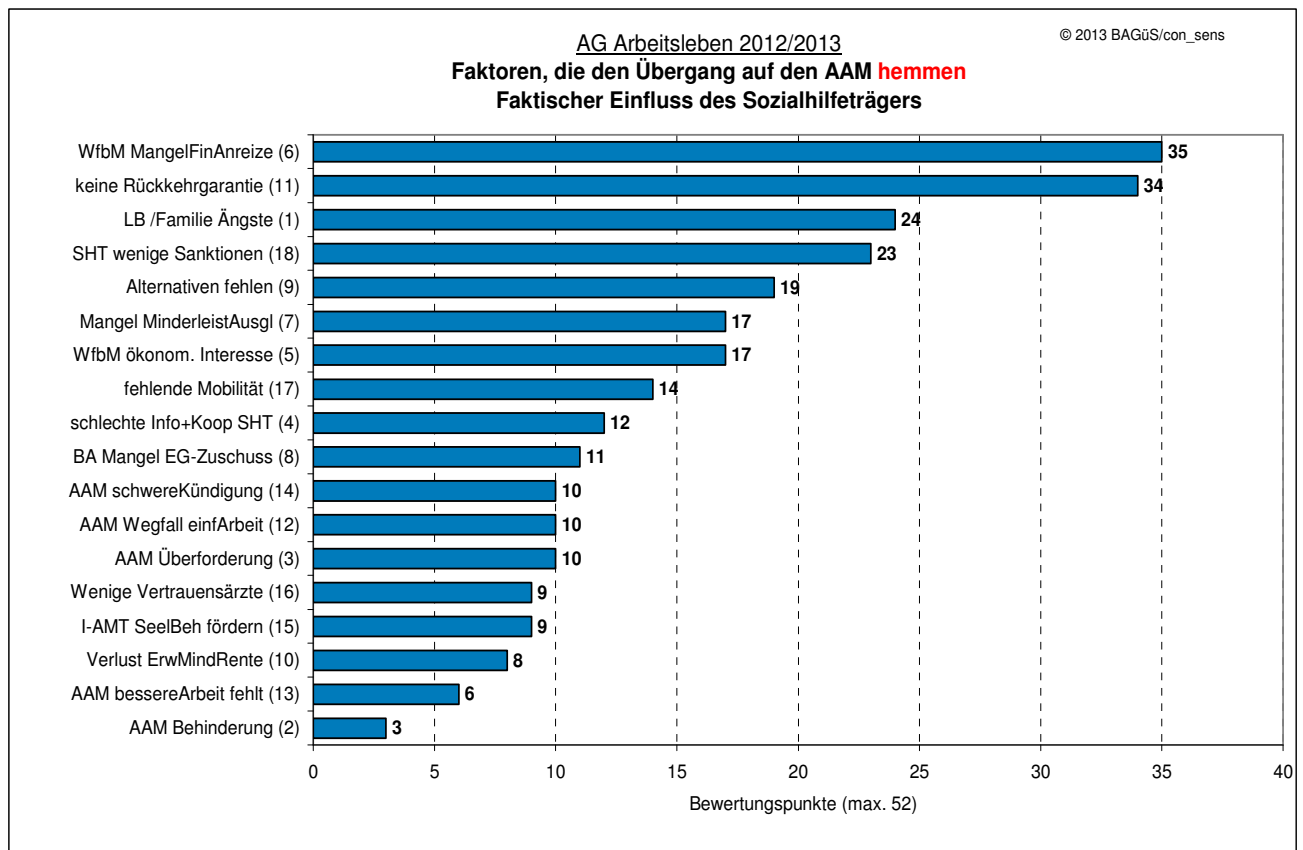
- es fehlt an Alternativangeboten in Integrationsunternehmen, -betrieben und -abteilungen
- die Befürchtung von Betrieben, behinderten bzw. schwerbehinderten Menschen nur schwer kündigen zu können
- auf dem AAM sind viele sog. „einfache“ Tätigkeiten weggefallen
- Befürchtung, dass auf dem AAM die WfbM-Beschäftigten von der Arbeit und den insgesamt neuen Umständen häufig überfordert werden

Der Hemm-Faktor mit den **meisten höchsten Bewertungen** („sehr wichtig“ bei 8 von 13 AG-Teilnehmern) ist

- das wirtschaftliche Interesse der WfbM, die Leistungsträger zu behalten und nicht für den AAM zu befähigen.

Im Folgenden wird für die übergangshemmenden Faktoren die von den AG-Teilnehmern vorgenommene Zuordnung ihrer **Bedeutung** und den **Einfluss des Sozialhilfeträgers** auf sie dargestellt.

ABB.12: HEMMENDE FAKTOREN – EINFLUSS DES SOZIALHILFETRÄGERS



Wie bereits oben für die fördernden Faktoren beschrieben, geht es auch für die hemmenden Faktoren zunächst darum, diejenigen Faktoren darzustellen, deren Bedeutung und der Einfluss des Sozialhilfeträgers auf sie im Durchschnitt als hoch eingeschätzt wurden..

Ein **hoher Einfluss** bei Faktoren, deren **übergangshemmende Wirkung** als **hoch oder sehr hoch** bewertet wurde, zeigt sich nach Auffassung der AG-Mitglieder bei:

- keine Rückkehrgarantie in die WfbM bei nicht-behinderungsbedingtem Scheitern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ⁹

⁹ In einem Aufsatz des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg über „Wirkfaktoren für die Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt“ aus 2012 thematisiert die Autorin Ingrid Krczal die Frage nach der Rechtssicherheit bei der Feststellung der vollen Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit und die damit verbundene Rückkehroption in die Werkstatt bei Menschen mit geistiger Behinderung. Daraus das folgende längere Zitat.

„Die Sozialdienste in den WfbM wie auch die IFD, die geistig behinderte Menschen und ihre Angehörigen beim Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt beraten, stehen immer wieder vor dem Klärungsbedarf, ob infolge der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses die bestehende volle Erwerbsminderung des Klienten zur Diskussion stehen kann. Die Motivation bzw. Entscheidung für oder gegen den ersten Schritt zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist häufig von dieser Klärung abhängig. Zur Rechtssicherheit hat die Deutsche Rentenversicherung B.-W. in den Gemeinsamen Grundlagen - Nr. 4.6.3 - Stellung genommen:

„Die *Erwerbsfähigkeit tritt bei Menschen mit einer wesentlichen geistigen Behinderung während der Zeiten einer ausgeübten Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ein, sofern die Beschäftigung nicht unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erfolgt.*“

Davon kann in der Regel bei den Arbeitsverhältnissen, die der IFD für Menschen mit einer wesentlichen geistigen Behinderung vermittelt, ausgegangen werden. Die vom IFD akquirierten Arbeitsplätze werden nach dem individuellen

- Ängste / Befürchtungen bei einem Wechsel auf den AAM (z.B. soziale Absicherung, bessere persönliche Betreuung in WfbM)
- fehlende Alternativangebote (zu wenig Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen/-betrieben/-abteilungen)

Zumindest diejenigen üöTr, die für sich einen hohen Einfluss unterstellen, wirken auf die o.g. Faktoren im Sinne einer Aufhebung ihres übergangshemmenden Charakters hin bzw. verstärken entsprechende Aktivitäten. Gleichzeitig schätzen andere üöTr ihren Einfluss als gering oder sehr gering ein und sehen keine bzw. kaum Handlungsmöglichkeiten auf Seiten des üöTr.

Ein **niedriger Einfluss** bei Faktoren, deren **übergangshemmende Wirkung** als **hoch oder sehr hoch** bewertet wurde, zeigt sich bei mehreren Faktoren (in der Rangfolge ihrer abnehmenden Bedeutung):

- die Befürchtung, die Erwerbsminderungs-Rente bei Wechsel auf den AAM zu verlieren, falls der Übergang scheitert
- der Wegfall von „einfachen“ Tätigkeiten auf dem AAM
- das wirtschaftliche Interesse der WfbM die Leistungsträger zu behalten und nicht für den AAM zu befähigen
- die fehlende Mobilität wegen unzureichendem ÖPNV-Netz bzw. schlechter Verkehrsanbindung
- die Befürchtung von Betrieben, behinderten bzw. schwerbehinderten Menschen nur schwer kündigen zu können.
- die Überforderung durch die Arbeit /Umstände auf dem AAM

Daraus kann geschlossen werden, dass auf die o.g. Faktoren stärker als bisher Einfluss genommen werden sollte, um die Bedingungen für mehr Eingliederung auf den AAM zu verbessern – das muss nicht unbedingt und ausschließlich durch den Sozialhilfeträger geschehen.

Leistungsprofil und den Interessen ganz individuell für diese Person eingerichtet und auf den behinderungsbedingten Bedarf angepasst. Der IFD oder ggf. ein Jobcoach unterstützt die Einarbeitung. Der IFD begleitet Arbeitnehmer und Betrieb außerdem längerfristig - sonst können diese Arbeitsverhältnisse nicht nachhaltig Bestand haben. Diese Arbeitsplätze unterscheiden sich meist nicht wesentlich von der WfbM. An diesem speziell für ihn eingerichteten und häufig finanziell geförderten Arbeitsplatz ist der Arbeitnehmer - in seinem persönlichen Umfang – zwar leistungsfähig, jedoch keinesfalls an einem beliebigen anderen Arbeitsplatz am Arbeitsmarkt. Bei Arbeitsplatzverlust muss der IFD einen passgenauen Erprobungs- und Arbeitsplatz akquirieren und individuell einrichten. Ebenso wird auf diesem neuen Platz i.d.R. eine Vorbereitung von Arbeitnehmer und Betrieb auf die neuen Anforderungen und Rahmenbedingungen notwendig sein. Ein neuer Arbeitsvertrag wird schließlich nur bei weitestgehender Passung möglich sein. Fazit: diese vom IFD akquirierten und begleiteten Arbeitsverhältnisse sind mit den oben genannten üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes nicht vergleichbar. Die Erwerbsfähigkeit wird für diese Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen deshalb regelmäßig nicht eintreten.“

http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Werkzeugkoffer_InA/Wirkfaktoren_NWK.pdf

(zuletzt abgerufen am 30. Juli 2013), S. 7f

5. Schlussbetrachtung

Obwohl die Zahl der Zugänge in die Werkstätten tendenziell abnimmt, steigt die Zahl der Werkstatt-Beschäftigten an, weil es weniger Abgänge als Zugänge gibt. Das ist vor allem auf die Altersstruktur der Werkstatt-Beschäftigten zurückzuführen. Eine Analyse der Altersgruppen zeigt, dass alleine aus diesem Grund die Zahl der Werkstatt-Beschäftigten in den kommenden Jahren weiterhin ansteigen wird, auch wenn die Zugänge in dem bisher festzustellenden Umfang zurückgehen.

Vor dem Hintergrund, dass speziell die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit bestimmten Förderschwerpunkten steigt, die traditionellerweise zum Personenkreis der WfbM gehören, und die zahlenmäßige Entwicklung der sog. „Quereinsteiger“ ungewiss ist, kann eine zuverlässige quantitative Prognose zur Entwicklung der Werkstatt-Beschäftigten derzeit nicht abgegeben werden.

Relativ sicher ist hingegen, dass sich in der Struktur das Durchschnittsalter der Werkstatt-Beschäftigten weiter erhöhen und der Anteil der Menschen mit einer primär seelischen Behinderung steigen wird.

Was tut der Sozialhilfeträger, um steuernd auf Zu- und Abgänge einzuwirken?

Eine gute Datenbasis ist Voraussetzung jeder sinnvollen Steuerung. Die Datenlage bei den überörtlichen Sozialhilfeträgern zu Zu- und Abgängen der WfbM ist nach Tiefe und Umfang der Merkmale sehr unterschiedlich. Darüber hinaus muss offen bleiben, ob gleiche Merkmale nach vergleichbaren Kriterien erhoben werden.

Ziel sollte es sein, bundeseinheitlich Merkmale und Kriterien zu entwickeln, um fachlich tiefer gegliederte Daten z.B. zur Herkunft (vor dem WfbM-Zugang), Alter, Geschlecht, Personenkreis, Gründe für den Abgang aus der WfbM etc. zu erhalten. Ein überregional einheitlich definierter Datensatz könnte strukturelle Unterschiede bei den WfbM-Beschäftigten offen legen und die Wirkungen von insbesondere bundesweit initiierten Förderprogrammen wären auf einer vergleichbaren Basis fundierter zu beurteilen mit der praktischen Aussicht, zielgenauer Fördermittel einzusetzen.

Der „Übergangsbereich Schule - Ausbildung/Beruf“ kann grundsätzlich vom Sozialhilfeträger aufgrund seiner Zuständigkeit nur begrenzt beeinflusst werden. In diesem Bereich sind vor allem Schulen, Arbeitsagenturen (Bundesagentur, Regionaldirektionen) und Integrationsämter aktiv.

Die wichtigsten Beteiligungsmöglichkeiten bieten sich in diesem Bereich durch zeitlich befristete Modellprojekte und Berufswegekonferenzen. Allgemein werden die Einflussmöglichkeiten des Sozialhilfeträgers im Umfeld der Schule als sehr begrenzt eingeschätzt. Entscheidungen z.B. über die weitere schulische oder berufliche Ausbildung der Förderschüler werden i.d.R. ohne den Sozialhilfeträger herbeigeführt.

Der Kommunalverband für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg, der nicht Teilnehmer der Arbeitsgruppe war und eines der ersten Bundesländer mit Berufswegekonferenzen, hat in einem Aufsatz zu den „Wirkfaktoren für die Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt“ auf die Bedeutung der Berufswegekonferenzen für die individuelle

Berufswegeplanung aufmerksam gemacht und die Rolle des Sozialhilfeträgers (in Baden-Württemberg die Stadt- und Landkreise) positiv hervorgehoben:¹⁰

„Als sehr hilfreich hat sich in der Praxis erwiesen, dass bereits bei der schulischen Berufswegeplanung ein **Vertreter des Sozialhilfeträgers** beteiligt wird. Damit können sehr frühzeitig eventuell später auftretende Bedarfe, die zu einer Kostenträgerschaft im Rahmen der Eingliederungshilfe führen können, einbezogen und mit geplant werden. Als Beispiel kann hier die Unterstützung beim Wohnen (ABW) und der Haushaltsführung zur weiteren Verselbständigung genannt werden. Ebenso kann der IFD, sobald ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht, mit dem Stadt- / Landkreis, sehr zeitnah im individuellen **Teilhabeplan** die Leistungen des „Ergänzenden Lohnkostenzuschusses“ direkt klären. Die Eingliederungshilfe befasst sich im Rahmen dieser frühen Zusammenarbeit außerdem mit der grundsätzlichen Fragestellung, ob eine **wesentliche Behinderung** vorliegt. Es können in der BWK mit den Schülern und Eltern auch die Fragen der späteren Aufnahmemöglichkeit in die WfbM erörtert werden. Sofern nach Schulende zunächst eine weitere Qualifizierung in der WfbM erfolgt, ist der behinderte Mensch beim Sozialhilfeträger bereits bekannt und die Beratung im Fachausschuss und die weitere Teilhabeplanung kann an die Berufswegekonferenz direkt anknüpfen.“

Neben der Arbeit im Fachausschuss der Werkstatt sehen die AG-Teilnehmer in ihrer großen Mehrheit für sich keine Möglichkeit, steuernd auf den Zugang der sog. „Quereinsteiger“ einzuwirken.

Die Möglichkeiten der Einflussnahme des Sozialhilfeträgers auf Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der Werkstatt heraus, sind weitaus vielfältiger, als das für den Bereich der Zugänge (Förderschüler, Quereinsteiger) der Fall ist. Es sind im weitesten Sinne „aktivierende Maßnahmen“, die die Menschen mit Behinderung möglichst nahe an ein normales Arbeitsverhältnis heranführen sollen, um die Sonderformen der Teilhabe am Arbeitsleben (Werkstätten, Tagesförderstätten, Tagesstätten) zu überwinden.

Die von den üöTr eingesetzten Mittel verfolgen dieses Ziel auf direkte oder indirekte Weise, z.B. mit

- der Förderung von Praktika auf dem AAM
- der Förderung von Außenarbeitsplätzen
- Vermittlungsprämien an WfbM, IFD zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Zuschüssen an Arbeitgeber, Kombilohn (z.T. auf bestimmte Personenkreise und Betriebe beschränkt) zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Zuverdienstmöglichkeiten auf dem AAM, die die WfbM vom Aufnahmedruck entlasten können

Die Werkstätten werden bei ihrem Auftrag der „Förderung des Übergangs geeigneter behinderter Menschen“ (§ 41 (2) Nr. 3 SB IX) teilweise unterstützt durch den Einsatz von speziellem Personal, das in der Werkstatt Übergänge vorbereitet.

Weiter vereinbaren einzelne üöTr mit den Werkstätten Zielvereinbarungen mit konkreten Überleitungszahlen und Zeiträumen.

¹⁰ Vgl. Fußnote 12; a.a.O. S. 10

Aus Sicht der Statistik, die i.d.R. mit „großen Zahlen“ arbeitet, führen sämtliche Aktivitäten zur Vermeidung der Aufnahme in WfbM, der Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Schaffung alternativer Beschäftigungsformen zu keinem signifikanten statistischen Effekt, der sich an den Zahlen der Werkstatt-Beschäftigten ablesen ließe. Auch auf tieferen Erfassungsebenen, wie z.B. der Zugänge aus Schulen oder den Überleitungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, lassen sich Wirkungen von Fördermaßnahmen nicht messen. Die Effekte bewegen sich grundsätzlich im Promille-Bereich, bezogen auf den Bestand der jeweils aktuell in der Werkstatt beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Dass entsprechende Aktivitäten erforderlich und nützlich sind, zeigt eine neuere Untersuchung in bayerischen Werkstätten. Verglichen wurden Übergangsquoten und absolute Zahlen verschiedener Werkstätten.

Die 2012 durchgeführte Untersuchung zur „Übergangsförderung in Werkstätten – Ergebnisse einer empirischen Erhebung in Bayern“¹¹ kommt hinsichtlich der Übergangsförderung durch die WfbM zu dem Ergebnis, dass Werkstätten, die mit regulären Personalressourcen die notwendige Vorbereitungs- und Vermittlungsarbeit durchführen (z.B. durch den Begleitenden Dienst) weniger erfolgreich bei Überleitungen sind, als Werkstätten, die dafür gesondertes Personal oder einen externen Fachdienst in Anspruch nehmen. Die Zahl der übergeleiteten WfbM-Beschäftigten nimmt mit weiteren Aktivitäten zu, wie z.B. orientierende Konzepte und Handlungsanweisungen zur Übergangsförderung, Betriebspraktika und Zusammenarbeit mit IFD und Bundesagentur. Bonuszahlungen der Sozialhilfeträger an die Werkstätten wirken sich positiv auf die Zahl der realisierten Übergänge aus.¹²

Die Untersuchung kommt im Kern zu dem Ergebnis, dass nur das Beschreiten mehrerer Wege zum Erfolg führt, weil Übergänge in einem komplexen Bedingungsfeld stattfinden und es daher den „einen“ Königsweg nicht geben kann.

„Ein“ Königsweg wäre allerdings nur vorstellbar, wenn es „die“ eine problematische Ursache gäbe, die zu bearbeiten wäre. Der Kapitelabschnitt 4.3.2.2 zu den „hemmenden“ Faktoren zeigt aber deutlich, dass „der“ allein ausschlaggebende Grund dafür, dass Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt so selten stattfinden, nicht existiert. Stattdessen konnten die Arbeitsgruppen-Teilnehmer aufgrund ihrer Erfahrungen eine Vielzahl von Faktoren zusammentragen, wie z.B.

¹¹ Eine kurze Zusammenfassung dieser Untersuchung, auf die auch hier Bezug genommen wird, findet sich bei: Viviane Schachler, Institut für Sozialwesen – Fachgebiet Behinderung und Inklusion, Universität Kassel: „Übergangsförderung in Werkstätten – Ergebnisse einer empirischen Erhebung in Bayern“, in: Werkstattdialog 2/2013, S.13ff.

¹² Bemerkenswert ist, dass die Arbeitslosenquote oder der jeweilige regionale Wirtschaftsraum nach dieser Erhebung keinen Einfluss auf die Übergangsquoten haben. Das widerspricht Ergebnissen der Untersuchung der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) aus 2008. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf?__blob=publicationFile , (zuletzt abgerufen am 30. Juli 2013) , S.116ff

- Ängste auf Seiten des LB und seiner Angehörigen bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, weil in der Werkstatt soziale Absicherung und persönliche Betreuung garantiert sind
- Die Befürchtung, dass bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die Erwerbsminderungsrente verloren geht
- Es fehlen Alternativangebote zur Werkstatt, wie z.B. Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen
- Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fallen immer mehr sog. „einfache“, eher körperliche Tätigkeiten weg
- Die Werkstatt wird unter wirtschaftlichem Erfolgsdruck dazu neigen, einen „produktiven“ Mitarbeiter, der vielleicht auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten könnte, in der Werkstatt zu halten.
- Die fehlende Mobilität von Menschen mit Behinderung wegen unzureichendem ÖPNV-Netz bzw. schlechter Verkehrsanbindung

Über die Zuständigkeitsfrage des Sozialhilfeträgers hinaus sollte auf diejenigen Faktoren besonderes Gewicht gelegt werden, die aus Sicht der AG-Teilnehmer die Bedingungen für mehr Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern, der Einfluss der Sozialhilfeträger jedoch als gering eingeschätzt wird. Hervorzuheben sind:

- Vernetzung von Angeboten bei ganzheitlicher Beratung (optimale Bedarfsdeckung durch passende Angebote)
- Aufklärung der Arbeitgeber über vorhandene Fördermaßnahmen
- Langfristiger Lohnkostenzuschuss
- Begleitung sicher stellen (durch IFD)
- Sensibilisierung der Lehrer, Informationen über alternative Möglichkeiten (z.B. Praktika in Betrieben des allg. Arbeitsmarktes)
- Einrichtung von Integrationsprojekten
- Verlässliche Bezugsperson für den Menschen mit Behinderung im Betrieb.
- Finanzielle Anreize für Arbeitgeber (punktuelle bzw. zeitlich limitierte Anreize über Minderleistungsausgleich/Eingliederungszuschläge hinaus)

AG Arbeitsleben

Befragung

im Rahmen des Kennzahlenvergleichs der überörtlichen Sozialhilfeträger

Die Fragen beziehen sich auf folgende Bereiche:

- a) **Datenlage** (beschreibend, keine Daten) hinsichtlich Zu- und Abgängen bei den WfbM
- b) **Übergangsbereich Schule und Ausbildung/Beruf**
- c) Die sog. „**Quereinsteiger**“
- d) **Vereinbarungen mit den WfbM (Zielvereinbarung, Anreizsysteme, spez. Stellenanteile)**
- e) **Was fördert und was hemmt die Steuerung von Zu- und Abgängen (im eigenen Zuständigkeitsbereich?)**

Bitte die Fragebereiche A bis E in Form von Textbeiträgen beantworten. Sie können die Abfassung der Antworttexte unmittelbar unter den Fragen vornehmen. Es gibt keine Platzbeschränkung.

A. Die Datenlage bei den überörtlichen Sozialhilfeträgern hinsichtlich Zu- und Abgängen bei WfbM

Eine gute Datenlage ist eine wichtige Voraussetzung für jede Steuerungsaktivität

- 1. Gibt es eine Dokumentationspflicht der WfbM für Zu- und Abgänge?**
- 2. Welche Merkmale werden bzw. wurden bislang erhoben?**
- 3. Werden die Daten vom üöTr zentral gesammelt und ausgewertet?**
- 4. Inwieweit existiert ein Austausch mit Rehaträgern des Berufsbildungsbereichs (Arbeitsagentur/Rentenversicherungsträger) im Hinblick auf deren Aufnahme- bzw.-Planzahlen?**

B. Übergangsbereich Schule- Ausbildung/Beruf

Die Teilnehmer sind sich einig, dass der im Folgenden thematisierte „Übergangsbereich Schule - Ausbildung/Beruf“ vom Sozialhilfeträger aufgrund seiner Zuständigkeiten kaum beeinflusst werden kann. In diesem Bereich sind vor allem die BA und Integrationsämter aktiv. Trotzdem sollte geprüft werden, an welchen Stellen und auf welche Weise sich der Sozialhilfeträger einbringt bzw. einbringen kann (z.B. beratend, prüfend, informierend, als Teil eines/mehrere Netzwerke)

- 5. Ist der Sozialhilfeträger in diesem Feld beteiligt?**

6. **Welche Rolle nimmt er ein?**
7. **Wo und auf welche Weise nimmt er Einfluss?**
(z.B. über bestimmte Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen, Verwaltungsvereinbarungen, Berufswegekonferenzen...)
8. **Auf Dauer angelegtes oder befristetes Projekt?**
9. **Wie werden die Ergebnisse von berufsorientierenden Maßnahmen (z.B. „erweiterte vertiefte Berufsorientierung“ - evBO- der Bundesagentur) in Berufswegekonferenzen bzw. im Fachausschuss bewertet?**

C. Quereinsteiger

Unter Quereinsteigern werden hier Personen verstanden, die nicht direkt von der (Förder-) Schule, sondern über Umwege in die WfbM kommen. Möglicherweise kann es sinnvoll sein, bei den Antworten nach Quereinsteigern aus z.B. Bildungsmaßnahmen, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt und nach Behinderungsarten zu differenzieren.

10. **Wie und wo steuert der Sozialhilfeträger (SHT) den Zugang von Quereinsteigern?**
11. **Gibt es eine Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern (über den Fachausschuss hinaus)?**
12. **Gibt es nach Ihrer Erfahrung Personengruppen (z.B. bezüglich Art der Behinderung, Alter, Geschlecht), deren Zugang in die WfbM durch den SHT unterschiedlich stark beeinflusst werden kann?**

D. Einflussnahme des Sozialhilfeträgers (SHT) auf Übergänge auf den AAM/Abgänge

13. **Gibt es Zielvereinbarungen des SHT zur Förderung von Übergängen mit den WfbM?**
 - a) -seit wann werden Zielvereinbarungen abgeschlossen?
 - b) -mit wie vielen WfbM bisher(absolut/%)
 - c) Wie wird die Ergebnisqualität überwacht bzw. welche Konsequenzen erfolgen, wenn die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden.
14. **Gibt es in diesem Zusammenhang ein finanzielles Anreizsystem?**
 - a) Seit wann?
 - b) Welches Ziel wird damit verfolgt?
 - c) Wie sieht diese Regelung aus?

15. Enthält die reine WfbM-Vergütung Stellenanteile, die ausdrücklich und ausschließlich dafür vorgesehen sind, Übergänge auf den AAM zu realisieren?

- a) Wenn Ja, seit wann und in welcher Höhe?
- b) Welche Erfahrungen werden damit gemacht? Wie ist die Zusammenarbeit mit den Beteiligten?

E. Was fördert, was hemmt die Steuerung von Zu- und Abgängen in Ihrem Bereich?

Hinweise zur Beantwortung:

- Entwicklung von Aussagen zu positiven/negativen Faktoren bei der Steuerung des Zugangs sowie fördernden und hemmenden Bedingungen für einen Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- Welche Faktoren/Bedingungen kann der SHT beeinflussen, welche nicht?
- Falls möglich auch Aussagen zu den Gründen für
 - die evtl. notwendige Wiederaufnahme in der WfbM
 - das Scheitern auf dem AAM (z.B. wirtschaftliche/ arbeitsmarktpolitische Hintergründe)
 - den Abbruch einzelner Maßnahmen von Förderprojekten zum Übergang auf den AAM

Alternative Angebote der Sozialhilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die „anderen Angebote“ umfassen Maßnahmen, Projekte etc., die ausschließlich oder anteilig aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert werden.

Üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
B W	Ergänzende Lohnkosten-zuschüsse (eLKZ/EH) aus Mitteln der Eingliederungshilfe (freiwillige Leistungen) in Kombination mit dem Förderprogramm Arbeit inklusiv des KVJS-Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe	Träger der Eingliederungshilfe (in Baden-Württemberg: die Stadt- und Landkreise) nach § 54 SGB XII für wesentlich behinderte Menschen nach § 53 SGB XII bzw. Integrationsamt beim KVJS auf Basis des § 102 SGB IX	Im Volumen gibt es keine Begrenzung. Das Integrationsamt hat dafür Mittel von bis zu 15 Mio. Euro bis zum 31.12.2017 eingeplant. Mit 36 (von 44) Trägern der Eingliederungshilfe wurden Verwaltungsvereinbarungen zur gemeinsamen Förderung von wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt bisher abgeschlossen.	Das Förderprogramm Arbeit Inklusiv ist zunächst bis zum 31.12.2017 begrenzt. Bis dahin können Neufälle mit einer fünfjährigen Förderzusage bedient werden. Die eLKZ/EH werden durch Verwaltungsvereinbarungen zw. LK und KVJS ermöglicht. Diese VV sind teilweise bis zum 31.12.2017 befristet - teilweise auch schon unbefristet	Ausschließlich wesentlich behinderte Menschen nach § 53 SGB XII die unmittelbar nach der Schulen, nach BVE (Berufsvorbereitende Einrichtung = ein Baustein der Aktion 1000plus) oder KoBV (Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Variante einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme) oder nach Übergang aus der WfbM ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreichen konnten.	Feststellung der wesentlichen Behinderung durch den Träger der Eingliederungshilfe - Teilnehmer an der Aktion 1000plus zum gezielten Übergang aus Schulen und WfbM oder zur nachhaltigen Sicherung der Beschäftigung wesentlich behinderter Arbeitnehmer/innen	Gefördert werden in der Regel bis zu 70 % der Aufwendungen der Arbeitgeber für den Bruttolohn - Dabei übernimmt das Integrationsamt vorrangig 40 % und die Eingliederungshilfe ergänzt bis 30 %	Im Prinzip dauerhaft! Zu Beginn eines Beschäftigungsv erhältnisses erhalten die Arbeitgeber eine fünfjährige Förderzusage, wobei in den ersten 36 Beschäftigungsmonaten das InA die vorrangigen Leistungen der AA (EGZ) auf bis zu 70 % ergänzen kann. Die Träger der Eingliederungshilfe müssen erst ab dem 37. Beschäftigungsmonat ergänzen.	Die Wirkungen der Aktion 1000plus werden seit dem Jahr 2005 fortlaufend evaluiert. Die Nachhaltigkeitsquote wird seit dem Jahr 2009 jährlich in halbjährlichen Abständen überprüft. Sie liegt seit Jahren bei 83 bis 85 %. Es geht niemand davon aus, dass man diese Förderung wieder einstellen könnte ohne massiv den Fortbestand dieser Arbeitsverhältnisse zu gefährden. Die Träger der Eingliederungshilfe, der KVJS und das Land BW erwarten im Kontext der Reform der EH eine klare gesetzliche Regelung.	Seit dem 01.01.2005 bis zum 31.12.2012 konnten bisher bereits mehr als 2000 wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig eingegliedert werden. Die SHT haben in dieser Zeit ca. 123 Mio. € an WfbM-Kosten eingespart. Das Integrationsamt hat für die IFD und das Förderprogramm sowie andere Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bisher 54 Mio. € aufgewendet. Für den eLKZ/EH haben die SHT bisher ca. 5 Mio. € aufgewendet. In der Summe stehen somit Einsparungen für die SHT von 118 Mio. € zu Buche.	Alle staatlichen Leistungen werden als vorrangige Leistungen im Teilhabeplan gebündelt und gemeinsam zur Ausführung gebracht: EGZ (Eingliederungszuschuss) der Arbeitsagenturen, Leistungen des Integrationsamts sowie nachrangig die eLKZ/EH
H B	Zielgruppe PK mit Modellprojekt Ambulante tagesstrukturierende Beschäftigung für psychisch kranke (pk) Menschen	Zu a): Sozialhilfeträger; rechtliche § 53 SGB XII in Anlehnung an § 136 (2) SGB IX mit Vertrag nach § 75 (3) SGB XII; Maßnahme	Leistungsentgelt in Höhe von 330 € mtl./ 15,18 € tgl. mit 20 kontingentierten Plätzen und 262 Öffnungstagen	Vereinbarung gilt vom 01.07.12 bis 30.06.2014	Psychisch kranke Menschen, die voll erwerbsgemindert bzw. nicht erwerbsfähig sind und bei denen die Teilnahme am	§ 53 i. V. m. § 54 SGB XII und § 55 (2) Nr. 3 SGB IX; das Angebot richtet sich an wesentlich psychisch kranke bzw. suchtkranke	Betreuungsschlüssel 1 zu 15	Der Bewilligungszeitraum wird im Einzelfall festgelegt in der Kostenzusage;	Da erfolgreich, Verlängerung und wohl Verstetigung der Maßnahme im Leistungserbrin	Ja, das Projekt wird fortlaufend evaluiert und kostenmäßig verglichen.	Es gehört zur Zielsetzung der Maßnahme, die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu erhalten,

üo Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
		somit im vollem Umfang im Leistungserbringungsrecht mit Entgelt	(Berechnung) ergibt sich ein Finanzvolumen in Höhe von 80.000 € per anno.		Modellprojekt als Alternative zur einer WfbM-Beschäftigung erfolgt, haben Priorität im Zugang.	Menschen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allg. Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und die eine amb. niederschw. Beschäftigung als Alternative zur WfbM in Anspruch nehmen können und wollen und in der Lage sind, mind. 15 Std. an der Maßnahme teilzunehmen.		in der Regel jährliche Bewilligung und halbjährlich Überprüfung der Betreuungsziele und Maßnahmen	gungsrecht.		bzw. weiterzuentwickeln und zu fördern, um eine Beschäftigung auf dem allg. AM zu begünstigen.
H B	Zielgruppe PK mit Modellprojekt Ambulante Tagesstruktur für pk Menschen	Zu a): Sozialhilfeträger; rechtliche § 53 SGB XII in Anlehnung an § 136 (2) SGB IX mit Vertrag nach § 75 (3) SGB XII; Maßnahme somit im vollem Umfang im Leistungserbringungsrecht mit Entgelt	Leistungsentgelt in Höhe von 426,26 € mtl./ 19,52€ tgl. mit 18 kontingentierten Plätzen und 262 Öffnungstagen (Berechnung) ergibt sich ein Finanzvolumen in Höhe von rd. 92.000 € per anno.	Vereinbarung galt vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 ; Option der Verlängerung; wird zur Zeit verhandelt	pK Menschen, die voll erwerbsgemindert bzw. nicht erwerbsfähig sind und bei denen die Teilnahme am Modellprojekt als Alternative zu anderen Eingliederungshilfemaßnahmen (offen formuliert).				Evaluation läuft noch und damit ist noch nicht ganz klar, wie die Maßnahme weiter ausgestaltet wird.	Kann erst beantwortet werden, wenn die Evaluation abgeschlossen ist.	
H B	Zielgruppe Sucht mit folgenden Modellprojekten: a) Modellprojekt Ambulante tagesstrukturierende Beschäftigung für pk Menschen	Zu a): Sozialhilfeträger; rechtliche § 53 SGB XII in Anlehnung an § 136 (2) SGB IX mit Vertrag nach § 75 (3) SGB XII; Maßnahme somit im vollem Umfang im Leistungserbringungsrecht mit Entgelt	Leistungsentgelt in Höhe von 330 € mtl./ 15,18 € tgl. mit 7 kontingentierten Plätzen und 262 Öffnungstagen (Berechnung) ergibt sich ein Finanzvolumen in Höhe von rd. 28.000 € per anno.	Vereinbarung gilt vom 01.01.13 bis 31.12.2014	Suchtkranke Menschen, die voll erwerbsgemindert bzw. nicht erwerbsfähig sind und bei denen die Teilnahme am Modellprojekt als Alternative zur einer WfbM-Beschäftigung erfolgt, haben Priorität im Zugang.				Da erfolgreich, Verlängerung und wohl Verstetigung der Maßnahme im Leistungserbringungsrecht.	Ja, das Projekt wird fortlaufend evaluiert und kostenmäßig verglichen.	
H H	(Fachdienst) Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH	Vereinbarung nach § 75 Abs.3 SGB XII	4.987 T€ für 300 Plätze veranschlagt für 2013	Begleitete Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt lfd. Maßnahme	§ 54 Abs.1 Satz 1 Nr 4 i.V. mit § 56 SGB XII	Menschen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung die Mindestbeschäftigungszeit von 17,5 Stunden in einer WfbM im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich noch nicht erfüllen können, wohl aber eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbringen und nach einer adäquaten Zeit an eine wöchentliche Beschäftigungszeit von 17,5 Stunden	Tagessätze etwas unterhalb der WfbM - Sätze Beratung, Betreuung Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten, Begleitung am Arbeitsplatz.	Dauer der Praktika ca. 6 Mon - 2 Jahren	Wiederholungen im Einzelfall möglich	nein	Träger kooperiert mit Integrationsamt und Bundesagentur
H H	Fördern und Wohnen Projekt Individuelle Arbeitsbegleitung (PIA)	Vereinbarung nach § 75 Abs.3 SGB XII	4.987 T€ für 300 Plätze veranschlagt für 2013	Beschäftigung in Eigenbetrieben und AAM	§ 54 Abs.1 Satz 1 Nr 4 i.V.mit § 56 SGB XII			Modularisierte Angebote bis zu 4 Jahre	Wiederholungen im Einzelfall möglich	nein	nein
H H	Stiftung Rauhes Haus Individuelle Arbeitsbegleitung IAB									nein	nein
H H	Bergedorfer Impuls									nein	nein
H H	Fachdienst Arinet:									nein	nein

üo Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
H	Arbeits-Integrations-Netzwerk GmbH Zeitarbeit			Praktika auf dem ersten AA lfd. Maßnahme		herangeführt werden können, bzw. in einer WfbM nicht gefördert werden können.					
H H	alsterarbeit Arbeitsprojekt Haus 5			Praktika, Arbeit bei alsterarbeit (WfbM-Träger)						nein	Träger kooperiert mit Integrationsamt und Bundesagentur
H H	Rautenberg-Gesellschaft			Beschäftigung in einem Laden Praktika auf AAM						nein	nein
M F R	Zuverdienst	Bezirk Mittelfranken, Förderung erfolgt auf freiwilliger Basis ohne Anerkennung einer Rechtspflicht	986.300 €/Jahr	Förderung unbegrenzt	Menschen mit seelischer, körperlicher, geistiger oder mehrfacher Behinderung	Spätestens neun Monate nach dem Start sind mindestens vier förderfähige Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Vertragsähnliche Vereinbarung mit Mindeststundenlohn. Die Erlöse aus den Arbeitsplätzen werden als Verdienst an die im Zuverdienst Beschäftigten weitergegeben. Anmeldung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Dem Zuverdienstprojekt muss ein betriebswirtschaftliches Konzept zugrunde liegen.	Ab Bereitsstellung pauschale Anschubfinanzierung für 3 Jahre. Die pauschale Anschubfinanzierung pro Organisation beträgt 43.460 €/jährlich. Im Rahmen der Anschlussfinanzierung erfolgt eine arbeitsplatzbezogene Förderung der Arbeitsprojekte. Die Arbeitszeit für einen Platz beträgt 60 Monatsstunden. Auf einen Platz können mehrere Klienten eingesetzt werden. Die pauschale Förderung beträgt pro Monat und Platz 540 €.	unbefristet		nein	
M F R	Integrationsunternehmen	Bezirk Mittelfranken, Förderung erfolgt auf freiwilliger Basis ohne Anerkennung einer Rechtspflicht	397.300 €/Jahr	Förderung unbegrenzt	Menschen mit seelischer, körperlicher, geistiger oder mehrfacher Behinderung	Es werden nur Integrationsunternehmen berücksichtigt, die vom Integrationsamt des Zentrums Bayern Familie und Soziales und der	Neu gegründeten Integrationsunternehmen wird für drei Jahre eine Anschubfinanzierung in Höhe von 43.460 € jährlich gewährt. Nach erfolgreicher	unbefristet		nein	

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
						Agentur für Arbeit genehmigt sind und für die die Anerkennung der Gemeinnützigkeit vorliegt. Spätestens 9 Monate nach der Inbetriebnahme müssen mindestens 4 förderfähige Vollzeit-arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.	abge-schlossener Anlaufphase wird die Förderung von Integrationsunterne hmen umgestellt. Es werden die Betriebsgröße und die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt. Hierbei ist folgende Staffelung maßgeblich: 1-10 besetzte Vollzeit-Arbeitsplätze: 307 € pro Arbeitsplatz und Monat 11-20 besetzte Vollzeit-Arbeitsplätze: 153 € pro Arbeitsplatz und Monat 21 und mehr besetzte Vollzeit-Arbeitsplätze: 77 € pro Arbeitsplatz und Monat				
MFR	Betriebliches Arbeitstraining der Integrationsbegleitung ACCESS gGmbH: Die Integrationsbegleitung ACCESS hat ein Konzept zur Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe besonderer Qualifizierungs- und Betreuungsmaßnahmen entwickelt.	Bezirk Mittelfranken, Förderung erfolgt auf freiwilliger Basis ohne Anerkennung einer Rechtspflicht	20.000 €/Jahr	Förderung unbegrenzt	Menschen mit seelischer, körperlicher, geistiger oder mehrfacher Behinderung aus dem Arbeitsbereich einer WfbM	Die WfbM zahlen pro betreuten Klienten (aus dem Arbeitsbereich der WfbM) 75 % des Entgelts an ACCESS. Die Klienten werden über einen Job-Coach betreut. Durch den Job-Coach werden die Menschen mit Behinderung in betriebliche Praktika gebracht und am Arbeitsplatz intensiv und den Anforderungen entsprechend begleitet.	Die nicht gedeckten Restkosten für den Job-Coach sowie anteilige Sachkosten werden über die Förderung des Bezirk Mittelfranken finanziert. Die Restförderung für die Betreuung von bis zu 6 Klienten beläuft sich auf max. 20.000 € jährlich. Die Förderung erfolgt weiterhin unter folgenden Maßgaben: - max. 1 Jahr Betreuung für jeden Klienten - 2 von 6 betreuten Klienten müssen auf den allg.	unbefristet		nein	

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
							Arbeitsmarkt vermittelt werden (Erfolgsgarantie mit Rückforde-rungsrecht des Bezirks Mittelfranken bei Misserfolg) - es werden nur Klienten berücksichtigt, die aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt kommen				
O B B	Projekt „Qualifizierung von Menschen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung in Werkstätten zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (QVA) Teilnehmerzahl : 15.	Bezirk Oberbayern	200.000 Euro/40 Monaten bei 15 TN	40 Monate	Zielgruppe der Maßnahme sind Menschen mit einer geistigen und/oder körperlichen Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM, die Interesse an der Maßnahme haben und das Potential erkennen lassen, dass sie bei entsprechender Qualifizierung und Begleitung sowie bei entsprechender Gestaltung des Arbeitsplatzes von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können.	siehe Zielgruppe	keine finanzielle Leistung für Leistungsberechtigten, jedoch Sachleistung in Form von zusätzlicher Qualifizierung durch die WfbM und dem Integrationsfachdienst. Sachleistung nimmt mit zunehmender Dauer der Maßnahme ab.	40 Monate, sofern der Leistungsempfänger die Maßnahme nicht vorab abbricht bzw. nach spätestens 18 Monaten nicht vermittelt werden kann.	Bei positivem Verlauf befindet sich der Teilnehmer in einem sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungs verhältnis, ansonsten erfolgt der Verbleib bzw. die Rückführung in die WfbM. Die Weiterführung der Maßnahme nach dem Modellprojekt hängt von der Ergebnisqualität und politischer Entscheidung ab. Projekt wird begleitet durch einen Projektbeirat.	Bei einem regulären Verlauf der Maßnahme hat sich diese nach 23 Monaten amortisiert. Die max. Aufwendungen betragen ca. 200.000 Euro, die eingesparten Vergütungen für die WfbM betragen bei 15 TN max. 377.000 Euro bei einer Laufzeit von 40 Monaten. Weitere eingesparte Vergütungen für die WfbM ergeben sich bei einer dauerhaften Vermittlung.	An der Maßnahme sind keine weiteren Leistungsträger beteiligt, nach einer Vermittlung gibt es aber Schnittstellen zu Förder-möglichkeiten durch die BA (Eingliederungs zuschuss) und Integrationsamt (z.B. Arbeits-assistenz)
O B B	Arbeitsförderprogr amm	Bezirk Oberbayern	2.600.000,00 €/Jahr	unbefristet als "Kann-Leistung"	Menschen mit seelischer Behinderung, die a) aufgrund ihrer Behinderung dem Personenkreis § 1 od. § 2 SchwbG angehören, b) die mindestens 3x od.	Leistungen werden nur in förderfähigen Integrationsfirmen erbracht mit mind. 4 geeigneten sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsplätzen (mit mind. 50% der	keine finanzielle Leistung für Leistungsberechtigten. Leistungserbringer erhält für Organisationskosten 4.000€/ Arbeitsplatz & Jahr	unbefristet		Nein	Förderung der Integrationsproj ekte durch das Integrationsamt ggf. Eingliederungs zuschuss durch die BA

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
O P F	Förderprogramm des Bezirks Oberpfalz zur Eingliederung behinderter Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Bezirk Oberpfalz als überörtlicher Sozialhilfeträger	Wird aus dem laufenden Haushalt bereitgestellt. Siehe hierzu auch 7. Leistungshöhe.	01.01.2013 bis 31.12.2016	Beschäftigte, die auf Kosten des Bezirks Oberpfalz im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind und entsprechendes Potenzial erkennen lassen.	Mitarbeiter, die nach Einschätzung der WfbM das Potenzial erkennen lassen, dass sie bei entsprechender Qualifizierung und Begleitung sowie bei sachgerechter Gestaltung des Arbeitsplatzes von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können.	Fallpauschale von 8.000,- € und Erfolgsprämie von 2.000,- €. Dabei wird Leistungs-entgelt ohne Invest-pauschale weitergewährt bei einer Dauer der Maßnahme von ca. 12 Monaten. Die Leistung erhält die WfbM.	ca. 12 Monate	Nach Vorlage einer Erfolgsdokumen-tation wird vom Sozialhilfeaus-schuss über eine Verlängerung entschieden.	nein	nein
S C H W	Förderung von Außenarbeits-plätzen von Werkstätten für behinderte Menschen	selbst, Vereinbarung mit WfbM		vorerst 01.04.2012 bis 31.03.2014	Werkstätten für behinderte Menschen	Der Zuschlag wird nur auf Antrag und dem Nachweis, dass Personal für die Akquise eingestellt wurde, gewährt.	Für den zur Akquise von dauerhaften Außenarbeits-plätzen erforderlichen zusätzlichen Aufwand wird ein vorübergehen-der Zuschlag zum Entgelt in Höhe von 0,07 € pro Werkstatt-beschäftigtem vereinbart. Eine Reduzierung des Werkstatt-entgeltes auf 80 % der Maßnahme-pauschale und 30 % der Investitions-kosten findet erst nach einer Übergangszeit von 2 Jahren statt.	2 Jahre	Evaluation und evtl. Verlängerung	nein	EVA-Projekt
S C H W	Modellprojekt "Eingliederung von behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt" (EVA).	selbst, freiwillige Leistung	Das Projekt ist mit 247.830 € umgelegt auf 3 Jahre angelegt	nicht festgelegt	Werkstätten für behinderte Menschen und Integrationsfach-dienste	Vermittlung auf den allg. Arbeitsmarkt	Während der Qualifizierungsphas e (6 Monate) erhält die Werkstatt für behinderte Menschen 200 € mtl., der IFD 180 € mtl. Anschließend erhält der IFD währen der Vermittlungs-phase (9 Monate) 605 € mtl., die Werkstatt eine Vergütung wie	6 Monate + 9 Monate, einmalige Prämien	Evaluation und evtl. Verlängerung	ja. Es bedarf einer Vermittlungsqu ote von 1,8 Personen innerhalb einer dreijährigen Phase damit sich das Modell amortisiert.	Außenarbeitspl ätze

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
							für einen Außenarbeits-platz. Bei erfolgreicher Vermittlung wird an die Werkstatt für behinderte Menschen eine einmalige Prämie von 1.000 € bezahlt, an den IFD 1.750 €. Wenn zwei Jahre nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses immer noch eine sozialversicherungs-pflichtige Arbeit auf dem AAM ausgeübt wird, bekommt die Werkstatt eine einmalige Prämie i. H. v. 1.200 €, der IFD 1.750 €.				
SCHW	Richtlinien zur Förderung von Zuverdienst-arbeits-plätzen für Menschen mit einer seelischen Behinderung und Zuverdienst-förderung an den Tagesstätten nach den Tagesstätten-richtlinien	selbst, Richtlinie. Die Gewährung eines Zuschusses zur Förderung von Zuverdienst-arbeits-plätzen erfolgt seitens des Bezirks Schwaben als frei disponible Leistung auf welche grundsätzlich kein Rechtsanspruch besteht.	250.000 € für die Zuverdienst-arbeits-plätze pro Jahr u. 220.000 € pro Jahr für den Zuverdienst an den Tagesstätten	Förderung unbegrenzt	Förderberechtigt sind alle Anbieter von Arbeitsprojekten, welche die in diesen Richtlinien näher beschriebenen Grundsätze erfüllen.	Der Projektant gewährleistet die Anleitung und Betreuung, Organisation der Arbeitseinsätze einschließlich Arbeitsbeschaffung und Abwicklung sowie die Akquisition von Aufträgen.	Gefördert wird pro geleisteter Zuverdienst-stunde einschließlich laufender Sach- und Betriebskosten mit einer Pauschale von 6 € pro Zuverdienst-stunde. Neben der Gewährung eines Zuschusses kann bei Neugründung bzw. nachweislicher Ausweitung eines bestehenden Zuverdienst-projekts ein Zuschuss in Höhe von 7 € pro zusätzlicher bzw. neu entstandener Zuverdienst-stunde als Anschubfinanzierung für ein Jahr gewährt werden.	solange Zuverdienst-arbeitsplatz besteht.	Evaluation und evtl. Verlängerung		Doppel-förderung ist lt. Richtlinie ausge-schlossen.
CS	Richtlinie zur Förderung von Integrationsfirmen	selbst, Richtlinie. Förderung erfolgt auf freiwilliger Basis ohne	110.000 € pro Jahr	keine zeitl. Begrenzung	Integrationsfirmen	Das Projekt muss die Voraussetzungen	Jedes vom Integrationsamt anerkannte	Solange Projekt im Sinne der	Evaluation und evtl. Verlängerung		Doppel-förderung ist lt. Richtlinie

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
H W		Anerkennung einer Rechtspflicht.				nach § 132 Abs.1, 3 SGB IX für Integrations-unternehmen erfüllen und vom Integrationsamt als förderfähig nach § 134 SGB IX anerkannt sein.	Integrations-projekt in Schwaben kann für zusätzliche Ausgaben und Projekte, die vom Integrationsamt derzeit nicht berücksichtigt werden können, pro Jahr eine Projektförder-ung erhalten, die sich wie folgt berechnet: Grundförder-pauschale in Höhe v. 6000 € und einen Aufstockungs-betrag in gleicher Höhe pro Vollzeit-stelle.	Richtlinie läuft.			ausgeschlos-sen.
S C H W	Modellprojekt für die Entwicklung von optimaler Betreuung und ggf. Eingliederung in den AAM	freiwillige Leistung	60.000 Euro		noch zu klären		Der Einsatz dieser Mittel soll vorwiegend zur Förderung von optimaler Betreuung seelisch kranker Menschen mit dem Ziel der (Wieder-) Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erfolgen.				
U F R	Förderprojekt "Eingliederung b.M. aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt"	Bezirk Unterfranken - § 136 Abs. 1 S. 3, § 42 Abs. 2 SGB IX i.V.m. §§ 53 f SGB XII als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	Kostenüber-nahme i.R.d. Verfügbarkeit der Hh-Mittel; keine Budgetierung; Finanzierung erfolgt ausschließlich durch SH-Träger	seit 01.01.2009 b.a.w.	Im Arb.-bereich der jeweiligen WfbM tätige b.M. (Personenkreis des § 53 SGB XII i.V.m. § 2 Abs. 1 SGB IX). Die LB bleiben auch für die Dauer der Förderprojektes Besucher der WfbM.	b. M., die das Potenzial erkennen lassen bei entsprechender Vorqualifizierung/Be-gleitung u. Gestaltung der Arbeitsumgebung erfolgreich von der WfbM auf den AAM wechseln zu können.	Die Finanzierung bzw. Auszahlung der Mittel erfolgt nicht an den LB, sondern in Form eines Prämien-systems an die WfbM u. den IFD.	Qualifizierungs phase: 6 Monate Vermittlungs-phase: 9 Monate Beschäfti-gungsphase: 2 Jahre Im Idealfall insgesamt 3 1/4 Jahre pro Teilnehmer	Das Projekt begann am 01.01.2009. Zum 31.03.2012 u. jeweils nach Ablauf weiterer 3 1/4 Jahre erfolgt Evaluierung, deren Ergebnis Grundlage für die Entscheidung über die Fortsetzung des Projekts ist. Über die Fortsetzung entscheiden die	Ja, eine Kalkulation wurde erstellt u. kann bei Bedarf ergänzend zur Verfügung gestellt werden. Nach Auswertung einer Kostengegen-überstellung mit/ohne Durchführung des Projekts bei insgesamt 21 LB ergab sich eine Kosten-	Grds. keine Berührungs-punkte zu den anderen Reha-Trägern, da der Personenkreis ausschließlich aus dem Arbeitsbereich der WfbM kommt. Bund-Länder-Programm "Initiative Inklusion" nach den Richtlinien des BM f. Arbeit u. Soziales vom 09.09.2011.

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
									beteiligten Kooperationspartner (SHT, WfbM, IFD).	ersparnis v. rd. 6.200,00 Euro	
LWL	"Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte" - Modellprojekt des Ministeriums für AIS	ESF LWL anteilig	ESF LWL mit 20 %	2,5 Jahre	WfbM-Beschäftigte	Beschäftigte der WfbM	Der Arbeitgeber erhält für die Dauer von 12 Monaten einen Zuschuss in Höhe von 50 % zu dem in der Dienstleistungsvereinbarung zwischen dem AG und der WfbM vereinbarten Entgelt, max. i.H.v. 350 €/ Monat. Zahlung an AG erfolgt nach Ablauf von 12 Monaten durch den LWL. Der AG legt dem LWL einen Nachweis über die geleisteten Zahlungen vor.	12 Monate für den Einzelfall	keine Verlängerung vorgesehen Evaluation	ja	Kölner Pilotprojekt "Hausmeister"
LWL	Prämienmodell = Anschlussfinanzierung zur RZV Arbeit	LWL	LWL 100 %	unbefristet, zunächst aber für 2 Jahre	Die LWL-Prämie wird für Personen gezahlt, die - mindestens ein Jahr in der WfbM (BBB und/oder Arbeitsbereich) beschäftigt waren und - für die der LWL Kostenträger war oder geworden wäre und - die direkt aus der WfbM in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gewechselt sind und - die im regulären Beschäftigungsverhältnis länger als 12 Monate beschäftigt werden.	Bei der Variante "eine Prämienzahlung" sind die verantwortlichen Personen für die Übergangsförderung zu benennen. Bei der "Basisvariante" hat die Werkstatt die Aufwendungen, die ihr durch die Übergangsförderung über die bereits mit dem Tagessatz abgegoltenen Kosten entstehen, gesondert nachzuweisen. Die Fachkraft zur Übergangsförderung ist namentlich einschließlich Qualifikations- und Stellenanteil zu benennen. Als Ziel	Reine Prämienzahlung: 15.000 Euro für jeden erfolgreichen Übergang Basismodell: WfbM erhält eine Grundförderung in Höhe von 21.000 Euro und eine Prämie von 8.000 Euro je Übergang. Bei IFD-Begleitung wird nach den BAR - Empfehlungen bei Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrages ein Betrag von 600 Euro und nach Ablauf der Probezeit ein weiterer Betrag von 800 Euro gezahlt.	einmalig	Evaluation (durch den LWL)	ja	LVR Modell

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
						werden mindestens drei Übergänge vereinbart.					
LWL	LWL-Zuverdienst in WfbM	LWL	LWL 100 %	2 Jahre	WfbM-Beschäftigte, WfbM-Vermeider	<p>Der „LWL-Zuverdienst“ bietet Erwerbsarbeit im Rahmen geringfügiger Beschäftigung mit folgenden Merkmalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Tätigkeit dient wirtschaftlich verwertbaren Produkten oder Dienstleistungen, • es werden relevante Anteile der Arbeitskosten erwirtschaftet, • es werden angemessene Löhne gezahlt, • es wird eine arbeitsbegleitende Betreuung sichergestellt, • der Umfang der Arbeitszeit wird in der Regel 15 Stunden pro Woche nicht überschreiten, • in Einzelfällen fungiert der Zuverdienst als Sprungbrett in eine sozialversicherungs pflichtige Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Minderleistungsausgleich Der AG erhält einen Nachteils-ausgleich in Höhe von 50 % des monatl. Arbeitnehmer-Bruttos. • Besonderer Aufwand Der AG erhält eine pauschalierte monatliche Zuwendung in Höhe von 210 € bei 15 Arbeitsstunden pro Woche. Bei geringeren Arbeitszeiten sinkt die Pauschale. • Härtefall-regelung In Einzelfällen können weitere Leistungen, etwa Zuschüsse zu Fahrtkosten, gewährt werden. 	in der Regel für 12 Monate	Evaluation	ja	generelle Zielvorgaben des Deutschen Vereins
LVR	Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst	LVR Modellprojekt	nicht festgelegt - abhängig vom Projektfortschritt	01.01.2012 bis 31.12.2018	Menschen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die alternativ zu einer Beschäftigung in einer WfbM bzw. tagesstrukturierenden Angeboten eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst aufnehmen	siehe unter "Zielgruppe"	<p>An den Arbeitgeber: Übernahme von 75 % der AG-Bruttokosten</p> <p>An den Menschen mit Behinderung: Übernahme der Fahrtkosten im Rahmen des ÖPNV</p>	im Rahmen der Projektlaufzeit	Modell wird evaluiert	ja	sicherlich existieren im Einzelfall Schnittstellen zu anderen Leistungen/ Maßnahmen, beispielsweise "Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn"

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
LVR	Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn	LVR Modellprojekt	nicht festgelegt - abhängig vom Projektfortschritt Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und aus Mitteln des ÜöSHT	01.01.2011 bis 30.06.2016	Menschen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII und einer anerkannten Schwerbehinderung in einer WfbM und Schüler/innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf, die ansonsten in einer WfbM aufgenommen würden	siehe unter "Zielgruppe"	An den Arbeitgeber: Förderung des Arbeitsverhältnisses i.d.R. mit 70% der AN-Bruttokosten An den Menschen mit Behinderung/ den AG: Fachdienstl. Begleitung durch den IFD An die WfbM: Bonus in Höhe von 15.000 € nach einjährigem erfolgreichen Übergang	i.d.R. fünf Jahre	zurzeit gibt es hierzu noch keine Pläne	ja	sicherlich existieren im Einzelfall Schnittstellen zu anderen Leistungen/ Maßnahmen, beispielsweise EGZ
RP	Persönliches Budget für Arbeit	örtliche Träger der Sozialhilfe mit 50 % freiwilliger Kostenbeteiligung Landes als üöTrSH ;ambulante Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB IX, XII), für üöTrSH Modell nach § 97 Abs.5 SGB XII	keine gesonderten Finanzmittel erforderlich. Da Leistungen im Budget für Arbeit i.d.R. nicht höher als die WfbM-Kosten im Arbeitsbereich sein sollen, fällt die Finanzierung unter den Haushaltsansatz für Eingliederungshilfe	keine befristete Laufzeit	Behinderte Menschen im Arbeitsbereich einer WfbM oder mit einer Empfehlung des Fachausschusses WfbM für den Arbeitsbereich; ambulante Eingliederungshilfe SGB XII; § 97 Abs. 5	volle Erwerbsminderung; Anspruch dem Grunde nach auf einen Werkstattplatz in einer WfbM oder bereits im Arbeitsbereich einer WfbM; Übergang von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Geldleistung: i.d.R. bis zu 70 % der AG-bruttokosten, i.d.R. max. bis zur Höhe der WfbM-Kosten; sonstige: Betreuungs-leistung am Arbeitsplatz auf dem AAM durch die WfbM bei Bedarf i.d.R. für 1 Jahr	Von vornherein keine befristete Leistungs-dauer	Zusicherung der Rückkehr in die WfbM bei Beibehaltung der vollen Erwerbsminderung	Kosten im Budget für Arbeit sollen die Kosten in einer WfbM i.d.R. nicht übersteigen, i.d.R. liegen sie unter denen in einer WfbM	Integrationsamt und Bundesagentur für Arbeit
SN	Förderung des Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Zahlung eines pauschalen Zuschusses	selbst; § 5 Abs. 4 WVO, § 27 Abs. 1 SchwbAV	keine gesonderten Mittel, da Einsparungen bei Eingliederungshilfe; Anteile: EGH 50 % + Ausgleichsabgabe 50 %	bis 31.12.2011	Arbeitgeber, die eine Person beschäftigen, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt haben	Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist, dass der KSV Sachsen als überörtlicher Sozialhilfeträger bis zum Zeitpunkt des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Reha-Träger oder Kostenträger für den Beschäftigten	1.-3. Jahr 300 EUR mtl.; 4.-5 Jahr 400 EUR mtl.	5 Jahre	Weiterführung als Projekt "Spurwechsel" zu 100 % aus Mitteln der Ausgleichsabgabe	ja	Eingliederungszuschlag nach § 217 SGB III oder § 16a SGB II, Leistungen des Integrations-amtes nach § 27 SchwbAV, Sächsisches Arbeitsmarkt programm zur Beschäftigungsförderung

üö Tr	Bezeichnung des Angebotes	Leistungsträger	Finanz-mittel insg. /ggf. auch Anteil des SHT	Laufzeit der Maßnahme	Zielgruppe	Leistungs-voraussetzungen	Leistungs-umfang	Leistungs-dauer	Nach Ende der Maßnahme	Amortisie-rung der Kosten?	Berührungs-punkte zu anderen Maßnahmen
						der WfbM war. Ein sozialversicherungs pflichtiges Arbeitsverhältnis muss tatsächlich begründet werden. Dazu zählt auch eine Probebeschäftigung , nicht jedoch weitere in § 5 Abs. 4 WVO genannte Maßnahmen. Die Finanzierung kann nur erfolgen, wenn Personen i. S. d. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX beschäftigt werden.					schwerbehinder ter Menschen aus Mitteln der Ausgleichsab-abe
S N	Anreizsystem zur Vermittlung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	selbst; § 5 Abs. 4 WVO, § 27 Abs. 1 SchwbAV	keine gesonderten Mittel	bis 31.12.2013	Sonderzahlung an die WfbM	Begründung eines sozialversicherungs pflichtigen Beschäftigungs-verhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von bereits in der WfbM beschäftigten behinderten Menschen	bei Zielerreichung einmalige Zahlung des KSV Sachsen an den Träger der WfbM in Höhe von 3.000 EUR (bei Vollzeitbeschäftigun g, ansonsten anteilig); nach dem ersten Beschäfti-gungsjahr weitere einmalige Zahlung an den Träger der WfbM in Höhe von 2.500 EUR	2 Jahre	Evaluation	ja	nein