

ulm

Stadt Ulm
Fachbereich Bildung
und Soziales



Inklusion in Arbeit

Die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit
Behinderung am Arbeitsleben in der Stadt Ulm

ulm

Stadt Ulm, Fachbereich Bildung und Soziales

Abteilung Ältere, Behinderte und Integration

Sachgebiet 3- Behindertenhilfe

Juni 2013

INHALTSVERZEICHNIS

A	Einleitung.....	1
B	Grundlagen.....	2
1	Die UN-Behindertenrechtskonvention.....	2
2	Rechtliche Grundlagen (Nationales Recht).....	3
C	Vision.....	4
1	Vision.....	4
2	Ziele.....	5
2.1	Einzelne Zielelemente.....	5
2.1.1	Zielelement Ausbildung.....	5
2.1.2	Zielelement Arbeit.....	7
D	Der Ist-Zustand.....	7
1	Statistische Daten.....	7
1.1	Der Allgemeine Arbeitsmarkt- Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.....	7
1.2	Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.....	8
1.3	Aktueller Stand der Schülerzahlen in den Sonderschulen.....	10
1.4	Vergleich mit Benchmark-Ergebnissen.....	12
2	Darstellung und Analyse der Verfahren.....	18
2.1	Der Prozess vom Übergang von der Sonderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen.....	18
2.1.1	Berufswegekonferenz.....	21
2.1.2	Fachausschuss.....	23
3	Bestehende Einrichtungen, Dienste und Angebote.....	27
3.1	Werkstätten für behinderte Menschen.....	27
3.1.1	Donau-Iller-Werkstätte in Jungingen, Lebenshilfe e.V.....	27
3.1.2	Donau-Iller-Werkstätte in Böfingen, Lebenshilfe e.V.....	28
3.1.3	LWV Eingliederungshilfe GmbH (Tannenhof).....	28
3.1.4	Sonstige Werkstätten für behinderte Menschen (ausserhalb Ulms).....	29
3.3	Spezielle Angebote und Dienste zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	30
3.3.1	Der Integrationsfachdienst Ulm-AlbDonau-Heidenheim.....	30
3.3.2	Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) und Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV).....	31
3.3.3	Angebote der Bundesagentur für Arbeit.....	33
3.3.4	Angebote der Stadt Ulm und des Alb-Donau-Kreises.....	35

3.4	Maßnahmentableau	36
3.5	Analyse der bestehenden Angebote und Identifizierung der Schwachstellen im Bereich Arbeit in der Stadt Ulm	37
E	Ideen und Lösungsansätze	42
1	Darstellung und Analyse von bestehenden Projekten in Deutschland und Österreich	42
1.1	Budget für Arbeit Rheinland-Pfalz	42
1.2	Fbl- Fachkräfte für betriebliche Integration im Saarland	44
1.3	IfS-Projekt Spagat in Österreich (Mentorenprojekt).....	46
1.4	Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe mit dem Schwerpunkt der Teilhabe am Arbeitsleben im Landkreis Karlsruhe	47
1.5	New Work Gießen	48
2	Zusammenfassung der Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Projekten	51
2.1	Wichtige Voraussetzungen für Unternehmen.....	51
2.2	Wichtige Voraussetzungen für Menschen mit Behinderung.....	52
2.3	Allgemeine Voraussetzungen und Rahmenbedingungen	53
2.4	Analyse einzelner Maßnahmen.....	54
F	Handlungsempfehlungen.....	56
1	Projektideen und Lösungsansätze.....	56
1.1	Projektidee 1: Das Mentorenmodell.....	56
1.2	Projektidee 2: Das Budgetmodell.....	59
1.3	Projektidee 3: Das Integrationsmodell.....	61
2	Verfahrensänderungen	62
2.1	Optimierung des Berufswegekonferenz-Verfahrens.....	62
2.2	Optimierung des Fachausschuss-Verfahrens.....	63
2.3	Netzwerkarbeit	63
2.4	Beratung und Information.....	64
	Quellenverzeichnis	66

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Altersstruktur in den Werkstätten für behinderte Menschen im Zuständigkeitsbereich der Stadt Ulm.....	9
Abbildung 2: Schwerbehinderte Menschen in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württemberg	15
Abbildung 3: Darstellung des Prozesses vom Übergang von der Schule in die WfbM.....	21
Abbildung 4: Grafische Übersicht zum Ablauf des KoBV	33
Abbildung 5: Zusammenfassende Darstellung der bestehenden Maßnahmen/Angebote in der Stadt Ulm	37
Abbildung 6: Bausteine des Mentorenmodells	56
Abbildung 7: Bausteine des Budgetmodells	59
Abbildung 8: Flyer des Landratsamts Sigmaringen (Sozialdienst Eingliederungshilfe).....	64
Abbildung 9: Flyer des Landratsamts Tübingen (Beratungs-und Sozialdienst).....	65

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Übersicht zu den Unternehmen im Stadtgebiet Ulm	8
Tabelle 2: Übersicht der Sonder- und Förderschulen im Stadtgebiet Ulm im Jahr 2011	11
Tabelle 3: Allgemeine statistische Daten zur Bevölkerung und Fallzahlen	13
Tabelle 4: Fallzahlen in den Werkstätten für behinderte Menschen	16

A EINLEITUNG

„Es ist normal, verschieden zu sein“.¹

Dieses Zitat des ehemaligen Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker von 1993 ist heute zentraler Leitgedanke der weltweiten Behindertenpolitik. Das Verständnis von Unterschiedlichkeit als Vielfalt und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen wird unter dem Begriff der Inklusion zusammengefasst.

Der Weg in eine inklusive Gesellschaft wird jedoch bislang durch einige Barrieren erschwert. Menschen mit Behinderung werden oftmals mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert und erleben Ausgrenzung in vielerlei Hinsicht. Bedeutendes Exklusionsrisiko für Menschen mit Behinderung ist der erschwerte Zugang zum Erwerbsleben. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist deshalb einer der wesentlichen Elemente des Inklusionsgedankens und wichtige Voraussetzung für Menschen mit Behinderung für die Teilhabe an der Gesellschaft.

Arbeit ist nicht nur die notwendige Voraussetzung zur materiellen Existenzsicherung, sie bietet eine sinnvolle Tagesstruktur, soziale Anerkennung, schafft ein Zugehörigkeitsgefühl zu einem sozialen Gefüge und trägt zur Identitätsentwicklung bei.

Menschen mit Behinderung werden jedoch laut dem Weltbericht Behinderung 2011 überdurchschnittlich oft vom Arbeitsleben ausgeschlossen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung beträgt bei Männern 52,8%, bei Frauen 19,6%. Im Vergleich dazu liegt diese Quote bei Männern ohne Behinderungen bei 64,9 % und bei Frauen bei 29,9 %.² Auch in Deutschland sind Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen³, obwohl beispielsweise Personen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind und/oder Erwerbsminderungsrente beziehen, nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst werden. Da jedoch vor allem Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen und nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, ist die Schaffung von alternativen Beschäftigungsangeboten für diesen Personenkreis entscheidende Voraussetzung für die Bildung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

¹ BuPrä (2012).

² Vgl. WHO (2011), Seite 238.

³ Vgl. BA (2012), Seite 5,6.

In Deutschland arbeiten derzeit gut 290.000 Frauen und Männer in rund 700 Werkstätten für behinderte Menschen. Nur ein verschwindend geringer Teil dieser Beschäftigten- gerade mal ein Prozent pro Jahr- schafft den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.⁴

B GRUNDLAGEN

1 DIE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention) ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der am 13. Dezember 2006 bei der UNO-Generalversammlung in New York verabschiedet wurde. Ziel und Zweck der Konvention ist es, den „vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“.⁵ Die UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen von Menschen mit Behinderung. Zentraler Leitgedanke und durchgängiges Prinzip ist dabei die Inklusion. Die gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben, sowie Chancengleichheit in der Bildung und im Berufsleben sind die zentralen Motive der Konvention.

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist in Deutschland seit 26. März 2009 verbindlich geltendes Recht. Die Konvention wurde bisher bereits von 153 Nationen unterzeichnet und von insgesamt 119 Ländern ratifiziert.⁶ Mit ihrer Unterzeichnung und Ratifizierung verpflichten sich die Vertragsstaaten, Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Verwirklichung der in der Konvention verankerten Rechte und Grundfreiheiten gewährleisten zu können.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde im Jahr 2011 ein Arbeitspapier „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft- Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ beschlossen, das insgesamt 213 unterschiedliche Maßnahmen enthält. Mit diesem Nationalen Aktionsplan möchte die Bundesregierung die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den nächsten zehn Jahren gezielt und systematisch vorantreiben.⁷

⁴ Vgl. AM (2012), Seite 24.

⁵ Vgl. BMAS (2010), Artikel 1, Seite 10.

⁶ Vgl. UN (2012).

⁷ Vgl. BMAS (2011), Seite 11.

2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN (NATIONALES RECHT)

"Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden." Dieses Grundrecht ist in Artikel 3 Abs. 3, S. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland verankert. Abgesehen von dem essentiellen Recht, richten sich auch andere Gesetze gegen Diskriminierungen und Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung, so z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderung stehen jedoch auch Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch zu. Ziel dieser Leistungen ist die „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“ (§ 1 Satz 1 SGB IX).

Die unterschiedlichen Leistungen zur Teilhabe sind:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen und
- Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ⁸

Leistungsträger können neben den gesetzlichen Krankenkassen, der Bundesagentur für Arbeit und der gesetzlichen Rentenversicherung unter anderem auch die Träger der Sozialhilfe sein. Im Sozialgesetzbuch, Zwölftes Buch ist in den §§ 53 bis 60 die sogenannte Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung verankert.

Die Stadt Ulm ist als kreisfreie Stadt gem. § 3 Abs.2 S.1 SGB XII örtlicher Träger der Sozialhilfe und zuständig für die Erbringung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung.

Zu den Hauptleistungsarten der Eingliederungshilfe gehören:

1. Vollstationäres Wohnen (Wohnheim)
2. Ambulant Betreutes Wohnen (ABW)
3. Heimsonderschule (spezielle Schule für sprach, hör-, sehbehinderte Kinder)

⁸ Vgl. SGB IX (2001), § 5.

4. Eingliederungshilfe im allgemeinen Kindertagesstätten (Begleitung in Kindertagesstätten)
5. Eingliederungshilfe in der allgemeinen Schule (Schulbegleitung)
6. Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
7. Förder- und Betreuungsgruppe in der Werkstatt für behinderte Menschen (FuB)
8. Tagesstrukturierende Angebote für Menschen mit einer seelischen Behinderung
9. Tagesstrukturierende Angebote für erwachsene Menschen mit Behinderung, in der Regel Senioren

In der Stadt Ulm erhielten im Jahr 2012 insgesamt 742 Menschen mit Behinderung Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII. Den größten Anteil der Fallzahlen bildeten die Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (385 Fälle) und die Hilfen im stationären Wohnen (297 Fälle). Mit Ausgaben in Höhe von 14.780,00 Euro im Jahr pro Werkstattfall und 26.677,51 Euro pro Wohnheimfall, zählen diese Leistungen zu den kostspieligsten aller Sozialleistungen je Einzelfall.

C VISION

1 VISION

Vor dem Hintergrund des Paradigmenwechsels, der damit verbundenen personenzentrierten Perspektive sowie durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention), die „das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ fordert, gewinnt das Thema der Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung zunehmend an Bedeutung. Die steigenden Zugangszahlen zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die geringen Übergangszahlen von der WfbM in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der damit verbundene Kostenanstieg verstärken die Forderung nach neuen, alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM. Die bestehenden Konzepte und Instrumentarien müssen weiterentwickelt und alternative Angebote geschaffen werden, um mehr Menschen mit Behinderung als bisher den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen zu können.

Die Vision der Stadt Ulm wird deshalb wie folgt formuliert:

„In der Stadt Ulm hat jeder Mensch mit Behinderung die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“⁹

2 ZIELE

Die Grundlage von umfangreichen strategischen Planungsprozessen ist die Formulierung von Zielen. Die Konkretisierung einer Idee oder Vision erfolgt meist in der Planungsphase eines strategischen Prozesses.

In der Literatur werden unterschiedliche Zielvorstellungen unterschieden, die zusammen eine Zielhierarchie bilden. Die an der Spitze stehende Vision gibt die grundlegende Richtung vor, die erst durch das Fundament der untergeordneten Einzelziele greifbar gemacht werden kann. Durch die Bildung von Unterzielen und Kennzahlen werden die Ziele konkretisiert und operationalisiert.

In der öffentlichen Verwaltung können strategische Zielsetzungen teilweise nur sehr vage zum Ausdruck gebracht werden. Unscharfe Zielformulierungen lassen sich nur schwer durch entsprechende Kennzahlen untermauern.¹⁰ Umso wichtiger ist, möglichst exakt zu bestimmen, welches Ergebnis als Erfolg oder als Misserfolg bewertet wird.

2.1 EINZELNE ZIELELEMENTE

Im Folgenden sollen nun zwei übergeordnete Zielelemente herausgearbeitet werden, auf die einzelne Unterziele aufgebaut werden.

2.1.1 ZIELELEMENT AUSBILDUNG

Entscheidende Veränderungen im Leben eines jeden Menschen treten häufig dann ein, wenn eine Lebensphase abgeschlossen wird und eine neue Lebensphase beginnt. An diesen Schnittstellen erfolgen Weichenstellungen, die das weitere Leben eines Menschen in hohem Maße beeinflussen und erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Lebensgestaltung haben. Diese Phasen des Übergangs von einer in die nächste Lebensphase sind oft geprägt von

⁹ Vgl. BMAS (2010), Seite 42.

¹⁰ Vgl. BeHa (2009), Seite 89-90.

Unsicherheiten und offenen Fragen. Gleichzeitig eröffnen sich aber auch Chancen, eigenständig Entscheidungen zu treffen und aktiv den nächsten Lebensabschnitt anzugehen.¹¹

Bei Menschen mit Behinderung ist diese Entscheidungsfreiheit jedoch oftmals eingeschränkt, da deren Lebensweg durch die vorhergehende Lebensphase vorbestimmt ist. Raum für eigene Entscheidungen und Wahlmöglichkeiten besteht häufig nicht. So erfolgt bei vielen Menschen mit Behinderung nach Abschluss der Sonderschule automatisch die Aufnahme in das Eingangsverfahren mit anschließendem Berufsbildungsbereich 1 in der WfbM. Nach Abschluss der Berufsbildungsphase gehen die Menschen mit Behinderung in den Arbeitsbereich der WfbM über. Diesem Weg sollte mit zielgerichteten Maßnahmen und Konzepten entgegengewirkt werden, um Menschen mit Behinderung die individuelle Gestaltung ihres eigenen Lebenswegs ermöglichen zu können. Eine wichtige Schnittstelle ist somit der Übergang von der Sonderschule in den Beruf.

Ziel: Beim Übergang von der Schule in den Beruf werden junge Menschen mit Behinderung durch eine frühzeitige berufliche Orientierung auf der Grundlage einer Kompetenzanalyse und einer umfassenden Berufswegeplanung individuell auf eine berufliche Tätigkeit vorbereitet. Die Durchführung von Praktika, hauptsächlich in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, ist ein wichtiger Bestandteil des Werkstufen-/Hauptstufenunterrichts in der Sonderschule.

Ziel: In der Stadt Ulm wird der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben bei jungen Menschen mit Behinderung an persönlichen Stärken und Vorstellungen ausgerichtet.

Ziel: Die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung findet vor allem in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts statt.¹² Für junge Menschen mit Behinderung werden individuell angepasste Ausbildungsplätze in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts geschaffen, die zur Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis führen.

¹¹ Vgl. RMSS (2001).

¹² Vgl. BMAS (2011), Seite 40.

2.1.2 ZIELELEMENT ARBEIT

- Ziel: Der Zugang zu qualifizierter Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist sowohl für die Betroffenen, als auch für die Unternehmen in der Stadt Ulm und deren Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit.¹³
- Ziel: Das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich der WfbM orientieren sich verstärkt an dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch betriebliche Praktika bekommt jeder Mensch mit Behinderung die Möglichkeit, seine Fähigkeiten und Berufswünsche herauszufinden und gegebenenfalls den Grundstein für eine spätere sozialversicherungspflichtige Ausbildung oder Beschäftigung zu legen.
- Ziel: Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bietet eine sinnvolle und wertstiftende Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung, die auf Dauer nicht erwerbsfähig sind und einer besonderen Unterstützung bedürfen. Die Beschäftigten der WfbM, die für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen, werden gezielt auf eine inklusive Beschäftigung vorbereitet und qualifiziert. Im Zuge einer individuellen Berufswegeplanung werden Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts durchgeführt, um auch hier den Grundstein für eine spätere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu legen.

D DER IST-ZUSTAND

1 STATISTISCHE DATEN

1.1 DER ALLGEMEINE ARBEITSMARKT- BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Am Stichtag 31.12.2012 waren in der Stadt Ulm insgesamt 4.946 Personen arbeitslos gemeldet, dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 4,9% (Ø Bund 6,7%, Ø BaWü: 3,9%). Laut Bundesagentur für Arbeit sind im Rechtskreis des SGB III und SGB II 357 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, was 7,2% aller arbeitslosen Menschen im Stadtgebiet entspricht.

In der Stadt Ulm waren im Jahr 2011 insgesamt 9.994 Betriebe gemeldet, 339 davon mit Hauptsitz. Aktuellere Daten zu den Unternehmen im Stadtgebiet liegen derzeit noch nicht vor.

¹³ Vgl. BMAS (2011), Seite 46.

Im Folgenden wird tabellarisch dargestellt, welchem Zweig die Betriebe zugeordnet werden.

TABELLE 1: ÜBERSICHT ZU DEN UNTERNEHMEN IM STADTGEBIET ULM¹⁴

Betriebszweig	Anzahl
Handel	2.186
Handwerk	1.075
Gaststätten	471
Reisegewerbe	384
Industrie	234
Sonst. Gewerbebetriebe	5.644
Gesamt	9.994

Diese Unternehmen unterliegen laut Gesetz der Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Gemäß § 71 Abs. 1 SGB IX haben private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen die Pflicht, wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.¹⁵ Alternativ steht es den Unternehmen frei, anstelle der Erfüllung der Verpflichtung eine Ausgleichsabgabe zu bezahlen, die je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz maximal 290 Euro monatlich beträgt. So bezahlen 67% der mit Hauptsitz in der Stadt Ulm gemeldeten Arbeitgeber vorzugsweise eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt in Höhe von insgesamt 2.233.993,94 Euro und umgehen so die Beschäftigungspflicht. Lediglich 112 der 339 Unternehmen mit Hauptsitz in Ulm erfüllen die Beschäftigungsquote von 5%.¹⁶ Da die Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu richten ist, in dessen Zuständigkeit sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet, kann über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht bzw. die Zahlung der Ausgleichsabgabe der 9.655 anderen Unternehmen keine Aussage getroffen werden.

1.2 BESCHÄFTIGUNG IN EINER WERKSTATT FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Zum Stichtag 31.12.2012 waren insgesamt 385 Menschen mit Behinderung aus dem Stadtkreis Ulm in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Annähernd zwei Drittel aller WfbM-Beschäftigten (64%) haben eine geistige Behinderung, 29% zählen zu den Menschen mit einer seelischen Behinderung und nur 7% haben eine körperliche Behinderung.

¹⁴ Vgl. StUW (2012).

¹⁶ Stand: 31.12.2010, Auskunft des KVJS- Integrationsamt zur Ausgleichsabgabe.

Alter der WfbM-Beschäftigten

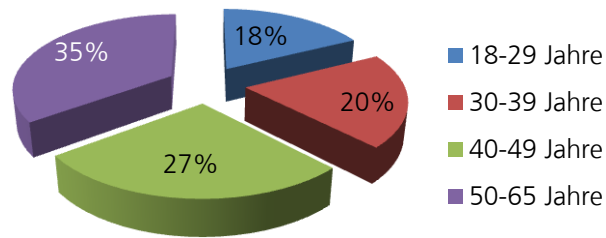


ABBILDUNG 1: ALTERSSTRUKTUR IN DEN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IM ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH DER STADT ULM

Fast ein Drittel der WfbM-Beschäftigten wohnt stationär in einem Wohnheim, die anderen ambulant im Rahmen des Ambulant Betreuten Wohnen (15%), ohne Betreuung allein (6%) oder größtenteils im familiären Umfeld bei den Angehörigen (48%).

Auffällig ist, dass vor allem die Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung stationär im Wohnheim oder bei ihrer Herkunftsfamilie leben. Die Beschäftigten mit einer seelischen Behinderung hingegen wohnen zu 85% ambulant und davon sogar 68% ohne jegliche Betreuung (ABW o.Ä.).

Interessant ist auch die Tatsache, dass insgesamt 42,2% aller Werkstattbeschäftigten Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung oder Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten, da ihr Einkommen (Rente, ggfs. Kindergeld und der Werkstattlohn von durchschnittlich 200 €) nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu decken.

Die Fallzahlen und Ausgaben für die WfbM sind in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Im Jahr 2008 waren noch 338 Menschen mit Behinderung im Zuständigkeitsbereich der Stadt Ulm in einer WfbM beschäftigt. Im Jahr 2012 waren es bereits 385 Personen, dies entspricht einer Fallzahlsteigerung von 13,9%.

Auffällig ist vor allem die Zunahme der Werkstattbeschäftigten mit einer seelischen Behinderung. Waren es im Jahr 2007 noch 97 Menschen mit einer seelischen Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM, so sind es heute bereits 112, was einer Steigerung von 15,5% entspricht. Bei Menschen mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung liegt dieser Steigerungswert bei lediglich 17%. Grund hierfür könnte die Zunahme psychischer Erkrankungen in der Gesellschaft allgemein sein. Nach einer Erkrankung, einem evtl. Klinikaufenthalt und langer Arbeitslosigkeit erfolgt in solchen Fällen immer öfter die Aufnahme

in eine WfbM. Ob die Werkstatt für behinderte Menschen für diesen Personenkreis immer passend und wünschenswert ist, ist fraglich.

Nach den Beobachtungen in den letzten Jahren wurden zudem immer mehr Grenzfälle, d.h. Personen, die zwischen einer Lernbehinderung und einer geistigen Behinderung stehen, in der WfbM aufgenommen. Die Einrichtungen sind an der Aufnahme solcher Personen sehr interessiert, da es sich um sogenannte „Leistungsträger“ handelt. Hier besteht ein Interessen- und Zielkonflikt zwischen dem städtischen Kostenträger und der WfbM.

Diese Entwicklungen werden sich in dem Maße verstärkt fortsetzen, falls es nicht gelingt, den Menschen mit Behinderung Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu erschließen. Der Besuch der WfbM darf nicht die einzige Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen sein, deren Leistungsvermögen für ein reguläres Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreicht.

1.3 AKTUELLER STAND DER SCHÜLERZAHLEN IN DEN SONDERSCHULEN

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass ein großer Teil der Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen aus den Sonder- und Förderschulen stammt. Es hat sich nahezu ein Automatismus entwickelt, der dazu führt, dass Schüler der Sonderschulen für Menschen mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung bzw. einer Lernbehinderung bereits in der Schule auf die WfbM vorbereitet werden, indem Praktika in den Einrichtungen stattfinden und die berufliche Zukunft der jungen Menschen meist ausschließlich in einer geschützten Sondereinrichtung gesehen wird. Eltern, Lehrer und die Schüler selbst sehen oftmals keine Möglichkeit, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuüben, da die Anforderungen als viel zu hoch angesehen werden.

In der folgenden Tabelle werden die bestehenden Sonder-/Förderschulen im Stadtgebiet Ulm dargestellt. Neben den Schulen für Kinder/Jugendliche mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung gibt es Schulen für Kinder/Jugendliche mit einer Sprach- oder Lernbehinderung, sowie die Schule für Erziehungshilfe.

TABELLE 2: ÜBERSICHT DER SONDER- UND FÖRDERSCHULEN IM STADTGEBIET ULM IM JAHR 2011

Schule	Schüler gesamt	davon Stadt Ulm	davon ADK	Klassen
Gustav-Werner-Schule	148	80	68	24
Friedrich-v.Bodelschwingh-Schule	180	42	82	22
Alois-Bahmann-Förderschule	52	52	0	6
Pestalozzi-Förderschule	98	97	1	10
Wilhelm-Busch-Förderschule	63	54	8	6
Astrid-Lindgren-Schule (Schule für sprachbehinderte Menschen)	131	61	70	12
Hans-Zulliger-Schule (Schule für Erziehungshilfe)	46	46	0	4

Im Folgenden werden die zwei großen Sonderschulen im Stadtgebiet Ulm vorgestellt, die für den Prozess des Übergangs in das Arbeitsleben bei Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung sind, da die Zugangszahlen in die Werkstätten für behinderte Menschen nach dem Schulabschluss in den beiden Sonderschulen sehr hoch sind.

1.3.1 Gustav-Werner-Schule Ulm

An der Gustav-Werner-Schule wurden im Jahr 2011 insgesamt 148 Schüler mit besonderem Förderbedarf in 24 Klassen nach dem „Bildungsplan der Schule für Geistigbehinderte“ unterrichtet. Aus dem Stadtgebiet Ulm stammen 80 Kinder, aus dem Alb-Donau Kreis kommen 68 Kinder.¹⁷

Seit dem Schuljahr 2009/2010 wird das Bildungsangebot „Berufsvorbereitende Einrichtung-BVE“ an der Gustav-Werner-Schule angeboten. Das BVE wird für Schüler, die sich in der Berufsschulstufe (10.-12.Klasse) der Gustav-Werner-Schule oder der Bodelschwingh-Schule befinden, angeboten. Ziele des BVE sind die Vermittlung von Allgemeinbildung, Fachtheorie und Fachpraxis. Neben Mathe und Deutsch lernen die Schüler im Rahmen von Praktika und Projekten (RAZ, PizzaMobil) wichtige lebenspraktische Kenntnisse und werden gezielt auf das Arbeitsleben vorbereitet.

¹⁷ Vgl. StUB (2011).

1.3.2 Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule Ulm

An der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule werden insgesamt 180 Schüler in 22 Klassen nach den Bildungsplänen der Schule für Geistigbehinderte, dem Bildungsplan der Förderschule, der Hauptschule und der Grundschule unterrichtet. Der Schwerpunkt der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule liegt bei Schülern mit einer körperlichen Behinderung. Aus dem Stadtgebiet Ulm stammen 42 Kinder, aus dem Alb-Donau Kreis 82 Kinder und aus Bayern insgesamt 56 Kinder.¹⁸ Seit dem Jahr 2009 wurden jährlich durchschnittlich 46,4% der Schulabgänger in die WfbM aufgenommen. Laut Prognose der Schule werden auch in den nächsten sechs Jahren mindestens 42,5% aller Schulabgänger in einer WfbM beschäftigt sein.

1.4 VERGLEICH MIT BENCHMARK-ERGEBNISSEN

Um die statistischen Daten und Fallzahlen der Stadt Ulm vergleichbarer und transparenter zu machen, erfolgt nun eine Gegenüberstellung der Fallzahlen und Ausgaben der Stadt Ulm mit dem durchschnittlichen Wert in den Stadtkreisen in Baden-Württemberg (Benchmark \emptyset Stadtkreise), sowie allen Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs (KVJS \emptyset BaWü). Da die Fallzahlen im gesamten Regierungsbezirk Tübingen überdurchschnittlich hoch sind, wird zudem der Durchschnittswert des Regierungsbezirks (KVJS \emptyset RB Tü) aufgeführt. Die Vergleichswerte ergeben sich zum Einen aus dem jährlichen Benchmark aller neun Stadtkreise in Baden-Württemberg und zum Anderen aus der jährlichen Erhebung des Kommunalverbands für Jugend und Soziales (KVJS). Die allgemeinen statistischen Daten beziehen sich auf die Erhebungen des statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

¹⁸ StUB (2011).

Stand 31.12.2011	Stadt Ulm	Benchmark Ø Stadtkreise	KVJS Ø BaWü	KVJS Ø RB Tü
Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18-65 J.)	66%	67%	63%	63%
U18	16%	15%	17%	18%
Ü65	18%	19%	19%	19% ¹⁹
Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung	7,56%	8,64%	8,41%	7,85% ²⁰
Fallzahlen in der Eingliederungshilfe je 1.000 Einwohner	5,92	5,63	5,74	7,41 ²¹

TABELLE 3: ALLGEMEINE STATISTISCHE DATEN ZUR BEVÖLKERUNG UND FALLZAHLEN

Die erste statistische Kennzahl, die in der obigen Tabelle abgebildet ist, gibt einen groben Überblick über die Bevölkerungsstrukturen in Baden-Württemberg. Auffällig ist, dass vor allem in den städtischen Gebieten (Ø Stadtkreise) überdurchschnittlich viele erwerbsfähige Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren leben. Dies ist auf gute Arbeitsmarktstrukturen und den steigenden Bevölkerungszuwachs in den Städten insgesamt zurückzuführen. Die Ausgangssituation hinsichtlich des Bevölkerungsaufbaus in der Stadt Ulm ähnelt anderen Stadt- und Landkreisen und weist keine herausragenden Besonderheiten auf.

In Bezug auf die zweite Kennzahl ist auffällig, dass im gesamten Regierungsbezirk Tübingen und auch dem Stadtkreis Ulm unterdurchschnittlich viele Menschen eine anerkannte Schwerbehinderung aufweisen. Mit 7,56% liegt die Stadt Ulm um einiges unter dem landesweiten Durchschnitt von 8,41%, wobei der Anteil in Stadtkreisen üblicherweise durchschnittlich höher ist als in ländlichen Gebieten.

¹⁹ Vgl. StL1 (2011).

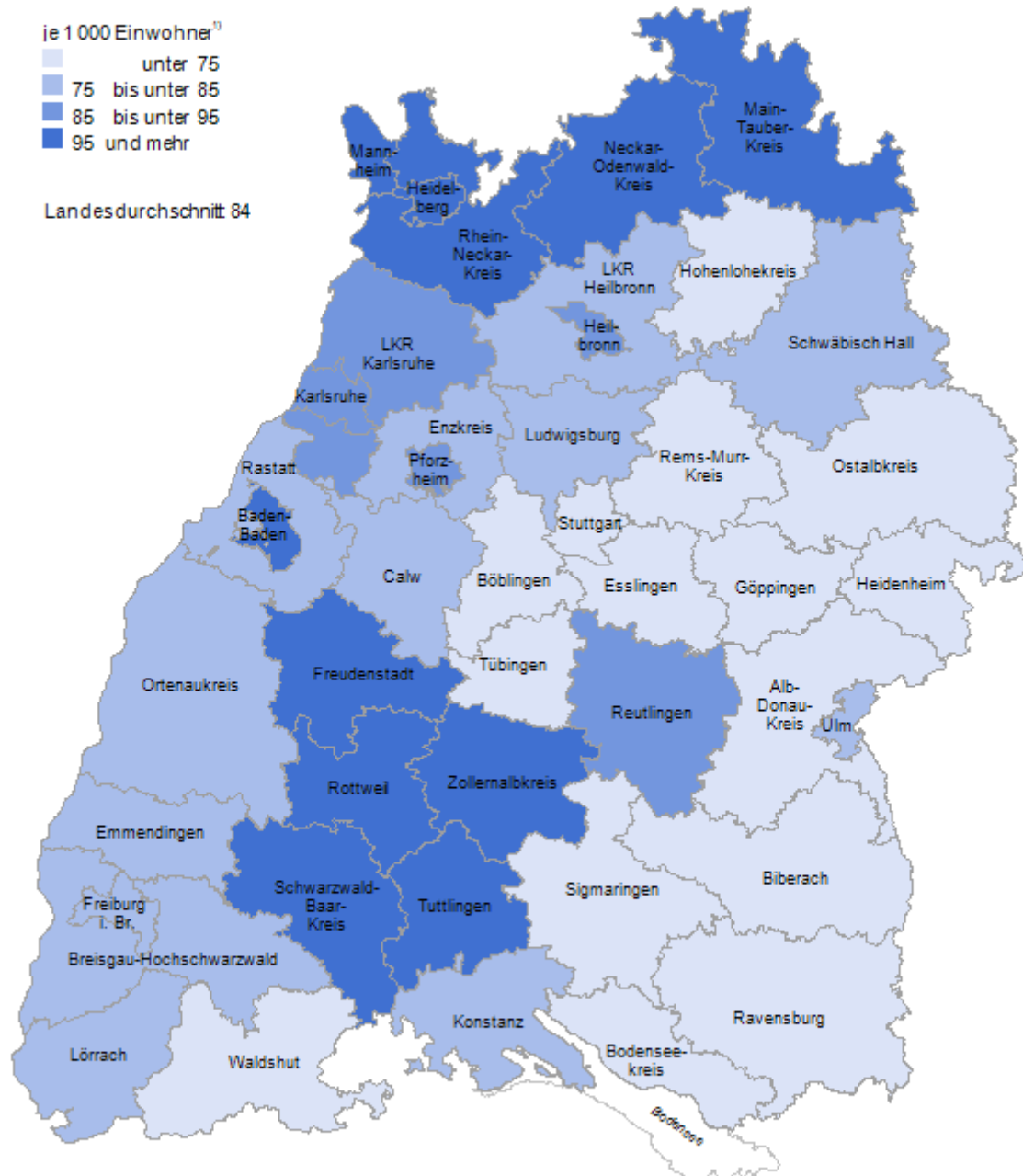
²⁰ Schwerbehinderte Menschen gesamt 2011: 906.641, Bev. Ba-Wü 2011: 10.786.227, Vgl. StL1 (2011).

²¹ Vgl. KVJS (2011), Seite 14.

Die nachfolgende Landkarte veranschaulicht den niedrigen Anteil schwerbehinderter Menschen im gesamten Regierungsbezirk. Laut statistischem Landesamt zeigt sich generell eine gewisse Abhängigkeit von der Altersstruktur der Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen. Der starke Einfluss des Alters auf die Häufigkeit einer Schwerbehinderung hat zur Folge, dass in Kreisen mit einem höheren Anteil älterer Menschen auch anteilig mehr schwerbehinderte Menschen wohnen.²² So zeigt sich beispielsweise im Stadtkreis Baden-Baden, in dem 27% der Gesamtbevölkerung über 65 Jahre alt ist, dass 9,62% im Besitz eines gültigen Schwerbehindertenausweises sind. Der niedrigste Wert für den Anteil der Menschen mit einer Schwerbehinderung wurde im Alb-Donau-Kreis ermittelt. Hier gelten nur 6,22% der Gesamtbevölkerung als schwerbehindert, obwohl die Verteilung der Altersgruppen fast durchschnittlich ist (U18: 19%, 18-65: 63%, Ü65: 18%). Den höchsten Wert weist der Stadtkreis Mannheim mit einem Bevölkerungsanteil von 11,53% auf. Mehr als jeder zehnte Bürger gilt hier als schwerbehindert, obwohl der Anteil der Personen über 65 Jahren mit 19% nicht außerordentlich hoch ist.

²² Vgl. StL2 (2011).

Schwerbehinderte Menschen am 31.12.2011 in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs



1) In der entsprechenden Altersgruppe.

Datenquelle: Statistik der schwerbehinderten Menschen.

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart 2012
 Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet.
 Kommerzielle Nutzung bzw. Verbreitung über elektronische
 Systeme bedarf vorheriger Zustimmung.


Baden-Württemberg
Landesregierung

5454/1207A
 © Kartengrundlage GKK Geolarkering GmbH
 Karte erstellt mit RegoGraph

ABBILDUNG 2: SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN DEN STADT- UND LANDKREISEN BADEN-WÜRTTEMBERG

Es verwundert umso mehr, dass gerade im Regierungsbezirk Tübingen, in dem unterdurchschnittlich viele Menschen eine anerkannte Schwerbehinderung haben, außerordentlich viele Menschen mit Behinderung Eingliederungshilfeleistungen erhalten. Mit 13.427 Fällen und einem Wert von 7,41 je 1.000 Einwohner ragt der Regierungsbezirk Tübingen deutlich hervor. Dies könnte auf die hohe Einrichtungs- und Angebotsdichte im gesamten Regierungsbezirk und vor allem in den Landkreisen Bodenseekreis, Ravensburg, Biberach und Sigmaringen zurückzuführen sein. Doch auch in der Stadt Ulm übersteigen die Fallzahlen den durchschnittlichen Wert, was möglicherweise an der Angebotsdichte oder den Verfahren der Leistungsgewährung und -erbringung liegen könnte.

Im Stadtkreis Mannheim liegt die Anzahl der Leistungsempfänger in der Eingliederungshilfe auch deutlich über dem landesweiten Durchschnitt (6,04), wobei erwähnenswert ist, dass die Fallzahlen in den Werkstätten für behinderte Menschen mit einem Wert von 3,78 unter dem Landesdurchschnitt liegen. Aus welchen Gründen hier solche Unterschiedlichkeiten bestehen, ist fraglich.

TABELLE 4: FALLZAHLEN IN DEN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Stand 31.12.2011	Stadt Ulm	Benchmark Ø Stadtkreise	KVJS Ø BaWü	KVJS Ø RB TÜ
Fallzahlen im Arbeitsbereich der WfbM kb/gb/sb je 1.000 Einw. zw. 18-65 J.	4,69	3,48	3,94	4,76 ²³
Anteil Fallzahlen mit einer seelischen Behinderung an der Gesamtzahl der Beschäftigten	29,0%	26,8%	24,3%	25,6% ²⁴

²³ Vgl. KVJS (2011), Seite 79.

²⁴ Vgl. KVJS (2011), Seite 79, Seite 83.

Ausgaben pro Fall im Arbeitsbereich der WfbM				
2009	13.946,95€	n.v.	13.304,00€	14.001,11€
2010	13.997,73€	13.663,78€	13.616,00€	14.404,22€
2011	14.635,88€	13.642,00€	13.870,00€	14.855,67€ ²⁵
Alter der Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM				
21-30 J.	18%	15%	17%	17%
30-40 J.	21%	21%	22%	22%
40-50 J.	30%	34%	32%	31%
50-60 J.	26%	24%	23%	24%
60-65 J.	6%	5%	5%	6% ²⁶

Aus der Tabelle 5 geht hervor, dass vor allem die Fallzahlen im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen in der Stadt Ulm deutlich über dem durchschnittlichen Wert in den Stadtkreisen und dem Land Baden-Württemberg liegen. Wird die Altersstruktur und der Anteil schwerbehinderter Menschen im Stadtkreis Ulm im Zusammenhang mit der Kennzahl der Werkstattbeschäftigten betrachtet, kann daraus keine nachvollziehbare Schlussfolgerung gezogen werden.

Die zweite Kennzahl der Tabelle 5 veranschaulicht die überdurchschnittlich hohe Anzahl von Menschen mit einer seelischen Behinderung in den Werkstätten für behinderte Menschen in der Stadt Ulm. Fast ein Drittel aller Beschäftigten sind seelisch behindert, in ganz Baden-Württemberg liegt der Durchschnittswert bei lediglich 24,3%. Auffällig ist, dass der Anteil in den städtischen Gebieten insgesamt höher ist als im restlichen Land. Im Zusammenhang mit der oben genannten Fallzahlsteigerung von 23% bei den Beschäftigten mit einer seelischen Behinderung in der Stadt Ulm, gilt es, den Zugang dieses Personenkreises in die Einrichtungen in Zukunft zielgerichteter und richtungsweisender zu steuern.

Neben dem Anstieg der bloßen Fallzahlen in den Werkstätten für behinderte Menschen haben sich auch die Ausgaben je Einzelfall erhöht. Seit 2008 ist eine Steigerung von 11,6% von jährlich 13.245 € auf 14.780 € zu verzeichnen. So haben sich die Ausgaben für diese Leistung der Eingliederungshilfe im Jahr 2012 auf über 5,5 Millionen Euro erhöht.

²⁵ Vgl. KVJS (2011), Seite 89.

²⁶ Vgl. KVJS (2011), Seite 84.

Die hohen Fallzahlen und Ausgaben in der Werkstatt für behinderte Menschen sind von vielen Faktoren abhängig, die sowohl von den örtlichen Gegebenheiten im Stadtkreis, als auch von den bestehenden Strukturen und Verfahren abhängig sind. Im folgenden Kapitel sollen deshalb die bestehenden Verfahren in der Stadt Ulm genauer analysiert werden.

2 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER VERFAHREN

Wichtiger Bestandteil der strategischen Planung eines Projekts ist die Analyse der bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse. Durch die Identifikation von Potenzialen, sowie Stärken und Schwächen einer Organisation können Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Verfahren erarbeitet werden. Im Folgenden soll nun deshalb der Prozess vom Übergang von der Sonderschule in die WfbM genauer analysiert werden.

2.1 DER PROZESS VOM ÜBERGANG VON DER SONDRSCHULE IN DIE WERKSTATT FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

In der Schule wird der junge Mensch mit Behinderung gemäß dem Lehrplan unterrichtet und auf das Arbeitsleben vorbereitet. Zuständiger Leistungsträger ist das Staatliche Schulamt Biberach. Im Rahmen einer ersten Berufswegekonferenz diskutieren die am Prozess Beteiligten auf Grundlage des Schulberichts und der Einschätzung der Lehrer über den denkbaren beruflichen Lebensweg des jungen Menschen. Teilnehmer der Berufswegekonferenz sind die Schüler selbst, deren Eltern, die Schulverwaltung, die Lehrer, die Bundesagentur für Arbeit und der Eingliederungshilfeträger der Stadt Ulm. Wird hier die Einschätzung getroffen, dass eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht denkbar ist, wird der Schüler dementsprechend in der Schule auf das Arbeitsleben vorbereitet. Kurz vor dem Schulabschluss findet die zweite Berufswegekonferenz statt, in der konkret diskutiert wird, ob weiterhin nur eine Eingliederung in die WfbM denkbar ist oder ob sich die Situation verändert hat. Die Teilnehmer der Berufswegekonferenz beschließen daraufhin die Vermittlung in die WfbM. Vor Aufnahme in den Eingangsbereich und den Berufsbildungsbereich der WfbM entscheidet der Fachausschuss, ob die WfbM tatsächlich die passende Leistung ist. Am Fachausschuss beteiligt sind Vertreter der Einrichtung, die Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherungsträger, Vertreter der Stadt Ulm als Eingliederungshilfeträger und gegebenenfalls der Integrationsfachdienst. Wird die Einschätzung getroffen, dass eine Vermittlung auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht denkbar ist, wird eine entsprechende Stellungnahme abgegeben, auf deren Grundlage die Leistung bewilligt wird.

Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM ist die Agentur für Arbeit für die Leistungsgewährung zuständig. Kurz vor Abschluss des Berufsbildungsbereichs 1 wird im Fachausschuss über die Eingliederung in den Berufsbildungsbereich 2 entschieden. Wird hier keine Veränderung festgestellt, wird eine entsprechende Empfehlung für die WfbM abgegeben. Das Verfahren wiederholt sich vor dem Übergang in den Arbeitsbereich.

Befindet sich die Person im Arbeitsbereich der WfbM, ist die Stadt Ulm als Eingliederungshilfeträger für die Leistungserbringung zuständig. Die Leistungsüberprüfung erfolgt über die Stellungnahmen des Sozialen Dienstes der WfbM, in denen beurteilt wird, wie sich die Person entwickelt hat und ob eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Der Soziale Dienst der WfbM verfasst einen Entwicklungsbericht, der dem zuständigen Sachbearbeiter der Stadt Ulm zugeht. Nur in Fällen, in denen nach Einschätzung der WfbM eine Vermittlung denkbar ist, veranlasst der Sachbearbeiter die Besprechung des Falls im Fachausschuss. Andernfalls läuft der Fall weiterhin beim Eingliederungshilfeträger der Stadt Ulm und wird regelmäßig (alle zwei Jahre) überprüft.

Durch die Veranschaulichung und Beschreibung des Prozesses kann verdeutlicht werden, inwieweit die Stadt Ulm als langfristig zuständiger Kostenträger die Leistungen an den Menschen mit Behinderung gezielt steuern kann. Als Beteiligter der Berufswegekonferenz können sich die Sachbearbeiter bzw. Fallmanager der Stadt Ulm zwar erstmals einen Einblick in die aktuelle Lebenssituation des Schülers verschaffen, die abschließenden Entscheidungen basieren jedoch hauptsächlich auf den Berichten und Stellungnahmen der Schule. Der Einfluss der Lehrer bzw. der Schule auf die Entwicklung und den späteren Berufsweg des Menschen mit Behinderung ist dementsprechend hoch. Auch im Zuge des späteren Fachausschussverfahrens werden die Entscheidungen stets auf Grundlage der Berichte und Einschätzungen der Schule oder WfbM getroffen. Eine Leistungssteuerung kann somit auch nicht durch die Instrumente „Berufswegekonferenz“ und „Fachausschussverfahren“ in hinreichendem Maße ermöglicht werden.

Im folgenden Schaubild wird dieser Prozess des Übergangs von der Schule in die WfbM veranschaulicht.

Leistungsberechtigter	Schule	WfbM	AfA/AV	Stadt Ulm	IFD	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> - Unterricht nach Lehrplan - Praktikas in Unternehmen od. WfbM - Kompetenzanalyse - Schulbericht 						
1. Berufswegekonferenz			1. Berufswegekonferenz			
Allg. Arbeitsmarkt nicht denkbar						
<ul style="list-style-type: none"> - Unterricht nach Lehrplan - Praktikas in WfbM od. Unternehmen - Abschlussbericht der Schule 						
Empfehlung für die WfbM						
2. Berufswegekonferenz			2. Berufswegekonferenz			
			Beschluss: Vermittlung in die WfbM			
			Fachausschussverfahren			
			FAB: Aufnahme in das EV/BBB1 in der WfbM			
			Eingangsverfahren/ Berufsbildungsbereich 1			
			Entwicklungsbericht			

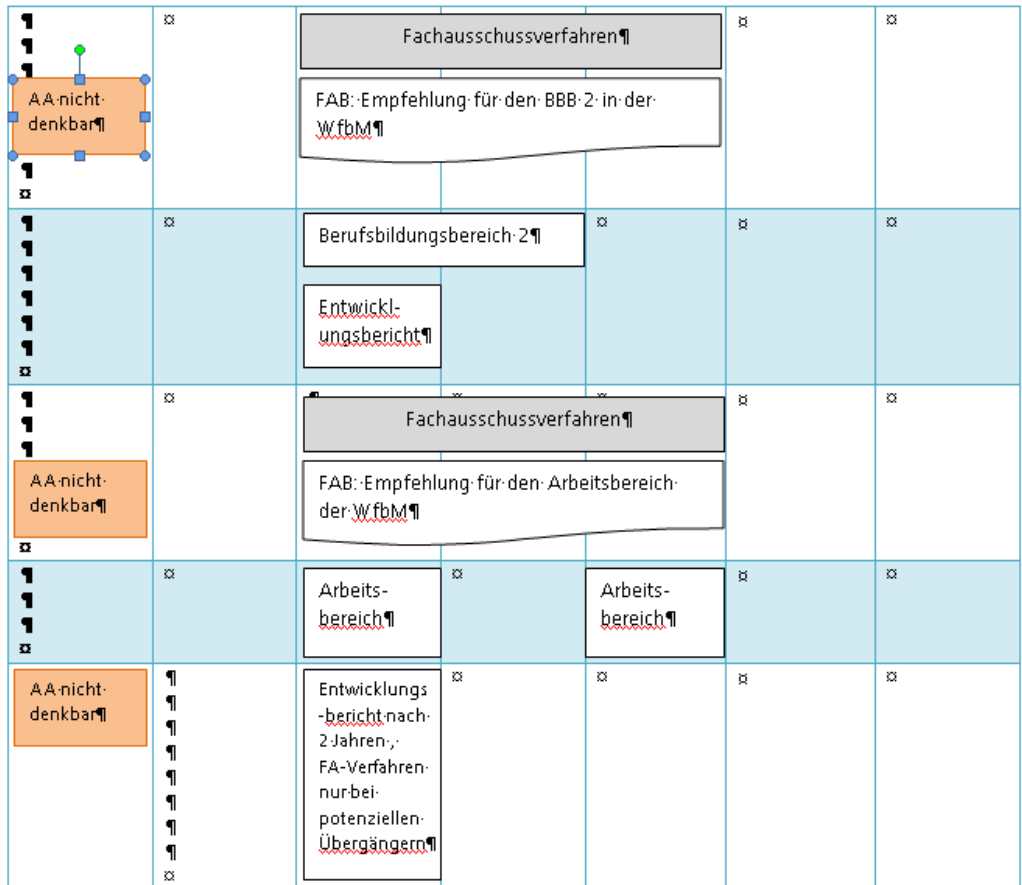


ABBILDUNG 3: DARSTELLUNG DES PROZESSES VOM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DIE WfbM²⁷

2.1.1 BERUFSWEGEKONFERENZ

a) Allgemein

Ziel der Berufswegekonzferenz ist die verbindliche Planung, Umsetzung und Auswertung aller im Einzelfall erforderlichen Schritte, um den individuell „richtigen“ Platz für den Schüler zur beruflichen Bildung, Vorbereitung und Platzierung zu finden.

Die Schule, in der der Schüler beschult wird, lädt durch den Lehrer, der den bevorstehenden Prozess begleitet, ein. Für diese erste Einladung erstellt der Lehrer eine Kompetenzanalyse. Die Kompetenzanalysen gehen den Sachbearbeitern bzw. Fallmanagern oftmals erst am Tag der Berufswegekonzferenz zu, was die Steuerung des Gesprächs bzw. Überlegungen zur beruflichen Zukunft des Schülers schwierig macht.

²⁷ Eigene Darstellung in Anlehnung an Andl (2012), Seite 203.

An der Berufswegekonferenz nehmen die Schüler, die Eltern, der zuständige Vertreter der Schule (LehrerIn) der Eingliederungshilfeträger (Stadt Ulm), die Agentur für Arbeit und evtl. Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes (IFD) teil.

In der Berufswegekonferenz werden folgende Inhalte besprochen:

- Die persönliche Zielsetzung des Schülers / der Schülerin und die Berufsinteressen
- Die Organisation und Durchführung von Praktika
- Die Kompetenzanalysen im Hinblick auf Stärken und Schwächen der Schüler, sowie der realistischen Umsetzung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen
- Klärung des benötigten finanziellen und personellen Unterstützungsbedarfs
- Vereinbarung der Förderziele
- Klare Absprache von Aufgaben und Zuständigkeiten

b) Darstellung der Berufswegekonferenzen in der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule und der Gustav-Werner-Schule Ulm

Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule

- Wann nimmt ein Schüler an der BWK teil?

Jeder Schüler der FvB-Schule nimmt an der ersten Berufswegekonferenz teil. Die Schüler, die nach dem Bildungsplan für Geistigbehinderte unterrichtet werden, nehmen erstmals im Alter von 16 Jahren an der BWK teil, die Schüler der Förder- und Hauptschule bereits im Alter von 13 Jahren. Vor dieser BWK wird für jeden Schüler ein sogenanntes Kompetenzinventar erstellt.

- Wie trifft die Schule die Vorauswahl?

In der FvB-Schule findet mit allen Schülern jedes Jahr ein sogenanntes Perspektivengespräch statt. Hier wird in Zusammenarbeit mit den Schülern, Eltern und Lehrern besprochen, welche Praktika bisher absolviert wurden und was in Zukunft geplant ist. Es wird abgeklärt, ob der Schüler zu der zweiten BWK angemeldet werden soll.

- Wann wird der IFD hinzugezogen?

Im Rahmen des Perspektivengesprächs wird besprochen, ob die Einschaltung des IFD sinnvoll ist.

- Wer berät die Eltern?

Die FvB- Schule veranstaltet zwei Mal pro Jahr eine Infoveranstaltung zum Thema Berufswegekonferenz.

Gustav-Werner-Schule

- Wann nimmt ein Schüler an der BWK teil?

Alle Schüler der GWS nehmen jährlich an der BWK teil. Im Jahr vor der Schulentlassung werden die Eltern hinzugezogen, davor findet die BWK nur mit den Schülern und Lehrern statt.

Im BVE der GWS findet jedes Jahr eine BWK mit der Agentur für Arbeit, dem IFD, dem Schüler, den Lehrern und den Eltern statt. Grundlage ist hier stets das Kompetenzinventar.

- Wie trifft die Schule die Vorauswahl?

Jeder Schüler nimmt an der BWK teil.

- Wann wird der IFD hinzugezogen?

Der IFD wurde bisher immer an der BWK beteiligt. Dies soll nun jedoch geändert werden. Es wird vereinbart, dass der IFD in Zukunft in jedem Quartal eine Art Sprechstunde in den Klassen veranstaltet und so eine Vorauswahl trifft, bei welchen Schülern eine Beteiligung des IFD an der BWK sinnvoll ist.

- Wer berät die Eltern?

In der GWS findet jedes Jahr eine Infoveranstaltung für die Eltern zu den Themen Berufsschulstufe und Berufswegekonferenz statt.

2.1.2 FACHAUSSCHUSS

Nach § 2 Abs. 1 der Werkstättenverordnung (WVO) ist bei jeder Werkstatt ein Fachausschuss (FA) zu bilden, dem in gleicher Zahl Vertreter

- der Werkstatt,
- der Bundesagentur für Arbeit und
- des zuständigen Trägers der Sozialhilfe angehören.

Den Vorsitz führt der Vertreter der Werkstatt, ebenso obliegt die Geschäftsführung der Werkstatt.

a) Aufgaben des Fachausschusses

Der Fachausschuss entscheidet sowohl vor der Aufnahme eines Menschen mit Behinderung in das (in der Regel) dreimonatige Eingangsverfahren der Werkstatt für behinderte Menschen und im Anschluss daran über die Zulassung zu dem sich anschließenden Berufsbildungsbereich 1. In der Praxis werden diese beiden Entscheidungen oftmals zusammengefasst und in einer Fachausschusssitzung beschlossen. Vor Aufnahme in den darauffolgenden Berufsbildungsbereich 2 erfolgt erneut eine Entscheidung des Fachausschusses, bevor letztlich vor Aufnahme in den Arbeitsbereich der Werkstatt eine Entscheidung getroffen wird. Die Leistungsgewährung erfolgt auf Grundlage der Fachausschussempfehlung und ist auf zwei Jahre befristet, sodass der Fall zumindest alle zwei Jahre im Fachausschuss thematisiert wird. Zudem besteht die Möglichkeit, bei einer möglichen Integration des WfbM-Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt, diesen auch ansonsten auf die Tagesordnung mit aufzunehmen.

Eingangsverfahren

Nach dem gesetzlichen Auftrag (§ 2 Abs. 2 WVO) erörtert der FA folgende Fragen:

- benötigt der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt oder
- kommen andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht?

In der Praxis wird es vielfach auch um die Frage gehen, ob ein Antragsteller wegen Art oder Schwere der Behinderung die Aufnahmevoraussetzungen zur Werkstatt (§ 136 Abs. 2 SGB IX) erfüllt.

Berufsbildungsbereich

- rechtzeitig (spätestens 2 Wochen) vor Ablauf des Grundkurses u.a. zu erörternde Fragen:

- Kann die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden?
- Ist die Teilnahme an der Fortführung des Berufsbildungsbereiches (Aufbaukurs gem. § 4 Abs. 5 WVO) geboten?
- Ist eine Wiederholung der absolvierten Maßnahme (i.d.R. Grundkurs) im Berufsbildungsbereich notwendig?

- rechtzeitig (spätestens 2 Wochen) vor Beendigung der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich u.a. zu erörternde Fragen:

- Erscheint die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme inner- oder außerhalb der Werkstatt (Wechsel in eine andere oder weiterführende Rehabilitations- oder Berufsbildungseinrichtung) zweckmäßig?
- Ist eine Wiederholung der absolvierten beruflichen Bildungsmaßnahme geboten?
- Ist eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt zweckmäßig oder die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geboten?

- rechtzeitig vor der vorzeitigen Beendigung oder einem Wechsel der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich.

Arbeitsbereich

Der FA hat auch nach Beendigung des Berufsbildungsbereiches Beratungsaufgaben in Einzelfällen, und zwar:

- bei der Planung und Durchführung von arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen im Arbeitsbereich
- bei der Planung und Durchführung der notwendigen übergangsfördernden Maßnahmen, die im fortgeschriebenen Eingliederungsplan zu dokumentieren sind
- rechtzeitig vor einem erforderlichen Übergang in andere angemessene Förder- und Beschäftigungsmaßnahmen, wenn ein behinderter Mensch aus Altersgründen oder vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus der Werkstatt ausscheiden soll
- vor Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur Werkstatt, soweit das Ausscheiden nicht wegen des Alters oder auf Wunsch des Werkstattbeschäftigten erfolgen soll,
- zur Frage, ob eine kürzere Beschäftigungszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig ist, wenn der behinderte Mensch eine solche kürzere Beschäftigungszeit im Einzelfall wünscht,
- zur Frage der Beschäftigung einzelner behinderter Menschen auf ausgelagerten Arbeitsplätzen sowie der Dauer dieser Beschäftigung, und zwar in der Regel mit dem Ziel des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- vor Wiederaufnahme in die Werkstatt nach gescheitertem Arbeitsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (eine Wiederaufnahme entspricht rechtlich einer Aufnahme im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 WVO). In diesen Fällen ist die Beratung über den

individuellen Förderbedarf und über die weiteren konkreten Maßnahmen innerhalb von 3 Monaten abzuschließen.

Vor seiner Meinungsbildung hat der Fachausschuss grundsätzlich die Aufgabe, den Menschen mit Behinderung und/oder seinen gesetzlichen Vertreter anzuhören (§ 3 Abs. 3, § 4 Abs. 6, § 5 Abs. 5 WVO) und die Interessen und Wünsche des Menschen mit Behinderung in seine Beratungen einzubeziehen. Die Anhörung erfolgt – im Einvernehmen mit dem Menschen mit Behinderung und/oder seinem gesetzlichen Vertreter – in Vorbereitung der FA-Sitzung durch die Werkstatt (Sozialer Dienst). Der Mensch mit Behinderung kann eine Anhörung vor dem FA verlangen. Auch ein FA-Mitglied kann eine Anhörung vor dem FA verlangen.

Für die Stadt Ulm nimmt jeweils ein Sachbearbeiter an den Fachausschusssitzungen teil. Die Entscheidung der Stadt Ulm basiert somit wesentlich auf der Einschätzung des Sozialdienstes der WfbM anhand von schriftlichen und mündlichen Berichten zum Entwicklungszustand und -potenzial des WfbM-Beschäftigten. Die Definitionsmacht der Einrichtung ist folglich relativ hoch. Eine eigene Einschätzung der Stadt Ulm kann nicht getroffen werden, da die Sachbearbeiter die entsprechende Person oftmals nur wenig kennen und nicht beurteilen können, wie deren tatsächliche Arbeitsleistung und der psychische/physische Zustand im Werkstattalltag ist. Um die Entscheidungen zielgerichteter steuern zu können, ist vorstellbar, das Fallmanagement des Sachgebiets Eingliederungshilfe in den Prozess mit einzubeziehen. Die sozialwirtschaftlich und -pädagogisch ausgebildeten Fachkräfte hätten die Möglichkeit, die Menschen mit Behinderung direkt am Arbeitsplatz zu besuchen, eventuell Ziele und Vorstellungen mit ihnen zu besprechen und einen individuellen Berufswegeplan zu erarbeiten. Da momentan jedoch nur zwei Vollzeitstellen im Fallmanagement vorhanden sind und die Zielrichtung bisher hauptsächlich der Themenbereich Wohnen ist, ist eine Ausweitung des Aufgabengebiets bei dem bestehenden Personalschlüssel nicht denkbar. Um jedoch auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ähnlich der Leistungen im Bereich Wohnen, zu steuern, ist es unerlässlich das Fallmanagement in die Prozesse mit einzubinden. Vor allem im Fachausschussverfahren könnten so zielgerichtete und nachvollziehbare Entscheidungen getroffen werden.

3 BESTEHENDE EINRICHTUNGEN, DIENSTE UND ANGEBOTE

Im folgenden Abschnitt werden nun alle in der Stadt Ulm vorhandenen Angebote, Einrichtungen und Dienste im Bereich Arbeit vorgestellt.

3.1 WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Die Werkstätten für behinderte Menschen sind gem. §136 SGB IX Einrichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Die Werkstätten haben denjenigen Menschen mit Behinderung, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung anzubieten. Zudem soll die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderung erhalten, entwickelt, erhöht oder wiedergewonnen werden. Zu den Aufgaben der Werkstätten gehört auch, dass der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen gefördert wird. Im Stadtgebiet Ulm bestehen momentan drei große Werkstätten für behinderte Menschen, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

3.1.1 DONAU-ILLER-WERKSTÄTTE IN JUNGINGEN, LEBENSILFE E.V.

Schwerpunkt:

Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung

Arbeitsbereiche:

- Elektromontage
- Garten- und Landschaftspflege
- Holzverarbeitung
- Kunststoffverarbeitung
- Tampondruck
- Verpackung

Außenstellen:

- Gärtnerei St. Moritz
- Schilderstelle Langenau
- Schilderstelle Ulm
- CAP-Markt Jungingen
- CAP-Markt Neu-Ulm

- Landschaftspflege
- GymBISS

In der DIW Jungingen gibt es insgesamt 284 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, für 135 Personen ist die Stadt Ulm zuständig.

3.1.2 DONAU-ILLER-WERKSTÄTTE IN BÖFINGEN, LEBENSHILFE E.V.

Schwerpunkt: Menschen mit psychischer Behinderung

Arbeitsbereiche:

- Elektromontage
- Holzverarbeitung
- Kabelkonfektion
- Metallverarbeitung
- Montage
- Papierweiterverarbeitung
- Textilverarbeitung
- Verpackung

Außenstellen:

- Am Stadion
- Nelsonhalle

In der DIW Böfingen gibt es insgesamt 171 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, für 93 Personen ist die Stadt Ulm zuständig.

3.1.3 LWV EINGLIEDERUNGSHILFE GMBH (TANNENHOF)

Schwerpunkt:

Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung

Arbeitsbereiche:

- Technischer Zuschnitt für Teile der Fahrzeug- und Motorraumisolierung für Omnibusse
- Industrielle Näh- und Stanzarbeiten für die Innenausstattung von Reisebussen
- Metallverarbeitung für PKWs, Wohnwägen und Anhänger für verschiedene Automobilzulieferer
- Kunststoffmontagearbeiten für Gartengerätehersteller
- Kommissionierung und Verpackung

- Marketing- und Mailingaktionen für örtliche Werbeagenturen
- Landschaftspflege

Außenstelle: Laichingen

Die Stadt Ulm ist für insgesamt 57 Menschen mit Behinderung zuständiger Eingliederungshilfeträger für die Gewährung von Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM am Tannenhof.

3.1.4 SONSTIGE WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (AUSSERHALB ULMs)

- Lebenshilfe e.V., Donau-Iller-Werkstätte in Neu-Ulm (24 Personen, Zuständigkeit Stadt Ulm)
 - Lebenshilfe e.V., Donau-Iller-Werkstätte in Senden (6 Personen, Zuständigkeit Stadt Ulm)
 - St. Elisabeth-Stiftung, Heggbacher Einrichtungen Ehingen, Laupheim (16 Personen, Zuständigkeit Stadt Ulm)
 - ZfP Südwürttemberg, Weissenauer Werkstätten (7 Personen, Zuständigkeit Stadt Ulm)
 - Dominikus-Ringeisen-Werk, Ursberg (5 Personen, Zuständigkeit Stadt Ulm)
- Jeweils 1, bzw. 2 Personen:
- Lebenshilfe Göppingen e.V. , WfbM Heiningen
 - Oberschwäbische Werkstätten für Behinderte gem. GmbH, Ravensburg
 - BruderhausDiakonie Neckar-Alb, Reutlingen
 - BruderhausDiakonie Münsingen-Buttenhausen
 - Diakonie Stetten e.V., Kernen-Stetten
 - Bruderhaus Wohnverbund Riesenhof, Ravensburg
 - Samariterstift Nürtingen, WfbM Aalen
 - Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach, Lautenbach
 - Evangelische Stiftung Lichtenstern, Lichtenstern
 - Haus Hohenfried e.V., Bayerisch Gmain
 - Heim Pfingstweid e.V., Tettang
 - Johannes-Anstalten Mosbach, Schwarzach
 - Mariaberger Werkstätten, Gammertingen-Marienberg
 - ZfP Abt-Siard-Haus Bad Schussenried
 - LWV Eingliederungshilfe GmbH, Rabenhof Ellwangen
 - Regens-Wagner-Stiftungen, Dillingen
 - Die Zieglerschen e.V., Wilhelmsdorf

3.2 Integrationsbetrieb Alb-Donau-Industrie-Service (ADIS)

Das Unternehmen Alb-Donau-Industrie-Service, ist ein Integrationsbetrieb, der sowohl Menschen mit als auch ohne Behinderung beschäftigt.

Arbeitsbereiche:

- Montage von Baugruppen in Metall und Kunststoff für die Maschinen- und Fahrzeugindustrie
- Herstellung von kleineren Metallkonstruktionen und Serienteilen für den allgemeinen Fahrzeugbau
- Schweißarbeiten in Stahl, Edelstahl und Aluminium
- Einlagerung, Registrierung, Verpackung, Disposition und Auslieferung von technischen Materialien, z.B. Ersatzteile für Reinigungsmaschinen, Haushalts- und Gartengeräte.

3.3 SPEZIELLE ANGEBOTE UND DIENSTE ZUR INTEGRATION IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

Neben den allgemeinen Angeboten, wie den Werkstätten gibt es im Stadtgebiet Ulm auch andere Angebote und Dienste, die speziell den Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Hierzu zählt zum Einen der Integrationsfachdienst, die speziellen Angebote der Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) und der Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV), sowie die zwei Angebote der Bundesagentur für Arbeit (Unterstützte Beschäftigung, Integration von Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt) und zwei regionale Projekte der Stadt Ulm (in Zusammenarbeit mit dem Alb-Donau-Kreis).

3.3.1 DER INTEGRATIONSFACHDIENST ULM-ALB DONAU-HEIDENHEIM

Der Integrationsfachdienst (IFD) Ulm berät und unterstützt schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber. Die Aufgaben des Fachdienstes sind in den §§ 109 ff. SGB IX verankert.

Der IFD kümmert sich um schwerbehinderte Menschen, bei denen eine intensive persönliche Begleitung auf dem Weg in eine Beschäftigung oder zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist. Zu dieser Zielgruppe gehören zum Beispiel seelisch oder geistig behinderte Menschen oder Sinnesbehinderte. Ohne diese besondere Unterstützung bliebe den Betroffenen nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Integrationsfachdienste vermitteln diese schwerbehinderten Menschen, die trotz ihrer Behinderung leistungsfähig sind. Über Praktika oder befristete Arbeitsverträge können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst kennen lernen.

Der IFD

- berät über finanzielle Zuschüsse bei Einstellung schwerbehinderter Menschen
- klärt den Förderbedarf
- unterstützt die Arbeitgeber beim Beantragen dieser Leistungen
- bleibt auch über die Einarbeitungsphase Ansprechpartner für die behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber²⁸

Träger des Integrationsfachdienstes Ulm-AlbDonau-Heidenheim ist der RehaVerein für soziale Psychiatrie Donau-Alb e.V. Die Aufgaben des IFD werden momentan von insgesamt sechs Mitarbeitern übernommen. Neben der Teilnahme an Berufswegekonzferenzen und Fachausschusssitzungen mit dem Schwerpunkt der Arbeitsvermittlung von (potentiellen) WfbM-Beschäftigten entfällt ein Großteil der Arbeitszeit auch auf die Begleitung von Arbeitgebern und die Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen von schwerbehinderten Menschen. Der Integrationsfachdienst wird im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger (Bundesagentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Stadt Ulm) tätig. Für die Ausführung bleibt der jeweilige IFD verantwortlich. Zur Ergebnisbeobachtung dokumentiert der IFD die Anzahl der Betreuungsfälle, die Zu- und Abgänge, sowie die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Fälle und legt diese Zusammenfassung dem jeweiligen Auftraggeber vor. Aktuell ist der IFD für zwei Personen (WfbM-Beschäftigte) tätig, für die die Stadt Ulm zuständig ist.

3.3.2 BERUFVORBEREITENDE EINRICHTUNG (BVE) UND KOOPERATIVE BERUFLICHE BILDUNG UND VORBEREITUNG AUF DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT (KOBV)

BVE und KoBV sind zwei eng miteinander verzahnte Angebote der schulischen und beruflichen Bildung, Vorbereitung, Qualifizierung und Vermittlung auf eine individuell geeignete Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt.

²⁸ Vgl. KVJS (2013).

a) Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE)

In der BVE werden in der schulischen Vorbereitungsphase wesentliche Teile der beruflichen Orientierung und Erprobung unter Nutzung von Praktika am allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert. Dabei orientiert sich das schulische Angebot an betrieblichen Anforderungen generell und unterstützt den Schüler im jeweiligen Praktikum individuell und gezielt.

Die BVE ist keine isolierte Einrichtung, sondern ein gemeinsames Angebot der Schulen für Geistigbehinderte, Förderschulen, Sonderschulen und beruflichen Schulen. Die Absolventen des BVE haben mit der Schulentlassung ihre Berufsschulpflicht erfüllt. Die Teilnehmer der BVE sind fitte Schüler der Hauptstufen der Sonder- und Förderschulen, die anstelle der Berufsschulstufe am Bildungsangebot BVE teilnehmen.

Das BVE gliedert sich in eine einjährige Orientierungsphase, in der mind. drei Praktika absolviert werden und eine Erprobungsphase, in der weitere drei Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts absolviert werden, wovon eines ein Langzeitpraktikum ist. Die Akquise der Praktikumsplätze und die Begleitung der Langzeitpraktika wird hauptsächlich von einer Mitarbeiterin des IFD Ulm-AlbDonau übernommen.

In der Stadt Ulm besteht das Angebot BVE seit dem Schuljahr 2009/2010 an der Gustav-Werner-Schule. Momentan wird die Einrichtung von insgesamt 14 Schülern besucht, 13 davon sind Schüler aus der Gustav-Werner-Schule, ein Schüler stammt aus der Schmiechtal-Schule Ehingen. Die Schüler der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule nahmen bis jetzt nicht an der BVE teil.

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

Seit September 2012 wird auch in der Stadt Ulm das KoBV angeboten. Die Zielgruppe der KoBV ist weitestgehend deckungsgleich mit der Zielgruppe des BVE. Es ist aber im Wesentlichen als ein weiterführendes Angebot für Absolventen des BVE anzusehen (Quereinstieg jedoch möglich).

Die Teilnehmer werden an drei Tagen in der Woche und in den Schulferienzeiten an fünf Tagen in der Woche in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts qualifiziert. An zwei Tagen in der Woche findet Berufsschulunterricht statt. Die Erfahrungen im Betrieb werden wöchentlich mit den Teilnehmern besprochen und der aktuelle Unterstützungsbedarf ermittelt. Wesentlicher Bestandteil dieses Modells ist die Begleitung und Unterstützung der Menschen mit Behinderung durch einen Jobcoach.

Die Maßnahme KoBV dauert insgesamt ein- bis eineinhalb Jahre. Die Förderung erfolgt über die Agentur für Arbeit in Ulm. Momentan nehmen sechs Schüler an der Maßnahme KoBV in Ulm teil.

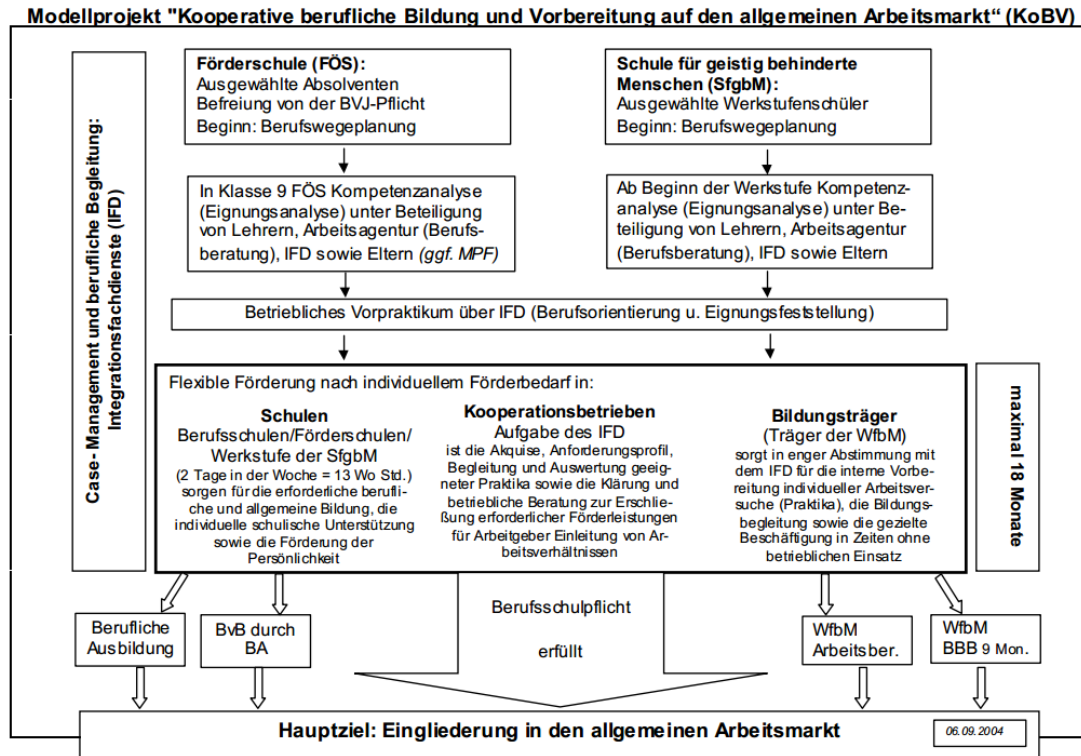


ABBILDUNG 4: GRAFISCHE ÜBERSICHT ZUM ABLAUF DES KOBV²⁹

3.3.3 ANGEBOTE DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

a) Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX

Die Unterstützte Beschäftigung ist eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit, die sich an Personen richtet, denen mit den herkömmlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eine Integration in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht eröffnet werden kann und für die die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen keine passende Alternative darstellt.

Die individuelle betriebliche Qualifizierung dauert bis zu 24 Monate und kann in Einzelfällen um maximal 12 Monate verlängert werden.

Sie gliedert sich in eine Orientierungs-, eine Qualifizierungs- und eine Stabilisierungsphase:

²⁹ KVJS (2004).

- Orientierungsphase: Suche nach geeigneten Qualifizierungsplätzen und betriebliche Erprobung
- Qualifizierungsphase: Unterstützte Einarbeitung und Qualifizierung im Betrieb
- Stabilisierungsphase: Festigung im betrieblichen Alltag mit dem Ziel der dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Betrieb

Ergänzend zum Training am Arbeitsplatz finden regelmäßig berufs- und arbeitsplatzübergreifende Wissensvermittlung und Kompetenztraining bei einem Bildungsträger statt.

Während der individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Leistungen zum Lebensunterhalt durch die Agentur für Arbeit. Diese übernimmt auch die Teilnahmekosten.³⁰

Zur Umsetzung in der Stadt Ulm: Die Vermittlung in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt funktioniert gut, es ist jedoch kein WfbM-Beschäftigter unter den Teilnehmern. Der Agentur für Arbeit Ulm steht nur ein bestimmtes Kontingent zur Verfügung, das sich auf eine bestimmte Teilnehmerzahl beschränkt.

b) Integration von Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt (InRAM) nach § 117 Abs.1 Nr. 1b SGB III

Die Maßnahme „Integration von Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt (InRAM) ist für Menschen konzipiert, die wegen ihrer Behinderung zwar besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen, jedoch nicht auf eine besondere Einrichtung für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 35 SGB IX angewiesen sind.

Mit der Maßnahme InRAM soll durch individuelle, bedarfsorientierte Stabilisierung und Qualifizierung der Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen eine möglichst dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden.

Die Maßnahme hat eine individuelle Regelförderdauer von sechs Monaten, für Teilnehmer mit einer psychischen Behinderung von acht Monaten. Sie gliedert sich in eine Vorbereitungs- und eine Eingliederungsphase. Zur Orientierung, Erprobung und Feststellung der Belastbarkeit sind betriebliche Praktika vorgesehen.

³⁰ Vgl. BA (2009).

3.3.4 ANGEBOTE DER STADT ULM UND DES ALB-DONAU-KREISES

a) Lohnkostenzuschuss

Zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen besteht seit dem 01.01.2011 eine Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg und der Stadt Ulm zu „Ergänzenden Lohnkostenzuschüssen zur Integration ins Arbeitsleben“. Ein ergänzender Lohnkostenzuschuss wird zur Abgeltung besonderer Aufwendungen, Belastungen und Risiken bei einer Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung gewährt und direkt an den Arbeitgeber ausbezahlt. Der Lohnkostenzuschuss ist eine freiwillige Leistung der Stadt Ulm, worauf kein Rechtsanspruch besteht.

Der ergänzende Lohnkostenzuschuss der Stadt Ulm ist auf maximal 30% der Bruttolohnkosten des Beschäftigten mit Behinderung inkl. des Sozialversicherungsanteils begrenzt. Ein zusätzlicher Zuschuss des Integrationsamts (KVJS) aus Ausgleichsabgabemitteln ist auf 40% der Bruttolohnkosten begrenzt.

Aktuell besteht in der Stadt Ulm nur ein Fall, bei dem ein ergänzender Lohnkostenzuschuss bezahlt wird. Bei insgesamt fünf Werkstattbeschäftigten wird momentan noch darauf hingearbeitet, dass eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt über die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses ermöglicht werden kann.

b) Modellprojekt Zuverdienst

„Zuverdienst“ im Rahmen dieses Projektes stellt ein ambulantes Angebot an tagesstrukturierenden Maßnahmen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft nach § 54 Abs. 1 Satz 1 Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) in Verbindung mit § 55 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) oder zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 54 Abs. 1 Satz 1 SGB XII in Verbindung mit § 33 SGB IX dar.

Durch Betreuung und Anleitung soll dem betroffenen Personenkreis, der die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes oder die Anforderungen an eine Qualifizierung oder Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung nicht oder noch nicht erfüllt oder der eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung aufgrund seines Alters oder aus persönlichen Gründen nicht oder nicht mehr besucht, ermöglicht werden, die Ziele der Eingliederungshilfe zu erreichen.

An dem Modellprojekt können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung teilnehmen, bei denen die Voraussetzungen des § 53 SGB XII vorliegen und für die die örtliche und sachliche Zuständigkeit der Stadt Ulm gegeben ist.

Nicht teilnahmeberechtigt sind Menschen, die bereits ein tagesstrukturierendes Angebot erhalten oder die die Voraussetzungen für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dem Grunde nach erfüllen.

3.4 MAßNAHMENTABLEAU

Maßnahme	Ziel/Gesetzl. Auftrag	Zielgruppe	Teilnehmer	Maßnahmeträger	Kostenträger
WfbM	„Angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung anbieten und es ihnen ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“ (§ 136 Abs.1 SGB IX)	Menschen mit Behinderung im Alter von 18-65 Jahren bei denen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.	379 Menschen mit Behinderung, 40% U40, 60% Ü40 (Stand 31.12.11)	LWV Eingliederungshilfe GmbH Lebenshilfe Donau-Iller e.V.	Stadt Ulm Landratsamt Alb-Donau-Kreis Bezirk Schwaben etc.
ADIS	Gemeinsame Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung	Menschen mit Behinderung, die (meist nach Einschätzung der Fachkräfte (Sozialdienst WfbM)) geeignet und fähig sind, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten	20 MA insgesamt, davon 5 schwerbehindert	Lebenshilfe Donau-Iller e.V.	
IFD	Gesetzlicher Auftrag: „Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ „Beratung, Unterstützung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf geeignete Arbeitsplätze“ „Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten“ (§ 110 Abs. 1 SGB IX)	Menschen mit Behinderung (mit Schwerbehindertenausweis)	2 Menschen mit Behinderung	RehaVerein für soziale Psychiatrie Donau-Alb e.V.	Integrationsamt
BVE	Gezielte Vorbereitung auf die Beschäftigung in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	Schüler der Schulen nach dem Bildungsgang für Geistigbehinderte (GWS) oder Körperbehinderte (FvB) und Förderschüler	14 Teilnehmer (gesamt)	Gustav-Werner-Schule	
KoBV	Gezielte Vorbereitung auf die Beschäftigung in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	Schüler der Schulen nach dem Bildungsgang für Geistigbehinderte (GWS) oder Körperbehinderte (FvB) und Förderschüler, meist Absolventen der BVE	6 Teilnehmer		Agentur für Arbeit Ulm

Maßnahme	Ziel/Gesetzl. Auftrag	Zielgruppe	Teilnehmer	Maßnahmeträger	Kostenträger
UB		Menschen mit Behinderung, für die eine Integration in Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt möglich ist und für die die Eingliederung in eine WfbM keine Alternative darstellt (insbesondere: Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Behinderung, und Erwachsene, die Laufe ihres (Erwerbs-) Lebens eine Behinderung erworben haben.			Agentur für Arbeit Ulm
LKZ	Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch finanzielle Bezuschussung der Arbeitgeber	Menschen mit Behinderung, bei denen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt denkbar ist. Die Unternehmens- und Arbeitsplatzakquise soll dadurch erleichtert werden	1 Teilnehmer		Stadt Ulm
Zuverdienst	Niederschwelliges, ambulantes Angebot an tagesstrukturierenden Maßnahmen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft oder zur Teilhabe am Arbeitsleben	Menschen mit Behinderung, die die Anforderungen der Beschäftigung in einer WfbM nicht, nicht mehr oder noch nicht erfüllen, oder wg. ihres Alters oder aus persönlichen Gründen aus der WfbM ausscheiden.	3 Teilnehmer	RehaVerein e.V.	Stadt Ulm

ABBILDUNG 5: ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG DER BESTEHENDEN MAßNAHMEN/ANGEBOTE IN DER STADT ULM

3.5 ANALYSE DER BESTEHENDEN ANGEBOTE UND IDENTIFIZIERUNG DER SCHWACHSTELLEN IM BEREICH ARBEIT IN DER STADT ULM

In diesem Abschnitt sollen nun auf Basis der vorangehenden Darstellung der einzelnen Maßnahmen die Möglichkeiten zur Optimierung und eventuelle Schwachstellen, auch im Zusammenhang mit den bestehenden Verfahren, aufgedeckt werden.

WfbM

- Wichtige Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zum Aufbau einer Tagesstruktur für zahlreiche Menschen mit Behinderung, für die ein geschütztes System und eine intensive Betreuung essentiell wichtig ist
- Der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet sich jedoch schwierig. Fitte Mitarbeiter, die sich einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen, haben nur wenig Möglichkeiten (Übergangszahlen verschwindend gering)
- In den WfbMs findet keine oder nur vereinzelt eine Vorbereitung auf einen Übergang statt (keine Übergangsguppe oder spezielle Qualifizierungsseminare o.Ä.)
- Vor Aufnahme in die WfbM erfolgt oftmals keine genaue Prüfung, ob alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in Frage kommen (Sonderschule-WfbM)

- Enge Kooperation zwischen den Schulen und den WfbMs
Jeder Schüler absolviert mind. 1 Praktikum in einer WfbM, einige Schüler machen ausschließlich Praktika in verschiedenen WfbM's (Zielsetzung sollte jedoch sein, dass jeder Schüler die Möglichkeit bekommt, zumindest ein Praktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts zu machen)
- Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt hängen oft vom Engagement des Schülers, der Lehrer und der Eltern ab (ist der Blickwinkel hier ausschließlich auf die WfbM gerichtet, erfolgt meist auch die Eingliederung in die Werkstatt)
- Soziale Beziehungen (auch aus der Schulzeit) führen oft zum Wunsch, in die WfbM aufgenommen zu werden („Ich will in die Werkstatt nach Jungingen, weil mein Freund auch da arbeitet“)

Zielsetzungen:

- ✧ Betriebliche Praktika in der Schule verankern, WfbM-Praktika reduzieren
- ✧ Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen
- ✧ Initiative von Betroffenen stärken
- ✧ Qualifizierungsseminare oder eine Übergangsgruppe in der WfbM verankern, um Ängste und Hemmnisse abzubauen
- ✧ Information und Beratung für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige
- ✧ Optimierung der Verfahren (Definitionsrecht der WfbM im Fachausschuss begrenzen, Berufswegekonferenz strukturieren und Ziele festlegen)
- ✧ Anreize für die WfbM zur Vermittlung der Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen (Bonus-Malus-System)
- ✧ Die betriebliche Integration bei allen beteiligten Akteuren (Schule, WfbM, Eingliederungshelfer etc.) als Leitbild verankern

ADIS

- Integrationsunternehmen als gemischtes System
- für einzelne Mitarbeiter die passende Beschäftigungsmöglichkeit (problematisch: nur schwer erreichbarer Standort mit weitläufigem Gelände- ehemaliges Bundeswehrgelände, spezielle Tätigkeiten- Metall- und Holzverarbeitung, Industriemontage)
- Begleitung und Betreuung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz übernehmen vorwiegend die anderen Mitarbeiter bzw. die Meister (sehr hoher zeitlicher Aufwand)

- Beschäftigung von insgesamt 20 Mitarbeitern, Erweiterung und Ausbau nur in kleinen Schritten möglich

Zielsetzungen:

- ✧ Implementierung eines Arbeitsassistenten/Mentors für die Arbeitnehmer mit Behinderung oder finanzielle Entlastung des Betriebs für den hohen Aufwand der Betreuung der Mitarbeiter mit Behinderung
- ✧ In Schulen mehr auf den Integrationsbetrieb aufmerksam machen (Elternabende, Informationsveranstaltungen, Berufswegekonzern etc.)

BVE/KoBV

- sehr gute berufsvorbereitende Maßnahme
- nur eine begrenzte Anzahl von Plätzen steht zur Verfügung (BVE: 14 Teilnehmer-Ausbau möglich?/ KoBV nur 6 Teilnehmer)
- nur sehr starke/fitte Schüler werden für das BVE/KoBV vorgeschlagen

Zielsetzungen:

- ✧ In den Schulen verstärkt über das BVE und KoBV informieren
- ✧ Erweiterung der Maßnahme auf etwas schwächere Schüler (Maßnahme, die nicht direkt an der Schule angegliedert ist)

Unterstützte Beschäftigung

- sehr zielgerichtete, gut aufgebaute Maßnahme
- Zuständigkeit liegt bei der Bundesagentur für Arbeit, der nur ein bestimmtes Kontingent zur Verfügung steht
- bisher wurden keine WfbM-Beschäftigten im Rahmen des Projekts UB auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet bzw. qualifiziert

Ergänzender Lohnkostenzuschuss

- Der ergänzende Lohnkostenzuschuss ist eine rein finanzielle Förderung für den Arbeitgeber (keine intensive Begleitung, Betreuung, Beratung zum Umgang mit dem Menschen mit Behinderung)
- Betreuung erfolgt durch den IFD (Kapazitäten reichen jedoch nicht aus, um eine engmaschige, arbeitsplatzbegleitende Betreuung sicherzustellen)
- Anforderungen für die Aufnahme in das ergänzende Lohnkostenzuschuss-Verfahren scheinen sehr hoch zu sein (Lt. Einschätzung der Fachkräfte ist momentan nur ein

WfbM-Beschäftigter fit genug, auf einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit einem Lohnkostenzuschuss zu arbeiten)

- Es bestehen große Hemmnisse und Ängste bei den Beschäftigten und bei Unternehmen

Zielsetzungen:

- ✧ Im Fachausschuss und der Berufswegekonferenz gezielt auf die Fördermöglichkeit hinweisen
- ✧ Hemmnisse und Ängste der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei Menschen mit Behinderung und Unternehmen abbauen
- ✧ Die rein finanzielle Leistung mit der Betreuung der Menschen an dem Arbeitsplatz verknüpfen und diese Betreuung und Begleitung ausbauen
- ✧ Publizierung der Leistung bei Unternehmen

Zuverdienst

- Niederschwelliges Angebot für Menschen, die nicht fit genug für die WfbM sind
- Bisher nur wenig Erfahrungen mit dem Modell, es bestehen noch Schwierigkeiten im Verfahrensablauf bzw. der Antragstellung

Aus dem Maßnahmentableau geht hervor, dass in der Stadt Ulm bereits einzelne zielführende Angebote und Maßnahmen bestehen, die jedoch ausbaufähig sind.

Die Maßnahmen BVE und KoBV basieren auf einem erfolgsversprechenden Konzept und ermöglichen den Teilnehmern herauszufinden, wie der individuelle Berufsweg außerhalb der WfbM gestaltet werden kann. Da jedoch nur eine begrenzte Anzahl von Plätzen für diese Maßnahmen zur Verfügung stehen und nur die fittesten Schüler die Chance bekommen, an diesen Maßnahmen teilzunehmen, ist es wichtig, zu prüfen, ob Ausbaumöglichkeiten oder Alternativen in Frage kommen. Die Maßnahmen BVE und KoBV großflächiger auszubauen, um auch schwächeren Schülern eine Alternative zur WfbM-Beschäftigung anbieten zu können, wäre eine Möglichkeit. Der Ausbau der Maßnahmen hängt jedoch von der Genehmigung des Staatlichen Schulamts ab und liegt nicht im Rahmen der Zuständigkeit der Stadt Ulm. Die Schaffung eines ähnlichen Modells für schwächere Schüler ist jedoch durchaus denkbar. Eine intensive Berufsvorbereitung, die Absolvierung von verschiedenen Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts und eine zielgerichtete Berufswegeplanung und -begleitung sind wichtige Bausteine, die einer breiteren Masse von Schülern zur Verfügung stehen sollte.

Das ergänzende Lohnkostenzuschuss-Verfahren ist, wie bereits oben erwähnt, eine rein finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber. Eine Begleitung und persönliche Unterstützung der Arbeitnehmer mit Behinderung oder der Arbeitgeber erfolgt nicht in erforderlichem Maße. Der Integrationsfachdienst hat nicht die Kapazitäten, um arbeitsplatzbezogene und engmaschige Begleitungen durchzuführen. Die verschwindend geringe Anzahl der Fälle im ergänzenden Lohnkostenzuschuss-Verfahren (bisher 1 Fall) lässt sich zum Einen sicherlich auf die mangelnde Publizierung des Modells und die fehlende Beratung der Unternehmen zurückführen, aber auch auf die fehlende personelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Vor allem in der Ein- und Kennenlernphase ist es wichtig, den Umgang mit einzelnen, auch behinderungsspezifischen Besonderheiten des Arbeitnehmers zu vermitteln und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Eine intensive Betreuung ist, vor allem am Anfang, eine sehr wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Arbeitsverhältnisses. Denkbar wäre, für diese Aufgabe einen internen Mitarbeiter bzw. Kollegen im Unternehmen auszubilden, um vor Ort eine direkte Arbeitsbegleitung und -anleitung gewährleisten zu können und dem Menschen mit Behinderung eine konkrete Ansprechperson zur Unterstützung bereitzustellen.

Das Modellprojekt Zuverdienst deckt hauptsächlich den Personenkreis ab, der nicht oder noch nicht für eine Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommt. Da die Schnittstellen jedoch hauptsächlich an der Grenze der Sonderschule in das Arbeitsleben bzw. der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen, greift dieses Projekt hier nur am Rande.

Es bleibt festzustellen, dass vor allem am Übergang von der Sonderschule in das Erwerbsleben und von der Werkstatt in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts Handlungsbedarf besteht. Die bestehenden Angebote tragen punktuell zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben der Menschen mit Behinderung in der Stadt Ulm bei. Es gilt jedoch, ein breit gefächertes Gesamtkonzept und ein funktionierendes Netzwerk zu schaffen, um den Menschen mit Behinderung im Stadtgebiet ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten und Alternativen zur WfbM bieten zu können.

E IDEEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

Um Möglichkeiten aufzuzeigen, die bestehende Angebotslücke der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Stadt Ulm zu schließen, sollen nun im folgenden Abschnitt vorerst erfolgreiche Projekte aus anderen Bundesländern und dem Ausland vorgestellt werden. Auf Basis dieser Erkenntnisse und Erfahrungen können dann im darauffolgenden Abschnitt spezielle, auf die Stadt Ulm zugeschnittene, Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen ausgearbeitet werden.

1 DARSTELLUNG UND ANALYSE VON BESTEHENDEN PROJEKTEN IN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH

Im Folgenden werden nun fünf verschiedene Projekte vorgestellt, die die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zum Ziel haben und als Good-Practice-Beispiele möglicherweise Anreize und Ideen zur Umsetzung in der Stadt Ulm bieten.

1.1 BUDGET FÜR ARBEIT RHEINLAND-PFALZ

a) Kurzvorstellung des Projekts

Seit dem 01.01.2008 haben Menschen mit Behinderungen einen Anspruch darauf, ihre Rehabilitationsleistungen in Form eines Persönlichen Budgets ausbezahlt zu bekommen. Beim „Persönlichen Budget“ geht es darum, dem Menschen mit Behinderung das Geld für seine Rehabilitationsleistungen zur Verfügung zu stellen und ihn so in die Lage zu versetzen, selbst zu entscheiden, wann er wo wie welche Leistungen einkauft.

Das „Budget für Arbeit“ ist die Umsetzung des „Persönlichen Budgets“ für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Menschen mit Behinderung erhalten den Betrag, den ihr Werkstattplatz kostet (ohne die Fahrtkostenpauschale), um ihn „mit zu einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu nehmen“.

Der oder die Werkstattbeschäftigte beantragt beim örtlichen Sozialhilfeträger oder bei der zuständigen Servicestelle das „Budget für Arbeit“. Der Sozialhilfeträger kann den örtlich zuständigen Integrationsfachdienst mit der Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis und der daran anschließenden Begleitung beauftragen. Die Vermittlung kann auch durch die WfbM erfolgen.

Die bisherige Vergütung an den Werkstattträger wird (ohne Fahrtkostenpauschale) als persönliches Budget an den Antragsteller ausbezahlt, um sich Leistungen bei seinem zukünftigen Arbeitgeber einzukaufen. Die Arbeitgeber erhalten einen Ausgleich für eine Minderleistung des behinderten Menschen, die im Durchschnitt bei 70 % angesetzt wird. Diese Höhe wird aus der Tatsache abgeleitet, dass der betroffene Personenkreis voll erwerbsgemindert und demnach „per definitionem“ nur in der Lage ist, weniger als 15 Stunden wöchentlich eine Erwerbstätigkeit zu Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auszuüben. Der Arbeitgeber zahlt die restlichen 30 % des Tariflohns, die für das reale Arbeitsvermögen der behinderten Person stehen. Der Betrieb erhält zudem eine Pauschalleistung von 300 € monatlich aus der Ausgleichsabgabe, auch bei Teilzeitbeschäftigungen. Die Arbeitgeber sind für die Beitragszahlungen in die Sozialversicherung verantwortlich.

Beispielrechnung:

Bruttoentgelt	1.200 €
Arbeitgeberbruttokosten (inkl. mtl. KV, PV und RV-Anteile)	1.418 €
davon Arbeitgeberanteil (30%)	426 €
davon Budget für Arbeit (max. 70%)	693 €
Pauschalleistung aus Ausgleichsabgabe	300 €

Die Gesamtleistung des Budgets im Einzelfall soll die Kosten nicht übersteigen, die dem Sozialhilfeträger in einer WfbM entstehen. Ein weiterer Vorteil und Anreiz für die Arbeitgeber besteht darin, dass ihnen für eine Budgetbeschäftigung von der Agentur für Arbeit zwei Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet werden. Ggf. können sie also Kosten der Ausgleichsabgabe verhindern oder verringern.

Im Falle eines Scheiterns ist eine Rückkehr in die WfbM mit Empfehlung des Fachausschusses möglich.

b) Erfahrungen mit dem Projekt

- WfbM-Beschäftigte können auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten
- Arbeitgeber sind grundsätzlich bereit, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen und deren Arbeitsleistung entsprechend zu vergüten
- Die Kapazität des IFD reicht nicht aus, WfbM-Beschäftigte am Arbeitsplatz außerhalb der WfbM zu begleiten und zu unterstützen
- Der Nachteilsausgleich für Arbeitgeber ist wichtig und erforderlich- Gewährung sollte möglichst unbürokratisch, transparent und zeitnah erfolgen

- Die Budgetnehmer sind während der Erprobungsphase voll erwerbsgemindert i.S. der Rentenversicherung, Anwartschaften der Erwerbsminderungsrente bleiben erhalten
- Rückkehr in die WfbM ist möglich und sichergestellt
- von Mrz. 06- Aug 07 insg. 30 Budgetnehmer, 70.000 € Einsparung beim Kostenträger in der Eingliederungshilfe³¹
- Fraglich: Wie können bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die sozialen Beziehungen gesichert und die Freizeit der Menschen mit Behinderung gestaltet werden?

1.2 FBI- FACHKRÄFTE FÜR BETRIEBLICHE INTEGRATION IM SAARLAND

Im Saarland startete im Jahr 1998 das Modellprojekt „Fachkräfte für betriebliche Integration“. Das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales als zuständiger Eingliederungshilfeträger im Bundesland Saarland schließt mit den beteiligten Werkstätten eine gesonderte Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung nach § 75 SGB XII ab. Die Vereinbarung zielt auf die Integration von Teilnehmer/-innen des Berufsbildungsbereiches und von Mitarbeitern des Arbeitsbereiches von Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zur Umsetzung der Vereinbarung werden von der WfbM systematische und kontinuierliche Fördermaßnahmen angeboten. Zur Leistungserbringung beschäftigt die WfbM zusätzlich zu dem übrigen Fachpersonal Fachkräfte für betriebliche Integration (Fbi).

Das Projekt umfasst viele einzelne Schritte, die im Folgenden kurz dargestellt werden:

- Vor dem eigentlichen Projektstart erfolgt eine Vermittlungseinschätzung durch die Erstellung eines Persönlichen Profils (Erfassung des schulischen und beruflichen Werdegangs, Lebenssituation, Leistungsfähigkeit in der Werkstatt, soziale Kompetenzen, Ermittlung von Stärken und Talenten etc.)
- Die für das Projekt ausgewählten WfbM-Beschäftigten werden durch integrationsvorbereitende Maßnahmen im Rahmen von Seminaren der Fbi auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet (z.B. zum Verhalten am Arbeitsplatz, in den Pausen, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Konfliktlösung, Bewerbertraining etc.). Im Rahmen dieser Maßnahmen wird der WfbM-Beschäftigte auch darüber beraten, welche Chancen und Konsequenzen bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedeutsam sind.

³¹ Vgl. ISB (2008), Seite 336.

- Zur Vorbereitung werden WfbM-interne Praktika in anderen Arbeitsbereichen angeboten und passende externe Praktika akquiriert, um realistische Arbeitsbedingungen und -abläufe erproben und weiterentwickeln zu können. Die Fbl ist regelmäßig vor Ort und kooperiert eng mit dem Betrieb. Während der Praktikumszeit erhalten die Teilnehmer als Motivation einen Bonus von zusätzlich 50 € zu ihrem Werkstattlohn. Die externen Betriebspraktika dauern zwischen einem und sechs Monaten.
- Nach der erfolgreichen Durchführung einiger Praktika wird gezielt nach einem passenden Arbeitsplatz für die Teilnehmer gesucht. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Mensch mit Behinderung wird ein Arbeitsvertrag geschlossen. Mit Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags endet die Zuständigkeit des Fbl, der Integrationsfachdienst übernimmt dann die weitere Betreuung am Arbeitsplatz.

Das Angebot des saarländischen Fbl geht von folgenden Eckdaten aus:

- Die Fbl vermitteln Werkstattbeschäftigte und Teilnehmer/-innen des Berufsbildungsbereiches in Praktika und sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse. Es werden tarifliche oder ortsübliche Löhne gezahlt.
- Die Sollquote der Vermittlungen liegt derzeit bei drei Vollvermittlungen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis je Vollzeitstelle pro Fbl und Jahr.
- Vermittelte Werkstattbeschäftigte haben beim Scheitern des Arbeitsversuches oder auf eigenen Wunsch innerhalb von drei Jahren nach Vermittlung ein begründungsfreies Rückkehrrecht in die WfbM.
- Die Lohnkosten der vermittelten Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse werden finanziell gefördert, und zwar drei Jahre lang mit einer Staffelung von 90 – 70 – 50 % vom Arbeitgeberbrutto und einer unbefristeten Mehrfachanrechnung auf fällige Zahlungen des Betriebes im Rahmen der Ausgleichsabgabe. Bei Vorliegen außergewöhnlicher Belastungen kann das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitrahmen hinaus durch das Integrationsamt mit Lohnkostenzuschuss und Arbeitsassistenz gefördert werden.³²

Finanziert wird das Projekt durch das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales Saarland mit einem Grundbetrag von 30.000 € je geschaffene Fbl-Vollzeitstelle in den Werkstätten und zuzüglich 13.000 € Erfolgspauschale je Vermittlung. Bei einer Rückkehr

³² Vgl. ISB (2008), Seite 378-379.

innerhalb der ersten drei Jahre müssen 25% des Vermittlungsbetrags von der Werkstatt zurückgezahlt werden (Bonus-Malus-System).³³

b) Erfahrungen mit dem Projekt

Zwischen 1998 und 2006 wurden insgesamt 416 Teilnehmer betreut. 77 der WfbM-Beschäftigten konnten in ein Arbeitsverhältnis (34 unbefristet) oder eine Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Zahl der Integrationen hat sich auf eine Fallzahl von acht bis elf Menschen mit Behinderung pro Jahr eingependelt.

1.3 IFS-PROJEKT SPAGAT IN ÖSTERREICH (MENTORENPROJEKT)

a) Kurzvorstellung des Projekts

Im Land Vorarlberg in Österreich wird seit 1999 das Projekt Spagat durchgeführt, das Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg zu einem integrativen Arbeitsplatz unterstützt.

Das Prinzip des Projekts ist die intensive Begleitung von Menschen mit Behinderung an ihrem integrativen Arbeitsplatz. Für jeden Spagat-Teilnehmer wird eine innerbetriebliche Ansprechperson (Mentor) gesucht. Dieser Mentor steht dem Spagat-Teilnehmer im Arbeitsalltag zur Seite und hilft bei auftretenden Problemen. Konkrete Aufgaben des Mentors/der Mentorin können sein, bei der Planung von Dienstplänen unterstützend zur Seite zu stehen, das Thema Hygiene anzusprechen, über die Pausenordnung aufzuklären, zur Einhaltung von Vereinbarungen anzuregen oder Alltagsrituale und Hilfsmittel herzustellen.

Der zweite wesentliche Baustein des Projekts ist die Persönliche Zukunftsplanung. Durch die intensive Zusammenarbeit von Menschen mit Behinderung und deren Unterstützungskreis (Lehrer, Eltern, Familie, Freunde etc.) entstehen unterschiedliche Ideen und Sichtweisen zur Lebensplanung eines Menschen mit Behinderung. Das Konzept dient der personenzentrierten und selbstbestimmten Lebensplanung von Menschen mit Behinderung und wird möglichst unabhängig von den bestehenden Systemen, Einrichtungen und Angeboten gesehen.^{34,35}

Die Bezahlung an den Menschen mit Behinderung wird zum Teil von dem Arbeitgeber und zum Teil vom Land Vorarlberg übernommen. Das heißt, der Betrieb bezahlt dem Menschen mit Behinderung ganz regulär das monatliche Gehalt und erhält vom Land Vorarlberg zwei Arten

³³ Vgl. ISB (2008), Seite 380-382.

³⁴ Vgl. IFS (2013).

³⁵ Vgl. HaJu (2010), Seite 67-68.

von finanziellen Zuschüssen: Zum einen wird ein Lohnkostenzuschuss entsprechend der Leistungseinschränkung der Person mit Behinderung bezahlt, zum anderen erhält der Betrieb einen Mentorenzuschuss entsprechend den zusätzlich benötigten Stunden des Mentors zur Betreuung/Arbeitsbegleitung des Menschen mit Behinderung.³⁶

b) Erfahrungen mit dem Projekt

Der anfänglich sehr hohe Unterstützungsbedarf in der Einlern- und Kennenlernphase reduziert sich im Laufe der Zeit und mit zunehmender Routine und Sicherheit. Die Tätigkeiten der Mentoren unterscheiden sich oftmals voneinander und ergeben sich individuell und auf die Person zugeschnitten.

Die Leistungseinschränkung der Menschen mit Behinderung ist erfahrungsgemäß sehr hoch und liegt bei ca. 80-90%, d.h auch der Lohnkostenzuschuss beträgt oftmals auch 80-90% der tatsächlichen Lohnkosten des Arbeitsplatzes. Wenn beispielsweise der Mensch mit Behinderung nur 20% der Arbeitsleistung erbringen kann, so bezahlt der Betrieb genau diese 20% und die restlichen 80% bezahlt das Land Vorarlberg.

Insgesamt wurden sehr gute Erfahrungen mit dem Projekt Spagat gemacht, die Ergebnisse zeigen allerdings, dass hauptsächlich Vermittlungen in Teilzeit-Arbeitsplätze erfolgt sind und die Kosten für die Teilnehmer insgesamt 30% günstiger sind als die Kosten für die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.³⁷

1.4 SOZIALRAUMORIENTIERUNG IN DER BEHINDERTENHILFE MIT DEM SCHWERPUNKT DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN IM LANDKREIS KARLSRUHE

a) Kurzvorstellung des Projekts

Kern des Projektes ist eine modellhafte Umsetzung von Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe in drei Gemeinden des Landkreises Karlsruhe. Projektinhalt ist in erster Linie die offensive Gewinnung von wohnortnahen Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung, um eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bereitzustellen. Hierfür soll eine verbindliche, nachhaltige und strukturierte Vernetzung aller Beteiligten entstehen.³⁸

³⁶ Vgl. HaJu (2010), Seite 95.

³⁷ Vgl. HaJu (2010), Seite 96.

³⁸ Vgl. KVJS (2012), Seite 9.

b) Erfahrungen mit dem Projekt

Im Jahr 2012 nahmen drei junge Menschen mit Behinderung am Projekt teil, die im Rahmen von Praktikumsverhältnissen tageweise bei Dienstleistungsunternehmen oder Betrieben beschäftigt sind. Alle Teilnehmer/innen werden bei ihrer Teilhabe am Arbeitsleben von Assistent/innen unterstützt. Zudem besteht Kontakt zu mehreren Schüler/innen, die Interesse an einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zeigen, deren individuelle Hilfeleistungen allerdings noch zu erarbeiten sind.

Die Erfahrungen nach einem Jahr Projektlaufzeit zeigen, dass der größte Zeitbedarf des Projekts die unmittelbare Netzwerkarbeit und die Kooperationen mit den Akteuren im Sozialraum ausmachen (insgesamt 46%).

Bei der Gewinnung von Arbeitgebern wurde ersichtlich, dass es wichtig ist, den Unternehmen ausreichend Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, den Unterstützungsmöglichkeiten etc. bei der Einstellung eines Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen und sie umfassend zu beraten. Als äußerst wichtig wird angegeben, dass eine konkrete Ansprechperson genannt wird, die kontinuierlich und- wenn in Problemlagen nötig- kurzfristig für Unterstützung und Fragen zur Verfügung steht.³⁹

1.5 NEW WORK GIEBEN

Das Projekt New Work definiert sich als ein berufliches Qualifizierungsprojekt für Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf. Gerichtet ist die Maßnahme an in einer WfbM tätige Menschen mit dem Wunsch nach beruflichen Veränderungen, an Schulabgänger, an Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen. Für die Teilnahme am Projekt ist es Voraussetzung, dass sich die teilnehmenden Personen selbstständig im öffentlichen Raum bewegen und selbstständig Praktikumsbetriebe und Projekträume aufsuchen können.

Wenn notwendig, wird ein Fahrtraining angeboten. Zudem sollten sich die Teilnehmer über die Anforderungen im Projekt bzw. im neuen Arbeitsfeld bewusst sein.

Das Projekt zielt darauf, dem beschriebenen Personenkreis eine Wahlmöglichkeit zwischen WfbM und einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten. Innerhalb des Projekts werden drei Schwerpunktbereiche für eine mögliche Qualifizierung angeboten: Zum einen die Qualifizierungsmöglichkeit zum Helfer in der Hauswirtschaft, zum anderen eine

³⁹ Vgl. KVJS (2012), Seite 30.

Qualifizierungsmöglichkeit im Bereich der Gebäudereinigung; eine dritte Qualifizierungsmöglichkeit stellt der Arbeitsbereich "Dienstleistungen im Verkauf und Lager" dar. Langfristiges Ziel des Projekts ist es, Vorurteile gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung abzubauen und dauerhaft Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern.

Die Teilnehmer des Projekts absolvieren langfristige Betriebspraktika in den jeweiligen Bereichen, die durch das Personal des Projekts begleitet werden. Innerhalb des Praktikumsbetriebs dienen Mentoren als Ansprechpersonen für die sich im Praktikum befindenden Personen, aber auch für das Projektpersonal. Bei Bedarf erhalten die Teilnehmer eine vom Projekt gestellte Arbeitsbegleitung im Betrieb. Das Projektpersonal sowie die Mentoren kooperieren miteinander, erarbeiten und kontrollieren die individuellen Qualifizierungspläne der teilnehmenden Personen im Projekt. Auch eine Zusammenarbeit mit Institutionen, Angehörigen oder Betreuern wird bei Bedarf initiiert. Ziel der (Langzeit-) Praktika ist es, grundlegende Kenntnisse im jeweiligen Arbeitsbereich zu erlangen, so dass eventuell ein Arbeitsverhältnis im jeweiligen Betrieb entsteht.

Neben der Qualifizierung im Betrieb findet für die Teilnehmer einmal wöchentlich ein Schultag in den Projekträumen statt. Während der Schulung geht es um die Vermittlung des für die jeweilige Tätigkeit notwendigen Fachwissens. Hierbei wird darauf geachtet, jeder teilnehmenden Person ein individuell angepasstes Unterrichtsangebot zu erstellen. Ein wesentlicher Bestandteil des Unterrichts ist die Vermittlung von Sozialkompetenzen und Schlüsselqualifikationen für die Arbeit innerhalb des Betriebs und die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten sowie dem weiteren Personal im Betrieb. Zusätzlich zu den Unterrichtstagen werden den Teilnehmern Schulungsblöcke zu relevanten Themen angeboten. Insgesamt wird durch eine enge Vernetzung mit Behörden und interdisziplinärer Zusammenarbeit versucht, sowohl für die teilnehmenden Personen als auch für das Projekt eine langfristige Etablierung zu erreichen und eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

b) Erfahrungen mit dem Projekt

Das Projekt New Work startete am 1. Oktober 2005 und endete am 31. Dezember 2007. Seitdem läuft ein ähnlich konzipiertes Projekt „New Work II“. In dem genannten Projektzeitraum haben 26 Personen an der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen. Jeweils neun Personen (also jeweils ein gutes Drittel) brachen die Maßnahme ab bzw. wurden in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt. Bei acht Personen (also einem knappen Drittel) erwies sich eine weitere Förderung als notwendig. Die neun vermittelten Beschäftigungsverhältnisse verteilten sich auf vier reguläre Beschäftigungsverträge, jeweils zwei „Mischerbeitsplätze“ und

Beschäftigungsverträge mit der WfbM (Letzteres bedeutet: befristet für ein Jahr mit Zusage für die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis) sowie ein Außenarbeitsplatz der WfbM. Bei den „Mischarbeitsplätzen“ handelt es sich um WfbM-Mitarbeiter/-innen, die einige Tage in der Woche in der WfbM (zu der sie arbeitsrechtlich weiter gehören) und einige Tage in der Woche in einem herkömmlichen Betrieb arbeiten. Die genauen Bedingungen werden mit der Fachkraft für berufliche Integration (Fbi), dem Betrieb und der betreffenden Person ausgehandelt.

Die durchschnittliche Qualifizierungsdauer der vermittelten Teilnehmer betrug 542 Tage (1,5 Jahre); das Minimum waren 272 und das Maximum 821 Tage. Dass die Zahl der benötigten Praktika und die Dauer der benötigten Qualifizierung sehr unterschiedlich sein kann, war eine der aus dem Projekt gelernten „Lektionen“. Folgende sechs weitere Erkenntnisse wurden genannt:

- Die Motivation hinsichtlich des Erreichens des Projektziels (Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt) ist sehr unterschiedlich, aber auch sehr wichtig.
- Die heterogene Zusammensetzung der Gruppe mit Menschen sowohl mit „geistiger Behinderung“ als auch mit Menschen mit „psychischer Erkrankung“ ist zwar nicht immer einfach, bietet aber besondere Chancen für die Teilnehmer.
- Für einen erfolgreichen Abschluss ist eine intensive Betreuung des Praktikums äußerst wichtig.
- Um die Arbeitsleistung und Motivation längerfristig, also auch über die Vermittlung hinaus zu erhalten, ist eine Nachbetreuung sehr wichtig. Es ist die Frage, ob die Möglichkeiten des IFD für jede Person ausreichend sind.⁴⁰

⁴⁰ ISB (2008), Seite 361-364.

2 ZUSAMMENFASSUNG DER ERFAHRUNGEN UND ERKENNTNISSE AUS DEN PROJEKTEN

2.1 WICHTIGE VORAUSSETZUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Unternehmen	
Grundsatz	Unternehmen sind grundsätzlich bereit, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen
Finanzieller Anreiz	Ausgleich für die Minderleistung des MmB ist wichtig
Gewinnung von Unternehmen	Good-Practice-Beispiele aufzeigen, Hemmungen abbauen durch Infoveranstaltungen etc.
Beratung	Beratung und Unterstützung bei allen Fragen und Schwierigkeiten wünschenswert (eine konkrete Ansprechperson)
Information	Ausreichend Information zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Kündigungsschutz, Arbeitsplatzanpassung etc.
Enge Begleitung	Betreuung des MmB durch IFD oder einen innerbetrieblichen Mentor bzw. Arbeitsassistenten ist wichtig, enge Begleitung bei allen Fragen und Problemen wünschenswert

2.2 WICHTIGE VORAUSSETZUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Menschen mit Behinderung	
Motivation	Menschen mit Behinderung wünschen sich eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM
Rückkehrmöglichkeit	Die Rückkehr in die WfbM muss gewährleistet sein
Vorbereitung	Eine intensive Vorbereitung auf den Übergang ist sehr wichtig (auch Eltern und Angehörige miteinbeziehen), der Prozess muss ausreichend geplant sein
Information	Die Schüler und WfbM-Beschäftigten müssen ausreichend über die Übergangsmöglichkeiten informiert werden, um Hemmungen und Ängste abzubauen
Anreiz	Finanzieller Anreiz als Motivation denkbar, aber eher unpraktikabel
Enge Begleitung	Eine konkrete Ansprechperson (Mentor, Arbeitsassistent) im Betrieb (vor allem in der Einlernphase) sehr wichtig
Rechtlicher Status	Status als voll erwerbsgemindert, Rentenanwartschaften sollten (zumindest während der Probephase) weiterhin bestehen
Freizeit/Soziale Beziehungen	Freizeitgestaltung bei Ausgliederung aus der WfbM-entsprechende Angebote sollten geschaffen werden

2.3 ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Rahmenbedingungen	
Netzwerk	Zusammenarbeit der einzelnen Beteiligten ist sehr wichtig, ein regionales Netzwerk (Schulen, WfbM, Bundesagentur für Arbeit, Eingliederungshilfeträger, IHK, HWK) ist von großer Bedeutung (auch im Zuge der Sozialraumorientierung)
Planung	Alle zukünftigen Projektteilnehmer müssen von Anfang an in den Prozess miteinbezogen werden
Nachbetreuung	Die Betreuung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers muss auch nach der erfolgreichen Vermittlung gewährleistet sein (Aufbau eines funktionierenden Systems)

2.4 ANALYSE EINZELNER MAßNAHMEN

- Budget für Arbeit Rheinland-Pfalz

Pro	Contra
Individuelle Vereinbarungen möglich	Hoher Verwaltungsaufwand für die Gewährung des Persönlichen Budgets (Aufwand muss verringert werden, ansonsten hemmender Faktor für Unternehmen und MmB)
Sehr hohe Einsparungen möglich	Betreuung durch den IFD- Kapazitäten reichen nicht aus- Intensive Betreuung am Arbeitsplatz erforderlich (Arbeitsassistent/Mentor)

- Fbl- Fachkräfte für betriebliche Integration im Saarland

Pro	Contra
Fbl sind an die WfbM angegliedert- direkter und kontinuierlicher Kontakt zu Beschäftigten möglich	Fbl sind an die WfbM angegliedert- Ziel der Einrichtung ist nicht vorrangig die Vermittlung von Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Erhalt fitter MA, da WfbM auch wirtschaftliches Unternehmen)
Persönliches Profil wird erstellt, Intensive Vorbereitung in der WfbM	Verantwortung für Projekterfolg liegt überwiegend bei der Einrichtung
	Hohe Kosten für die Schaffung der Fbl-Stelle (30.000 € pro Jahr + 13.000 € pro Vermittlung)

- IfS-Projekt Spagat in Österreich

Pro	Contra
Direkte Begleitung am Arbeitsplatz durch innerbetrieblichen Mentor (keine Exklusion durch die Einbindung eines externen Jobcoaches)	Arbeitsausfall des Mentors für die Betreuung des MmB muss ausgeglichen werden (zusätzliche Kosten)
Persönliche Zukunftsplanung mit Eltern, Lehrern, Freunden etc. hat einen verbindlichen und motivierenden Charakter (Vereinbarung konkreter Ziele und Maßnahmen)	Hoher Aufwand für das Verfahren der Persönlichen Zukunftsplanung
Initiative von Betroffenen wird gestärkt, die Wünsche und Vorstellungen des MmB werden verstärkt berücksichtigt	

- Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe mit dem Schwerpunkt der Teilhabe am Arbeitsleben im Landkreis Karlsruhe

Pro	Contra
Suche und Schaffung von wohnortnahen Arbeits- und Praktikumsplätzen sehr zielführend	Netzwerkarbeit sehr zeit- und kostenintensiv
Aufbau eines strukturierten und nachhaltigen Netzwerks im Sozialraum	Engagement aller Beteiligten von entscheidender Bedeutung für den Erfolg des Projekts

- New work Gießen

Pro	Contra
Viele Praktika werden ermöglicht	Qualifizierung der MmB nur in drei Schwerpunktbereichen möglich
Wöchentlicher Schulungstag für alle Projektteilnehmer	Sehr lange Qualifizierungsphase von 1,5 Jahren

F HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der vorangehenden Analysen werden nun Handlungsempfehlungen ausgearbeitet, die an die Gegebenheiten vor Ort und die vorgestellten Projektideen anknüpfen. Dieser Abschnitt setzt sich sowohl aus drei Projektideen, als auch der Verbesserung und dem Ausbau bestehender Verfahren zusammen.

1 PROJEKTIDEEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

Im ersten Teil werden drei Modelle vorgestellt, die jeweils einzelne Bausteine der zuvor dargestellten Projekte enthalten. Im zweiten Abschnitt werden die für den Erfolg der Maßnahmen notwendigen Rahmenbedingungen abgesteckt und Gestaltungsmöglichkeiten vorgestellt.

1.1 PROJEKTIDEE 1: DAS MENTORENMODELL

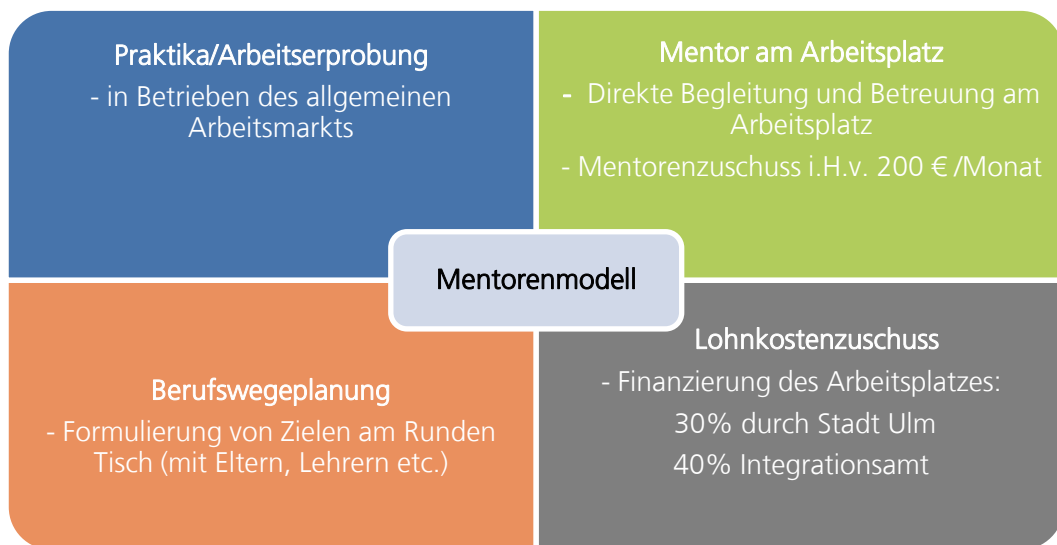


ABBILDUNG 6: BAUSTEINE DES MENTORENMODELLS

Die erste Projektidee bezieht vor allem die Bausteine des österreichischen Projekts Spagat mit ein. Grundsätzliches Prinzip ist die Ausbildung von innerbetrieblichen Mitarbeitern, die als Mentoren der Arbeitnehmer mit Behinderung agieren. Die direkte und intensive Begleitung am Arbeitsplatz und der Aufbau einer gewissen Vertrauensbasis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sind oftmals entscheidende Voraussetzung für das Zustandekommen und Bestehen eines langfristigen Arbeitsverhältnisses.

Ziel ist es, am Arbeitsplatz einen Mitarbeiter des jeweiligen Betriebes zu bekräftigen, der den Menschen mit Behinderung bei Eingewöhnung, Einarbeitung am Arbeitsplatz und einer stabilen Verankerung am Arbeitsmarkt unterstützt. Der Mentor leistet Unterstützung für den Menschen mit Behinderung, indem er in beruflichen Belangen berät und bei der Orientierung hilft. Er ist Ansprechperson für den jungen Menschen, weshalb er über ein umfangreiches Wissen und berufliche Erfahrung, sowie soziale Kompetenzen verfügen sollte. Konkrete Aufgaben des Mentors können sein, bei der Planung von Dienstplänen unterstützend zu Seite zu stehen, das Thema Hygiene anzusprechen, über die Pausenordnung aufzuklären, zur Einhaltung von Vereinbarungen anzuregen oder Alltagsrituale und Hilfsmittel herzustellen.⁴¹

Die Personen, die sich im Betrieb/Unternehmen bereit erklären, diese Mentorentätigkeit zu übernehmen, werden intensiv auf die Aufgabe vorbereitet und erhalten spezielle Schulungen zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen, der Arbeitsbegleitung etc. Zudem erhält jeder Mentor einen Zuschuss i.H.v. monatlich 200 €, der entweder direkt an den Mentor oder an den Arbeitgeber bezahlt wird, der insgesamt 400 € erhält und 200 € einbehält, um den Arbeitsausfall des Mentors abzudecken.

Das Projekt beginnt mit der Berufswegeplanung in Zusammenarbeit mit dem Schüler, den Eltern, Geschwistern, Lehrern, evtl. Freunden etc. Im Rahmen der Berufswegeplanung wird ein Fähigkeitsprofil erstellt, das die Vorlieben, Stärken und Begabungen des Menschen mit Behinderung erfasst und die möglichen Arbeitsfelder definiert. Auf Grundlage dessen werden Arbeitgeber für die Schnupperphase gesucht, die zu dem Fähigkeitsprofil passen.

Danach erfolgt eine zweiwöchige Schnupperphase in einem oder mehreren Betrieben. In dieser realen Arbeitssituation kann eine Einschätzung gemacht werden, ob die gemeinsam formulierten Arbeitsfelder tatsächlich in Frage kommen. Es wird in diesen Schnuppertagen neben dem Einüben der Tätigkeiten auch abgeschätzt, in welchem Ausmaß eine Anstellung für den Betrieb vorstellbar ist. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, den jungen Menschen mit Behinderung kennenzulernen. Wenn die Schnuppertage für alle Beteiligten positiv verlaufen, sodass sich jeder ein Arbeitsverhältnis vorstellen kann, besteht am ehesten die Möglichkeit, dass sich daraus eine Probezeit und später ein integrativer Arbeitsplatz entwickelt, wovon Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber profitieren sollen.

⁴¹ Vgl. HaJu (2010), Seite 94.

Nach der Schnupperphase beginnt eine dreimonatige Arbeitserprobung in einem Betrieb, in dem sich der Mensch mit Behinderung und der Arbeitgeber ein Anstellungsverhältnis vorstellen können. In dieser Probezeit werden verschiedene Rahmenbedingungen und günstige Faktoren abgeklärt. Der Arbeitsplatz wird an den Menschen mit Behinderung angepasst, z.B. durch spezielle Hilfsmittel, durch die Festlegung der Arbeitszeiten, durch den Abbau architektonischer Barrieren etc. Die Arbeitserprobungsphase dient auch dazu, einen geeigneten und potentiellen Mentor im Betrieb zu finden, der in seine neue Tätigkeit eingeführt wird.

Bei einer anschließenden Anstellung des Menschen mit Behinderung erhält der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss i.H.v. insgesamt maximal 70% des Arbeitsentgelts (30% durch Stadt Ulm, 40% durch Integrationsamt), sowie den Mentorenzuschuss.

Die Aufgaben des zuständigen Projektkoordinators könnten sich wie folgt gestalten:

- Konstituierung der Unterstützernetze, Moderation der Berufswegeplanung und aller weiterer Treffen im Unterstützernetz.
- Vernetzung der Information untereinander und nach außen.
- Persönliches Kennenlernen der Wohn-, Lebenssituation und Bezugspersonen bei jedem Menschen mit Behinderung
- Begleitung der Jugendlichen während ihres letzten Schuljahres, z.B. Kennenlernen der Schulsituation, Beteiligung an berufsbezogenen Unterrichtsthemen und Projekten.
- Begleitung der Menschen mit Behinderung in der Schnupperphase und Arbeitserprobung
- In Kooperation mit den Mitgliedern der Unterstützernetze: Eruiierung beruflicher Möglichkeiten im privaten und öffentlichen Umfeld eines jeden Menschen mit Behinderung
- Dokumentation und Sammlung aller Kriterien und Informationen zum Entwicklungsbericht jedes Menschen mit Behinderung
- Begleitung während der Arbeitserprobung ‚training on the job‘, Wahrnehmung von Belastungsgrenzen, Betriebsatmosphäre, Arbeitsplatzentwicklung und -anpassung usw.).
- Krisenintervention und Prozessverantwortung für die langfristige Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses.
- Zusammenarbeit mit dem Mentor, um auftretende Schwierigkeiten vor Ort zu lösen.

Fraglich ist, ob dieses Projekt ausgeschrieben und an einen Träger der Behindertenhilfe vergeben werden kann. Mit einer finanziellen Bezuschussung durch die Stadt Ulm könnten Projektinhalte und Umsetzungsideen gemeinsam gestaltet werden.

1.2 PROJEKTIDEE 2: DAS BUDGETMODELL

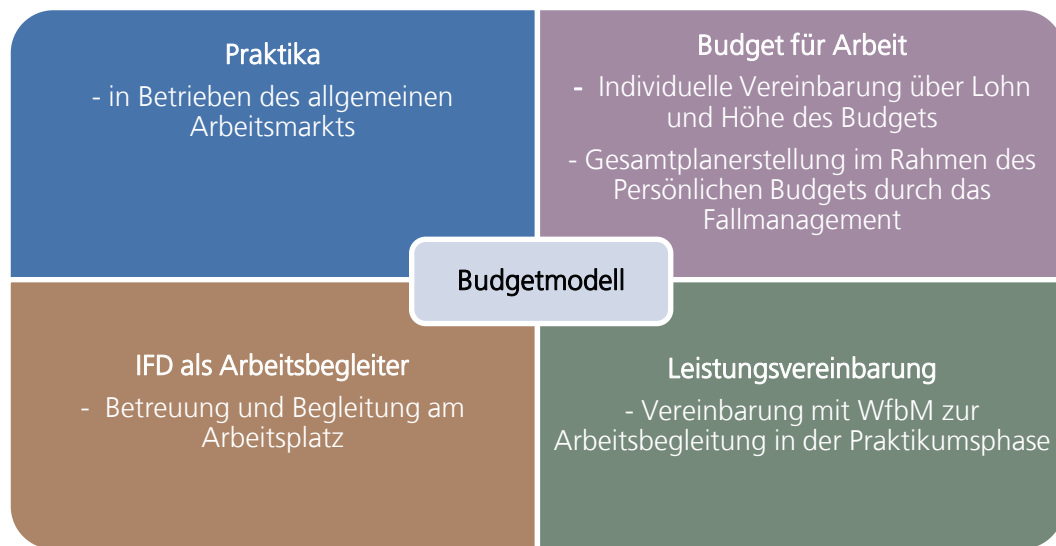


ABBILDUNG 7: BAUSTEINE DES BUDGETMODELLS

Das Budgetmodell setzt sich aus den Bausteinen des Budgets für Arbeit, einer Leistungsvereinbarung mit der WfbM, verschiedenen Praktika und der Arbeitsbegleitung durch den IFD zusammen.

Da das Budget für Arbeit dem Grunde nach eine Leistung der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII darstellt, erfasst es den Personenkreis, der voll erwerbsgemindert ist. Konkret sind dies die Menschen mit einer Behinderung, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder nach Abschluss des Eingangs- und Berufsbildungsbereiches eine Empfehlung des Fachausschusses für den Arbeitsbereich haben.

Die Teilnahme an dem Projekt ist für den betroffenen Personenkreis freiwillig, da dem Grunde nach der Anspruch auf eine teilstationäre Leistung in der WfbM nach § 54 Abs. 1 i.V. mit 41 SGB IX fortbesteht. Dem entsprechend findet eine Heranziehung aus Einkommen und Vermögen nach § 92 Abs. 2 Satz 2 SGB XII nicht statt, ebenso werden Unterhaltsforderungen nach § 94 Abs. 3 Nr. 2 SGB XII nicht geltend gemacht. Bei einem Scheitern des Arbeitsverhältnisses ist sichergestellt, dass die Rückkehr in die Werkstatt erfolgt. Dies gibt dem betroffenen Menschen ein hohes Maß an sozialer Sicherheit.

Das Arbeits- und Tarifrecht wie bei jedem anderen Arbeitnehmer anzuwenden. Somit sind auch die maßgeblichen Tariflöhne vertraglich zu vereinbaren, die sich in der Regel bei dem angesprochenen Personenkreis auf niedrigem Niveau im Helfer- und Anlernbereich bewegen. Beispielhaft sind die Tariflöhne im Maler und Lackiererhandwerk mit rund 1.230 €, im Hotel-

und Gaststättengewerbe mit rund 1.220 € oder im Garten- und Landschaftsbau mit rund 1.324 € als monatlicher Bruttolohn zu nennen.

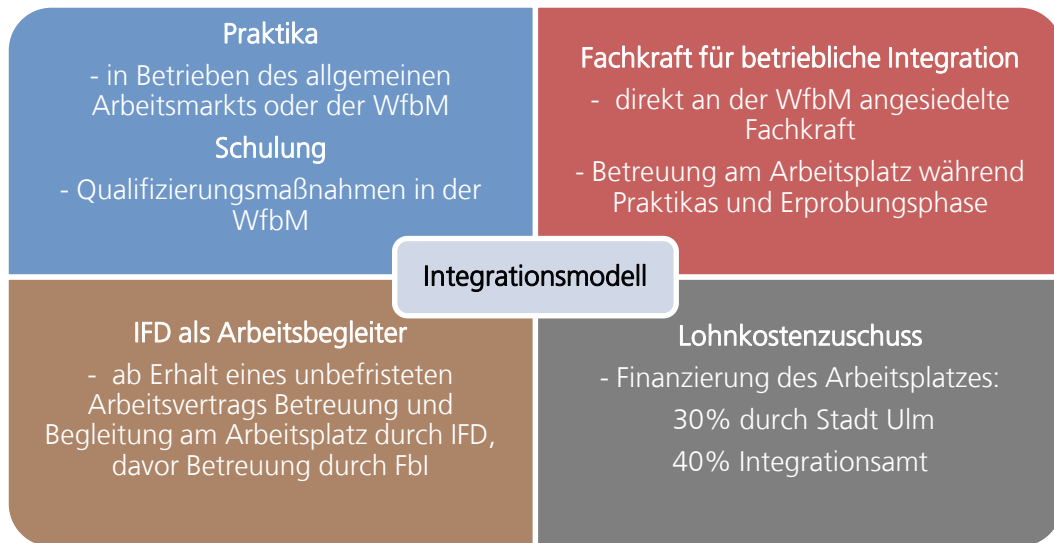
Das Projekt gliedert sich in die Klärungsphase, in der der Sozialdienst der WfbM geeignete Beschäftigte nennt, für die ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und das Budget für Arbeit in Frage kommt. Die genannten Personen setzen sich zusammen mit dem Sozialdienst der WfbM, dem Fallmanagement der Eingliederungshilfe, dem IFD und ggfs. den Eltern zusammen, um Stärken und Vorstellungen des Menschen mit Behinderung zu ermitteln. Das Fallmanagement der Eingliederungshilfe erstellt daraufhin einen Eingliederungsplan, in dem konkrete Ziele, Arbeitsfelder, Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Der IFD wird beauftragt, auf das persönliche Profil des Menschen mit Behinderung passende Arbeitgeber zu suchen.

Nach erfolgreicher Unternehmensakquise erfolgt vorerst eine längerfristige Praktikumsphase, die mind. drei Monate dauern sollte. In dieser Zeit können sich potentielle Arbeitgeber ein umfangreiches Bild über die Leistungsfähigkeit, das Sozialverhalten und auch die Behinderung machen, um einzuschätzen, ob ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vereinbart werden kann. Über diesen Weg können sich auch Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingewöhnen und sich ein Bild von der bestehenden Situation machen. Die Arbeitsbegleitung während der Praktikumsphase erfolgt durch den Sozialdienst der WfbM und die Eingliederungshilfeleistung wird weiterhin an die WfbM gewährt.

Ist der Arbeitgeber bereit, einen Arbeitsvertrag mit dem Menschen mit Behinderung abzuschließen, kommt das Budget für Arbeit zum Tragen. Es wird individuell in jedem Einzelfall vereinbart, in welcher Höhe das Budget ausbezahlt wird. Die Höhe sollte die Kosten eines Werkstattplatzes jedoch nicht übersteigen. Im Zuge der Gewährung des Budgets wird erneut ein Gesamtplan mit dem Fallmanagement der Eingliederungshilfe erstellt, der wesentliche Ziele enthält und regelmäßig überprüft und aktualisiert wird.

Problem des Budgetmodells: In Baden-Württemberg wird das Persönliche Budget für Arbeit momentan noch kaum in Anspruch genommen, da sozialrechtliche Unklarheiten sowie die Frage des arbeitsrechtlichen Status des Menschen mit Behinderung nicht zufrieden stellend gelöst sind. Die Betreuung der Menschen mit Behinderung könnte eine Problematik darstellen, da die Kapazitäten des IFD in Ulm beschränkt sind.

1.3 PROJEKTIDEE 3: DAS INTEGRATIONSMODELL



Das Integrationsmodell ist vorwiegend an der WfbM angesiedelt. Hauptbestandteil des Modells sind die Fachkräfte für betriebliche Integration, denen die Hauptverantwortung für das Projekt unterliegt. Die Fachkräfte sind zuständig für die Durchführung und Begleitung von Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts und die Vermittlung von lebenspraktischen und arbeitsspezifischen Grundkenntnissen in der WfbM (Qualifizierungsangebote, Schulungen). In der Praktikums- und Erprobungsphase begleiten und betreuen die Fachkräfte die Teilnehmer intensiv am Arbeitsplatz.

Erklärt sich der Arbeitgeber nach erfolgreich durchgeführten Praktika bereit, einen Arbeitsvertrag mit dem Menschen mit Behinderung abzuschließen, wird die Gewährung eines ergänzenden Lohnkostenzuschusses abgeklärt. Die Arbeitsbegleitung an dem festen Arbeitsplatz erfolgt überwiegend durch den IFD, die Fachkräfte für betriebliche Integration der WfbM können jedoch während der Übergangsphase und ggfs. auch darüber hinaus noch punktuell für die Betreuung zuständig bleiben.

Problem des Integrationsmodells: Die Fachkräfte für betriebliche Integration sind direkt an der Werkstatt angegliedert. Ziel der Einrichtungen ist jedoch nicht vorrangig die Vermittlung der fitten Mitarbeiter in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, da gerade diese wichtige Leistungsträger sind. Die Betreuung der Menschen mit Behinderung könnte eine Problematik darstellen, da die Kapazitäten des IFD in Ulm beschränkt sind.

Im folgenden Abschnitt werden nun Vorschläge für die Optimierung der bestehenden Verfahren und Prozesse gemacht und gewisse Rahmenbedingungen abgesteckt, die als notwendiges Gerüst für den erfolgreichen Verlauf aller Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vorhanden sein sollten.

2 VERFAHRENSÄNDERUNGEN

Es werden nun einzelne Vorschläge zur Optimierung der bestehenden Verfahren vorgestellt und einzelne Lösungsansätze erarbeitet.

2.1 OPTIMIERUNG DES BERUFSWEGEKONFERENZ-VERFAHRENS

Berufswegekonferenz	
Schwachstellen	Optimierungsvorschläge
Kompetenzanalysen gehen den Fallmanagern der Stadt Ulm oft erst am Tag der BWK zu	Ergebnisse der Kompetenzanalysen müssen den Fallmanagern der Stadt Ulm mind. 1 Woche vor der BWK zugehen (Abschluss von konkreten Vereinbarungen mit den Schulen)
Einschätzung des Fallmanagers basiert nur auf: - Kompetenzanalyse - Schulbericht - Pers. Eindruck des Schülers in der BWK	Fallmanager, der an der BWK teilnimmt, besucht die Schüler vorab in der Schule, um eine erste persönliche Einschätzung treffen und die Schüler über Alternativen zur WfbM informieren zu können
Ziele sind meist nicht konkret und werden nicht schriftlich festgehalten	In der BWK werden schriftlich konkrete Ziele vereinbart, deren Umsetzung in der nächsten BWK überprüft wird
Aufgaben werden nicht klar abgesprochen	Aufgaben zur Zielerreichung und Zuständigkeiten werden abgeklärt (Praktikumsakquise durch IFD, Mobilitätstraining etc.)

2.2 OPTIMIERUNG DES FACHAUSSCHUSS-VERFAHRENS

Fachausschussverfahren	
Schwachstellen	Optimierungsvorschläge
Sachbearbeiter der Stadt Ulm nehmen an dem Fachausschuss teil	Fallmanager der Stadt Ulm nehmen an dem Fachausschuss teil
Entwicklungsberichte gehen den Sachbearbeitern nicht rechtzeitig zu- Vorbereitung auf den Fachausschuss nur begrenzt möglich	Konkrete Vereinbarungen mit den WfbM's zur Berichterstattung - Konsequenz bei fehlender oder verspäteter Berichterstattung (z.B. Leistungseinstellung)
Einschätzung der Sachbearbeiter basiert hauptsächlich auf den mündlichen und schriftlichen Berichten der WfbM zum Entwicklungsstand und -potenzial des MmB- keine persönliche Einschätzung und Meinungsbildung zum tatsächlichen Zustand und der Arbeitsleistung des MmB möglich - Fallsteuerung nur bedingt möglich	Sozialwirtschaftlich und -pädagogisch ausgebildete Fallmanager besuchen die MmB in der WfbM, um sich ein Bild von der aktuellen Arbeitssituation und dem tatsächlichen Zustand des MmB machen zu können. Die Entscheidung im Fachausschuss basiert auf einer eigenen Einschätzung des Fallmanagers der Stadt Ulm- Fallsteuerung möglich
Menschen mit Behinderung nehmen nur sehr selten persönlich an dem Fachausschuss teil	Abschluss von Vereinbarungen mit den WfbM's (regelmäßige Teilnahme der WfbM- Beschäftigten an den FA-Verfahren)
Keine konkreten Ziele werden vereinbart	Im Fachausschuss werden schriftlich konkrete Ziele vereinbart, deren Umsetzung im nächsten Fachausschuss überprüft wird

2.3 NETZWERKARBEIT

- Vorbereitung und Durchführung von Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Betriebe in der Stadt Ulm zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ (in Zusammenarbeit mit der IHK und der HWK)
- Schaffung von sozialräumlichen Netzwerken (unter Beteiligung von Unternehmen und Betrieben vor Ort, Fallmanagern, Ressourcenmanagern), Implementierung regelmäßiger Foren zum Thema „Arbeit und Behinderung“

- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Arbeit und Behinderung- Sensibilisierung der Gesellschaft (Pressemitteilungen, Erfahrungsberichte, Best-Practice-Beispiele)
- Auszeichnung von vorbildlichen Arbeitgebern in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Inklusions-Oskar)

2.4 BERATUNG UND INFORMATION

Es ist vorstellbar, in der Stadt Ulm eine zentrale Beratungsstelle zu allen Fragen rund um das Thema Behinderung aufzubauen. Erfolgreiche Beispiele hierfür sind das Landratsamt Sigmaringen und das Landratsamt Tübingen.

Es soll hier jedoch nicht nur über das Thema Arbeit, sondern allumfassend über alle Themen der Eingliederungshilfe informiert und beraten werden.

Ihre Ansprechpartner im Sozialdienst der Eingliederungshilfe:

- Carolin Steinert**
Dipl. Pädagogin
07571/102-4153
Carolin.Steinert@lrastg.de
- Katrin Vogt**
Dipl. Sozialpädagogin (BA)
07571/102-4171
Katrin.Vogt@lrastg.de
- Heiko Belsler**
Dipl. Sozialpädagoge (FH)
07571/102-4169
Heiko.Belsler@lrastg.de
- Sebastian Metzger**
B. A. Sozialwirt (Dh)
07571/102-4170
Sebastian.Metzger@lrastg.de

So erreichen Sie uns:

Beratung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung

Unser Angebot

Manchmal ist die Suche nach einer geeigneten Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderung nicht einfach.

In einer solchen Situation ist es wichtig, einen guten Wegweiser zu haben.

Wir bieten Ihnen umfassende Beratung und Unterstützung und helfen Ihnen, eine passgenaue und individuelle Lösung zu finden.

Des Weiteren informieren wir Sie über die sozialhilfrechtlichen Voraussetzungen, die notwendig sind, um Eingliederungshilfe zu erhalten.

Wir beraten Sie über...

Freizeit und Familienentlastung

Wir informieren Sie gerne über Freizeitangebote für Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten zur Entlastung von Angehörigen.

Arbeit und Tagesstruktur

Wir zeigen Ihnen auf, welche Beschäftigungsmöglichkeiten es für Menschen mit Behinderung gibt und welche Perspektiven ihr Kind nach der Schule hat.

Wohnen

Wir haben den Überblick über die unterschiedlichen Wohnformen und Wohnangebote und finden gemeinsam mit Ihnen die für Sie passende Wohnform.

Persönliches Budget

Das Persönliche Budget ermöglicht Ihnen mehr Selbstständigkeit bei der Hilfestellung. Sie können selbstwählen, wer die Leistung erbringen soll und welche Unterstützung sie benötigen.

Unser Angebot richtet sich an:

- Menschen mit Behinderung
- Angehörige von Menschen mit Behinderung
- Gesetzliche Betreuer
- Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe
- Ihre Angelegenheiten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Sie finden uns im Hauptgebäude des Landratsamts Sigmaringen auf der Ebene 2 in den Büros 222 und 223.

Landratsamt Sigmaringen
Eisenstraße 4
72488 Sigmaringen
Telefon 07571 102-4100
Fax 07571 102-1024
Internet: www.landratsamt-sigmaringen.de

Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung

Landratsamt Sigmaringen

ABBILDUNG 8: FLYER DES LANDRATSAMTS SIGMARINGEN (SOZIALDIENST EINGLIEDERUNGSHILFE)⁴²

⁴² LRAS (2013).



ABBILDUNG 9: FLYER DES LANDRATSAMTS TÜBINGEN (BERATUNGS-UND SOZIALDIENST)⁴³

Im Landratsamt Tübingen werden zum Themenbereich Arbeit beispielsweise die folgenden Fragestellungen zusammen mit den Menschen mit Behinderung und deren Familien geklärt:

- Wie geht es nach der Schule für mein Kind weiter?
- Welche Arbeitsmöglichkeiten kommen für mich in Betracht?

Diese Form der umfassenden Beratung und Information kann mit dem derzeitigen Personal im Fallmanagement des Sachgebiets Eingliederungshilfe der Stadt Ulm nicht geleistet werden.

Vereinzelt finden durchaus Beratungsgespräche auch im Bereich Arbeit statt, allerdings konzentriert sich der Großteil der Aufgaben auf den Bereich Wohnen. Ein Ausbau des Fallmanagements auf den Bereich Arbeit wäre sicherlich sinnvoll, da nur so die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zielgerichtet gesteuert werden können.

⁴³ LRAT (2013).

QUELLENVERZEICHNIS

- AM (2012)* Aktion Mensch e.V. (2012) Themenheft Inklusion-Wissen Inklusion, Bonn,
http://www.aktion-mensch.de/media/inklusion/AktionMensch_Themenheft_Inklusion.pdf.
- Andl (2012)* Andler, Nicolai (2012): Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting-Kompedium der wichtigsten Techniken und Methoden. Publicis Publishing Verlag, 4. Auflage, Erlangen.
- BA (2009)* Bundesagentur für Arbeit (2009): Qualifizierung mit Perspektive- Unterstützte Beschäftigung, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Unterstuetzte-Beschaeftigung-Arbeitnehmer.pdf>.
- BA (2012)* Bundesagentur für Arbeit (2012): Der Arbeitsmarkt in Deutschland- Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, März 2012, Nürnberg,
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2011.pdf>, aufgerufen am 24.10.12.
- BeHa (2009)* Bea, Franz-Xaver/Haas, Jürgen (2009): Strategisches Management. Lucius&Lucius Verlagsgesellschaft mbH, 5. Auflage, Stuttgart.
- BMAS (2010)* Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. BMAS, Bonn.
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf?__blob=publicationFile, aufgerufen am 10.10.12.
- BMAS (2011)* Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft- Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, BMAS, Berlin.
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf;jsessionid=2E8FB3EC8712FFEA1FA92F7387DC311D?__blob=publicationFile, aufgerufen am 10.10.12.
- BuPrä (2012)* Der Bundespräsident: Ansprache von Bundespräsident Richard von Weizsäcker bei der Eröffnungsveranstaltung der Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für

Behinderte, http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Richard-von-Weizsaecker/Reden/1993/07/19930701_Rede.html, aufgerufen am 26.10.12.

HaJu (2010) Haslberger, Julia (2010): Persönliche Zukunftsplanung im Übergang von der Schule ins Berufsleben, Diplomarbeit, Universität Wien, http://othes.univie.ac.at/9654/1/2010-04-29_0506670.pdf.

IFS (2013) IFS-Institut für Sozialdienste Vorarlberg (2013): Assistenz für Menschen mit Beeinträchtigungen, IfS-Spagat, <http://www.ifs.at/spagat.html>, aufgerufen am 11.12.12.

ISB (2008) Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (2008) Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, Berlin, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf?__blob=publicationFile.

KVJS (2004) Kommunalverband für Jugend und Soziales (2004): Grafische Übersicht über KoBV, http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Aktion_1000plus/Dokumente/Grafik-Uebersicht-KoBV.pdf.

KVJS (2011) Kommunalverband für Jugend und Soziales (2011): Fallzahlen und Ausgaben in der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII für 2010 Planungs- und Steuerungsunterstützung für die Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg. KVJS, Stuttgart. <http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/soziales-mitglieder/rundschr/2011/egh-bericht-2010.pdf>.

KVJS (2012) Kommunalverband für Jugend und Soziales (2012): Neue Bausteine in der Eingliederungshilfe, Bausteine 2.1, 2.2 und 2.4- Zwischenbericht, Freiburg, http://agp-freiburg.de/downloads/Zwischenbericht_KVJS.pdf.

KVJS (2013) Kommunalverband für Jugend und Soziales (2013): Integrationsfachdienste, <http://www.kvjs.de/schwerbehinderung/integrationsfachdienste-ifd.html>, aufgerufen am 12.03.13.

LRAS (2013) Landkreis Sigmaringen (2013) Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung- Sozialdienst, Flyer des Sozialdienstes, http://www.landkreis-sigmaringen.de/Flyer_SD_EGH_2012.pdf.

LRAT (2013) Landkreis Tübingen (2013) Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung- Beratungs-und Sozialdienst für Menschen mit Behinderung und ihre Familien,

http://www.kreis-tuebingen.de/site/LRA-Tuebingen-Internet-Root/get/1226502/beratungs_und_sozialdienst_infoblatt_lkr_tue_2012.pdf.

RMSS (2001) Rohrmann, Albrecht/McGovern, Karsten/Schädler, Johannes/Schwarte, Norbert (2001): AQUA-NetOH. Arbeitshilfe zur Qualifizierung von örtlichen Netzwerken Offener Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung. Siegen.

StL1 (2011) Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2011): Schwerbehinderte Menschen insgesamt 2011, http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/GesundhSozRecht/Landesdaten/Schwerbehinderte/SchB_03.asp, aufgerufen am 15.01.2013

StL2 (2011) Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2011): Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg mit gültigem Schwerbehindertenausweis, http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/GesundhSozRecht/Landesdaten/Schwerbehinderte/SchB_06.asp, aufgerufen am 14.03.13

StUB (2011) Stadt Ulm, Abteilung Bildung und Sport, Statistik Schülerzahlen 2011, Sonderschulen, Stand: 31.12.2011.

StUW (2012) Stadt Ulm, Wirtschaftsdaten 2010, http://www.ulm.de/wirtschaft_wissenschaft/standort/wirtschaft.4380.3076,3894,8654,3576,4380.htm, aufgerufen am 19.01.2013

WHO (2011) World Health Organization (2011) World Report on Disability. http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf, aufgerufen am 15.10.12.

UN (2012) United Nations Enable (2012). Convention and Optional Protocol Signatures and Ratifications. <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=12&pid=166>, aufgerufen am 26.09.2012.