

Anderer Leistungsanbieter für landwirtschaftliche Betriebe

HANDBUCH



Unterstützt durch:



Entwicklungsprogramm
für den ländlichen Raum
im Freistaat Sachsen
2014 - 2020

Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des
ländlichen Raums: Hier investiert Europa in die ländlichen Gebiete



GLS *Treuhand*
Zukunftsstiftung
Landwirtschaft

Heidehof
Stiftung

Impressum

Redaktion

Hochschule Mittweida

Prof. Dr. phil. Stephan Beetz

Heike Delling, M.Sc.

Marika Krüger, Dipl. Soz.-Päd. (FH)

Sonja Hoyer, Dipl. Ing. agrar (FH)

Maxi Pöttrich, B.A. Soziale Arbeit

Annika Kokott, Studentin Soziale Arbeit (B.A.)

Philemon Thümmel, Student Soziale Arbeit (B.A.)

Unter Mitwirkung von

Netzwerk alma

Sozialteam

xit GmbH

Mit freundlicher Unterstützung des
Kommunalen Sozialverbands Sachsen

Druck

Druckerei Hochschule Mittweida

Titelfoto

Gregor Schulze

Lukas Schwarmat

Layout

Madelaine Schreiber, B.A. Medienmanagement



Foto: A. Kokott

Inhaltsverzeichnis

1	Mehr Teilhabe in der Landwirtschaft	7
2	Zum Gebrauch dieses Handbuchs	9
3	Was sind Andere Leistungsanbieter?	10
3.1	Arbeitsbereich	11
3.2	Berufsbildungsbereich	12
4	ALA in der Landwirtschaft	13
4.1	Zielgruppe	13
4.2	Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft	14
4.3	Kooperationsmöglichkeiten	16
5	Erstellen eines Betriebskonzepts	19
6	Betriebswirtschaftliche Besonderheiten	23
6.1	Kostenkalkulation der Betreuung	23
6.2	Arbeitsertag und Arbeitsentgelt	27
6.3	Sonstige Kosten	28
7	Qualitätssicherung beim Anderen Leistungsanbieter	29
8	Schritt für Schritt zur Umsetzung auf dem Betrieb	31
8.1	Verhandlung und Vereinbarung	31
8.2	Organisationsstruktur des ALA in Sachsen	32
9	Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten	37
10	Abschließende Worte	41
	Weiterführende Links	43
	Zusammenstellung rechtlicher Grundlagen	45
	Abkürzungsverzeichnis	60
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	61




Warum möchten wir Anderer Leistungsanbieter werden?

„Weil wir Vielfalt lieben! Als solidarische Landwirtschaft versorgen wir ca. 400 Menschen mit vielfältigsten, saisonalen, ökologischen Lebensmitteln. Aus unserer Sicht darf es gern noch bunter werden – im Team und auf dem Teller. Wir bieten Menschen Teilhabe an einem abwechslungsreichen Arbeitsleben, geprägt von natürlichen Rhythmen und möchten an den Menschen angepasste Arbeitsplätze entstehen lassen. Wir freuen uns auf die Potentiale der Menschen, die uns eine Mitarbeit anbieten, mit oder ohne diagnostizierte Behinderung.“

André Türk

Schellehof in Struppen





Mehr Teilhabe in der Landwirtschaft

Liebe Leser*innen,

Sie halten ein Handbuch in den Händen, das ein Baustein auf dem Weg zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft sein kann. Hier werden drei Jahre Projekterfahrungen verarbeitet und gebündelt, die sächsische Landwirtschaftsbetriebe als inklusive Ausbildungs- und Arbeitsorte für Menschen mit Behinderung gemacht haben.

Das Besondere daran ist die Etablierung eines Angebots, das seinen Ursprung eigentlich in der Behindertenhilfe sprich der Sozialen Arbeit hat. Innerhalb der Projektlaufzeit konnte belegt werden, dass es möglich ist, auf Landwirtschaftsbetrieben ein Alternativangebot zur Werkstatt für behinderte Menschen in Form eines „Anderen Leistungsanbieters“ aufzubauen.

Lassen Sie sich mitnehmen auf einen Exkurs in die Besonderheiten der Verbindung von Sozialer Arbeit und Landwirtschaft. Hier finden Sie die nötigen Informationen, um herauszufinden, ob und unter welchen Voraussetzungen ein sozialer Betriebszweig in Form eines Anderen Leistungsanbieters auf Ihrem Hof für Sie in Frage kommt. Sie bekommen hilfreiche Tipps und Werkzeuge an die Hand, um erste Überlegungen weiterzuentwickeln und die nächsten Schritte zum Anderen Leistungsanbieter zu planen. Natürlich ersetzt dieses Handbuch keinen Erfahrungsaustausch und keine Beratung, es soll vielmehr den Blick weiten, welche Möglichkeiten nutzbar gemacht werden können, um inklusive Angebote zu schaffen und dabei zielgerichtet und professionell vorzugehen.

Wir haben sieben Betriebe über drei Jahre intensiv begleitet, deren Interessen, Problemstellungen, Umsetzungsmöglichkeiten und Erfahrungen in dieses Handbuch eingeflossen sind. Es hat sich aus der Praxis landwirtschaftlicher Betriebe entwickelt, die Konzepte geschrieben, Kosten kalkuliert, Qualitätskriterien festgelegt, mit dem Kostenträger verhandelt und sich mit Werkstätten, Verbänden und Initiativen der Menschen mit Behinderung vernetzt haben.

Mit diesen Beispielen und dem Enthusiasmus der beteiligten Landwirtschaftsbetriebe möchten wir Sie ermutigen, sich mit dem Thema Andere Leistungsanbieter in der Landwirtschaft näher zu beschäftigen. Nutzen Sie die innerhalb des Projekts gesammelten Erfahrungen, um über das Thema Inklusion in Ihrem Betrieb ernsthaft nachzudenken. Nutzen Sie die gebündelten Informationen in diesem Handbuch als Entscheidungs- und Handlungshilfe. Wir wünschen Ihnen viele interessante und neue Erkenntnisse beim Lesen und hoffen mit unseren Erfahrungen einen kleinen Beitrag für eine betriebliche und damit auch eine gesellschaftliche Weiterentwicklung hin zu mehr Inklusion leisten zu können.

*Bleiben Sie neugierig -
machen Sie mit!*

Alles Gute wünscht Ihnen das InnoLAWI Projektteam

* In diesem Handbuch verwenden wir für eine sprachliche Abbildung aller Geschlechter die Schreibweise mit Genderstern.

2

Zum Gebrauch dieses Handbuchs

Dieses Handbuch soll Ihnen dabei helfen, zu entscheiden ob der Andere Leistungsanbieter im Arbeitsbereich ein möglicher Betriebszweig auf Ihrem Hof sein könnte. Allerdings ersetzt es keine fachliche Beratung, die für die tatsächliche Umsetzung unbedingt zu empfehlen ist.

Zunächst wird erklärt, was der „Andere Leistungsanbieter“ eigentlich ist, wie und von wem er finanziert wird und welche Leistungen dafür zu erbringen sind. Dann gehen wir auf die Zielgruppe der Beschäftigten, ihre Tätigkeiten auf dem Betrieb und auf regionale Kooperations- und Netzwerkmöglichkeiten ein.

Im Anschluss finden Sie Überlegungen, wie Sie ein Konzept für Ihren Hof schreiben könnten und wie dieses betriebswirtschaftlich kalkuliert wird. Konzept und Kalkulation sind so aufgebaut, dass sie mit fachlicher Unterstützung bei der Übertragung auf den eigenen Betrieb in dieser Struktur beim Leistungsträger als Antrag eingereicht werden können.

Schließlich erfahren Sie, wie die konkrete Umsetzung auf dem Betrieb von der Anerkennung bis hin zu den ersten Beschäftigten auf dem Hof abläuft. Auch die Qualitätssicherung sollte aus unserer Sicht von Anfang an mit bedacht werden. In Kapitel 7 haben wir beschrieben, wie diese beim Anderen Leistungsanbieter aussehen könnte.

Immer wieder sind die Kapitel durch Praxisbeispiele aus unseren Pilotbetrieben und Checklisten ergänzt. Anhand dieser Checklisten können Sie überprüfen, ob im Hinblick auf den eigenen Hof alles bedacht und verstanden wurde. Die Gesetzestexte und Verordnungen, auf die wir uns beziehen, sind in den Fußnoten vermerkt und im Anhang zu finden. Ihre nähere Betrachtung hilft, ein Grundverständnis zu Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Sinnvolle und ergänzende Links finden Sie sowohl in den Fußnoten, als auch gebündelt unter „Weiterführende Links“.

Abgerundet wird unser Handbuch durch Kapitel 9, welches einen Überblick über verschiedene weitere Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung gibt.

Wir hoffen, dass wir Ihnen einen hilfreichen Einblick in eine Möglichkeit der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung auf Ihrem Betrieb vermitteln können.

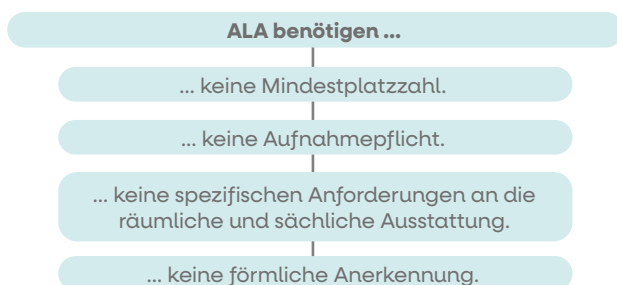
*Viel Spaß beim Lesen,
Ideen schmieden und Umsetzen!*

Was sind Andere Leistungsanbieter?

Der Andere Leistungsanbieter (ALA) stellt für Menschen mit Behinderung eine Alternative zu anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) dar und stärkt somit ihre Wünsche und ihr Wahlrecht. Mit Einführung des neuen Bundesteilhabegesetzes 2018 wurde u.a. der ALA als neue Institution der Eingliederungshilfe gesetzlich im § 60 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verankert. Durch diese Neuerung können nun ebenfalls wirtschaftliche Unternehmen, also auch Landwirtschaftsbetriebe Leistungen anbieten, die bisher auf WfbM beschränkt waren. Dadurch vervielfältigen sich die Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen, die nach § 58 SGB IX einen Anspruch auf Leistungen im Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich einer WfbM haben.

Im Unterschied zur WfbM ist dem ALA keine Mindestplatzzahl vorgeschrieben, somit können auch kleinstrukturierte Angebote geschaffen werden. Weiter hat der ALA keine Aufnahmepflicht, es kann also beispielsweise über Praktika geschaut werden, wer menschlich zu dem Angebot und dem Team auf dem Hof passt, oder welche Behinderungsarten z.B. aufgrund nicht gegebener Barrierefreiheit nicht in Frage kommen. Die Anforderungen an räumliche und sächliche Ausstattung wie Aufenthaltsräume, Sanitäranlagen, Arbeitsplätze etc. ist nicht rechtlich definiert, sie wird aber durch eine/einen Arbeitsingenieur*in und den Leistungsträger (siehe Leistungsdreieck rechts) geprüft, bevor die Betriebsstätte als ALA freigegeben wird. Eine WfbM braucht eine förmliche Anerkennung, beim ALA reicht eine Bewilligung bzw. Anerkennung durch den zuständigen Leistungsträger aus.

Abb. 1: Unterscheidung zwischen ALA und WfbM



Trotz dieser Unterschiede zwischen ALA und WfbM gelten die fachlichen Anforderungen der Werkstättenverordnung (WVO), die unter anderem Betreuungsleistungen und Arbeitsverhältnis sowie Entlohnung definiert. Ebenso haben die Beschäftigten die gleichen Rechte und Pflichten wie in einer WfbM.

ALA können berufliche Bildung¹ und/oder Beschäftigung² anbieten, in WfbM muss beides vorhanden sein.

Nachfolgend gehen wir der Vollständigkeit halber und, damit Interessierte den/die zuständigen Ansprechpartner*innen kennen, kurz auch auf den Berufsbildungsbereich ein. Da sich die im Projekt beteiligten Betriebe aufgrund des dort notwendigen, hohen Zertifizierungsaufwandes aber vorerst nur für den Arbeitsbereich entschieden haben, wird in diesem Handbuch ausschließlich dieser behandelt. Für die Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich eines ALA arbeiten möchten, ist es allerdings Voraussetzung, dass sie vorab den Berufsbildungsbereich oder eine vergleichbare Ausbildung³ absolviert haben.

¹ § 57 SGB IX

² § 58 SGB IX

³ § 58 Absatz 1 Satz 2 SGB IX

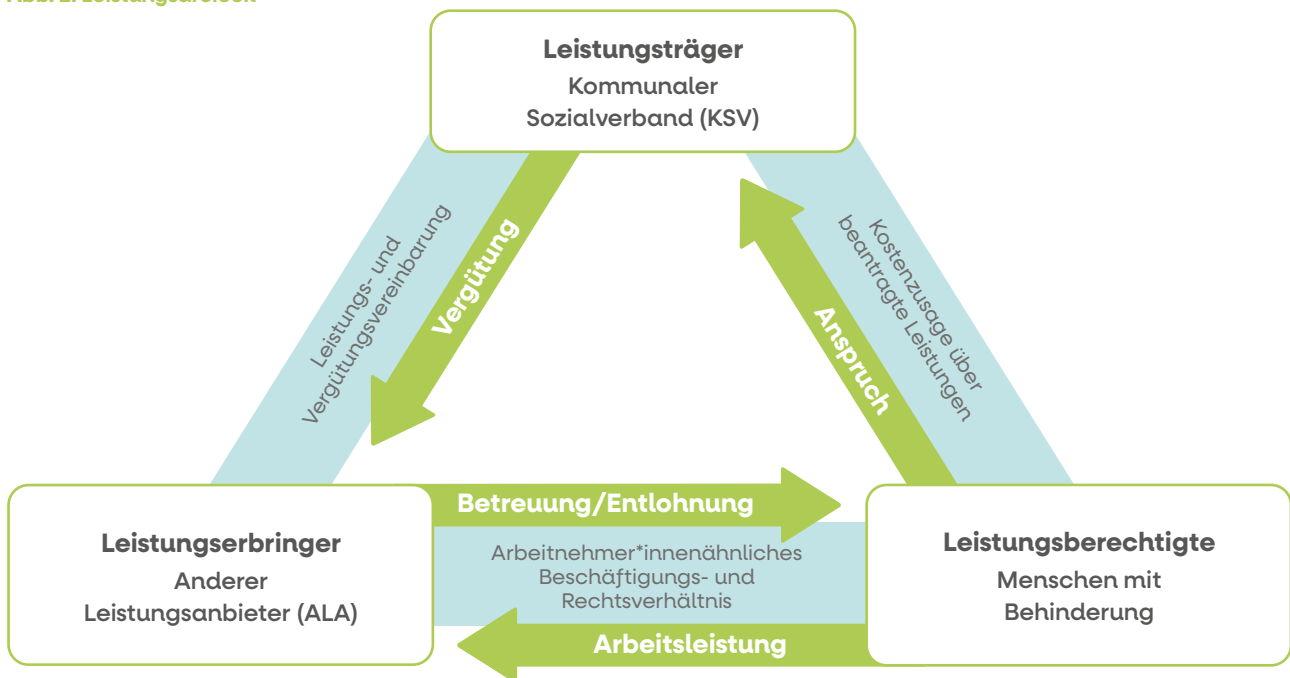
Die Eingliederungshilfe ist als Sozialleistung im SGB IX geregelt. Sie soll helfen, die Folgen von Behinderung zu mildern und Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Menschen in die Gesellschaft einzugliedern. Dazu gehört u.a. die Teilhabe an Bildung und Arbeit, in deren Themenkreis der ALA fällt. Auf Länderebene wird

in Ausführungsgesetzen geregelt welche Behörden für die Eingliederungshilfe zuständig sind: Die sogenannten Träger der Eingliederungshilfe sind in Sachsen einerseits örtliche Träger (Kommunen und kreisfreie Städte) und andererseits überörtliche Träger (der Kommunale Sozialverband Sachsen, KSV Sachsen).

3.1 Arbeitsbereich

Der Arbeitsbereich richtet sich an Menschen, die den Berufsbildungsbereich bereits durchlaufen haben oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Bei der Umsetzung des ALA im Arbeitsbereich arbeiten Andere Leistungsanbieter als Leistungserbringer, Menschen mit Behinderung als Leistungsberechtigte und der KSV Sachsen als Leistungsträger wie folgt zusammen:

Abb. 2: Leistungsdreieck



Der **KSV Sachsen** ist im Freistaat Sachsen, neben weiteren Rehabilitationsträgern, in der Regel der zuständige Leistungsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX. Er übernimmt die Verhandlung der Vereinbarung von Leistungen und Vergütungen des Arbeitsbereiches für Menschen mit Behinderung beim ALA, dem Leistungserbringer. Diese Vergütung beinhaltet die Kosten für die Betreuungsleistung. Daneben finanziert der Leistungsträger ein Arbeitsförderungsgeld, das der ALA zusammen mit dem Arbeitslohn an die Beschäftigten auszahlt. Er stellt dem ALA auch die Bundesanteile zur Sozialversicherung der Leistungsberechtigten zur Verfügung. Gleichzeitig befriedigt er die Ansprüche der Leistungsberechtigten, indem er mit Kostenzusagen auf beantragte Leistungen reagiert.

Der **ALA** als Leistungserbringer begleitet und beschäftigt die Menschen mit Behinderung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit. Für diese arbeitnehmer*innenähnliche Beschäftigung erwirtschaftet der ALA mit den Leistungsberechtigten einen Gewinn, aus dem ihnen ein Arbeitslohn ausgezahlt wird⁴. Die **Leistungsberechtigten**, bzw. Beschäftigten beim ALA machen von ihrem Wahlrecht Gebrauch und entscheiden, wo sie ihren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben umsetzen möchten. Sie bringen ihre Arbeitsleistung beim ALA ein. Dem Leistungsträger gegenüber können sie ihren Anspruch auf Teilhabe geltend machen und sich für ein entsprechendes Angebot entscheiden.

⁴ BAG WfbM: Verständnis für Entgelte entwickeln: BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.: <https://www.bagwfbm.de/article/2201# vom 5.6.2014>.

3.2 Berufsbildungsbereich

Für die Zulassung als ALA im Berufsbildungsbereich muss der Agentur für Arbeit ein Fachkonzept vorgelegt werden. Ebenso braucht es eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), mit der die Anerkennung und Zulassung von Bildungsträgern und deren Bildungsangeboten sowie die Anerkennung von privaten Arbeitsvermittlern geregelt ist. Für diese umfangreiche Zertifizierung gibt es Beraterfirmen wie beispielsweise die DEKRA, die ihre Dienste kostenpflichtig anbieten.

Nach erfolgreicher Zertifizierung und Bewilligung des Fachkonzeptes durch die Agentur für Arbeit ist für Sachsen das Regionale Einkaufszentrum (REZ) Bayern für die Vereinbarung des Betreuungstagesatzes mit dem ALA zuständig. Die Kosten für die berufliche Bildung im Rahmen des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches in einer WfbM oder bei einem ALA übernimmt in der Regel die Agentur für Arbeit. Im Rahmen der beruflichen Bildung zahlt diese den Menschen mit Behinderung ein Ausbildungsgeld. Nach erfolgreichem Abschluss des Berufsbildungsbereichs kann ein Wechsel in den Arbeitsbereich erfolgen. Ein landwirtschaftlicher Betrieb kann sowohl den Berufsbildungsbereich als auch den Arbeitsbereich eines ALA anbieten.

Weiterführende Information zum ALA im Berufsbildungsbereich finden sich im Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Arbeitsagentur⁵.



Foto: L. Rau

⁵ Bundesagentur für Arbeit: Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern:
https://www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf
vom Dezember 2019.

ALA in der Landwirtschaft

4.1 Zielgruppe

Der ALA bietet Menschen mit Behinderung, die sonst in der WfbM beschäftigt sind, eine arbeitsmarktnahe Alternative der Teilhabe am Arbeitsleben. Im SGB IX wird das so definiert, dass ALA jenen Menschen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anbieten, welche aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können⁶.

Was bedeutet eigentlich „Behinderung“?

Der Begriff „Menschen mit Behinderung“ meint im SGB IX Menschen, die eine körperliche, seelische, geistige Behinderung oder Sinnesbeeinträchtigung haben, die sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft (Arbeit, Freizeit, Wohnen etc.) länger als sechs Monate „hindert“⁷. Die verschiedenen Arten von Behinderung⁸ definieren sich wie folgt:

- **Körperliche Behinderung:** Körperbehinderung ist eine physiologische Einschränkung des menschlichen Körpers. Ein Mensch ist körperbehindert, wenn er infolge einer Schädigung des Bewegungssystems, einer organischen Schädigung oder einer chronischen Krankheit in seiner körperlichen Belastbarkeit beeinträchtigt ist, wie z.B. durch Lähmung oder Multiple Sklerose.
- **Sinnesbeeinträchtigungen:** Unter dem ehemals verwendeten Oberbegriff Sinnesbehinderung werden körperliche Beeinträchtigungen der Sinneswahrnehmung zusammengefasst, wie z. B. Blindheit, Taubheit oder Gehörlosigkeit.

⁶ § 58 Absatz 1 SGB IX

⁷ § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX

⁸ KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen: Behinderungsformen – ein kurzer Überblick. Übersicht Behinderungsformen: <https://www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten/beschaeftigung-gestalten/behinderungsformen/> vom Juli 2021.

• **Geistige Behinderung:** Eine geistige Behinderung ist eine starke Einschränkung in der kognitiven Leistung eines Menschen. Das kann sich in Denkstörungen, Intelligenzminderung und in Defiziten im sozialen Zusammenleben ausdrücken.

• **Seelische Behinderung:** Eine psychische Behinderung bezeichnet eine dauerhafte und gravierende Beeinträchtigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe einer Person aufgrund von Symptomen einer psychischen Störung. Mit einbezogen werden auch deren mögliche Folgen wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, Verlust von Wohlstand und sozialen Kontakten.

Ob diese Beeinträchtigungen angeboren oder Folge eines Unfalls oder einer Krankheit sind, ist nicht relevant.

Was bei der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung oft nicht mitgedacht wird, sind seelische Behinderungen. Menschen mit länger als sechs Monaten andauernder seelischer Erkrankung zählen laut SGB IX zu den Menschen mit Behinderung. Viele von ihnen suchen häufig nicht den geschützten Raum einer WfbM, sondern einen niedrighschwelligen Zugang zu einem möglichst normalen Leben. Hier kann der ALA eine individuelle Möglichkeit sein, welche die Teilhabe bzw. einen Einstieg ins Arbeitsleben erleichtern kann.

Was sind Teilhabeleistungen?

Leistungen zur Teilhabe⁹ sollen die Behinderung abwenden, beseitigen, mindern, ihrer Verschlimmerung vorbeugen oder ihre Folgen mildern. Dabei soll Teilhabe am Arbeitsleben gesichert, die persönliche Entwicklung ganzheitlich gefördert und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden. Dafür wird mit dem einzelnen behinderten Menschen und dem jeweils zuständigen Leistungsträger ein Teilhabeplan¹⁰ erstellt, der sich an den Wünschen¹¹ und Zielen des Menschen orientiert und in dem festgehalten wird, wie und mit welcher Hilfestellung er diese Ziele erreichen kann. Der Teilhabeplan wird in regelmäßigen Abständen auf Entwicklungsfortschritte hin überprüft, individuell angepasst und weitergeführt.

Menschen mit Behinderung beim ALA

ALAs bieten Ausbildungs- oder Arbeitsplätze generell für Menschen mit Behinderung im berufsfähigen Alter an. Dies sind im Berufsbildungsbereich vor allem Jugendliche nach Beendigung der Schule und im Arbeitsbereich Erwachsene, die bereits eine Ausbildung durchlaufen haben. Im Gegensatz zur WfbM hat der ALA keine Aufnahmeverpflichtung, d. h. der Betrieb wie auch der Mensch mit Behinderung können gemeinsam ausprobieren, ob sie gut zusammenarbeiten können und dann frei entscheiden. Der ALA hat die Aufgabe, den Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das bedeutet, dass das Arbeitsumfeld den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst wird, aber auch, dass sie eine Tätigkeit ausüben, aus der sich ein Arbeitsentgelt als Bezahlung erwirtschaften lässt. Damit schafft der Betrieb ein arbeitsmarktnahes Teilhabeangebot, das die Arbeit seiner Beschäftigten wertschätzt. Die Gestaltung der Arbeitsplätze entsprechend der Behinderungsform und Leistungsfähigkeit der Einzelnen ist Aufgabe des fachlich qualifizierten Personals. Dabei sollen stets die Wünsche der Beschäftigten und ihre Entwicklungsförderung im Fokus stehen. Parallel zu Arbeitsangeboten bietet der ALA auch „Begleitende Angebote“ (siehe Kapitel 5 Erstellen eines Betriebskonzepts), um die Persönlichkeitsentwicklung der Einzelnen zu fördern.

Teilhabe in der Landwirtschaft – der Andere Leistungsanbieter

Traditionell bietet die Landwirtschaft seit jeher Tätigkeitsfelder für Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sie in einer Zeit, in der das Thema Inklusion an gesellschaftlicher Relevanz gewinnt, mehr und mehr in den Fokus rückt. Hier können Menschen in kleineren Arbeitsstrukturen tätig werden, die gerne in der Natur und mit Tieren und Pflanzen arbeiten (siehe Kapitel 4.2 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft).

Schnuppern erwünscht

So vielfältig Menschen sind, so vielfältig sind auch Behinderungen. Daher empfiehlt sich vor einem Beschäftigungsverhältnis in jedem Fall ein persönliches Kennenlernen. Ein Praktikum kann einen guten Einstieg bieten, erst recht, wenn bisher wenig oder keine Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung vorhanden ist. Förderschulen, Wohnstätten oder auch Werkstätten stellen einen guten Anlaufpunkt dar, um Menschen zu finden, welche ein Praktikum in der Landwirtschaft absolvieren möchten. Anschließend fällt es sicher beiden Seiten leichter zu entscheiden, wie die zukünftige Zusammenarbeit aussehen könnte.

4.2 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen und zu gestalten bedeutet, Menschen die Möglichkeit zu geben:

- sinnvoll tätig zu werden und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten,
- ihren Lebensunterhalt zu sichern,
- einer Berufung nachzugehen/eine berufliche Identität zu entwickeln.

Landwirtschaft und Gartenbau bieten mit ihrem breiten Spektrum an Tätigkeiten besonders geeignete Bedingungen für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Es ist ein direkter Zusammenhang zwischen dem Getanen und dem Ergebnis erkennbar. Sinnhafte Tätigkeiten und körperliche sowie kognitive Beanspruchung unterstützen die geistige und motorische Entwicklung positiv. Landwirtschaftliche Tätigkeiten sind für Menschen mit Behinderung auch geeignet, da sie meist eine gute Tagesstrukturierung bieten. Nach entsprechender Einarbeitung können Selbständigkeit und damit die Erfüllung eigener Aufgabenbereiche gefördert werden. Wertschätzung wird erfahren durch den erkennbaren Nutzen der eigenen Arbeit (z.B. Versorgung von Tieren, Produktion, Weiterverarbeitung und Vermarktung von Lebensmitteln etc.). Aber auch hier gilt – Der Wunsch, in der Landwirtschaft tätig zu sein, sollte unbedingt von dem jeweiligen Menschen ausgehen.

⁹ § 4 SGB IX

¹⁰ § 19 SGB IX

¹¹ § 8 SGB IX

Wie sollte er sein, der Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung?

Im Vordergrund steht immer die Anpassung des Arbeitsplatzes und Aufgabengebiets an die Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung. Hier können erste Gespräche Hinweise über Interessen und Neigungen liefern und es ist wichtig, im laufenden Prozess aufmerksam für Wünsche und Veränderungen zu bleiben. Durch den genauen Blick auf die individuellen Fähigkeiten, die Auswahl eines geeigneten Arbeitsplatzes und die Einbindung und Interaktion im Team kann für Menschen mit Behinderung eine sinnstiftende Tätigkeit geschaffen werden. Im Rahmen der individuellen Teilhabeplanung für den ALA im Betrieb werden mit dem Leistungsträger, der Fachkraft und dem Menschen mit Behinderung Entwicklungsziele und Förderbedarfe festgeschrieben, die als Grundlage für eine individuelle Arbeitsplatzgestaltung dienen (siehe Kapitel 5 „Erstellen eines Betriebskonzepts“).

In Absprache mit der/dem Beschäftigten und der betreuenden Fachkraft werden Arbeitsaufgaben geplant und ermittelt, welche Hilfestellungen im Einzelfall nötig sind, um gezielt Fähigkeiten, Begabungen und Interessen weiterzuentwickeln.

Im Vordergrund stehen dabei entsprechend angepasste Auswahlmöglichkeiten bei den Tätigkeiten, klar strukturierte und überschaubare Arbeitseinheiten und eine erkennbare Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns.

Mögliche Schwierigkeiten

Überforderung und Unterforderung sollten vermieden werden. Stressfaktoren wie Zeitdruck, eine hektische Arbeitsumgebung, fehlende Betreuungs- und Unterstützungsangebote, problematische Arbeitszeiten oder fehlende Rückzugsmöglichkeiten müssen bei der Arbeitsplatzgestaltung im Auge behalten und individuell geplant und angepasst werden.

Durch eine geduldige und aufmerksame Einarbeitung durch die Fachkraft kann eine förderliche Arbeitsumgebung geschaffen werden, um die Mitarbeiter*innen in ihren Arbeitsprozessen an möglichst selbständiges Handeln heranzuführen.

Überlegungen für geeignete Arbeitsplätze











-  Wer übernimmt die landwirtschaftlich bzw. pädagogisch fachliche Betreuung?
-  Welche Arbeitsbereiche sind für die Einarbeitung von Menschen mit Behinderung geeignet (gibt es ausreichend Raum für Einarbeitung, möglichst ohne Zeitdruck, Ansprechpartner*innen vor Ort und sinnvolle Betätigungen mit angemessenem Arbeitsniveau)?
-  Ist eine entsprechende Betreuung und Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung auch zu Arbeitsspitzen gut vorstellbar?
-  Sind Tätigkeiten während des gesamten Jahres abgesichert?
-  Wie wird mit Krankheitsausfällen des betreuenden Fachpersonals umgegangen?
-  Können krankheitsbedingte Ausfälle der Beschäftigten gepuffert werden?
-  Gibt es einen Arbeitsbereich im Betrieb, mit dem die Entgelte der Menschen mit Behinderung erwirtschaftet werden können (zur Erwirtschaftung des Arbeitsentgelts für Menschen mit Behinderung siehe Kapitel 6 Betriebswirtschaftliche Besonderheiten)?
-  Bieten die Arbeitsplätze Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten?
-  Gibt es verschiedene Arbeitsbereiche zur Anpassung an die jeweiligen Bedürfnisse?
-  Ist in allen Fällen an Arbeitsschutz gedacht?





Foto: S. Hoyer

Praxisbeispiel

Arbeitsplatz

„Geflügelversorgung am Beispiel Gänsehaltung“

Einteilung der Arbeitsschritte in überschaubare

Aufgabeneinheiten:

1. Tränken der Gänse
2. Versorgung mit Getreide und Mineralstoffen
3. Austrieb und Einstallen
4. Einstreuen
5. Stall misten

Aufgabenvorbereitung und Entwicklung unterstützender Materialien bei geistiger Beeinträchtigung

Bei Menschen mit einer geistigen Behinderung empfiehlt es sich beispielsweise Arbeitszeit und Aufgabeneinheit bestmöglich zu strukturieren. Es können Hilfsmittel genutzt werden um die Verständlichkeit und Routinierung der Arbeitsschritte zu erleichtern. Beispiele hierfür können vorgefertigte Messbehälter in verschiedenen Farben, wenn nötig mit Symbolen versehen sein. Dadurch können Mengen besser abgeschätzt werden und die Gedächtnisleistung trainiert werden (rote Futtertonne und rote Futterschippe für Getreide, blaue Futtertonne und blaue Futterschippe für das Mineralstoffgemisch/Aufschreiben oder bildlich darstellen, wie viele Schippen verfüttert werden). Auch beim Einstreuen sollten Maßeinheiten genutzt werden um deutlich darzustellen, wieviel Einstreu verwendet werden soll und wie oft und wann das Einstreuen erfolgen soll. Auch hier kann entsprechend dem Hilfebedarf mit Hilfsmitteln wie Uhren, Abhaklisten, Piktogrammen zu Mengen und Zeiten gearbeitet werden.

In der Einarbeitungsphase laufen die Beschäftigten mit einer Fachkraft mit und lernen durch Zusehen und Erklärungen. Als nächstes erfolgt ein schrittweises Heranführen an die selbständige Durchführung der einzelnen Aufgaben. Die Überprüfung der Arbeitsergebnisse und eine Rückmeldung sind in der Lernphase wichtiger Bestandteil für eine strukturierte Weiterentwicklung. Ziel ist es, durch eine intensive Einarbeitungsphase ein möglichst selbständiges Arbeiten innerhalb der einzelnen Arbeitsplätze zu erreichen.

4.3 Kooperationsmöglichkeiten

Beim Aufbau des sozialen Betriebszweiges ALA ist es sehr wichtig, auf ein regionales Netzwerk mit beteiligten Einrichtungen, Diensten und Behörden zurückgreifen zu können.

Jeder ALA muss darüber nachdenken, woher seine künftigen Beschäftigten kommen und wie sie von dem Angebot erfahren. Es empfiehlt sich eine gute Öffentlichkeitsarbeit mit regionaler Presse, Hofführungen etc., damit die Menschen aus der Region informiert werden. So können wirkungsvolle Netzwerke zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch und Kooperationsmöglichkeiten entstehen.

Da der Leistungsträger schon bei der Einreichung des Konzeptes sehen möchte, ob es Interessent*innen gibt, ist ein frühzeitiger Kontakt zu Einrichtungen der Behindertenhilfe in der betrieblichen Umgebung wichtig. Durch praktische Angebote wie Schnuppertage oder Praktika können bereits Teilnehmer*innen gefunden werden, mit denen der ALA starten möchte.

Wichtige Fragen beim Aufbau von Netzwerken sind außerdem:

- Wer hat Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und ist bereit für einen Erfahrungsaustausch?
- Wer informiert über den neuen Betriebszweig „Anderer Leistungsanbieter“?
- Wer berät Betriebe bei der Einrichtung dieses Betriebszweigs?

Praxisbeispiel

Ein Pilotbetrieb des Projekts hat eine Veranstaltung vor Ort zum gegenseitigen Kennenlernen durchgeführt. Eingeladen waren interessierte Menschen mit Behinderung und deren Familien, der Integrationsfachdienst, eine Vertreterin einer EUTB, Mitarbeiter*innen aus Wohnheimen, Werkstätten und sozialen Einrichtungen der Region. Beworben wurde diese Veranstaltung durch Zeitungsartikel und Einladungen, die über die Verteiler dieser Einrichtungen weitergeleitet wurden.

Für Vernetzung, Informations- und Erfahrungsaustausch, aber auch für das Wahrnehmen von Beratungsangeboten könnten folgende Partner wichtig sein:

- Wohngruppen und Werkstätten für behinderte Menschen
- Wohngruppen und Kliniken für psychisch kranke Menschen
- Förderschulen (G-Schulen)
- Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen für Menschen mit Behinderung (zum Beispiel Selbsthilfenetzwerk Sachsen)
- psychosoziale Beratungsstellen
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)
- Integrationsfachdienst (IFD)
- Behindertenbeauftragte*r des Landkreises
- Inklusionsnetzwerk Sachsen
- Arbeitskreis ALA Sachsen

Für die weitere Recherche empfehlen sich außerdem die Seiten des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Sachsen und des REHADAT, die jeweils viele Einrichtungen unter sich vereinen.

Praxisbeispiel

Eine junge Frau, die den Berufsbildungsbereich in einer WfbM ansolviert, möchte gerne auf einem Landwirtschaftsbetrieb arbeiten, der den ALA aber nur im Arbeitsbereich anbietet. Die WfbM und der Hof haben so kooperiert, dass der praktische Teil ihrer Berufsbildung auf dem Betrieb stattfinden kann. Die Einrichtung übernimmt weiterhin die theoretische Ausbildung.



Foto: M. Camilo



Foto: A. Kokott

Erstellen eines Betriebskonzepts

Das landwirtschaftliche Unternehmen als Anbieter begleitender Dienstleistungen im Rahmen des Anderen Leistungsanbieters

Wozu ein Konzept?

Das Konzept vermittelt eine Übersicht zur Planung eines Projekts und beschreibt Ziele. So bildet es die Handlungsgrundlage bei der Entwicklung eines neuen Betriebszweiges. Es soll sichtbar gemacht werden, was konkret angeboten wird, wie dieses Angebot finanzierbar ist und an welchen Werten und Idealen sich das Projekt orientiert.

Das Konzept wird dann dem Leistungsträger, also dem KSV Sachsen vorgelegt.

Es dient ebenfalls der Öffentlichkeitsarbeit, indem es Interessent*innen und Nachbar*innen der Umgebung des Betriebes transparent vorstellt, welche Pläne und Handlungsfelder dieser gestaltet.

Was muss das Konzept beinhalten?

Grundsätzlich muss ein Konzept folgende Frage beantworten können:

Wer macht was warum mit wem für wen?

Wer?

Beschreibung des Trägers/des Betriebs/des Vereins, der das Vorhaben umsetzt.

Was?

Beschreibung der geplanten Maßnahmen bzw. der Methoden zur Umsetzung.

Warum?

Beschreibung der Ausgangssituation, aus denen ein Bedarf ersichtlich wird und wie dieser mit den Zielen in Verbindung steht.

Mit wem?

Benennung von Kooperationspartner*innen und geplantem Personal.

Für wen?

Beschreibung der direkten und der indirekten Zielgruppen.

Mögliche Gliederung eines Betriebskonzepts

1. Einleitung
2. Der landwirtschaftliche Betrieb
3. Zielgruppe und Aufnahmeeinschränkungen
4. Zielsetzung
5. Inhalt, Umfang und Art der Leistung
6. Struktur des Angebots
7. Räumlich-Sächliche Ausstattung
8. Personelle Ausstattung
9. Finanzierung
10. Fazit

1. Einleitung

Die Einleitung stellt eine kurze Zusammenfassung des Vorhabens dar, um auf den Inhalt des nachfolgenden Konzepts einzustimmen.

- Einführende Worte/Problemaufriss, um deutlich zu machen, zu welcher Schwierigkeit Lösungen angeboten werden.
- Was ist der persönliche Zugang zum Thema „Angebote für Menschen mit Behinderung“? Welche Motivation steht dahinter?
- Worum geht es grundlegend?
- Welchen Bezug hat das Konzept zum Bundesteilhabegesetz (BTHG)?
- Was bedeutet Anderer Leistungsanbieter in der Landwirtschaft?

2. Der landwirtschaftliche Betrieb

Die Beschreibung des Landwirtschaftsbetriebs dient einer ersten Orientierung, wer Antragsteller*in ist, welche Werte der Betrieb vertritt und welche Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung bereits vorliegen. Hier sollen Besonderheiten herausgestellt werden, die für den Betrieb als ALA sprechen.

- Steckbrief des Betriebs
- Leitbild des Betriebs/Welche Werte vertritt der Betrieb?
- Wie ist der Betrieb aufgebaut? Welche Größe hat er? Welche Betriebsschwerpunkte gibt es? Wie viele Mitarbeiter*innen werden beschäftigt?
- In welchen Betriebsteilen sollen Menschen mit Behinderung beschäftigt werden?
- Welche Erfahrungen wurden bereits in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung gemacht?

3. Zielgruppe und Aufnahmeeinschränkungen

Im Konzeptteil „Zielgruppe“ soll möglichst genau dargestellt werden, für welchen Personenkreis das Angebot auf dem Betrieb erschlossen werden soll. Je konkreter die Vorstellung von zukünftigen Mitarbeiter*innen vorhanden ist, umso passgenauer können entsprechende Angebote beschrieben werden.

- Welche Menschen und wie viele sollen im Projekt arbeiten?
- Welche Formen von Behinderungen sind für die Arbeit auf dem Hof denkbar und welche Hilfebedarfe bringen diese mit sich?
- Für welche Behinderungsformen sind die Arbeitsabläufe im Betrieb nicht geeignet?
- Aus welchem Einzugsgebiet kommen die Beschäftigten?
- Wie kommen die Beschäftigten täglich zu ihrer Arbeitsstätte?
- Welche Kooperationspartner*innen sind nötig, um das Angebot bekannt zu machen? Wie erfahren Menschen mit Behinderung vom Angebot Anderer Leistungsanbieter auf dem Landwirtschaftsbetrieb?

4. Zielsetzung

Die Zielsetzung ist die Grundlage der Arbeit am Konzept. Ziele sollten so präzise wie möglich herausgearbeitet werden, damit alle beteiligten Partner*innen eine gemeinsame Vorstellung vom Projektziel haben. Außerdem gewährleistet eine konkrete Zielbeschreibung die Messbarkeit von Erfolgen und eine strukturierte Vorgehensweise bei der Planung des Vorhabens.

- In welchem Bezug steht die Zielsetzung zum gesetzlichen Auftrag?
- Welche Schwerpunkte werden gesetzt?
- Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt? Was können/sollen Menschen mit Behinderung durch die Teilnahme am Projekt erreichen?
- Was ist der gesellschaftliche Mehrwert des ALA auf dem jeweiligen Betrieb?

5. Inhalt, Umfang und Art der Leistung

Ist die Zielsetzung formuliert, folgt die Umsetzungsplanung. Hier gilt es, die weiteren Schritte inhaltlich so genau wie möglich zu planen. Die einzelnen Leistungen werden anschaulich in ihrem gesamten Umfang und ihrer Art beschrieben. Umso detaillierter geplant wird, desto konkreter kann sich der Leistungsträger Arbeitsschritte, Aufwand und zeitlichen Umfang vorstellen und nachvollziehen, wie die Umsetzung in der Praxis gestaltet werden soll.

- Welche Unterstützungsleistungen werden für Menschen mit Behinderung angeboten?
- In welchen Arbeitsbereichen können die Menschen sinnbringend eingesetzt werden?
- Werden neue Arbeitsbereiche für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung geschaffen?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung im Detail?
- Welche arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit werden angeboten?
- Wie werden Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen unterstützt?
- Welche besonderen Förderangebote werden bereitgestellt?
- Wie wird die Erstellung und Fortschreibung individueller Förderpläne sichergestellt?
- Wie können Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen ermöglicht werden?
- Wie erfolgt die Zusammenarbeit mit Angehörigen und entsprechenden Beratungsinstanzen?

6. Struktur des Angebots

Die Beschreibung der Struktur dient als fester Rahmen, der einen reibungslosen Ablauf ermöglicht. Die Strukturplanung ist die Grundlage für die praktische Umsetzung des Anderen Leistungsanbieters im Betrieb.

- Wie sind die Arbeitsgruppen aufgebaut (Größe, Teilnehmer*innenzahl und Zusammensetzung)?
- Welche Arbeitszeiten sind vorgesehen und können abgedeckt werden?
- Wie wird die Betreuung personell und strukturell sichergestellt?
- Wie wird die Tagesstruktur mit Leben gefüllt (Aufzeigen der Arbeitsstruktur und der Struktur der arbeitsbegleitenden Angebote)?

7. Räumlich-sächliche Ausstattung

Das Konzept muss Angaben zur räumlich-sächlichen Ausstattung enthalten. Es soll erkennbar sein, dass im Betrieb für die zu erwartenden Beschäftigten die entsprechenden Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. Je nach Zielgruppe ist über das Thema Barrierefreiheit nachzudenken. Die Ausgestaltung der Räume (z.B. Büro-, Arbeits-, Gruppen- und Funktionsräume) bezieht sich auf die jeweiligen Angebote des Betriebs. In allen Fällen sind die jeweils gesetzlichen bauordnungsrechtlichen und arbeitssicherheitstechnischen Vorgaben einzuhalten.

- Welche Räumlichkeiten sind vorhanden?
- Ist eine Grundausstattung von Sanitäreinrichtungen bzw. Pausen-/Aufenthaltsräumen für den Betriebszweig ALA vorhanden?
- Was muss neu gebaut werden?
- Welche Arbeitsgeräte/Arbeitsmaterialien sind vorhanden bzw. müssen neu angeschafft werden?
- Wird aufgrund bestimmter Behinderungsformen eine besondere Ausstattung notwendig?

8. Personelle Ausstattung:

Form und Umfang der personellen Ausstattung sind vom Hilfebedarf der Menschen mit Behinderung abhängig. Folgende Tätigkeitsfelder müssen abgedeckt werden:

- Personal für Beratung, Betreuung, Arbeits- und Berufsförderung, u.U. Pflege und Versorgung
- Personal für leitende, administrative und organisatorische Aufgaben (fachliche und betriebliche Leitung)
- Personelle Ressourcen für kooperative und vernetzende Tätigkeiten sowie Qualitätssicherung
- Begleitende Dienste (psychologische Dienste, Sozialpädagog*innen, zusätzliche pflegerische und therapeutische Fachkräfte)
- Bei pflegebedürftigen Mitarbeiter*innen ist auch eine Pflegekraft vorzuhalten
- Welches Personal wird für welche Tätigkeiten eingesetzt (Leitung, Betreuung, Verwaltung, Qualitätssicherung, Begleitung von Übergängen etc.)
- Wer macht die Arbeitsanleitung (Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich)?
- Wer leistet soziale Betreuung/begleitenden Dienst/ Sozialdienst?
- Welche Berufsgruppen werden in welchem Umfang eingesetzt?
- Wie funktioniert die Vertretung im Fall von Urlaub, Krankheit u.Ä.?

Für bestimmte Tätigkeiten verlangt der KSV Sachsen den Einsatz von Fachkräften mit bestimmten formalen Qualifikationen:

Leitung

Optimal ist eine Person mit Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einem gleichwertigen Bildungsstand, ausreichender Berufserfahrung und einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation. Andere Lösungen lassen sich aber ggf. auch im Einzelgespräch überzeugend darstellen.

Gruppenleitung

Für jede*n Mitarbeiter*in muss 1/12 einer Fachkraftstelle vorgewiesen werden (entspricht 3,2 h pro Woche). Die fachliche Qualifikation wird durch entsprechende Abschlüsse (Sozialpädagogik etc.) und einschlägige Berufserfahrung nachgewiesen. Sie kann auch durch eine Weiterbildung zur geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)¹² erfolgen.

Begleitender Dienst

Pro Platz muss 1/120 einer Stelle sichergestellt sein und diese muss durch eine*n Sozialpädagog*in/ Sozialarbeiter*in oder vergleichbare Qualifikationen abgedeckt werden.

Betriebsarzt

Hier muss ein Vertrag mit einem Arzt, der nach Möglichkeit als Betriebsarzt anerkannt ist, vorgelegt werden.

Arbeitsschutzbetreuung

Die Anforderungen hängen u.a. von der Zahl der Mitarbeiter*innen ab und sind durch die Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Berufsgenossenschaften geregelt.

Bei über fünf Beschäftigten sind außerdem eine Frauenbeauftragte und eine Mitarbeiter*innen-Selbstvertretung zu wählen, bei über 21 außerdem eine Sicherheitsbeauftragte.

9. Finanzierung

Die Kostenkalkulation ist Grundlage einer vorausschauenden Projektplanung (siehe Kapitel 6 Betriebswirtschaftliche Besonderheiten). Eine realistische Auseinandersetzung mit anfallenden Kosten und zur Verfügung stehenden Mitteln gibt Aufschluss über die Machbarkeit des Konzepts.

- Welche Kosten entstehen (strikte Trennung der produktionsbezogenen Kosten und der fachlichen Leistungen beachten)?
- Wie wird das Arbeitsentgelt für Menschen mit Behinderung erwirtschaftet?
- Wie setzt sich die Gesamtfinanzierung des Projekts zusammen?

10. Fazit

Das Fazit bildet den Abschluss des Konzepts und fasst deren wichtigste Erkenntnisse und Ergebnisse kurz zusammen. Es kann abschließend Fragestellungen aus der Einleitung beantworten und einen Ausblick auf Perspektiven geben, die durch den ALA geboten werden.

Umsetzungshinweise

Umfang

7- 14 Seiten

Ziele nach der SMART- Methode formulieren

- S – spezifisch = konkrete Zielbeschreibung; ein konkretes Ziel ermöglicht eine passgenaue Planung
- M – messbar = festgelegte Kriterien, anhand derer die Erreichung des Ziels überprüft werden kann, hier spielt das Thema Qualitätssicherung eine große Rolle
- A – attraktiv = positive Formulierung von Zielen, mit einem hohen Identifikationswert für Leser*innen
- R – realistisch = herausfordernde, aber dennoch praxisnahe, betriebstypische, lebensnahe Zielbeschreibung
- T – terminiert = zeitliche Festlegung, in welchem Zeitraum soll was passieren

¹² Landesdirektion Sachsen: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – Rechtliche Grundlagen.

Betriebswirtschaftliche Besonderheiten

Um den Betriebszweig ALA auf einem landwirtschaftlichen Betrieb anzubieten sind einige wichtige betriebswirtschaftliche Besonderheiten zu beachten. Es empfiehlt sich hierbei dringend eine betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Vorab ist es wichtig zu verstehen, dass der ALA entweder als eigene Kostenstelle in der Bilanz oder als eigenständiger Betrieb gerechnet werden muss.¹³ Kosten, die in diesem Bereich entstehen, Einnahmen, die mit den Beschäftigten erwirtschaftet werden und deren Löhne müssen nachvollziehbar und nachweisbar vom restlichen Produktionsbetrieb getrennt sein.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden:

1. Die Verhandlungsbasis mit dem Leistungsträger ist ein Tagessatz pro Mitarbeiter*in, den der ALA vom Leistungsträger für den pädagogischen Aufwand erhält. Als Basis dafür gilt es eine Kostenkalkulation zu erstellen, in der gezielt für den ALA (nicht für die Produktion) Personalkosten, Investitionskosten und Sachkosten auf Mitarbeiter*in pro Tag umgelegt werden (siehe Tabelle Kostenkalkulation für Anderer Leistungsanbieter). Diese müssen für spätere Prüfungen nachvollziehbar und überprüfbar sein.
2. Das Arbeitsentgelt muss durch die Produktion erwirtschaftet werden. Es gilt, für den ALA einen Produktionsbereich zu finden/aufzubauen, durch dessen Erlöse (abzüglich der Produktionskosten) das Entgelt für die Menschen mit Behinderung erwirtschaftet werden kann. Dafür muss eine sogenannte Arbeitsergebnisrechnung vorgelegt werden.

6.1 Kostenkalkulation der Betreuung

Der ALA bietet den zu betreuenden Menschen gesicherte Unterstützungsleistungen durch Fachpersonal.¹⁴ Er hält beispielsweise sanitäre Anlagen und Aufenthaltsräume vor, bietet begleitende Maßnahmen zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, unterstützt Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt, kümmert sich um außerbetriebliche Praktikummöglichkeiten und bietet Qualifizierungsangebote in seinen Arbeitsbereichen.¹⁵ Dabei entstehen Personalkosten, fixe Kosten und variable Kosten. Diese sind nachvollziehbar nachzuweisen, werden mit dem KSV Sachsen verhandelt und geprüft. Daraus ergibt sich ein Betreuungstagessatz pro Mitarbeiter*in, der vom Leistungsträger nach einer Leistungsvereinbarung übernommen wird.¹⁶

Dieser Betreuungstagessatz pro Person wird für 250 Tage im Jahr bezahlt. In diesen 250 Tagen können bis zu 60 Fehltage¹⁷ enthalten sein, die als Kostentage finanziert werden. Fehlt ein*e Mitarbeiter*in mehr als 60 Tage (z.B. bei einer psychischen Behinderung) wird nur in außergewöhnlichen Sonderfällen die mit dem Leistungsträger abzustimmen sind, der Tagessatz für die Krankheitstage bezahlt.

¹⁴ Merkblatt des KSV Sachsen zu Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben bei Anderen Leistungsanbietern: Personalausstattung

¹⁵ § 58 Abs.2 Satz 2 SGB IX

¹⁶ KSV Sachsen Merkblatt 2.1 und 2.2

<https://www.ksv-sachsen.de/images/dokumente/MmB/Merkblatt-Abrechnungsverfahren.pdf>

¹⁷ § 58 Abs.2 Satz 2 SGB IX

¹³ § 12 WVO

Tab. 1: Kostenkalkulation für Anderen Leistungsanbieter (Beispiel)

1. Informationen zum Antragsteller		
Vereinbarungszeitraum	01.01.2020 - 31.12.2020	
Träger (Name des Betriebes)		
2. Informationen zum Angebot		
Bereich	Arbeitsbereich	
Belegte Plätze bzw. Mitarbeiter*innen (Prognose)	12	
(Verfügbare) Tage pro Jahr	250	
Vereinbartes Entgelt pro Tag und Mitarbeiter*in (ergibt sich aus den Kosten/ Verhandlungsgrundlage)		
3. Kosten		
Personalkosten	Beispiel für Stunden pro Mitarbeiter*in und Woche (teils gesetzlich vorgegeben, teils Verhandlungsgrundlage)	Arbeitgeber-Brutto (Orientierung TVöD SuE bzw. Recherche regional üblicher Gehälter nach Berufsgruppen - Verhandlungsgrundlage)
Leitung	0,30	0,00 €
Gruppenleiter*in/Fachkräfte (Personalschlüssel 1:12)	3,30	0,00 €
Begleitender Dienst (Personalschlüssel 1:120)	0,40	0,00 €
Arbeitsvorbereiter*in	0,50	0,00 €
Unterstützung/Assistenz/Pflege	0,50	0,00 €
Wirtschaftsdienst	0,80	0,00 €
Weiteres Personal	0,75	0,00 €
Verwaltung	1,00	0,00 €
Summe		
Fixe Kosten		
Investitionskostenbetrag	Abschreibung Gebäude	0,00 €
	Abschreibung Inventar	0,00 €
	Instandhaltung/Instandsetzung	0,00 €
	Zinsen im Rahmen öffentlicher Förderungen	0,00 €
	Miete/Leasing/Pacht	0,00 €
Summe		0,00 €
Variable Kosten		
Sachaufwand	Brennstoffe	0,00 €
	Übrige Energie	0,00 €
	Wasser/Abwasser	0,00 €
	Treibstoffe	0,00 €
	Allgemeiner Materialaufwand	0,00 €
	Fremde Leistungen	0,00 €
	Pflegerischer Sachaufwand	0,00 €
	Unmittelbare Betreuungskosten	0,00 €
	Lehr- und Lernmittel	0,00 €
	Sächlicher Verwaltungsaufwand	0,00 €
Zentrale Leistungen	0,00 €	
Steuern Abgaben, Versicherung	0,00 €	
Summe		0,00 €
Kosten je Tag und Mitarbeiter*in	0,00 €	
Gesamtkosten	0,00 €	
dividiert durch Anzahl der Mitarbeiter*innen und der Arbeitstage	0,00 €	
Kosten je Tag und Mitarbeiter*in	0,00 €	

Personalkosten

Im Kapitel 5 Erstellen eines Betriebskonzepts wird das geforderte Fachpersonal¹⁸ mit den entsprechenden Stellenanteilen genauer beschrieben. Für manche dieser Stellen ist ein Mindestschlüssel gesetzlich vorgeschrieben. Für die betriebswirtschaftliche Kalkulation ist es wichtig zu wissen, dass je nach Qualifikation des Personals der entsprechende TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) einer ersten Orientierung dienen kann, ebenso die regional üblichen Gehälter in den entsprechenden Berufsfeldern. Die letztliche Höhe der Personalkosten und oft auch die Stundenanteile werden mit dem KSV Sachsen verhandelt.

Aus der Anzahl der Mitarbeiter*innen ergeben sich dann die Stellenanteile der jeweiligen Posten.

Personalunion

Für kleinteilige Angebote mit wenigen Mitarbeiter*innen ist es möglich, gewisse Stellen in Personalunion zu besetzen.

Beispiel

Es gibt drei Mitarbeiter*innen im ALA: Eine Person im Betrieb deckt bei entsprechender Qualifikation die Stellen Leitung, Verwaltung und Fachkraft mit 14 Stunden pro Woche ab und arbeitet ansonsten in der landwirtschaftlichen Produktion.

Fixe Kosten

Hierzu zählen Abschreibungen von Gebäuden und Inventar, die für den ALA genutzt werden.

Die Abschreibung der Gebäude (einschließlich Zubehör) erfolgt grundsätzlich linear mit 2,45 % pro Jahr.

Bei Neubauten, die mit öffentlichen Mitteln finanziert wurden, ist der Zuwendungsbescheid Grundlage für die Berechnung. Die Altbausubstanz bzw. deren Sanierung wird ebenfalls berücksichtigt.

Abschreibung auf Inventar (inkl. geringwertigen Wirtschaftsgütern) erfolgt grundsätzlich linear mit 12,5 % pro Jahr und muss mit Anlagennachweis bzw. Zuwendungsbescheid übereinstimmen.

- Instandhaltung/Instandsetzung
- Zinsen von Investitionen
- Miete/Leasing/Pacht: Statt der Abschreibung für Gebäude kann alternativ auch eine Miete für die vom ALA genutzten Aufenthaltsräume nach Quadratmetern und regionalem Quadratmeter-Mietpreis angesetzt werden.

Möglichkeit der Förderung

Die Sächsische Aufbaubank fördert mit dem Programm „Investition Teilhabe“ unter anderem die Ausstattung von Arbeitsplätzen von ALAs mit bis zu 3500 € je Arbeitsplatz. Dabei wird eine Eigenfinanzierung von 20 % benötigt. Voraussetzung für diesen Antrag ist eine Bedarfsbestätigung vom KSV Sachsen und vom zuständigen Sozialamt. Neubauten werden unter denselben Bedarfsbestätigungen ebenfalls gefördert, allerdings ist hier auch eine Investition des Landkreises nötig.

Das Antragsformular und relevante Informationen finden Sie auf der Website der Sächsischen Aufbaubank. Sie auf der Website der Sächsischen Aufbaubank¹⁹.

¹⁸ §§ 9 und 10 WVO

¹⁹ SAB: Förderprogramme, Investitionen Teilhabe:
<https://www.sab.sachsen.de/förderprogramme/sie-planen-kommunale-investitionen/investitionen-teilhabe.pdf>
vom 23.03.2021.

Sachkosten

Bei den Sachkosten ist zu beachten, dass sich diese ausschließlich auf den ALA-Bereich beziehen. Hier können keine Produktionskosten geltend gemacht werden. Gegebenenfalls können prozentuale Anteile aus der Bilanz des Gesamtbetriebes angesetzt werden.

Praxisbeispiel

Aus dem landwirtschaftlichen Betrieb nutzen drei Mitarbeiter*innen Aufenthaltsräume, Toiletten etc. Mit dem ALA werden fünf Teilnehmer*innen hinzukommen. Für den ALA können folglich im laufenden Betrieb 5/8 der Nebenkosten abgerechnet werden. Für eine Schätzung in der Kalkulation vorab können die bisherigen Nebenkosten pro Person ermittelt werden und dann entsprechend hochgerechnet (z.B. mal fünf, für die fünf Teilnehmer*innen) angegeben werden.

Tab. 2: Sachkosten

Bereich	Bemerkung
Brennstoffe	Kosten für die Wärmeversorgung der Einrichtung.
Übrige Energie	Kosten für Strom, Gas etc. für das Betreiben der Einrichtung.
Wasser/ Abwasser	Kosten des Verbrauchs und Gebühren für die Entwässerung.
Treibstoffe	Treibstoffe und Schmiermittel für die von der Einrichtung betriebenen Fahrzeuge (Kfz, Rasenmäher, Kleintraktoren, Notstromanlagen und andere techn. Geräte), nicht jedoch Reisekosten.
Allgemeiner Materialaufwand	Reinigungs- und Putzmaterial, Waschmittel, Hausverbrauchsmaterial, Material für Gartenpflege, üblicher Aufwand für die Hausapotheke, Beschaffung von Kleinwerkzeugen bis 51 €. Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG), die im Wert zwischen 51 € und 410 € liegen, sind den Inventarzugängen des jeweiligen Jahres zuzuordnen.
Fremde Leistungen	Leistungen Dritter im Bereich des Wirtschaftsdienstes: z.B. Wäscherei, Reinigung, Gartenpflege, Schneeräumdienst etc. Die Aufgliederung der Aufwendungen in anteilige Personal- und Sachkosten für fremdvergebene Wäscherei, Reinigung, Gartenpflege etc. sollte zur Verhandlung vorliegen. In der Regel wird von folgender üblicher Aufteilung ausgegangen: Wäscherei 60-70 % Personal und 30-40 % Sachkosten. Fremdreinigung 80% Personal- und 20 % Sachkosten. Die anteiligen Personalkosten werden dem Wirtschaftsdienst zugeordnet.
Pflegerischer Sachaufwand	Aufwand für allgemeine Pflege und pflegetechnische Maßnahmen, nicht jedoch Aufwand für Hilfsmittel im Sinne des § 33 SGB V. Der notwendige Aufwand für Pflegehilfsmittel ist im Zuge der Krankenhilfe nach SGB V geltend zu machen.
Unmittelbare Betreuungskosten	Kosten der Hausapotheke, Kosten der sozialen Betreuung, z.B. Geburtstage, Veranstaltungen, Sachaufwand für begleitende Maßnahmen, Sachaufwand für begleitende Angebote für besonders Betreuungsbedürftige und ältere Menschen, Sachkosten für Sportangebote, wie z.B. Eintrittsgelder für Sport und Schwimmhallen, Sportmaterial von geringem Anschaffungswert
Lehr- und Lernmittel	Kosten für Lehr- u. Lernmittel sowie Übungsmaterialien für die Nutzung durch die Beschäftigten. Die Finanzierung besonders teurer Lernmittel, Bildungs- und Ferienmaßnahmen ist vorab mit den zuständigen Kostenträgern abzustimmen.
Sächlicher Verwaltungsaufwand	Sachkosten der Verwaltung der Einrichtung, z.B. Bürobedarf, Bankgebühren (keine Zinsen), Frachten, Post- u. Fernspreckgebühren, Mediengebühren, Reisekosten der Mitarbeiter*innen, Werbung, Repräsentation und Gästebewirtung, Personalbeschaffungskosten, Tagungsgebühren, Fachliteratur, Zeitschriften, Zeitungen, Aufwendungen für den Beschäftigtenrat, sonstige Verwaltungsaufwendungen.
Zentrale Leistungen	Leistungen Dritter im Bereich der Verwaltung: Anteilige Umlage der Zentralverwaltung, Rechts- und Steuerberatungskosten, Prüfungs- und Testatgebühren (gemeinsam veranlagen), Buchführungskosten und Lohnrechnung durch Dritte. Rechts-/Steuerberatungskosten. Die verbleibenden Kosten werden in Personal- und Sachkosten aufgeteilt. In der Regel ist von folgender Aufteilung auszugehen: 60 bis 70 % Personal- und 30 bis 40 % Sachkosten.
Steuern, Abgaben, Versicherung	Betriebssteuern (z.B. Grundsteuer, Kfz.-Steuer), Gebühren und Abgaben Straßenreinigung, Müllabfuhr, Schornsteinfeger*in, Versicherungen, Beiträge zur Berufsgenossenschaft für die beim ALA Beschäftigten (nicht Betreuungspersonal) und andere Beiträge, alle notwendigen Versicherungen (z.B. Betriebsrechtsschutz), sonst Richtwert für Feuer-Betriebsunterbrechungs-, Kfz.-Steuer und Versicherung 80 %

6.2 Arbeitertrag und Arbeitsentgelt

Mit den Menschen mit Behinderung, die im ALA arbeiten, muss ein wirtschaftliches Ergebnis erzielt werden²⁰, aus dem deren Arbeitsentgelt bezahlt wird. Das bedeutet, dass ein Produktionszweig aufgebaut werden muss, mit dem die Teilnehmer*innen ihr Arbeitsentgelt erwirtschaften. Dieser Produktionszweig erzielt einen Umsatz, von dem die Produktionskosten abgezogen werden und dann mind. 70 % (Rest für Rücklagen) des Gewinns an die Menschen mit Behinderung ausgezahlt werden.

Aus dem für die nächsten Jahre festgeschriebenen Grundbetrag dem individuellen Steigerungsbetrag²¹ und den Anteilen der gesetzlichen Unfallversicherung ergeben sich die Lohnkosten für den Betrieb. Der ALA stellt sicher, dass die Mitarbeiter*innen wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Bei Bedarf ist ihnen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung einzuräumen. Die Mindestbeschäftigungszeit liegt bei 17,5 Stunden in der Woche inklusive Pausen und arbeitsbegleitender Maßnahmen.

Tab. 3: Arbeitertrag und Arbeitsentgelt

1. Arbeitsentgelt Beschäftigte monatlich		Anmerkungen
Arbeitsförderungsgeld	52,00 €	wird durch KSV erstattet
Grundbetrag (gestaffelt ab 2023)	115,00 €	bezahlt der ALA
Steigerungsbetrag zum Beispiel	79,00 €	bezahlt der ALA
Gesamt	246,00 €	

2. Sozialversicherungsbeiträge monatlich			
Beitrag	Höhe	Anteil	
Krankenversicherung	53,87 €	21,90 %	wird durch KSV erstattet
Pflegeversicherung	7,50 €	3,05 %	wird durch KSV erstattet
Rentenversicherung	45,76 €	18,60 %	wird durch KSV erstattet
Unfallversicherung	- €		bezahlt der ALA
U2 - Mutterschaftsaufwendung	0,59 €	0,24 %	wird durch KSV erstattet
Insolvenzzulage	0,15 €	0,06 %	bezahlt der ALA
Gesamt	107,87 €		

3. Kosten monatlich		
Gesamtkosten pro Beschäftigte*r	353,87 €	
abzg. Erstattungen	159,72 €	
Gesamtkosten pro Beschäftigte*r (Beispiel)	194,15 €	muss erwirtschaftet werden

Zu den Sozialversicherungsbeiträgen sollte man sich vor dem ersten Beschäftigungsverhältnis gesondert vom KSV Sachsen beraten lassen, damit diese nicht zu hoch ausfallen, da in der Regel ein höheres Mindesteinkommen angenommen wird, als das den Beschäftigten tatsächlich bezahlte.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden monatlich vom Leistungsträger erstattet. Der Betrieb sollte dafür lediglich eine Rücklage einplanen, die der Überbrückung von Auszahlung und Erstattung dient.

Der Anteil der Unfallversicherung richtet sich je nach Gefahrenklasse der Tätigkeit und wird vom ALA an die Berufsgenossenschaft entrichtet.

Tab. 4: Arbeitsergebnis

I. Erträge
1. Umsatzerlöse des Arbeitsbereiches
2. Summe der von den Rehabilitationsträgern im Arbeitsbereich gezahlten Kostensätze
II. Notwendige Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich
1. Personalaufwand zur Erfüllung der fachlichen und werkstattspezifischen Anforderungen
2. Personalaufwand zur Erfüllung der unternehmensüblichen wirtschaftlichen Betätigung
3. Sachkosten zur Erfüllung der fachlichen und werkstattspezifischen Anforderung
4. Sachkosten zur Erfüllung der unternehmensüblichen wirtschaftlichen Betätigung
III. Ermittlung des Arbeitsergebnisses (§ 12 Abs. 4 Satz 1 WVO)
Summe der Erträge (Summe I)
minus Summe der notwendigen Kosten (Summe II)
Arbeitsergebnis (Summe I minus Summe II)
IV. Verwendung des Arbeitsergebnisses (§ 12 Abs. 5 WVO)
mindestens 70 % davon als Gesamtsumme der Arbeitsentgelte
maximal 30 % zur Bildung von Rücklagen für Ertragsschwankungen und für Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen

²⁰ § 221 SGB IX, § 12 WVO

²¹ § 221 SGB IX

6.3 Sonstige Kosten

Beschäftigtenrat

Im Rahmen des Mitwirkungsrechtes von Menschen mit Behinderung²² ist ab fünf Beschäftigten ein Beschäftigtenrat zu bilden und ab fünf Frauen eine Frauenbeauftragte von den Beschäftigten zu wählen. Wer mit mehr als fünf Beschäftigten arbeitet, kann die notwendigen Kosten für die Unterstützung und Bildung des Beschäftigtenrates mit einer Pauschale abgegolten bekommen. In der Pauschale enthalten sind alle Personal- und Sachkosten nach Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) einschließlich einer Vertrauensperson²³.

Mittagessen

Der ALA kann ein Mittagessen für seine Mitarbeiter*innen anbieten, diese sind aber nicht verpflichtet, das Angebot zu nutzen. Das Mittagessen ist für die Leistungsberechtigten Teil ihrer existenzsichernden Leistungen. Das bedeutet, dass die Kosten für das Mittagessen direkt mit den Mitarbeiter*innen abzurechnen sind.

Fahrdienst

Ist der Arbeitsplatz mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar, oder können diese von den Beschäftigten aufgrund ihrer Behinderung nicht genutzt werden, hat der ALA für sie einen Fahrdienst zu organisieren. Dieser wird mit dem Leistungsträger direkt und unabhängig vom verhandelten Betreuungstagesatz abgerechnet.

Praxisbeispiel

Tab. 5: Konzeptbausteine für ein kleines landwirtschaftliches Unternehmen

Betriebsdaten allgemein	
Betriebsgröße	3 ha Streuobst und Beerenobst, 1 ha Feldgemüse, 2 Folienzelte, 12 Mutterschafe mit Nachzucht
Vermarktung	Eigener Hofladen
Veranstaltungen	Kochkurse, Kräuterwanderungen, Workshops, Lernort Bauernhof für Schulklassen
Produktveredelung	Saft und Fruchtaufstriche, Schaffleisch aus Lohnschlachtung (extern)
Mitarbeiter*innen	Betriebsleiterin, 3 Teilzeitarbeitskräfte
Der Andere Leistungsanbieter im Betrieb	
Plätze im ALA	8 Plätze Gestartet mit 2 Mitarbeiter*innen
Arbeitsbereiche	Gemüsebau, Tierversorgung, Mosterei, Obstverarbeitung, Veranstaltungen
Trennung ALA/Landwirtschaft	Mosterei und Fruchtaufstriche als eigenständige ALA-Arbeitsbereiche, durch die das Arbeitsentgelt erwirtschaftet wird
Begleitende Angebote etwa. 3 Stunden/Woche und Mitarbeiter*in	Lebenspraktisches Training (kochen, einkaufen), Kulturelle Bildung (wöchentlicher Lesezirkel), Gruppenausflüge, Sportangebote (Yoga)
Mitarbeiter*innen	Betriebsleiterin übernimmt in Personalunion anteilig Leitung und Verwaltung, Hausmeisterdienst, Reinigungsdienst, Aushilfen, gFAB übernimmt anteilig Fachkraft, Gruppenleitung, Arbeitsvorbereiter*in
extern eingekaufte Leistungen	Begleitende Dienste, Psychologin nach Bedarf, betriebsärztliche Versorgung Fachkraft für Arbeitssicherheit
Regionale Kooperationspartner*innen	WfbM, IFD, EUTB, Träger aus der beruflichen Bildung für Berufsbildungsbereich über persönliches Budget, KSV, weitere Betriebe für Praktika in anderen Tätigkeitsfeldern

²² § 222 SGB IX

²³ § 39 Absatz 3 WMVO

Qualitätssicherung beim Anderen Leistungsanbieter

Die Qualitätssicherung beim ALA bezieht sich auf die Qualität der Leistungen gegenüber den Beschäftigten. Die Nachweispflicht besteht gegenüber dem Leistungsträger (KSV Sachsen), der für diesen Fall kein definiertes Qualitätssicherungssystem vorschreibt. Geregelt ist allerdings die Begleitung mit einem festgelegten Personalschlüssel von pädagogischen Fachkräften.

Der Betrieb kann also selbst entscheiden, welche Art der Qualitätssicherung zu seinem Hof passt. Grundsätzlich sollen pädagogische und produktive Grundsätze transparent aufgezeigt werden und bilden eine wichtige Basis für die betriebliche Weiterentwicklung. Auch bei der Erstellung des Konzepts und später bei der Formulierung der Entwicklungsberichte werden alle Qualitätsmerkmale mit berücksichtigt und festgeschrieben. Dabei wird zwischen Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität unterschieden. Laut Leistungsträger müssen in diesen Bereichen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

Strukturqualität (Beurteilung der Fachlichkeit, räumliche Ausstattung, Arbeitssicherheit)

- Einstellung von entsprechendem Personal, individuelle Hilfebedarfe sind bei der Personalplanung zu berücksichtigen
- Einbeziehung externer notwendiger Fachdienste wie z.B. Begleitender Dienst, Betriebsarzt, Arbeitsschutzbetreuung
- Vorhalten von Personal für die Verwaltungs-, Versorgungs- und Leitungsaufgaben
- Anpassung der räumlich-sächlichen Ausstattung an die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung

Prozessqualität (Beurteilung der Arbeitsabläufe innerhalb der Betreuung und der Produktion)

- fach- und bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Konzeptes unter Einbeziehung des Personals und ggf. des Beschäftigtenrates
- Entwicklung, Umsetzung, Überprüfung und Fortschreibung der individuellen Hilfepläne und der begleitenden Angebote,
- qualifizierte und fachliche Anleitung des Personals
- Fort- und Weiterbildung des Personals und ggf. des Beschäftigtenrates
- Supervisionen
- Zusammenarbeit mit Diensten und Einrichtungen der Rehabilitation und beruflichen Integration
- Überprüfen und Einhalten qualitätssichernder Maßnahmen

REHADAT

Eine bundesweite Übersicht der bisher zugelassenen ALAs bietet das Portal REHADAT mit seinem Informationsangebot zu Behinderung und beruflicher Integration. Hier besteht ebenfalls die Möglichkeit, sich zu informieren, zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen.

Schritt für Schritt zur Umsetzung auf dem Betrieb

8.1 Verhandlung und Vereinbarung

Wenn das Konzept des ALAs erstellt ist und die entsprechende Kalkulation vorliegt, wird beides beim Leistungsträger für den Arbeitsbereich, in der Regel dem KSV Sachsen Sachsen, eingereicht und von diesem geprüft. Eventuell müssen anschließend noch Änderungen oder Ergänzungen in das Konzept eingebaut werden. Zusätzlich zum Konzept ist eine Leistungsbeschreibung (inkl. Kostenkalkulation), welche Bezug auf das Konzept nimmt, einzureichen. In dieser sind die Betriebsdaten, Platzzahl, der Bedarf, Ziel der Teilhabeleistungen, die Zielgruppe und Personalstellen enthalten. Die Leistungsbeschreibung, die Kostenkalkulation und das Konzept bieten die Grundlage für die spätere vertragliche Leistungs- und Vergütungsvereinbarung mit dem KSV Sachsen.

Im nächsten Schritt wird der Betrieb vom KSV Sachsen ggf. durch Inaugenscheinnahme der Räumlichkeiten und des Standortes vor Ort geprüft.

Danach folgt in der Regel eine Verhandlung mit dem KSV Sachsen über die Leistung und Vergütung. Als Grundlage hierfür gilt die eingereichte Kalkulation (s.o.). Der Leistungsträger orientiert sich hierbei an Durchschnitts- und Vergleichstagesätzen wie den Kosten regionaler WfbM. Betriebsspezifische Besonderheiten, für die gegebenenfalls höhere Kosten anfallen, wie zum Beispiel höhere Personalschlüssel müssen gut belegt und begründet werden. Es empfiehlt sich daher, sehr gut vorbereitet in die Verhandlungsgespräche zu gehen. Der KSV Sachsen verhandelt, da es sich um Steuergelder handelt, im Sinne der Wirtschaftlichkeit und hat selbst eine Haushaltsrechtspflicht gegenüber den Kommunen.

Wird man sich über den zu vergütenden Tagessatz einig, erstellt der Kostenträger eine Leistungs- und Vergütungsvereinbarung als Vertrag. Die gesetzliche Grundlage dafür richtet sich für ALA und WfbM nach den Landesrahmenverträgen, die aktuell noch überarbeitet werden. Die Leistungsvereinbarung gilt für den verhandelten Zeitraum (ein bis mehrere Jahre), danach kann neu verhandelt werden. Das macht auch für den ALA Sinn, um evtl. Lohnsteigerungen, steigende Betriebskosten oder Teilnehmerzahl neu zu berücksichtigen. Die Vereinbarungen können aber von beiden Seiten gekündigt werden, wenn besondere Anlässe vorliegen.

Nach Abschluss der geschlossenen Vereinbarungen und deren beidseitiger Unterzeichnung kann der ALA seinen Betrieb aufnehmen. Eine Anerkennung wie bei WfbM mit Erlass eines Anerkennungsbescheides durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt nicht bzw. ist nicht erforderlich.

Abb. 3: Der Weg zur Anerkennung als ALA



Bedarfsnachweis – Wer sind die ersten Mitarbeiter*innen

Bei der Einreichung von Konzept und Kalkulation sollten auch schon künftige Beschäftigte benannt werden. Das setzt der KSV Sachsen als Bedarfsnachweis voraus. Dies impliziert auch, wie wichtig es ist, schon beim Schreiben des Konzepts zu bedenken, welche Menschen mit Behinderung aus der Region denn tatsächlich auf dem Hof im Arbeitsbereich ALA arbeiten möchten. Dazu sollten regionale Kontakte zu sozialen Trägern, der besonderen Wohnform „gemeinschaftliches Wohnen“ (alt: Wohnstätten) und Initiativen oder Vereinen geknüpft werden und eine gute Öffentlichkeitsarbeit organisiert werden, damit die künftigen Mitarbeiter*innen von dem Angebot erfahren (siehe Kapitel 4.3 Kooperationsmöglichkeiten).

8.2 Organisationsstruktur des ALA in Sachsen

Um zu verstehen, wie der Andere Leistungsanbieter im Arbeitsbereich in Sachsen innerhalb der Organisationen der Sozialen Arbeit einzuordnen ist, sind Kenntnisse über den Aufbau, die Struktur und die Aufgabenverteilung der einzelnen Akteur*innen notwendig. Das folgende Organigramm stellt eine Art Landkarte dar, die Kooperationen und deren Bedeutung näher beleuchtet. Hier wird vereinfacht dargestellt, wie eine Einflussnahme bis hin zur politischen Ebene möglich ist bzw. welche Gremien rund um den anderen Leistungsanbieter eine wichtige Rolle spielen.

An alles gedacht?












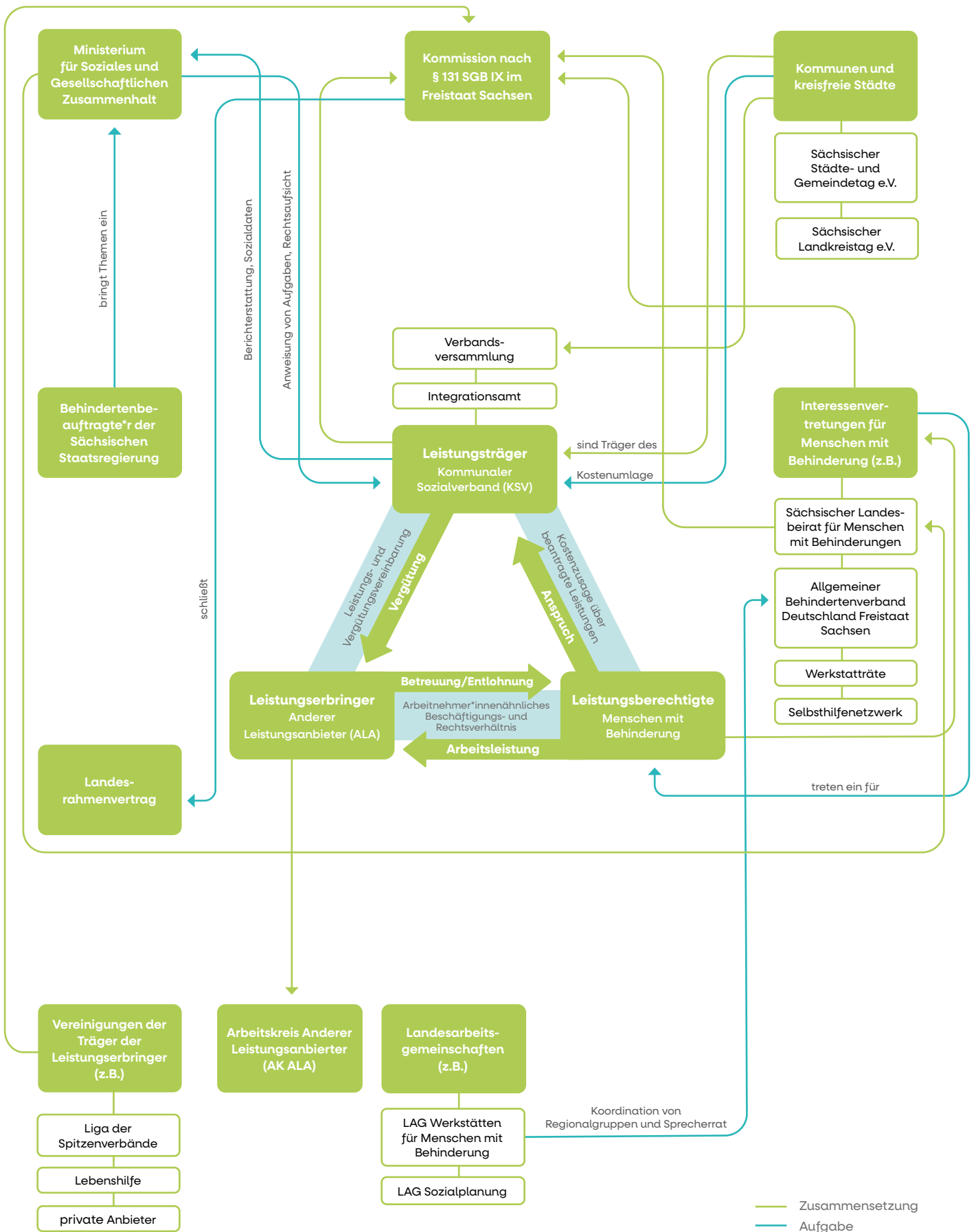
-  Wurden alle Konzeptbestandteile gut durchdacht und auf Machbarkeit geprüft?
-  Wurden Kooperationsmöglichkeiten gut ausgelotet und erste Ideen der Zusammenarbeit entwickelt?
-  Woher kommen die zukünftigen Beschäftigten?
-  Wurde die Kalkulation entsprechend erarbeitet und auf Wirtschaftlichkeit geprüft?
-  Wurden die Fördermöglichkeiten über die SAB geprüft (bauliche Maßnahmen und Arbeitsplatzausstattung)?
-  Wurde ein Steuerbüro mit Kenntnis zur Arbeitsergebnisrechnung hinzugezogen?
-  Liegen Werkstattverträge für arbeitnehmer*innenrähnliches Rechtsverhältnis vor?
-  Wurde die Berufsgenossenschaft und bei Bedarf das Gesundheits- sowie das Bauamt in Kenntnis gesetzt (z.B. Nutzung von Mietobjekten, Anzeige Nutzungsänderung, Brandschutzkonzept)?
-  Wurden alle Stellenschlüssel bedacht (Verwaltung, gFAB, Soz.päd., Betriebsarzt)?
-  Wie wird die Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt ?
-  Wie ist die Betriebshaftpflicht und arbeitsmedizinische Versorgung sichergestellt?

Abb. 4: Organisationsstruktur des ALA in Sachsen (Arbeitsbereich)



Weiterführende Erklärungen befinden sich auf den nachfolgenden Seiten.

Stand Juni 2021

Stichwortverzeichnis zu Abb. 4

AK ALA

Der Arbeitskreis anderer Leistungsanbieter ist ein verbandsunabhängiges Gremium und besteht aus Vertreter*innen von WfbM und Betrieben die ALA sind bzw. werden wollen, sowie weiteren an der Thematik interessierten Akteur*innen. Er stellt vorerst nur einen thematischen Zusammenschluss und noch kein gefestigtes Gremium dar, welches sich mit der ALA-Umsetzung in Sachsen beschäftigt.

Behindertenbeauftragte*r

Die/der Behindertenbeauftragte*r für Sachsen hat einen Beratungsauftrag gegenüber dem Kabinett, den Ministerien und der Staatskanzlei. Sie/er ist berechtigt, auf eigene Initiative Anregungen, die von einzelnen Personen oder Verbänden an ihn herangetragen werden, an die Staatsregierung als Ganzes weiter zu reichen.

Fachbereich 3

Der Fachbereich 3 des Kommunalen Sozialverbandes Sachsen (KSV Sachsen) befasst sich allgemein mit der Teilhabe am Arbeitsleben. Er ist unterteilt in verschiedene Fachdienste, die sich mit einzelnen Themenbereichen befassen. Für den ALA sind die Fachdienste Grundsatz (310, zu grundsätzlichen Fragestellungen) und WfbM Leistungen (360, u.a. Begleitung und Abrechnung von ALA-Leistungserbringern) zuständig.

Integrationsamt

Das Integrationsamt ist zuständig für die Teilhabe am und die Eingliederung ins Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung nach dem 3. Teil des SGB IX.

Es bietet finanzielle Unterstützung bei der Neuschaffung und Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen, leistet dabei aber nachrangig nach den Rehabilitationsträgern (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger).

Es hat einen Auftrag zur Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit und koordiniert die Integrationsfachdienste (IFD), die wiederum Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber*innen zum Thema Teilhabe an Arbeit beraten.

Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung

Organisationen, die die Interessen von Menschen mit Behinderung vertreten gibt es in Sachsen zahlreich. Auf Landesebene sind das z.B. die Werkstattträger (sachsenweit organisiert bei der LAG WfbM), der allgemeine Behindertenverband AbiD e.V., Sektion Sachsen oder auch das Selbsthilfenetzwerk. Der Sächsische Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen ist die maßgebliche Instanz, was die Erarbeitung des Landesrahmenvertrages angeht.

Kommission nach § 131 SGB IX im Freistaat Sachsen

Die Kommission zur Erarbeitung des Landesrahmenvertrages ist ein temporäres und nicht öffentlich arbeitendes Gremium. Sie setzt sich aus Trägern der Eingliederungshilfe und Vereinigungen der Leistungserbringer sowie den maßgeblichen Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen zusammen.

Kommunaler Sozialverband

Der KSV Sachsen ist überörtlicher Träger der Eingliederungshilfe in Sachsen und damit Leistungsträger für den ALA im Arbeitsbereich. Im Bildungsbereich ist die Arbeitsagentur Leistungsträger. Der KSV Sachsen verhandelt mit dem Leistungserbringer die Leistungs- und Vergütungsvereinbarung. Für den ALA relevante Organe des KSV Sachsen sind die Verbandsversammlung, das Integrationsamt und der Fachbereich 3.

Kommunen und kreisfreie Städte

Sie sind die örtlichen Träger der Sozial- und Eingliederungshilfe und tragen finanziell zu großen Teilen die Arbeit des KSV Sachsen. Daher ist der KSV Sachsen ihnen gegenüber in der Verbandsversammlung rechenschaftsschuldig.

Landesarbeitsgemeinschaften

In den LAG organisieren sich themenspezifisch auf Landesebene verschiedene Leistungserbringer. Den ALA betreffende Themen greifen dabei insbesondere die LAG WfbM und die LAG Sozialplanung auf. Aufgaben der LAG sind Vernetzungsarbeit und die Weiterentwicklung ihrer jeweiligen Themen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene.

Landesrahmenvertrag

Nach § 131 SGB IX schließen die Träger der Eingliederungshilfe auf Landesebene und die Vereinigungen der Leistungserbringer gemeinsam mit den Behindertenverbänden einheitlich Rahmenverträge zu den schriftlichen Vereinbarungen nach § 125 SGB IX ab. Diese regeln die Leistungs- und Strukturmerkmale für Leistungen der Teilhabe und Rehabilitation in Sachsen. Im Einzelnen sind das v. a. Leistungs- und Vergütungspauschalen, Kostenarten und -bestandteile, Personalrichtwerte, Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsmaßstäbe und Verfahren zu deren Überprüfung.

Leistungsberechtigte

Zu den Leistungsberechtigten zählen Personen, die auf Grund der Art oder Schwere einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

Bedingungen für die Beschäftigung in einem ALA sind neben einer vollen Erwerbsminderung ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit und der Ausschluss einer Selbst- oder Fremdgefährdung. Die Arbeitszeit beträgt mind. 35 und maximal 40 Stunden pro Woche. Da nicht alle ALA über einen eigenen Berufsbildungsbereich (BBB) verfügen, kann der Besuch eines BBB in einer anderen Einrichtung eine weitere Bedingung darstellen.

Leistungserbringer

Die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe waren bisher meist Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Durch das neue Bundesteilhabegesetz (BTHG) kann im Prinzip jeder Wirtschaftsbetrieb Leistungserbringer werden und nach der Zulassung als ALA durch den KSV Sachsen Arbeit und/oder Ausbildung für Menschen mit Behinderung anbieten.

Leistungsträger

Der Leistungsträger (auch Kostenträger) ist für den ALA im Arbeitsbereich der KSV Sachsen, im Bildungsbereich wäre es die Agentur für Arbeit. Für eine vollständige Leistung der Träger der Leistungen zur Teilhabe siehe Paragraph 6 SGB IX.

Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege

Die Liga ist der Zusammenschluss der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege im Freistaat Sachsen. Das sind große Träger bzw. Leistungserbringer wie Diakonie oder Parität, die durch unterschiedliche weltanschauliche und religiöse Motive und Zielvorstellungen geprägt sind.

Ministerium für Soziales und Gesellschaftlichen

Zusammenhalt

Das Sozialministerium (SMS) ist Teil der Sächsischen Landesregierung. Im SMS ist in Abteilung 4 das Referat 43 mit der Teilhabe behinderter Menschen und der Sozialhilfe befasst. Das SMS kontrolliert u.a. die Ausarbeitung des Landesrahmenvertrags.

Hier angesiedelt ist auch die AG BTHG, die sich als Fachstelle für die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe einsetzt, das Ministerium und die Träger der Eingliederungshilfe berät und Themenvorschläge entgegen nimmt.

Des Weiteren ist das SMS gegenüber dem KSV Sachsen weisungsberechtigt und überträgt ihm Aufgaben nach § 3 Absatz 1 Nummer 11 bis 18 SächsKomSozVG (Sächsisches Gesetz über den Kommunalen Sozialverband). Dem SMS obliegt die Rechtsaufsicht für die übertragenen Aufgaben. In diesem Rahmen legt der KSV Sachsen gegenüber dem SMS Bericht ab und stellt Sozialdaten zur Verfügung

Verbandsversammlung

Der KSV Sachsen legt gegenüber den Kommunen und kreisfreien Städten in der Verbandsversammlung Rechenschaft ab.

Vereinigungen der Träger der Leistungserbringer

Sie setzen sich für die Interessen der Leistungserbringer ein und verhandeln in der Kommission nach § 131 SGB IX u.a. mit dem Leistungsträger den Landesrahmenvertrag. Zu den Vereinigungen zählen Zusammenschlüsse wie die Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege oder auch einzelne Träger wie die Lebenshilfe oder private Anbieter.

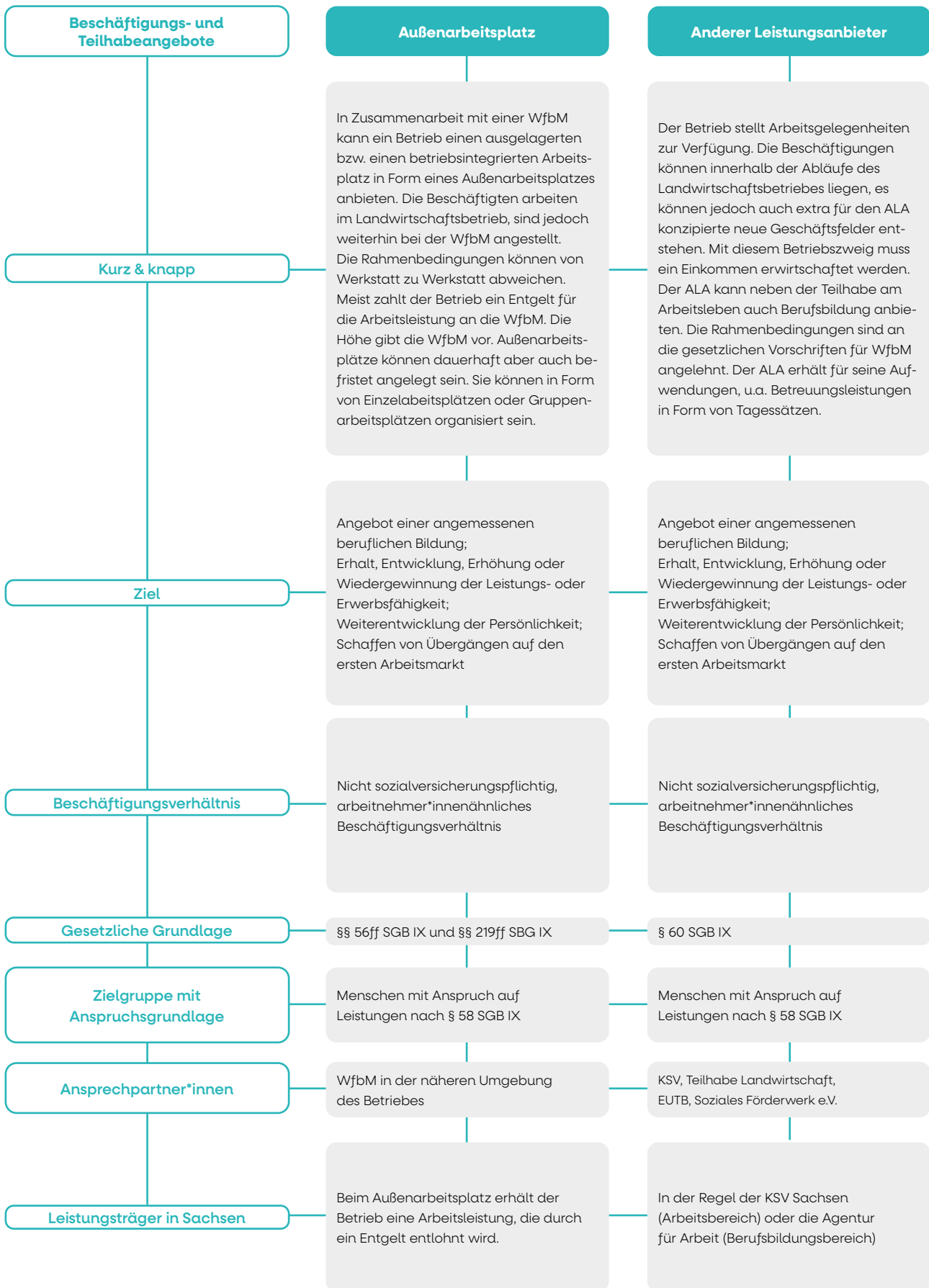
Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten

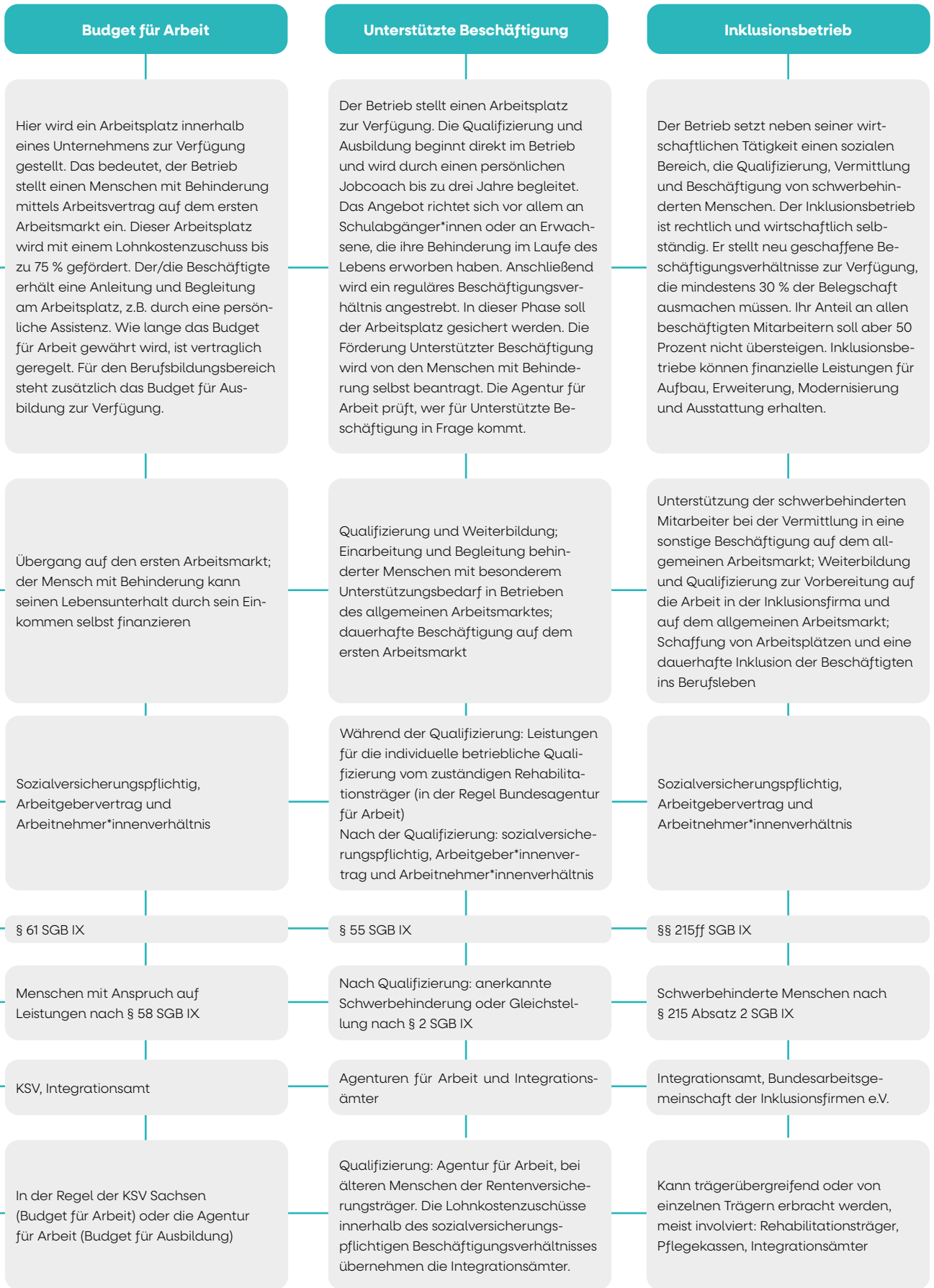
Um Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Landwirtschaftsbetrieben zu schaffen, gibt es neben dem ALA noch weitere Alternativen. Es ist wichtig, sich einen Überblick zu verschaffen, um eine individuelle Lösung zu finden.

Hier werden die geläufigsten Modelle zu Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben vorgestellt. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sollen als Anregung dienen, die Vielfalt inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten zu erkennen und ein geeignetes Modell für sich herauszufinden.

Das hier nicht gelistete **Persönliche Budget** verschafft Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, verschiedene Leistungen zur Teilhabe bei frei wählbaren Anbieter*innen in Anspruch zu nehmen. Es lässt sich variabel auf verschiedene Teilhabeleistungen und damit auch Beschäftigungsleistungen anwenden. Bezahlt werden alle Leistungen der Förderung, Betreuung, Beteiligung, Assistenz und Pflege, die Menschen mit Behinderungen brauchen. Dazu gehören: Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (z. B. Hilfe bei der Pflege), Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben (z. B. Arbeitsassistenz oder technische Arbeitshilfen), Leistungen zur Sozialen Teilhabe (z. B. Mobilitätshilfen oder Hilfen zur Verständigung mit der Umwelt). Das Persönliche Budget wird vom Menschen mit Behinderung selbst beantragt.

Abb. 5: Modelle zu Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben





Abschließende Worte

Wir wenden uns mit diesem Handbuch an Sie, weil wir davon überzeugt sind, dass die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft für alle Beteiligten eine gewinnbringende Entwicklungsmöglichkeit bietet.

Nun ist es an Ihnen: Ziehen Sie Ihr eigenes Fazit! Sie wissen jetzt, was ein Anderer Leistungsanbieter ist. Sie haben die wichtigsten Informationen rund um die Erstellung eines Konzepts, betriebswirtschaftlicher Besonderheiten, Umsetzungsbedingungen vor Ort und Rückschlüsse zu den Erfahrungen anderer Landwirtschaftsbetriebe erhalten.

Passt der Andere Leistungsanbieter zu Ihrem Unternehmen? Haben Sie die richtigen Partner*innen vor Ort? Oder ist eine Kooperation für Sie die bessere Alternative? In Sachsen gibt es Träger, wie z.B. der Verein Soziales Förderwerk, die durch die Zusammenarbeit mit Praxispartner*innen selbstbestimmte Bildung und Arbeit für Menschen mit Behinderung umsetzen möchten. Auch das Budget für Arbeit, die Zusammenarbeit mit einer WfbM in Form eines Außenarbeitsplatzes oder Praktika können niedragschwellige erste Möglichkeiten sein, Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen.

Sie wissen und entscheiden, welche Möglichkeit sich am besten für Ihr Unternehmen eignet! In jedem Fall sind die Vernetzung mit den Akteur*innen vor Ort und eine gute Öffentlichkeitsarbeit das A und O für Ihre Zukunftspläne. Wo Wissen geteilt und freigesetzt wird, entsteht ein vertrauensvolles und wohlwollendes Klima.

Dieses Handbuch gibt Impulse, spiegelt erste Erfahrungen sowie Wissen wieder und zeigt mögliche Schritte auf. Keineswegs setzt es einen Schlusspunkt, sondern soll ein Baustein bei der zukünftigen Entwicklung von Unternehmen und Gesellschaft unter dem Gesichtspunkt der Inklusion sein.

In diesem Sinne, denken Sie sich ein, suchen Sie nach neuen Formen des Miteinanders, setzen Sie neue Akzente und Schwerpunkte in Ihrem Unternehmen.

*Bleiben Sie neugierig -
Fragen Sie nach!*

Weiterführende Links

Rund um Soziale Landwirtschaft

Deutsche Arbeitsgemeinschaft	www.soziale-landwirtschaft.de/startseite
Soziale Landwirtschaft	www.netzwerk-alma.de
Netzwerk alma	www.bio-thuringen.de/oekoherz/soziale-landwirtschaft
Soziale Landwirtschaft in Thüringen	www.stmelf.bayern.de/landwirtschaft/erwerbskombination/106259/index.php
Soziale Landwirtschaft in Bayern	www.greencare-oe.at/
Soziale Landwirtschaft in Österreich	

Umsetzungsempfehlungen für die Praxis

KSV Merkblatt	www.ksv-sachsen.de/images/dokumente/Merkblatt-Andere-Leistungsanbieter.pdf
Bundesagentur für Arbeit: Berufsbildungsbereich	www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf
BTHG Umsetzungsbegleitung	www.umsetzungsbegleitung-bthg.de

Teilhabe näher erklärt

KSV: Teilhabe am Arbeitsleben	www.ksv-sachsen.de/menschen-mit-behinderung/eingliederungshilfe/teilhabe-arbeit
REHADAT: Portal zur beruflichen Teilhabe	www.rehadat.de
REHADAT: bundesweite Liste	
Anderer Leistungsanbieter	www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung
	andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html
Portal zu Arbeitsleben und Behinderung	www.talentplus.de

Beratung

Arbeitskreis ALA in Sachsen	skupin@ptv-sachsen.de
Hochschule Mittweida: Teilhabe Landwirtschaft	www.sw.hs-mittweida.de/webs/teilhabe-landwirtschaft
Steuerbüro Avatis mit ALA Expertise	www.avatis.de
Überregional: Netzwerk alma	www.netzwerk-alma.de

Vernetzung

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Sachsen	www.parisax.de
Werkstätten in Sachsen	www.wfbm-sachsen.de/index.php/werkstaetten
Förderschulen in Sachsen	www.www.schulliste.eu/type/forderschulen/?bundesland=sachsen
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	www.teilhabeberatung.de/
Integrationsfachdienste Sachsen	www.integrationsaemter.de/ifd/88k232i51/index.html
Inkusionsnetzwerk Sachsen	www.inklusionsnetzwerk-sachsen.de/

Weiterbildung gFAB

Alsterdialog Hamburg	www.alsterdialog.de/unsere-seminare/qualifizierung/sonderpaedagogische-zusatzqualifizierung-2021-2022
Diakonie Moritzburg	www.diakademie.de/kursdetails/gepruefte-fachkraft-zur-arbeits-und-berufsfoerderung-in-wfbm-aufbaumodul-auf-spz-gfab-14-646-2021-13701.html

Weiteres Begleitmaterial

Thüringer Ökoherz Förderlotse	www.bio-thuringen.de/sozlaw/foerderlotse-soziale-landwirtschaft
Entscheidungsbaum	www.bio-thuringen.de/sozlaw/entscheidungsbaum
Erklärfilm ALA für Menschen mit Behinderung in leichter Sprache	www.sw.hs-mittweida.de/webs/teilhabe-landwirtschaft
Erklärfilm ALA für Landwirt*innen	www.sw.hs-mittweida.de/webs/teilhabe-landwirtschaft
Flyer ALA für Menschen mit Behinderung in leichter Sprache	www.sw.hs-mittweida.de/webs/teilhabe-landwirtschaft

Zusammenstellung rechtlicher Grundlagen

Stand: 1. Dezember 2020

Auszüge aus ...

Seite

Seite

1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX):

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

§ 1	Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft	46
§ 2	Begriffsbestimmungen	46
§ 4	Leistungen zur Teilhabe	46
§ 8	Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten	46
§ 19	Teilhabeplan	46
§ 20	Teilhabeplankonferenz	47
§ 29	Persönliches Budget	47
§ 32	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	48
§ 37	Qualitätssicherung, Zertifizierung	48
§ 49	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	48
§ 55	Unterstützte Beschäftigung	49
§ 56	Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen	50
§ 57	Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich	50
§ 58	Leistungen im Arbeitsbereich	51
§ 59	Arbeitsförderungsgeld	51
§ 60	Andere Leistungsanbieter	51
§ 61	Budget für Arbeit	52
§ 61a	Budget für Ausbildung	52
§ 62	Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen	52
§ 192	(Integrationsfachdienste) Begriff und Personenkreis	53
§ 193	Aufgaben (des Integrationsfachdienstes)	53
§ 215	Begriff und Personenkreis (Inklusionsbetriebe)	53
§ 216	Aufgaben (der Inklusionsbetriebe)	54
§ 219	Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen	54
§ 220	Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen	54
§ 221	Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen	55
§ 222	Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte	55

2 Werkstättenverordnung (WVO)

§ 1	Grundsatz der einheitlichen Werkstatt	56
§ 2	Fachausschuß	56
§ 3	Eingangsverfahren	56
§ 4	Berufsbildungsbereich	56
§ 5	Arbeitsbereich	57
§ 6	Beschäftigungszeit	57
§ 7	Größe der Werkstatt	57
§ 8	Bauliche Gestaltung, Ausstattung, Standort	58
§ 9	Werkstatteleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung	58
§ 10	Begleitende Dienste	58
§ 11	Fortbildung	58
§ 12	Wirtschaftsführung	58

3 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)

§ 1	Anwendungsbereich	59
§ 2	Errichtung von Werkstattträtern	59
§ 3	Zahl der Mitglieder des Werkstatttrats	59

1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

§ 1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen von Frauen und Kindern mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder sowie Menschen mit seelischen Behinderungen oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 4 Leistungen zur Teilhabe

- (1) Die Leistungen zur Teilhabe umfassen die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung
 1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
 2. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,

3. die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
4. die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern. (. . .)

§ 8 Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

- (1) Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. Dabei wird auch auf die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie sowie die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten Rücksicht genommen; im Übrigen gilt § 33 des Ersten Buches. Den besonderen Bedürfnissen von Müttern und Vätern mit Behinderungen bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrages sowie den besonderen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderungen wird Rechnung getragen. (. . .)

§ 19 Teilhabeplan

- (1) Soweit Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind, ist der leistende Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, dass er und die nach § 15 beteiligten Rehabilitationsträger im Benehmen miteinander und in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten die nach dem individuellen Bedarf voraussichtlich erforderlichen Leistungen hinsichtlich Ziel, Art und Umfang funktionsbezogen feststellen und schriftlich so zusammenstellen, dass sie nahtlos ineinandergreifen.
- (2) Der leistende Rehabilitationsträger erstellt in den Fällen nach Absatz 1 einen Teilhabeplan innerhalb der für die Entscheidung über den Antrag maßgeblichen Frist. Der Teilhabeplan dokumentiert
 1. den Tag des Antrageingangs beim leistenden Rehabilitationsträger und das Ergebnis der Zuständigkeitsklärung und Beteiligung nach den §§ 14 und 15,
 2. die Feststellungen über den individuellen Rehabilitationsbedarf auf Grundlage der Bedarfsermittlung nach § 13,
 3. die zur individuellen Bedarfsermittlung nach § 13 eingesetzten Instrumente,
 4. die gutachterliche Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit nach § 54, 5. die Einbeziehung von Diensten und Einrichtungen bei der Leistungserbringung,
 6. erreichbare und überprüfbare Teilhabeziele und deren Fortschreibung,
 7. die Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts

- nach § 8, insbesondere im Hinblick auf die Ausführung von Leistungen durch ein Persönliches Budget,
8. die Dokumentation der einvernehmlichen, umfassenden und trägerübergreifenden Feststellung des Rehabilitationsbedarfs in den Fällen nach § 15 Absatz 3 Satz 1,
 9. die Ergebnisse der Teilhabekonferenz nach § 20,
 10. die Erkenntnisse aus den Mitteilungen der nach § 22 einbezogenen anderen öffentlichen Stellen und
 11. die besonderen Belange pflegender Angehöriger bei der Erbringung von Leistungen der medizinischen Rehabilitation.

Wenn Leistungsberechtigte die Erstellung eines Teilhabepplans wünschen und die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht vorliegen, ist Satz 2 entsprechend anzuwenden.

- (3) Der Teilhabepplan wird entsprechend dem Verlauf der Rehabilitation angepasst und darauf ausgerichtet, den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen. Dabei sichert der leistende Rehabilitationsträger durchgehend das Verfahren. Die Leistungsberechtigten können von dem leistenden Rehabilitationsträger Einsicht in den Teilhabepplan oder die Erteilung von Ablichtungen nach § 25 des Zehnten Buches verlangen.
- (4) Die Rehabilitationsträger legen den Teilhabepplan bei der Entscheidung über den Antrag zugrunde. Die Begründung der Entscheidung über die beantragten Leistungen nach § 35 des Zehnten Buches soll erkennen lassen, inwieweit die im Teilhabepplan enthaltenen Feststellungen bei der Entscheidung berücksichtigt wurden.
- (5) Ein nach § 15 beteiligter Rehabilitationsträger kann das Verfahren nach den Absätzen 1 bis 3 anstelle des leistenden Rehabilitationsträgers durchführen, wenn die Rehabilitationsträger dies in Abstimmung mit den Leistungsberechtigten vereinbaren. Die Vorschriften über die Leistungsverantwortung der Rehabilitationsträger nach den §§ 14 und 15 bleiben hiervon unberührt.
- (6) Setzen unterhaltssichernde Leistungen den Erhalt von anderen Leistungen zur Teilhabe voraus, gelten die Leistungen im Verhältnis zueinander nicht als Leistungen verschiedener Leistungsgruppen im Sinne von Absatz 1.

§ 20 Teilhabekonferenz

- (1) Mit Zustimmung der Leistungsberechtigten kann der für die Durchführung des Teilhabepplanverfahrens nach § 19 verantwortliche Rehabilitationsträger zur gemeinsamen Beratung der Feststellungen zum Rehabilitationsbedarf eine Teilhabekonferenz durchführen. Die Leistungsberechtigten, die beteilig-

ten Rehabilitationsträger und die Jobcenter können dem nach § 19 verantwortlichen Rehabilitationsträger die Durchführung einer Teilhabekonferenz vorschlagen. Von dem Vorschlag auf Durchführung einer Teilhabekonferenz kann abgewichen werden,

1. wenn der zur Feststellung des Rehabilitationsbedarfs maßgebliche Sachverhalt schriftlich ermittelt werden kann,
 2. wenn der Aufwand zur Durchführung nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Umfang der beantragten Leistung steht oder
 3. wenn eine Einwilligung nach § 23 Absatz 2 nicht erteilt wurde.
- (2) Wird von dem Vorschlag der Leistungsberechtigten auf Durchführung einer Teilhabekonferenz abgewichen, sind die Leistungsberechtigten über die dafür maßgeblichen Gründe zu informieren und hierzu anzuhören. Von dem Vorschlag der Leistungsberechtigten auf Durchführung einer Teilhabekonferenz kann nicht abgewichen werden, wenn Leistungen an Mütter und Väter mit Behinderungen bei der Versorgung und Betreuung ihrer Kinder beantragt wurden.
 - (3) An der Teilhabekonferenz nehmen Beteiligte nach § 12 des Zehnten Buches sowie auf Wunsch der Leistungsberechtigten die Bevollmächtigten und Beistände nach § 13 des Zehnten Buches sowie sonstige Vertrauenspersonen teil. Auf Wunsch oder mit Zustimmung der Leistungsberechtigten können Rehabilitationsdienste, Rehabilitationseinrichtungen und Jobcenter sowie sonstige beteiligte Leistungserbringer an der Teilhabekonferenz teilnehmen. Vor der Durchführung einer Teilhabekonferenz sollen die Leistungsberechtigten auf die Angebote der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32 besonders hingewiesen werden.
 - (4) Wird eine Teilhabekonferenz nach Absatz 1 auf Wunsch und mit Zustimmung der Leistungsberechtigten eingeleitet, richtet sich die Frist zur Entscheidung über den Antrag nach § 15 Absatz 4.

§ 29 Persönliches Budget

- (1) Auf Antrag der Leistungsberechtigten werden Leistungen zur Teilhabe durch die Leistungsform eines Persönlichen Budgets ausgeführt, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Bei der Ausführung des Persönlichen Budgets sind nach Maßgabe des individuell festgestellten Bedarfs die Rehabilitationsträger, die Pflegekassen und die Integrationsämter beteiligt. Das Persönliche Budget wird von den beteiligten Leistungsträgern trägerübergreifend als Komplexleistung erbracht. Das Persönliche Budget kann auch nicht trägerübergreifend von einem einzelnen

Leistungsträger erbracht werden. Budgetfähig sind auch die neben den Leistungen nach Satz 1 erforderlichen Leistungen der Krankenkassen und der Pflegekassen, Leistungen der Träger der Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit sowie Hilfe zur Pflege der Sozialhilfe, die sich auf alltägliche und regelmäßig wiederkehrende Bedarfe beziehen und als Geldleistungen oder durch Gutscheine erbracht werden können. An die Entscheidung sind die Leistungsberechtigten für die Dauer von sechs Monaten gebunden.

- (2) Persönliche Budgets werden in der Regel als Geldleistung ausgeführt, bei laufenden Leistungen monatlich. In begründeten Fällen sind Gutscheine auszugeben. Mit der Auszahlung oder der Ausgabe von Gutscheinen an die Leistungsberechtigten gilt deren Anspruch gegen die beteiligten Leistungsträger insoweit als erfüllt. Das Bedarfsermittlungsverfahren für laufende Leistungen wird in der Regel im Abstand von zwei Jahren wiederholt. In begründeten Fällen kann davon abgewichen werden. Persönliche Budgets werden auf der Grundlage der nach Kapitel 4 getroffenen Feststellungen so bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann. Dabei soll die Höhe des Persönlichen Budgets die Kosten aller bisher individuell festgestellten Leistungen nicht überschreiten, die ohne das Persönliche Budget zu erbringen sind. § 35a des Elften Buches bleibt unberührt. (...)

§ 32 Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

- (1) Zur Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige ergänzende Beratung als niedrigschwelliges Angebot, das bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung steht. Dieses Angebot besteht neben dem Anspruch auf Beratung durch die Rehabilitationsträger.
- (2) Das ergänzende Angebot erstreckt sich auf die Information und Beratung über Rehabilitations- und Teilhabeleistungen nach diesem Buch. Die Rehabilitationsträger informieren im Rahmen der vorhandenen Beratungsstrukturen und ihrer Beratungspflicht über dieses ergänzende Angebot.
- (3) Bei der Förderung von Beratungsangeboten ist die von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige ergänzende Beratung von Betroffenen für Betroffene besonders zu berücksichtigen.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt eine Förderrichtlinie, nach deren Maßgabe die Dienste gefördert werden können, welche ein unabhängiges ergänzendes Beratungsangebot anbieten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entscheidet im Benehmen mit der zuständigen obersten Landesbehörde über diese Förderung.

- (5) Die Förderung erfolgt aus Bundesmitteln und ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2021 über die Einführung und Inanspruchnahme der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung.

§ 37 Qualitätssicherung, Zertifizierung

- (1) Die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 vereinbaren gemeinsame Empfehlungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen, insbesondere zur barrierefreien Leistungserbringung, sowie für die Durchführung vergleichender Qualitätsanalysen als Grundlage für ein effektives Qualitätsmanagement der Leistungserbringer. § 26 Absatz 4 ist entsprechend anzuwenden. Die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 6 und 7 können den Empfehlungen beitreten.
- (2) Die Erbringer von Leistungen stellen ein Qualitätsmanagement sicher, das durch zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen die Qualität der Versorgung gewährleistet und kontinuierlich verbessert. Stationäre Rehabilitations-einrichtungen haben sich an dem Zertifizierungsverfahren nach Absatz 3 zu beteiligen. (...)

§ 49 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- (1) Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.
- (2) Frauen mit Behinderungen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben zugesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.
- (3) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen insbesondere
 1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
 2. eine Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
 3. die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
 4. die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
 5. die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
 6. die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 und

7. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.
- (4) Bei der Auswahl der Leistungen werden Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt. Soweit erforderlich, wird dabei die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt; in diesem Fall werden die Kosten nach Absatz 7, Reisekosten nach § 73 sowie Haushaltshilfe und Kinderbetreuungskosten nach § 74 übernommen.
- (5) Die Leistungen werden auch für Zeiten notwendiger Praktika erbracht.
- (6) Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Leistungen sind insbesondere
1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
 2. Hilfen zur Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
 3. die Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen, wenn die Leistungsberechtigten dem zustimmen,
 4. die Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
 5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
 6. das Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
 7. das Training motorischer Fähigkeiten,
 8. die Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und
 9. die Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (§ 193).
- (7) Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme 1. der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe am Arbeitsleben notwendig ist sowie 2. der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.
- (8) Leistungen nach Absatz 3 Nummer 1 und 7 umfassen auch
1. die Kraftfahrzeughilfe nach der Kraftfahrzeughilfeverordnung,
 2. den Ausgleich für unvermeidbare Verdienstauffälle des Leistungsberechtigten oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei einem Arbeitgeber, bei einem Träger oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5,
 3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes,
 4. die Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind
 - a) zur Berufsausübung,
 - b) zur Teilhabe an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz selbst, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,
 5. die Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind und
 6. die Kosten der Beschaffung, der Ausstattung und der Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung in angemessenem Umfang.
- Die Leistung nach Satz 1 Nummer 3 wird für die Dauer von bis zu drei Jahren bewilligt und in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 durch das Integrationsamt nach § 185 Absatz 4 ausgeführt. Der Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt seine Aufwendungen. Der Anspruch nach § 185 Absatz 4 bleibt unberührt.
- (9) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Näheres über Voraussetzungen, Gegenstand und Umfang der Leistungen der Kraftfahrzeughilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben regeln.
- § 55 Unterstützte Beschäftigung**
- (1) Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist es, Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.

- (2) Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung erhalten Menschen mit Behinderungen insbesondere, um sie für geeignete betriebliche Tätigkeiten zu erproben, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Leistungen umfassen auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Menschen mit Behinderungen.

Die Leistungen werden vom zuständigen Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 für bis zu zwei Jahre erbracht, soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind. Sie können bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten verlängert werden, wenn auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg im Einzelfall nicht anders erreicht werden kann und hinreichend gewährleistet ist, dass eine weitere Qualifizierung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt.

- (3) Leistungen der Berufsbegleitung erhalten Menschen mit Behinderungen insbesondere, um nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die zu dessen Stabilisierung erforderliche Unterstützung und Krisenintervention zu gewährleisten. Die Leistungen werden bei Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers nach § 6 Absatz 1 Nummer 3 oder 5 von diesem, im Übrigen von dem Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.
- (4) Stellt der Rehabilitationsträger während der individuellen betrieblichen Qualifizierung fest, dass voraussichtlich eine anschließende Berufsbegleitung erforderlich ist, für die ein anderer Leistungsträger zuständig ist, beteiligt er diesen frühzeitig.
- (5) Die Unterstützte Beschäftigung kann von Integrationsfachdiensten oder anderen Trägern durchgeführt werden. Mit der Durchführung kann nur beauftragt werden, wer über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, um seine Aufgaben entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen erfüllen zu können. Insbesondere müssen die Beauftragten
1. über Fachkräfte verfügen, die eine geeignete Berufsqualifikation, eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation und eine ausreichende Berufserfahrung besitzen,
 2. in der Lage sein, den Menschen mit Behinderungen geeignete individuelle betriebliche Qualifizierungsplätze zur Verfügung zu stellen und ihre berufliche Eingliederung zu unterstützen,

3. über die erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen sowie
4. ein System des Qualitätsmanagements im Sinne des § 37 Absatz 2 Satz 1 anwenden. (...)

§ 56 Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

§ 57 Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

- (1) Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten Menschen mit Behinderungen
1. im Eingangsverfahren zur Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen, und um einen Eingliederungsplan zu erstellen;
 2. im Berufsbildungsbereich, wenn die Leistungen erforderlich sind, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und erwartet werden kann, dass der Mensch mit Behinderungen nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 zu erbringen.
- (2) Die Leistungen im Eingangsverfahren werden für drei Monate erbracht. Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist.
- (3) Die Leistungen im Berufsbildungsbereich werden für zwei Jahre erbracht. Sie werden in der Regel zunächst für ein Jahr bewilligt. Sie werden für ein weiteres Jahr bewilligt, wenn auf Grund einer fachlichen Stellungnahme, die rechtzeitig vor Ablauf des Förderzeitraums nach Satz 2 abzugeben ist, angenommen wird, dass die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.
- (4) Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung nach § 55 werden zur Hälfte auf die Dauer des Berufsbildungsbereichs angerechnet. Allerdings dürfen die Zeiten individueller betrieblicher Qualifizierung und die Zeiten des Berufsbildungsbereichs insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen.

§ 58 Leistungen im Arbeitsbereich

- (1) Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung
1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder
 2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6) nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im Berufsbildungsbereich (§ 57) oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) erbracht; hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat. Die Leistungen sollen in der Regel längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensalter erreicht wird.
- (2) Die Leistungen im Arbeitsbereich sind gerichtet auf
1. die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung,
 2. die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
 3. die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.
- (3) Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. Die Vergütungen berücksichtigen
1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie
 2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinaus-

gehen. Können die Kosten der Werkstatt nach Satz 2 Nummer 2 im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann eine Vergütungspauschale für diese werkstattsspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt vereinbart werden.

- (4) Bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt nach § 12 Absatz 4 der Werkstättenverordnung werden die Auswirkungen der Vergütungen auf die Höhe des Arbeitsergebnisses dargestellt. Dabei wird getrennt ausgewiesen, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben. Das Arbeitsergebnis der Werkstatt darf nicht zur Minderung der Vergütungen nach Absatz 3 verwendet werden.

§ 59 Arbeitsförderungsgeld

- (1) Die Werkstätten für behinderte Menschen erhalten von dem zuständigen Rehabilitationsträger zur Auszahlung an die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen zusätzlich zu den Vergütungen nach § 58 Absatz 3 ein Arbeitsförderungsgeld. Das Arbeitsförderungsgeld beträgt monatlich 52 Euro für jeden im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen, dessen Arbeitsentgelt zusammen mit dem Arbeitsförderungsgeld den Betrag von 351 Euro nicht übersteigt. Ist das Arbeitsentgelt höher als 299 Euro, beträgt das Arbeitsförderungsgeld monatlich den Differenzbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt und 351 Euro.
- (2) Das Arbeitsförderungsgeld bleibt bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, als Einkommen unberücksichtigt.

§ 60 Andere Leistungsanbieter

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen.
- (2) Die Vorschriften für Werkstätten für behinderte Menschen gelten mit folgenden Maßgaben für andere Leistungsanbieter:
1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung,
 2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen,
 3. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken,
 4. sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen,
 5. eine dem Werkstatttrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,

6. eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen,
 7. die Regelungen zur Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und zur bevorzugten Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand sind nicht anzuwenden und
 8. erbringen sie Leistungen nach den §§ 57 oder 58 ausschließlich in betrieblicher Form, soll ein besserer als der in § 9 Absatz 3 der Werkstättenverordnung für den Berufsbildungsbereich oder für den Arbeitsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen festgelegte Personalschlüssel angewendet werden.
- (3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht.
 - (4) Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gilt § 221 entsprechend.

§ 61 Budget für Arbeit

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.
- (2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.
- (3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.
- (4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.
- (5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

§ 61a Budget für Ausbildung

- (1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 57 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42m der Handwerksordnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss des Vertrages über dieses Ausbildungsverhältnis als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Ausbildung. Das Budget für Ausbildung wird von den Leistungsträgern nach § 63 Absatz 1 erbracht.
- (2) Das Budget für Ausbildung umfasst die Erstattung der Ausbildungsvergütung und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule. Die Erstattung der Ausbildungsvergütung erfolgt bis zu der Höhe, die in einer einschlägigen tarifvertraglichen Vergütungsregelung festgelegt ist. Fehlt eine solche, erfolgt die Erstattung bis zu der Höhe der nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes für das Berufsausbildungsverhältnis ohne öffentliche Förderung angemessenen Vergütung. Ist wegen Art oder Schwere der Behinderung der Besuch einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich, so kann der schulische Teil der Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgen; die entstehenden Kosten werden ebenfalls vom Budget für Ausbildung gedeckt.
- (3) Das Budget für Ausbildung wird erbracht, solange es erforderlich ist, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Zeiten eines Budgets für Ausbildung werden auf die Dauer des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches in Werkstätten für behinderte Menschen nach § 57 Absatz 2 und 3 angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen in der Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt.
- (4) Die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.
- (5) Der zuständige Leistungsträger soll den Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz im Sinne von Absatz 1 unterstützen.

§ 62 Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen

- (1) Auf Wunsch des Menschen mit Behinderungen werden die Leistungen nach den §§ 57 und 58 von einer nach § 225 anerkannten Werkstatt für behinderten Menschen, von dieser zusammen mit einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern oder von einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern erbracht.
- (2) Werden Teile einer Leistung im Verantwortungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines

anderen Leistungsanbieters erbracht, so bedarf die Leistungserbringung der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters.

§ 192 (Integrationsfachdienste) Begriff und Personenkreis

- (1) Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabeschwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.
- (2) Schwerbehinderte Menschen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere
 1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
 2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
 3. schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.
- (3) Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.
- (4) Der Integrationsfachdienst kann im Rahmen der Aufgabenstellung nach Absatz 1 auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden. Hierbei wird den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer seelischen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

§ 193 Aufgaben (des Integrationsfachdienstes)

- (1) Die Integrationsfachdienste können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden, indem sie
 1. die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
 2. die Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten.
- (2) Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört es,
 1. die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den all-

gemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,

2. die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,
3. die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter, Jugendlicher zu begleiten,
4. geeignete Arbeitsplätze (§ 156) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
5. die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
6. die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
7. mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
8. eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
9. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären,
10. in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

§ 215 Begriff und Personenkreis (Inklusionsbetriebe)

- (1) Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- (2) Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere
 1. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt

und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,

2. schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,
 3. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
 4. schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.
- (3) Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.
- (4) Auf die Quoten nach Absatz 3 wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

§ 216 Aufgaben (der Inklusionsbetriebe)

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb. Satz 1 gilt entsprechend für psychisch kranke Menschen im Sinne des § 215 Absatz 4.

§ 219 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

- (1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 10 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

- (2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

- (3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung soll auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten.

§ 220 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen

- (1) Anerkannte Werkstätten nehmen diejenigen behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet auf, die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 219 Absatz 2 erfüllen, wenn Leistungen durch die Rehabilitationsträger gewährleistet sind; die Möglichkeit zur Aufnahme in eine andere anerkannte Werkstatt nach Maßgabe des § 9 des Zwölften Buches oder entsprechender Regelungen bleibt unberührt. Die Aufnahme erfolgt unabhängig von
 1. der Ursache der Behinderung,
 2. der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere Werkstatt für behinderte Menschen für diese Behinderungsart vorhanden ist, und

3. der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.
- (2) Behinderte Menschen werden in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.
- (3) Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind oder bei einem anderen Leistungsanbieter oder mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben einen Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

§ 221 Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

- (1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.
- (2) Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich zuletzt leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.
- (3) Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.
- (4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 52 entsprechend.
- (5) Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 219 aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.
- (6) War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter

denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.

- (7) Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

§ 222 Mitbestimmung, Mitwirkung, Frauenbeauftragte

- (1) Die in § 221 Absatz 1 genannten behinderten Menschen bestimmen und wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstattträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit. Die Werkstattträte berücksichtigen die Interessen der im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten tätigen behinderten Menschen in angemessener und geeigneter Weise, solange für diese eine Vertretung nach § 52 nicht besteht.
- (2) Ein Werkstatttrat wird in Werkstätten gewählt; er setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen.
- (3) Wahlberechtigt zum Werkstatttrat sind alle in § 221 Absatz 1 genannten behinderten Menschen; von ihnen sind die behinderten Menschen wählbar, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten in der Werkstatt beschäftigt sind.
- (4) Die Werkstätten für behinderte Menschen unterrichten die Personen, die behinderte Menschen gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind, einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung in angemessener Weise über die Angelegenheiten der Werkstatt, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, und hören sie dazu an. In den Werkstätten kann im Einvernehmen mit dem Träger der Werkstatt ein Eltern- und Betreuerbeirat errichtet werden, der die Werkstatt und den Werkstatttrat bei ihrer Arbeit berät und durch Vorschläge und Stellungnahmen unterstützt.
- (5) Behinderte Frauen im Sinne des § 221 Absatz 1 wählen in jeder Werkstatt eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin. In Werkstätten mit mehr als 700 wahlberechtigten Frauen wird eine zweite Stellvertreterin gewählt, in Werkstätten mit mehr als 1 000 wahlberechtigten Frauen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt.

2 Werkstättenverordnung (WVO)

§ 1 Grundsatz der einheitlichen Werkstatt

- (1) Die Werkstatt für behinderte Menschen (Werkstatt) hat zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß sie die behinderten Menschen im Sinne des § 219 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch aus ihrem Einzugsgebiet aufnehmen kann.
- (2) Der unterschiedlichen Art der Behinderung und ihren Auswirkungen soll innerhalb der Werkstatt durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch Bildung besonderer Gruppen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich, Rechnung getragen werden.

§ 2 Fachausschuß

- (1) Bei jeder Werkstatt ist ein Fachausschuß zu bilden. Ihm gehören in gleicher Zahl an
 1. Vertreter der Werkstatt,
 2. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
 3. Vertreter des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe oder des nach Landesrecht bestimmten örtlichen Trägers der Sozialhilfe.

Kommt die Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers zur Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen in Betracht, soll der Fachausschuß zur Mitwirkung an der Stellungnahme auch Vertreter dieses Trägers hinzuziehen. Er kann auch andere Personen zur Beratung hinzuziehen und soll, soweit erforderlich, Sachverständige hören.

- (1a) Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch durchgeführt wird.
- (2) Der Fachausschuss gibt vor der Aufnahme des behinderten Menschen in die Werkstatt gegenüber dem im Falle einer Aufnahme zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme ab, ob der behinderte Mensch für seine Teilhabe am Arbeitsleben und zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen, insbesondere Leistungen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3 Eingangsverfahren

- (1) Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger Eingangsverfahren durch. Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist, sowie wel-

che Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen oder Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und einen Eingliederungsplan zu erstellen.

- (2) Das Eingangsverfahren dauert drei Monate. Es kann auf eine Dauer von bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Dauer ausreichend ist.
- (3) Zum Abschluß des Eingangsverfahrens gibt der Fachausschuß auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt und nach Anhörung des behinderten Menschen, gegebenenfalls auch seines gesetzlichen Vertreters, unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Persönlichkeit des behinderten Menschen und seines Verhaltens während des Eingangsverfahrens, eine Stellungnahme gemäß Absatz 1 gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger ab.
- (4) Kommt der Fachausschuß zu dem Ergebnis, daß die Werkstatt für behinderte Menschen nicht geeignet ist, soll er zugleich eine Empfehlung aussprechen, welche andere Einrichtung oder sonstige Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe für den behinderten Menschen in Betracht kommen. Er soll sich auch dazu äußern, nach welcher Zeit eine Wiederholung des Eingangsverfahrens zweckmäßig ist und welche Maßnahmen und welche anderen Leistungen zur Teilhabe in der Zwischenzeit durchgeführt werden sollen.

§ 4 Berufsbildungsbereich

- (1) Die Werkstatt führt im Benehmen mit dem im Berufsbildungsbereich und dem im Arbeitsbereich zuständigen Rehabilitationsträger Maßnahmen im Berufsbildungsbereich (Einzelmaßnahmen und Lehrgänge) zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben unter Einschluss angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen durch. Sie fördert die behinderten Menschen so, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu erbringen.
- (2) Das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben soll möglichst breit sein, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.
- (3) Die Lehrgänge sind in einen Grund- und einen Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer zu gliedern.

- (4) Im Grundkurs sollen Fertigkeiten und Grundkenntnisse verschiedener Arbeitsabläufe vermittelt werden, darunter manuelle Fertigkeiten im Umgang mit verschiedenen Werkstoffen und Werkzeugen und Grundkenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge. Zugleich sollen das Selbstwertgefühl des behinderten Menschen und die Entwicklung des Sozial- und Arbeitsverhaltens gefördert sowie Schwerpunkte der Eignung und Neigung festgestellt werden.
- (5) Im Aufbaukurs sollen Fertigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad, insbesondere im Umgang mit Maschinen, und vertiefte Kenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt sowie die Fähigkeit zu größerer Ausdauer und Belastung und zur Umstellung auf unterschiedliche Beschäftigungen im Arbeitsbereich geübt werden.
- (6) Rechtzeitig vor Beendigung einer Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 hat der Fachausschuss gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu abzugeben, ob
1. die Teilnahme an einer anderen oder weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme oder
 2. eine Wiederholung der Maßnahme im Berufsbildungsbereich oder
 3. eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einem Inklusionsbetrieb (§ 215 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) zweckmäßig erscheint. Das gleiche gilt im Falle des vorzeitigen Abbruchs oder Wechsels der Maßnahme im Berufsbildungsbereich sowie des Ausscheidens aus der Werkstatt. Hat der zuständige Rehabilitationsträger die Leistungen für ein Jahr bewilligt (57 Absatz 3 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch), gibt der Fachausschuss ihm gegenüber rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres auch eine fachliche Stellungnahme dazu ab, ob die Leistungen für ein weiteres Jahr bewilligt werden sollen (§ 57 Absatz 3 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch). Im übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 5 Arbeitsbereich

- (1) Die Werkstatt soll über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.
- (2) Die Arbeitsplätze sollen in ihrer Ausstattung soweit wie möglich denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen. Bei der Gestaltung der Plätze und der Arbeitsabläufe sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen soweit wie möglich zu berücksichtigen, um sie in die Lage zu versetzen, wirt-

schaftlich verwertbare Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Erfordernisse zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zu beachten.

- (3) Zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen sind arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen durchzuführen.
- (4) Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die Werkstatt die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, daß der zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der Werkstatt das Integrationsamt, gegebenenfalls unter Beteiligung eines Integrationsfachdienstes, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Die Werkstatt hat die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.
- (5) Der Fachausschuss wird bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen nach den Absätzen 3 und 4 beteiligt. Er gibt auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche Übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind. Im Übrigen gilt § 3 Abs. 3 entsprechend.

§ 6 Beschäftigungszeit

- (1) Die Werkstatt hat sicherzustellen, daß die behinderten Menschen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können. Die Stundenzahlen umfassen Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 3.
- (2) Einzelnen behinderten Menschen ist eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint.

§ 7 Größe der Werkstatt

- (1) Die Werkstatt soll in der Regel über mindestens 120 Plätze verfügen.
- (2) Die Mindestzahl nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn der Werkstattverbund im Sinne des § 15, dem die Werkstatt angehört, über diese Zahl von Plätzen verfügt.

§ 8 Bauliche Gestaltung, Ausstattung, Standort

- (1) Die bauliche Gestaltung und die Ausstattung der Werkstatt müssen der Aufgabenstellung der Werkstatt als einer Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben und den in § 219 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und im Ersten Abschnitt dieser Verordnung gestellten Anforderungen Rechnung tragen. Die Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie zur Vermeidung baulicher und technischer Hindernisse sind zu beachten.
- (2) Bei der Wahl des Standorts ist auf die Einbindung in die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur Rücksicht zu nehmen.
- (3) Das Einzugsgebiet muß so bemessen sein, daß die Werkstatt für die behinderten Menschen mit öffentlichen oder sonstigen Verkehrsmitteln in zumutbarer Zeit erreichbar ist.
- (4) Die Werkstatt hat im Benehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern, soweit erforderlich, einen Fahrdienst zu organisieren.

§ 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung

- (1) Die Werkstatt muß über die Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung von behinderten Menschen, erfüllen zu können.
- (2) Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluß im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden.
- (3) Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten

Menschen soll im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen. Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein; sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich reichen aus, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich anderweitig erworben worden sind. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

- (4) Zur Durchführung des Eingangsverfahrens sollen Fachkräfte des Berufsbildungsbereichs und der begleitenden Dienste eingesetzt werden, sofern der zuständige Rehabilitationsträger keine höheren Anforderungen stellt.

§ 10 Begleitende Dienste

- (1) Die Werkstatt muß zur pädagogischen, sozialen und medizinischen Betreuung der behinderten Menschen über begleitende Dienste verfügen, die den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden. Eine erforderliche psychologische Betreuung ist sicherzustellen. § 9 Abs. 1 gilt entsprechend.
- (2) Für je 120 behinderte Menschen sollen in der Regel ein Sozialpädagoge oder ein Sozialarbeiter zur Verfügung stehen, darüber hinaus im Einvernehmen mit den zuständigen Rehabilitationsträgern pflegerische, therapeutische und nach Art und Schwere der Behinderung sonst erforderliche Fachkräfte.
- (3) Die besondere ärztliche Betreuung der behinderten Menschen in der Werkstatt und die medizinische Beratung des Fachpersonals der Werkstatt durch einen Arzt, der möglichst auch die an einen Betriebsarzt zu stellenden Anforderungen erfüllen soll, müssen vertraglich sichergestellt sein.

§ 11 Fortbildung

Die Werkstatt hat dem Fachpersonal nach den §§ 9 und 10 Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu geben.

§ 12 Wirtschaftsführung

- (1) Die Werkstatt muß nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein. Sie hat nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen und eine Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung zu erstellen. Sie soll einen Jahresabschluß erstellen. Zusätzlich sind das Arbeitsergebnis, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seine Verwendung auszuweisen. Die Buchführung, die Betriebsabrechnung und der Jahresabschluß einschließlich der Ermittlung des Arbeitsergebnisses, seine Zusammensetzung im Einzelnen gemäß Absatz 4 und seiner

Verwendung sind in angemessenen Zeitabständen in der Regel von einer Person zu prüfen, die als Prüfer bei durch Bundesgesetz vorgeschriebenen Prüfungen des Jahresabschlusses (Abschlußprüfer) juristischer Personen zugelassen ist. Weitergehende handelsrechtliche und abweichende haushaltsrechtliche Vorschriften über Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten sowie Prüfungspflichten bleiben unberührt. Über den zu verwendenden Kontenrahmen, die Gliederung des Jahresabschlusses, die Kostenstellenrechnung und die Zeitabstände zwischen den Prüfungen der Rechnungslegung ist mit den zuständigen Rehabilitationsträgern Einvernehmen herzustellen.

- (2) Die Werkstatt muß über einen Organisations- und Stellenplan mit einer Funktionsbeschreibung des Personals verfügen.
- (3) Die Werkstatt muß wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben, um an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt im Sinne des § 219 Absatz 1 Satz 2 und § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zahlen zu können.
- (4) Arbeitsergebnis im Sinne des § 221 des Neunten Buches und der Vorschriften dieser Verordnung ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt. Die Erträge setzen sich zusammen aus den Umsatzerlösen, Zins- und sonstigen Erträgen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit und den von den Rehabilitationsträgern erbrachten Kostensätzen. Notwendige Kosten des laufenden Betriebs sind die Kosten nach § 58 Absatz 3 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen sowie die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden notwendigen Kosten, die auch in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehen und infolgedessen nach § 58 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch von den Rehabilitationsträgern nicht übernommen werden, nicht hingegen die Kosten für die Arbeitsentgelte nach § 221 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und das Arbeitsförderungsgeld nach § 59 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
- (5) Das Arbeitsergebnis darf nur für Zwecke der Werkstatt verwendet werden, und zwar für
 1. die Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 221 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, in der Regel im Umfang von mindestens 70 vom Hundert des Arbeitsergebnisses,
 2. die Bildung einer zum Ausgleich von Ertragschwankungen notwendigen Rücklage, höchstens eines Betrages, der zur Zahlung der Arbeitsentgelte nach § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für sechs Monate erforderlich ist,
 3. Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen in der Werkstatt, soweit diese Kosten nicht aus den Rück-

lagen auf Grund von Abschreibung des Anlagevermögens für solche Investitionen, aus Leistungen der Rehabilitationsträger oder aus sonstigen Einnahmen zu decken sind oder gedeckt werden. Kosten für die Schaffung und Ausstattung neuer Werk- und Wohnstättenplätze dürfen aus dem Arbeitsergebnis nicht bestritten werden. Abweichende handelsrechtliche Vorschriften über die Bildung von Rücklagen bleiben unberührt.

- (6) Die Werkstatt legt die Ermittlung des Arbeitsergebnisses nach Absatz 4 und dessen Verwendung nach Absatz 5 gegenüber den beiden Anerkennungsbehörden nach § 225 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf deren Verlangen offen. Diese sind berechtigt, die Angaben durch Einsicht in die nach Absatz 1 zu führenden Unterlagen zu überprüfen.

3 Werkstätten – Mitwirkungsverordnung

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die Mitbestimmung und die Mitwirkung der in § 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch genannten Menschen mit Behinderungen (Werkstattbeschäftigte) in Werkstattangelegenheiten und die Interessenvertretung der in Werkstätten beschäftigten behinderten Frauen durch Frauenbeauftragte.
- (2) Diese Verordnung findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben.

§ 2 Errichtung von Werkstattträtern

- (1) Ein Werkstatttrat wird in Werkstätten gewählt.
- (2) Rechte und Pflichten der Werkstatt sind solche des Trägers der Werkstatt.

§ 3 Zahl der Mitglieder des Werkstatttrats

- (1) Der Werkstatttrat besteht in Werkstätten mit in der Regel
 1. bis zu 200 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
 2. 201 bis 400 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
 3. 401 bis 700 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
 4. 701 bis 1000 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
 5. 1001 bis 1500 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern und
 6. mehr als 1500 Wahlberechtigten aus 13 Mitgliedern.
- (2) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

Abkürzungsverzeichnis

ALA	Anderer Leistungsanbieter
BTHG	Bundesteilhabegesetz
EUTB	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
G-Schulen	Schulen für geistig behinderte Menschen
IFD	Integrationsfachdienst
KSV	Kommunaler Sozialverband Sachsen
SGB	Sozialgesetzbuch
TvöD SuE	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Sozial- und Erziehungsdienst
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WVO	Werkstättenverordnung

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Unterscheidung zwischen ALA und WfbM	10
Abb. 2: Leistungsdreieck	11
Abb. 3: Der Weg zur Anerkennung als ALA	31
Abb. 4: Organisationsstruktur des ALA in Sachsen (Arbeitsbereich)	33
Abb. 5: Modelle zu Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben	38
Tab. 1: Kostenkalkulation für Anderen Leistungsanbieter (Beispiel)	24
Tab. 2: Sachkosten	26
Tab. 3: Arbeitsertrag und Arbeitsentgelt	27
Tab. 4: Arbeitsergebnis	27
Tab. 5: Konzeptbausteine für ein kleines landwirtschaftliches Unternehmen	28



Weitere Informationen finden Sie unter

www.sw.hs-mittweida.de/webs/teilhabe-landwirtschaft

teilhabe-landwirtschaft@hs-mittweida.de

Kontakt

teilhabe-landwirtschaft@hs-mittweida.de

**InnoLAWI – Landwirtschaftliche Unternehmen
als Anbieter sozialer Dienstleistungen**

09/2018 – 11/2021

Hochschule Mittweida

Fakultät Soziale Arbeit in Kooperation mit der

Fakultät Medien

In Zusammenarbeit mit



forschen. planen. beraten.

