

Stand: April 2023

Entwurf



Konzept – Der Landkreis als vorbildlicher inklusiver Arbeitgeber



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung:	3
Einführung	3
1. Beschäftigungsmöglichkeiten für „Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung“ (BiB) in der Kreisverwaltung und dem Servicebetrieb	8
2. Stellen im Bereich „Budget für Arbeit“ in der Kreisverwaltung und/oder dem Servicebetrieb	11
3. Ausbildungsstellen im Bereich „Budget für Ausbildung“ in der Kreisverwaltung und/ oder im Servicebetrieb	15

Vorbemerkung:

Der Landkreis Gießen erfüllt bereits seit Jahrzehnten seine Quote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Gesetzlich vorgeschrieben sind 5 %, der Landkreis Gießen hatte in den Jahren **2018 = 10,22 % / 2019 = 10,7 % / 2020 = 10,34 % / 2021 = 9,57 %**

Bereits in 2018 hat der Landkreis Gießen 4 Integrationsarbeitsplätze geschaffen, diese Arbeitsplätze wurden in 2018 durch 4 Personen besetzt – diese haben unbefristete Arbeitsverträge erhalten.

Darüber hinaus beschäftigt der Landkreis Gießen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes gemäß § 16e / § 16i SGB II aktuell insgesamt 9 Personen mit Verträgen bis zu 5 Jahren.

Einführung

Nicht selten finden die Begriffe *Integration* und *Inklusion* in Diskussionen eine deckungsgleiche oder zumindest ähnliche Verwendung. Doch das ist nicht ganz korrekt; es existieren Unterschiede.

Integration beschreibt den gelungenen Zugang zu einem bestehenden, relativ stabilen System. Die betroffenen Menschen leisten eine Anpassung, übernehmen Werte, Verhaltensregeln und Normen und nehmen in Kauf, dass sie bei manchen Dingen nicht mitmachen können.

Inklusion rückt hingegen die Anpassung der Umgebung – Wohnung, Arbeitsplatz oder öffentlicher Raum – an Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund. Das **Ziel von Inklusion am Arbeitsplatz** ist, dass alle sich barrierefrei und selbstbestimmt im Arbeitsleben bewegen können. Auch wenn eine Behinderung besteht, sollen sie die gleichen Chancen

haben wie Menschen ohne Behinderung. Wenn dieses Prinzip konsequent umgesetzt wird, würde das bedeuten, dass zwischen Menschen ohne und mit Behinderung nicht mehr unterschieden wird – denn alle können das Gleiche tun.

Idealerweise ist die Umwelt so günstig ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt in selbiger leben können. Als Folge dessen verliert die Unterscheidung „behindert / nicht behindert“ an Bedeutung. Eine geeignete Umgebung legt das Fundament, damit jeder seinen leistbaren Part zum gemeinsamen Leben beiträgt. Daher spielt das Thema Barrierefreiheit eine fundamentale Rolle, wenn es um eine verbesserte Inklusion geht.

Wenn die Art der Behinderung einer oder eines Beschäftigten bekannt ist, sagt diese allein nicht genügend über Einschränkungen, Auswirkungen und Möglichkeiten zur Ausbildung oder Beschäftigung aus. Dabei sind das Erlernen und die Ausübung eines Berufes unter anderem an bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen geknüpft – in diesem Zusammenhang spricht man von beruflicher Eignung.

Je nach Ausprägung der Behinderungen kommt es zu unterschiedlichen Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit der Ausübung eines Berufs und den damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehungsweise Arbeitsanforderungen.

Manche der dazu erforderlichen Fähigkeiten einer Person können ausreichen, während andere eingeschränkt oder sogar komplett ausgefallen sind. Wichtig ist deshalb ein Abgleich von Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten. In der Praxis kann dies durch z.B. durch Profilvergleiche erfolgen. Dabei wird ein Profil der durch die Tätigkeit bedingten Anforderungen erstellt und mit dem Profil der vorhandenen Fähigkeiten einer Person verglichen. Der Vergleich zeigt dann, wo genau Bedarf besteht und wo Maßnahmen zur behinderungsgerechten Gestaltung eingesetzt werden müssen. Alternativ auch, wie die Tätigkeiten mit Anforderungen neu zugeschnitten werden können, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung und welche Fähigkeiten eine Person dafür mitbringt oder auch nicht.

Zur quantitativen, qualitativen und zeitlichen Ausführung einer Tätigkeit ist es für den beruflichen Einstieg, Verbleib oder Wiedereinstieg wichtig, dass vorhandene Fähigkeiten unterstützt und behinderungsbedingte Ausfälle oder Einschränkungen durch gezielte Maßnahmen ausgeglichen werden.

Wichtig für die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung ist im Zusammenhang mit der Art der Behinderung, welche Auswirkungen sie hat und wie stark diese eine Person beim Erlernen oder der Ausübung eines Berufs beeinträchtigen. Es ist zu beachten, dass trotz gleicher Behinderungen die Ausprägungen der Beeinträchtigungen von Fall zu Fall variieren und sich bei der Ausübung des Berufes unterschiedlich stark bemerkbar machen können: von kaum relevant bis hin zu umfangreichen Maßnahmen zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung.

Nachfolgend Beispiele für die Bewältigung der Herausforderung, einen geeigneten Arbeitsplatz zu generieren.

1. Eine Softwareentwicklerin hat das Asperger-Syndrom. Übliche soziale Regeln werden deshalb nicht automatisch verstanden und beachtet. Außerdem werden sämtliche Informationen detailliert und gleichrangig wahrgenommen und kognitiv verarbeitet, so dass beispielsweise Geräusche sowie Bewegungen und Gespräche von Personen zu starken Störungen und Ablenkungen führen. Was wurde gemacht?

- *Anpassung des Bewerbungsverfahrens und der Einarbeitung auf Personen mit Asperger-Syndrom*
- *Versetzung an einen ruhigeren Arbeitsplatz in ein kleineres Büro*
- *Zuteilung einer Person aus dem Arbeitsteam für fachspezifische und organisatorische Fragen*
- *Mentor als Ansprechperson für berufliche und private Fragen, der nicht aus dem direkten Arbeitsumfeld stammt*

2. Ein Mann hat das Down-Syndrom und sein Auffassungs- und Lernvermögen sind dadurch eingeschränkt. Abläufe sollten deshalb nicht zu häufig wechseln und gut strukturiert sein. Nach dem Abschluss der Förderschule war der Mann arbeitslos. Was wurde gemacht?

Zunächst wurde der Mann vom Integrationsfachdienst (IFD) für ein Praktikum an eine Stadtverwaltung vermittelt. Als dieses gut verlief wurde dort eine Halbtagsstelle eingerichtet. Diese besteht aus einfachen Nebentätigkeiten, die zuvor von den Fachkräften ausgeführt wurden. Der Mann entlastet nun mit seiner Arbeit die Kolleginnen und Kollegen. Anfangs waren dabei die Aufgaben für ihn sehr schwer. Nach der schrittweisen Einarbeitung und Unterstützung durch den IFD, sind die Kolleginnen und Kollegen mit der Qualität seiner Arbeit sehr zufrieden.

Inklusion ist das Gegenteil von Ausgrenzung und mehr als eine bloße Integration. Durch Inklusion sollen gesellschaftliche Strukturen so verändert und gestaltet werden, dass sie allen Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten gerecht werden. Inklusion bedeutet: Alle Menschen können dabei sein. Alle Menschen können selbst entscheiden.

Durch Inklusion können wir Potenziale heben und Fachkräfte sichern. Wir stehen vor großen Herausforderungen. Wie dem demografischen Wandel begegnen? Wie den Arbeits- und Fachkräftebedarf sichern? Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann hier eine richtige Antwort sein. Wir können diese personellen Ressourcen nutzen, indem wir den Fokus von den Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber hin zu den Stärken verschieben. Die steigende Vielfalt in den Belegschaften kann ein Gewinn für jede Arbeitgeberin / für jeden Arbeitgeber sein. Wir können die Chance nutzen, neue Potenziale zu entdecken, Inklusion zu fördern und im Arbeitsumfeld passgenau einzusetzen.

Zunächst haben wir im Rahmen von Gesprächen mit der Leiterin des Fachdienstes berufliche Integration bei der Lebenshilfe Gießen, Frau Emin, folgende Faktoren erarbeitet bzw. festgestellt:

Es ist auf Seite der Verwaltung den teilnehmenden Personen bewusst, dass das Konzept zunächst mit einem niederschwelligen Angebot starten sollte.

Hierbei ist insbesondere auf die individuelle Passung der seitens des Landkreises Gießen eröffneten Möglichkeiten hinzuweisen, das heißt, dass auch die passende Person gefunden werden kann. Den Beteiligten des Landkreises Gießen sollte bewusst sein, dass der Landkreis mit diesem Konzept und den jeweiligen Maßnahmen Entscheidungsoptionen für diesen Personenkreis eröffnet.

Seitens der Führungskräfte der beteiligten Organisationseinheiten ist zu kommunizieren, dass es sich bei dem Personenkreis der „Werkstattberechtigten“ um Menschen handelt, die in der Regel eine „feste Ansprechperson in der Organisationseinheit“ benötigt und diese Ansprechpersonen um die Besonderheit dieser Menschen wissen und die Maßnahmen im Rahmen dieses Konzeptes grundsätzlich unterstützen und positiv begleiten. Diese Einstellung kann maßgeblich zu einem Gelingen unseres Konzeptes beitragen. Im positiven Fall führt das Praktikum zu einer Entlastung in der betreffenden Organisationseinheit.

Es muss allen Beteiligten aber auch bewusst sein, dass alleine der Personenkreis der „Werkstattberechtigten“ über das Verfahren und den Verlauf der jeweiligen Maßnahme entscheidet.

In der Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe bedeutet dies, dass wir als Landkreis Gießen diesem Personenkreis über die Lebenshilfe zunächst ein Angebot unterbreiten für ein entsprechendes Praktikum. Wir starten zunächst im Fachdienst 10 sowie im Servicebetrieb und haben die entsprechenden Angebote (Beschreibung der Tätigkeit, Einsatzort, Voll-/Teilzeit) der Lebenshilfe zur Verfügung gestellt.

Die Lebenshilfe wird diese Angebote in ihrem Bereich kommunizieren und – wenn sich interessierte Personen melden – diese dem Fachdienst Personal benennen, damit ein „Kennenlern-/Erwartungsgespräch“ mit den betreffenden Organisationseinheiten koordiniert werden kann. Auch die Gremien des Landkreises Gießen werden bei diesen Maßnahmen beteiligt bzw. informiert.

In Zukunft ist geplant, auch mit anderen Trägern entsprechende Kooperationen einzugehen.

1. Beschäftigungsmöglichkeiten für „Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung“ (BiB) in der Kreisverwaltung und dem Servicebetrieb (außerhalb Stellenplan, da keine eigene Anstellung, sondern Bereitstellung von Praktikumsstellen)

In einem ersten Schritt werden betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze geschaffen. Hierzu wurde eine Kooperation mit der Lebenshilfe, die ihren Standort im Landkreis Gießen hat, vereinbart. Diese Vereinbarung wurde im Dezember 2022 beschlossen.

Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen für „Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung“ „BiB“ bedeutet:

- Arbeitswelt inklusiver gestalten
- Umsetzung BTHG
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung (Werkstattbeschäftigte) schaffen
- Einsatzmöglichkeiten eruieren
- Praktika, betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze, Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung
- Fachkräfte entlasten

Für eine gute Kooperation braucht es:

- Erreichbarkeit & Unterstützung seitens Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)
- Rückkehrmöglichkeit in die WfbM
- Das persönliche Engagement der Mitarbeiter:innen/Führungskräfte

- frühzeitige Kommunikation mit Unterstützern und Umfeld
- frühzeitige Kommunikation mit der Belegschaft der OE
- frühzeitige Kommunikation mit Mitbestimmungsgremien

Dies bedeutet im Wesentlichen für die Beteiligten der jeweiligen Organisationseinheiten:

- Eine positive Einstellung der Beschäftigten gegenüber Menschen mit Behinderung
- Klare Strukturen und Arbeitsaufträge
- Feste Ansprechpartner:in und
- Klare Regeln.

Die Maßnahme „Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung“ BiB startet wie folgt:

- geeignete Mitarbeiter:innen aus dem Arbeitsbereich der WfbM können ein Praktikum bis zur Dauer von 3 Monaten durchführen. Bei Mitarbeiter:innen aus dem Berufsbildungsbereich kann das Praktikum bis zu 2 Jahren dauern.
- Das Praktikum bietet dem möglichen Beschäftigungsgeber und vor allem den künftigen Kolleg:innen die Möglichkeit eine realistische Einschätzung zu erlangen, ob der Mitarbeiter (m/w/d) für den Betrieb geeignet ist und welche Rahmenbedingungen erfüllt/geschaffen werden müssen, damit der Mitarbeiter den Arbeitsplatz ausfüllen kann.
- Für den Mitarbeiter (m/w/d) der WfbM ist ein Betriebspraktikum die Möglichkeit für sich zu erkennen, ob es seinen Wünschen und Interessen entspricht und ob er den Anforderungen gewachsen ist.

Alternativ ist die Schaffung eines betriebsintegrierten Beschäftigungsplatzes ohne vorhergehendes Praktikum wie folgt möglich:

Diese Punkte gelten grundsätzlich für einen betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz.

- Vertrag zwischen der Lebenshilfe Gießen und dem Beschäftigungsgeber
- Mitarbeiter:in bleibt weiterhin Angehöriger der Werkstatt und kann jederzeit wieder zurück in die Werkstatt
- Arbeitgeber zahlt Lohn an die WfbM, die WfbM zahlt Lohn an Mitarbeiter:in
- Betreuung vor Ort durch einen Beschäftigten des Landkreises Gießen und durch die Lebenshilfe
- Der Beschäftigungsplatz kann auf Zeit oder dauerhaft bestehen

Einsatzmöglichkeiten im Rahmen eines Praktikums können in einem ersten Schritt in folgenden Organisationseinheiten eingerichtet werden:

- Servicebetrieb
- Fachdienst 10

Erste Gespräche zur Identifizierung von Einsatzmöglichkeiten haben bereits mit den beteiligten Organisationseinheiten stattgefunden; die weiteren Schritte befinden sich in der Planungs- bzw. Vorbereitungsphase.

Als Kontaktperson und Beratung steht Frau Emin, Fachkraft für berufliche Integration bei Lebenshilfe Gießen, zur Verfügung.

2. Stellen im Bereich „Budget für Arbeit“ in der Kreisverwaltung und/oder dem Servicebetrieb (außerhalb Stellenplan, da Förderung und Befristung auf zunächst X Jahre)

Viele Menschen mit Behinderung wollen zu Recht mehr Selbstbestimmung und Chancen im Arbeitsleben. Diesen Wunsch greift das Budget für Arbeit, das zum 01.01.2018 durch das Bundesteilhabegesetz eingeführt wurde, auf. Das Budget für Arbeit unterstützt die Menschen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das Budget für Arbeit ist eine Alternative für Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt haben und voll erwerbsgemindert sind. Dies sind Menschen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Der tatsächliche Besuch einer Werkstatt ist nicht Voraussetzung. Es ist ausreichend, wenn die Person einen Anspruch auf Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt hat.

Rechtsgrundlage ist § 61 SGB IX:

(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.

Private oder öffentliche Arbeitgeber, die ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem WfbM-Beschäftigten (oder einem behinderten Menschen, der ein Anrecht auf einen Werkstatt-Arbeitsplatz hat) abschließen, erhalten

- einen Lohnkostenzuschuss als Geldleistung (2022 max. 1274€) vom LWV Hessen (Eingliederungshilfe)
- Einstellungsprämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm HePAS vom LWV Hessen Integrationsamt

Es handelt sich um ein gemeinsames Programm des Ministeriums für Soziales und Integration und des LWV Hessen Integrationsamtes. Es bietet Unternehmen und Dienststellen finanzielle Anreize, behinderte Menschen als Fachkräfte zu gewinnen, um mit ihnen gemeinsam ihre wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Ziel ist es, schwerbehinderte Menschen in ein reguläres, möglichst dauerhaftes Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis zu vermitteln.

Bei Bedarf können außerdem

- Zuschüsse, zum Beispiel zur Neuschaffung eines Arbeitsplatzes oder zur behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes,

- die weitere Beratung und Begleitung des Menschen mit Behinderung durch einen Integrationsfachdienst,
- eine Qualifizierung des Menschen mit Behinderung,
- eine Arbeitsassistenz finanziert werden.

Die Beschäftigten mit Behinderung selber erhalten einen tariflichen oder ortsüblichen Lohn.

Die Voraussetzungen für die Förderung sind

- Haupt(wohn)sitz des Menschen mit Behinderung und des Unternehmens, das gefördert werden soll, liegen in Hessen
- Tarifliche oder ortsübliche Entlohnung
- Tätigkeit von mindestens 18 Stunden wöchentlich
- Beantragung vor Beschäftigungsbeginn

Es gibt keinen Anspruch darauf, dass der Reha-Träger für Menschen mit Behinderungen passende Arbeitsplätze bereitstellt. Der Mensch mit Behinderung muss sich selbst um einen passenden Arbeitsplatz kümmern.

Wie lange das Budget für Arbeit gewährt wird, hängt vom individuellen Einzelfall ab. Es kann auch dauerhaft für unbefristete Arbeitsplätze gewährt werden.

Das BfA wird i.d.R. längstens bis zur Rentenaltersgrenze gewährt. In Ausnahmefällen kann es auch über die Regelaltersgrenze hinaus in Anspruch genommen werden. Die Entscheidung trifft der zuständige Leistungsträger nach sog. gebundenen Ermessen.

Wird das Beschäftigungsverhältnis beendet, besteht für den Menschen mit Behinderung die Möglichkeit in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) oder bei einem anderen Leistungsanbieter aufgenommen zu werden.

Ein wichtiges Ziel des Budgets für Arbeit ist, dass der Mensch mit Behinderung seinen Lebensunterhalt (oder zumindest einen großen Teil davon) durch sein eigenes Einkommen finanzieren kann.

Zudem soll Menschen mit Behinderungen eine Alternative zum Arbeitsbereich einer WfbM ermöglicht werden.

Der Kontakt erfolgt über den Landeswohlfahrtsverband (Eingliederungshilfe), Integrationsamt, Kassel. Der Fachdienst der Lebenshilfe unterstützt bei der Beantragung der entsprechenden Förderung.

Für diese Maßnahme wurden nachrichtlich 5 befristete Stellen im Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 eingestellt, die bei Bedarf zur Einrichtung entsprechender Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Es ist zu berücksichtigen, dass bei einer Beschäftigung im Rahmen von „Budget für Arbeit“ in den jeweiligen Organisationseinheiten ein zusätzlicher individueller Personalbedarf (für die Betreuung dieser Personen) bestehen wird.

3. Ausbildungsstellen im Bereich „Budget für Ausbildung“ in der Kreisverwaltung und/ oder im Servicebetrieb

Das Budget für Ausbildung

Menschen, für die wegen individuellen Beeinträchtigungen eine Berufsausbildung nach BBiG und HwO nicht in Frage kommt, haben die Möglichkeit, in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) zu arbeiten. Für uns im Landkreis Gießen ist hier beispielsweise die Werkstatt der Lebenshilfe eine solche Einrichtung.

Dort durchlaufen diese Menschen zunächst ein Eingangsverfahren und treten dann in den Berufsbildungsbereich ein, in dem sie jedoch keinen vollqualifizierenden Berufsabschluss erwerben können. In diesen Fällen setzt das Budget für Ausbildung an. Das Budget für Ausbildung ist eine Alternative zum Eingangsverfahren und zum Berufsbildungsbereich und vergleichbar mit dem Budget für Arbeit.

Zielgruppe

Das Budget für Ausbildung kann beanspruchen, wer einen Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) hat. (Anspruch haben auch Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich (Erstausbildung).

Durch die Agentur für Arbeit besteht zusätzlich ein Anspruch auf Unterstützung.

Bei Teilnehmer*innen, die schon den Berufsbildungsbereich/Arbeitsbereich der Werkstatt besuchen, sind es die Fachkräfte für berufliche Integration, die über Praktika mit der anspruchsberechtigten Person einen Ausbildungsbetrieb suchen bzw. wo sich nach einem Praktikum oder über den Weg BiB ein Ausbildungsverhältnis anbahnt.

Nur sozialversicherungspflichtige Erstausbildungen sind förderfähig.

Rechtsanspruch

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es im § 61a SGBIX einen Rechtsanspruch auf ein Budget für Ausbildung, das bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen, die werkstattberechtigt sind, bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber eine anerkannte Ausbildung absolvieren können. Dies umfasst Regelausbildungen und Ausbildungen als Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen.

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 57 SGBIX haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42 der Handwerksordnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss des Vertrages über dieses Ausbildungsverhältnis als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Ausbildung. Das Budget wird von den Leistungsträgern nach § 63 Abs. 1 SGB IX erbracht.

Anerkannte Ausbildungsberufe

Es sind nur anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungen zur Fachpraktikerin oder zum Fachpraktiker förderfähig. Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf, die zum Beispiel auf passgenauen Arbeitsplätzen tätig sind, üben in der Regel keinen anerkannten Ausbildungsberuf aus. Ihre Qualifikationen erwerben sie in der Regel in Form von Qualifizierungsbausteinen.

Ausbildungsberufe in der Kreisverwaltung

Aktuell bildet die Kreisverwaltung in zwei Ausbildungsberufen nach dem BBiG aus:

- Verwaltungsfachangestellte
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Duales Studium Bachelor of Arts

Ist bei einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung oder im Anschluss an die Ausbildung ein Wechsel in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung gewünscht, erfolgt eine Anrechnung auf die Zeiten des Eingangsverfahrens oder des Berufsbildungsbereichs nur, wenn die berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortgesetzt wird.

Um andere Ausbildungsberufe qualifiziert anbieten zu können, bedarf es bestimmter Ausbildungseignungen für diese Berufe. Beispielsweise sind dies Berufe im Bereich Reinigung, Garten und Landschaftsarbeit oder Hausverwaltung.

Merkmale für eine Förderung

- Gefördert werden ausschließlich betriebliche Erstausbildungen und damit keine beruflichen Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und keine überbetrieblichen Ausbildungen.
- Ein fehlendes Leistungsvermögen für den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit eine fehlende Ausbildungsfähigkeit ist kein Hindernis.
- Das Ausbildungsverhältnis muss durch die zuständigen Stellen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.
- Eine vorherige Teilnahme am Eingangsverfahren ist nicht erforderlich.
- Es handelt sich um eine eigenständige Leistung und somit nicht um Maßnahmen wie es zum Beispiel die assistierte Ausbildung ist.

Junge Menschen können wählen, ob sie in einer Werkstatt arbeiten möchten oder eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren (vorausgesetzt sie haben einen Betrieb, der sie ausbildet). Am Ende der Ausbildung ist eine Prüfung abzulegen.

Ausbildungsfähigkeit

In der Praxis muss ein scheinbarer Widerspruch überwunden werden. Leistungsberechtigt aus dem Budget für Ausbildung sind Personen, die Anspruch auf eine Tätigkeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung haben. Damit gelten sie als nicht ausbildungsfähig und können dennoch ein Budget für Ausbildung als eigenständige Leistung in Anspruch nehmen.

Wichtig ist darum, dass Fachkräfte, sei es aus den Werkstätten oder der Bundesagentur für Arbeit, vor einer Aufnahme in das Eingangsverfahren oder den Berufsbildungsbereich prüfen, ob ein Budget für Ausbildung in Frage kommt.

Nach einer Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit soll folgender Weg beschritten werden.

Möglichkeiten einer Ausbildung

(Abstimmung mit der Beraterin für Schwerbehinderte und berufliche Rehabilitation – Frau Patrizia Sellner / Agentur für Arbeit Gießen)

- Bewerberinnen und Bewerber, die für eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung aus dem vorbeschriebenen Kreis in Frage kommen, sollten im Idealfall einen Schulabschluss als Qualifikation mitbringen. Liegt eine solche Qualifikation nicht vor, ist eine individuelle Prüfung der Ausbildungsfähigkeit vorgesehen.
- Vor Beginn einer Ausbildung wird ein längeres Praktikum angestrebt, wobei hierbei die Rahmenbedingungen mit der Beraterin der Bundesagentur für Arbeit, aber auch mit den Verantwortlichen der Werkstätten abgestimmt werden. Diese Verantwortlichen kennen zukünftige Bewerber:innen und können für eine mögliche Ausbildung eine Zukunftsprognose abgeben. Zu den Rahmenbedingungen gehört beispielsweise der Zeitrahmen, der den Praktikanten und Praktikantinnen für bestimmte Praktikumsphasen vor einer Ausbildung zugemutet werden kann.
- Eine Begleitung durch Dritte, in der Regel durch Fachkräfte für Integrationsbegleitung, ist zwingend notwendig. Verbindliche Ansprechpartner:innen, mit Zugang für Menschen mit Behinderung, sind auf Seiten der Kreisverwaltung wichtig. Diese sollen identifiziert werden.

- Alternativ ist über ein Patenmodell, ähnlich wie zu Beginn unserer Ausbildung, nachzudenken. In Frage kommende Patinnen und Paten müssen der Ausbildung oder einem Praktikum mit Menschen mit Behinderung aufgeschlossen und neugierig gegenüberstehen. Dies gilt auch in den Fällen, wenn Menschen mit Behinderung in den Arbeitsbereichen des Servicebetriebes (Reinigung, Hausmeistertätigkeiten) eingesetzt werden.
- Während der Praktikumsphase wird eine Hospitation, incl. Begleitung durch die Integrationsbegleitung, in der Berufsschule angestrebt.
- Zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit, der Lebenshilfe u.a. und dem Landkreis Gießen ist dann zu klären, wie ein Weg nach den dargestellten Kriterien gemeinsam beschritten werden kann.
- Die übliche Ausbildungszeit könnte bei Bedarf nach Abstimmung mit allen Beteiligten auch verlängert werden.