

Jugendunterkunft als Inklusionsbetrieb

Willkommen auf dem Chancenland

Chancen und Herausforderungen

Workshop 12

Dietmar Schwenke
(Geschäftsführer) und

Kristin Meißner
(Inklusionsbeauftragte)

Jugendunterkunft als Inklusionsbetrieb

Chancen und Herausforderungen

Ablauf

1. Begrüßung und Vorstellungsrunde
2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen
3. Inklusionsabteilung in Theorie und Praxis
4. Fördermöglichkeiten
5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung
6. Quellen und Links

1. Vorstellungsrunde

- **Wer seid ihr?**
- **Welche Berührungspunkte hattet ihr bereits mit dem Thema Inklusion?**
- **Wagen wir einen Perspektiv-Wechsel?**

Versucht bitte euren Vornamen mithilfe des Fingeralphabetes zu zeigen

1. DKB STIFTUNG - Stiftungsvermögen



Schloss und Gut Liebenberg



Jugenddorf Neuruppin-Gnewikow



Gutshaus Gnewikow bei Neuruppin



1. Video



<https://www.youtube.com/watch?v=wcrW39IDi1g&t=6s>

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Arbeitsmarkt – Doppelt so schlechte Chancen für Menschen mit Behinderung

Obwohl Arbeitgeber verpflichtet sind, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, erfüllen nur 39 Prozent der Firmen die Quote vollständig. Das ist der schlechteste Wert seit zehn Jahren.

- **Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung 2022 mit fast elf Prozent immer noch mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Quote**
- **Menschen ohne Behinderung haben eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden als Menschen mit Behinderung**

»Von einer Gleichberechtigung ist Deutschland noch immer meilenweit entfernt – und das fast 15 Jahre nach Inkrafttreten der Uno-Behindertenrechtskonvention, die das Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt beschreibt.« Aktion-Mensch-Sprecherin Christina Marx

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Unternehmen klagen über Fachkräftemangel, aber Menschen mit Behinderung werden auf dem Arbeitsmarkt laut einer neuen Studie weiterhin strukturell benachteiligt.

Das liegt vor allem daran, dass viele Firmen lieber eine Ausgleichsabgabe zahlen, als die vorgeschriebene Schwerbehindertenquote zu erfüllen.

Siehe Inklusionsbarometer Arbeit Aktion Mensch [Inklusionsbarometer Arbeit 2023 | Aktion Mensch \(aktion-mensch.de\)](#)

»Nach wie vor beschäftigt mehr als ein Viertel der dazu verpflichteten Betriebe in Deutschland keine Menschen mit Behinderung«

Ab 20 Mitarbeitenden müssen Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe bezahlen.

175.000 Unternehmen sind gesetzlich dazu aufgefordert, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung zu vergeben.

Der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzt hätten, sei 2022 jedoch auf 39 Prozent gefallen. Dies ist der niedrigste Wert seit Erscheinen des ersten Inklusionsbarometers 2013.

Dagegen beschäftige noch immer mehr als jedes vierte Unternehmen keinerlei Menschen mit Behinderung. Diese Unternehmen würden trotz des Fachkräftemangels leichtfertig auf die Potenziale von Inklusion verzichten.

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Ein knappes Zehntel der Deutschen ist schwerbehindert. Nur gut die Hälfte von ihnen hat einen Job. Bei den Nichtbehinderten sind es über 80 %.

Doch es gibt Hoffnung: Was alle Inklusionsbeauftragten und Diversity-Fördertöpfe nicht geschafft haben, kann jetzt der **Fachkräftemangel schaffen. Der wächst rasant und wird für die Unternehmen immer schmerzhafter. Ältere Mitarbeiter der Babyboomer-Generation gehen in diesen und den kommenden Jahren scharenweise in Rente. Gleichzeitig sind durch die nachfolgenden geburtenschwachen Jahrgänge viel zu wenige junge Bewerber da, um die Lücke zu füllen.**

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Gesamtwert Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2023 zeigt verglichen mit der letzten Erhebung eine verbesserte Inklusionslage von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt.

109,8 zum Jahr 2022 mit **107,7**

Alle Zahlen stammen aus Datensätzen von 2021 oder 2022 und sind die aktuellsten Jahresdurchschnittswerte.

Lagefaktoren

mehr als **1,14**

Millionen Beschäftigte
bei Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen
© zum IBA 22 mit 1,14 Mio.

Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderung
10,8 %
© zum IBA 22 mit 11,5 %

Tage, die Arbeitslose mit Behinderung länger nach einer neuen Beschäftigung suchen
94
© zum IBA 22 mit 85 Tagen

1,6 Millionen

Menschen mit Behinderung sind nicht in den Arbeitsmarkt integriert

17.145

Anträge auf Kündigung
© zum IBA 22 mit 19.746

Arbeitslose Menschen mit Behinderung:

163.507
© zum IBA 22 mit 172.484

Davon Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger)

46,4 %
© zum IBA 22 mit 46,5 %

Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung:

37,9 %
© zum IBA 22 mit 39,3 %

Anteil der Unternehmen die **alle Pflichtarbeitsplätze** besetzen:

39 %

© zum IBA 22 mit 39,5 %

Anteil der Unternehmen die **mindestens einen Pflichtarbeitsplatz** besetzen:

74,1 %
© zum IBA 22 mit 74,2 %

45.000

Arbeitgeber ohne schwerbehinderte Beschäftigte die unter die Beschäftigungspflicht fallen

Beschäftigungsquote:

4,5 %

© zum IBA 22 mit 4,6 %

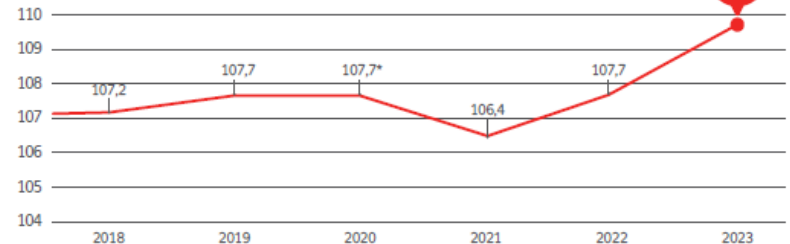
Erwerbsquote:

48,4 %

© zum IBA 22 mit 44,4 %

Gesamtergebnis: Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt

Entwicklung der Inklusionslage seit 2018



*durch Revision nachträglich korrigiert

Regionale Ergebnisse

Regionale Ergebnisse im Vergleich



Das Inklusionsbarometer Arbeit 2023 finden Sie auf: www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen



10 Gründe

Menschen mit Behinderung
zu beschäftigen

DAS WIR GEWINNT

Aktion
MENSCH

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen



Grund 1
Gute Fachkräfte
gewinnen

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen



Grund 2

Mit Behinderung geht
mehr als man denkt

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Grund 3

Von wegen unkündbar



2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen



Grund 4
Finanzielle Vorteile

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Grund 5

Gutes Image fürs Unternehmen



2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

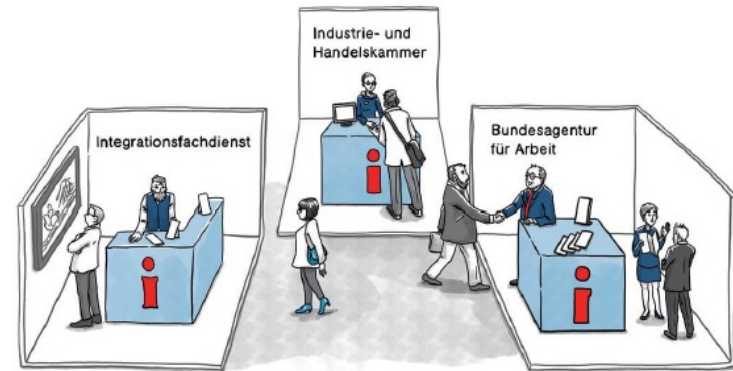


Grund 6

Enge Bindung ans Unternehmen

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Grund 7
Beratung ist immer
zur Stelle



2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Grund 8

Vielfalt sorgt für
neue Ideen



2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen



Grund 9

Barrierefreiheit im Unternehmen ist für alle gut

2. Menschen mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen

Grund 10

Profis in Sachen
Teamarbeit



3. Inklusionsabteilung in Theorie und Praxis

Was ist ein Inklusionsunternehmen/ eine Inklusionsabteilung?

§ 215 SGB IX (Sozialgesetzbuch – Schwerbehindertenrecht - [§ 215 SGB IX - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/sozialgesetzbuch_ix_215.html))

- **Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne Abteilungen**
- **Sie beschäftigen besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,**
- **Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeitenden beträgt zwischen 30 und 50 Prozent.**
- **In Gnewikow arbeiten 14 Menschen mit Schwerbehinderung**
- **Unsere Mitarbeitenden haben ganz normale Arbeitsverträge mit allen Rechten und Pflichten, wie andere Arbeitnehmer*innen auch,**
- **Inklusionsbetriebe haben einen besonderen sozialen Auftrag in unserer Gesellschaft. Hier wird das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung an jedem Arbeitstag gestaltet.**

3. Inklusionsabteilung in Theorie und Praxis

Inklusionsbeauftragte §181 SGB IX [§ 181 SGB IX - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/s_181_sgb_ix)

- Rahmenbedingungen gestalten, damit möglichst alle Menschen ihre Arbeit machen können
 1. Förderungen – finanzielle Leistungen
 2. Arbeitsplatzausstattung
 3. Soziale Begleitung
 4. Beratung

3. Inklusionsabteilung in Theorie und Praxis

Arbeitsbegleitende und Soziale Betreuung – besonderer Aufwand

§216 SGB IX [§ 216 SGB IX - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) [BIH Empfehlungen](#) | [BIH](#)

- **Begleitung am Arbeitsplatz**
- **Vermittlung von besonderen Bedürfnissen nach Rücksprache mit Inklusionsmitarbeiter*in im Arbeitsteam**
- **Krisenintervention und arbeitsplatzbezogene Psychosoziale Betreuung**
- **Zusätzliche Maßnahmen (Coaching, Assistenz, etc.) initiieren**
- **Umsetzungen im Betrieb begleiten**
- **behinderungsbedingte Arbeitsplatzanpassungen begleiten und initiieren**
- **Wiedereingliederung begleiten**
- **Azubis/Neueinstellungen/Praktikanten mit Schwerbehinderung begleiten und beraten**
- **Fähigkeit-, Leistungs- und Interessenprofil erstellen**

4. Fördermöglichkeiten

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte besonders betroffene Mitarbeitende (sbM) in Inklusionsunternehmen

Grundsatz:

Die Zugehörigkeit zu dieser Zielgruppe, also die besondere Betroffenheit, wird vom Arbeitgeber beim Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) beantragt und vom Integrationsfachdienst (IFD) geprüft.

4. Fördermöglichkeiten

Definition und Aufgaben gemäß §§ 215 SGB IX ff:

- Inklusionsbetriebe zählen zum allgemeinen Arbeitsmarkt (in Abgrenzung zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM))
- Sie werden als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert
- Sie bieten der Zielgruppe an:
 - ✓ Arbeitsbegleitende Betreuung während ihrer Beschäftigung, d.h. behinderungsgerechte und entwicklungsfördernde Arbeitsbedingungen
 - ✓ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an diesen
 - ✓ Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
 - ✓ Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt

4. Fördermöglichkeiten

Grundlage:

Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. SGB IX vom 01.01.2019:

- Wirtschaftliche Tragfähigkeit des Unternehmens
- Planungskonzept
- Ergänzende und laufende Wirtschaftsprüfungen (Monitoring durch die FAF) <https://faf-gmbh.de/>
- Einhaltung der Quoten – mindestens 30% Mitarbeitende der Zielgruppe, soll 50% der Zielgruppe nicht übersteigen
- Gefördert werden ausschließlich unbefristete Arbeitsverhältnisse der sbM
- Dauerhafte und qualifizierte arbeitsbegleitende Betreuung der sbM

4. Fördermöglichkeiten

Was wird gefördert? Investitionen und Prämien

- Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände zum Aufbau und zur Erweiterung von Inklusionsbetrieben
 - ✓ Neuanschaffung von Arbeitsplätzen oder
 - ✓ Sicherung und Neugestaltung eines Arbeitsplatzes im Unternehmen,
 - ✓ Höhe bis 30.000 € je sbM (Eigenanteil 20%)
- Einstellung von arbeitslosen oder arbeitssuchenden sbM mit einer Prämie von bis zu 25.000 € für max. 5 Jahre, für sb Langzeitarbeitslose oder sbM > 45 Jahre bis zu 35.000 € für max. 5 Jahre (aktuelles Landesförderprogramm Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt (PiA))
- Modernisierungsmaßnahmen
 - ✓ Ausstattung vorhandener Arbeitsplätze
 - ✓ Bis 10.000 € je sbM (Eigenanteil 50%)
- **Nicht gefördert** werden Ersatzbeschaffungen
- bauliche Investitionen können nur bei Neugründung und nur als Darlehen gefördert werden

4. Fördermöglichkeiten

Was wird gefördert? Laufende Mittel je sbM

Besonderer Aufwand des Inklusionsbetriebes, der die typischen Kosten vergleichbarer Unternehmen übersteigt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen kann (auch bei Krankheit bis zu 6 Wochen, jährlich neu zu beantragen und üblicherweise rückwirkend vierteljährlich unter Vorlage aller Entgeltnachweise und arbeitsvertraglichen Änderungen abzurufen):

Besonderer pauschaler Aufwand für die arbeitsbegleitende Unterstützung:

- ✓ Ab 30 Stunden/ Woche: 250 €/ Monat/ sbM
- ✓ Ab 12 bis unter 30 Stunden/ Woche: 200 €/ Monat/ sbM
- ✓ Im Anschluss an Beschäftigung in WfbM 350 €/ Monat/ sbM

Pauschale Leistungen zur Beschäftigungssicherung (§ 27 SchwbAV):

- ✓ Im 1. Jahr nach Einstellung bis 30% vom AN-Brutto
- ✓ Ab 2. Jahr nach Einstellung bis 25% vom AN-Brutto
- ✓ Für sbM aus WfbM oder Unterstützter Beschäftigung bis 75% vom AN-Brutto
- ✓ Für sbM über 50 Jahre mit einer dauerhafte Leistungsminderung bis 30% vom AN Brutto

Leistungen der Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit sowie der Jobcenter sind vorrangig

4. Fördermöglichkeiten

Weitere projektbezogene Förderungen

- Schulungs- und Weiterbildungsangebote für IB-Träger, die auf die Besonderheit des Inklusionsbetriebes ausgerichtet sind (Eigenanteil 20%)
- Förderung während der Corona-Pandemie während staatlich angeordneter Maßnahmen zur Sicherstellung arbeitsbegleitender Hilfen i.H.v. 235 €/ Anwesenheitsmonat/ sbM
- Strukturelle Anpassungen und Arbeitsplatzoptimierung (bis 30.000 €/ sbM, Eigenanteil 20%)
 - ✓ Betriebswirtschaftliche Stabilisierung
 - ✓ Erschließung neuer oder Erweiterung bisheriger Geschäftsfelder
 - ✓ Produktivitätsoptimierung und Rationalisierung
 - ✓ Verbesserung des betriebswirtschaftlichen Controllings
 - ✓ Softwareanpassung
 - ✓ Entwicklung und Unterstützung von Innovationen
- Teambildende Maßnahmen bis zu 2000 €/ Maßnahme (Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt (PiA))
- Konzeptionserstellung für einen behinderungsbedingten Arbeitsplatzwechsel (PiA)
- Beratung in Krisenphasen sowie Liquiditätshilfen (in der Regel als Darlehen bis zu 50.000 €, wenn damit der Verlust von Beschäftigungsmöglichkeiten abgewendet werden kann)

4. Fördermöglichkeiten

Förderinstrumente anderer Institutionen

- Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für arbeitslose und arbeitsuchende Menschen mit und ohne Behinderungen SGB III
- Eingliederungszuschüsse der Jobcenter für arbeitslose und arbeitsuchende Menschen mit und ohne Behinderungen SGB II
- Eingliederungszuschüsse und andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Rentenversicherung, z.B. Arbeitsassistenz, technische Arbeitshilfen, Kraftfahrzeughilfe, Qualifizierungen ...

Eingliederungszuschüsse sind für besonders betroffene sbM sind vorrangig gegenüber den pauschalen Leistungen zur Beschäftigungssicherung durch das Integrationsamt.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

- Damit mehr WfbM-Beschäftigte den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen, bieten die Werkstätten zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Werkstatt an. Sie versuchen den Menschen mit Behinderungen, die gute Voraussetzungen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, Außenarbeitsplätze, Praktika oder eine Stelle in einem Inklusionsbetrieb zu vermitteln.
- Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) können auf sogenannten Außenarbeitsplätzen einzeln oder in ganzen Gruppen direkt vor Ort im Unternehmen Aufgaben übernehmen und die dortigen Fachkräfte entlasten.
- Dabei werden sie weiterhin über die Werkstatt betreut, versichert und bezahlt. Diese Beschäftigungsform bietet für alle Beteiligten die Möglichkeit, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erst einmal zu erproben.
- Längerfristig wird damit aber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angestrebt.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

- Die WfbM hat die Aufgabe, ihre Beschäftigten im Berufsbildungsbereich so zu qualifizieren, dass sie anschließend eine feste Beschäftigung in der Werkstatt oder einfache Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausüben können. Für den größten Teil der Beschäftigten ist die Werkstatt dauerhaft der richtige Arbeitsort. Für eine kleinere Gruppe der Werkstattbeschäftigten kommt jedoch nach entsprechender Förderung und Vorbereitung ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht.

Rechtsgrundlagen § 219 SGB IX Begriff und Aufgaben der WfbM, § 5 WVO
(Werkstättenverordnung) Arbeitsbereich

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Förderung von Unternehmen bei Beschäftigungsübernahme

WfbM-Außenarbeitsplätze sollen dauerhaft keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze verdrängen, vernichten oder in Konkurrenz dazu treten. Sie stellen ein zusätzliches Angebot dar. Mit Hilfe der Außenarbeitsplätze sollen die WfbM-Beschäftigten an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Bei entsprechender Eignung ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis das Ziel. Wenn sich ein Mensch mit Behinderungen auf seinem Außenarbeitsplatz bewährt hat, sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihm eine feste Anstellung oder einen Ausbildungsplatz anbieten.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Gut zu wissen

Der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann mit einem Eingliederungszuschuss oder im weiteren Verlauf mit einem Minderleistungsausgleich gefördert werden, ebenso kann die Ausstattung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes bezuschusst werden.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Beschäftigung ausprobieren

Es gibt zahlreiche Unterstützungsangebote, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erleichtern. Praktika und Probebeschäftigung sind beispielsweise eine gute Möglichkeit für Unternehmen, potenzielle Nachwuchskräfte kennenzulernen. Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist eine weitere Möglichkeit, Talente zu entdecken.

Probebeschäftigung

Die befristete Probebeschäftigung zählt zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, mit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützt werden können. Bis zu einer Dauer von drei Monaten können Betriebe und Unternehmen die Kosten für die befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen erstattet bekommen.

Dafür müssen die Betriebe und Unternehmen die Probebeschäftigung vor Einstellung der probebeschäftigten Person bei der Agentur für Arbeit beantragen.

Die Probebeschäftigung soll Menschen mit Behinderungen den Übergang zum Arbeitsleben erleichtern.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Im Verlauf der Probebeschäftigung können sich Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber und Beschäftigte in aller Ruhe kennenlernen und ausprobieren, ob sie sich eine dauerhafte Zusammenarbeit vorstellen können. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben somit die Chance, ohne Risiko eine geeignete Fachkraft zu finden.

In der Regel dauert die Probebeschäftigung drei Monate.

Während der Probebeschäftigung bekommen die probeweise Beschäftigten Lohn beziehungsweise Gehalt. Sie befinden sich während dieser Zeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Eine Übernahme in eine Anschlussbeschäftigung ist wünschenswert, aber keine Fördervoraussetzung.

Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung gilt erst nach sechs Monaten, dementsprechend nicht während der Probebeschäftigung. Auch die Mindestkündigungsfrist für Menschen mit Schwerbehinderung von vier Wochen gilt während der Probebeschäftigung nicht.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die die Kosten für eine Probebeschäftigung erstattet bekommen, müssen dem zuständigen Integrations-/Inklusionsamt innerhalb von vier Tagen Bescheid geben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Welche Vorteile bieten WfbM-Außenarbeitsplätze für Unternehmen?

- **Die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen bietet sich für Betriebe und Unternehmen vor allem an, wenn Termine oder Volumen keine Auslagerung zulassen oder Sie vorhandenes Fachpersonal mit Helferinnen beziehungsweise Helfern entlasten wollen.**
- **WfbM-Beschäftigte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollen, haben eine hohe Arbeitsmotivation, Leistungs- und Lernbereitschaft – auch bei einfachen Tätigkeiten. Sie sind eine Bereicherung für Ihre Unternehmenskultur.**
- **Die Arbeitskräfte werden von Fachleuten (z. B. Jobcoaches) aus der WfbM am Arbeitsplatz eingearbeitet und begleitet.**
- **Die Einstellung eines WfbM-Beschäftigten auf einem Außenarbeitsplatz ist für Betriebe und Unternehmen völlig risikolos. Falls die Beschäftigung nicht klappen sollte, ist die Rückkehr der beziehungsweise des Beschäftigten in die WfbM jederzeit möglich.**

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Tipp: Mit Außenarbeitsplätzen Geld bei der Ausgleichsabgabe sparen

WfbM-Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung, die als Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in einem Unternehmen auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigt werden, können für diese Zeit auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

Der Nachweis darüber wird durch die Vereinbarung zwischen der WfbM und dem Unternehmen erbracht.

Gut zu wissen

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Werkstattbeschäftigte, die dauerhaft auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt werden, können nicht auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

Die Arbeitsleistung dieser Beschäftigten wird für die Werkstatt erbracht. Das Unternehmen, das den ausgelagerten Arbeitsplatz unterhält, kann aber die dafür von der WfbM ausgestellte Rechnung auf die Ausgleichsabgabe anrechnen (§ 223 SGB IX).

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Geeignete WfbM-Mitarbeiterinnen und WfbM-Mitarbeiter finden

Betriebe und Unternehmen können direkt Kontakt zu einer WfbM in ihrer Nähe aufnehmen, wenn sie WfbM-Außenarbeitsplätze einrichten und mit geeigneten Personen besetzen wollen.

Damit die Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz gut funktioniert, bieten die WfbM den Betrieben häufig folgende Unterstützungsleistungen an:

- **Zunächst ein genaues Kennenlernen der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters durch ein vorgeschaltetes Praktikum**
- **Eine individuelle Vorbereitung auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes**
- **Begleitung und Unterstützung durch das Fachpersonal der WfbM**
- **Beratung bei allen anstehenden Fragen und Problemstellungen vor und während der Beschäftigung**

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Als Kooperationspartner stehen den Werkstätten in der Regel die Integrationsfachdienste (IFD) und die Agenturen für Arbeit zur Seite, die sich um die Beschaffung solcher Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Werkstatt kümmern.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sich auch an den Integrationsfachdienst und an die Agentur für Arbeit in ihrer Nähe wenden. Diese beraten und können ebenfalls passende WfbM-Beschäftigte vermitteln. Bei Problemen während der Beschäftigung außerhalb der WfbM stehen den Menschen mit Behinderungen und den Betrieben beziehungsweise Unternehmen jederzeit Bezugspersonen des Integrationsfachdienstes und der WfbM zur Verfügung.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Praktikum

Praktika sind eine Win-win-Situation, bei der sich Unternehmen und potentielle Mitarbeitende unverbindlich kennenlernen können.

Viele Unternehmen haben Bedenken, Ausbildungs- oder Arbeitsverträge mit Menschen mit Behinderungen zu schließen. Ein vorgeschaltetes Praktikum kann Klarheit darüber bringen, ob die Person mit Behinderungen die geforderte Arbeit bewältigen kann und ob sie in das Team passt. Gleichzeitig haben Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in Arbeitsprozesse zu erhalten und potenzielle Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Chance, unverbindlich eine mögliche Nachwuchskraft oder eine Fachkraft kennenzulernen.

Die Praktikantinnen und Praktikanten haben die Möglichkeit, das Arbeitsleben aus erster Hand mitzerleben und sich einzubringen. Oft genug ist das Praktikum für sie ein Sprungbrett für die berufliche Karriereleiter: Aus einem Schülerinnen- oder Schülerpraktikum kann sich eine Ausbildungsstelle ergeben. Ein Praktikum während des Studiums kann zu einem festen Anstellungsverhältnis führen.

5. Der Außenarbeitsplatz der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Praktikumsarten

Es gibt die verschiedensten Arten von Praktika. Welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, hängt davon ab, welches Ziel mit dem Praktikum verfolgt wird. Handelt es sich um ein Schülerinnen- oder Schüler-Betriebspraktikum, ein studentisches Pflichtpraktikum oder um ein Praktikum nach dem Berufsbildungsgesetz?

Schülerinnen- oder Schüler-Betriebspraktika

Studentische Pflichtpraktika

Praktika nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Menschen mit Behinderungen kommen häufig durch ein Betriebspraktikum zum Einstieg in das Berufsleben. Insbesondere bei Betriebspraktika während berufsfördernder Maßnahmen erhalten Unternehmen Förderung, umfassende Beratung und unterstützende Hilfen.

6. Quellen und Links

- [Beratungsangebote der EUTB | www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de)
- [Inklusion bringt weiter | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](http://arbeitsagentur.de)
- [Vielfalt Leben – Inklusion bringt weiter | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](http://arbeitsagentur.de)
- [Unternehmen: Der Integrationsfachdienst | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](http://arbeitsagentur.de)
- [BIH Empfehlungen | BIH](http://bih.de)
- [Integrations- und Inklusionsämter | BIH](http://bih.de)
- [Kontakt zu den Integrations- und Inklusionsämtern | BIH](http://bih.de)
- [SGB IX - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis \(gesetze-im-internet.de\)](http://gesetze-im-internet.de)
- [Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber \(EAA\) | BIH](http://bih.de)
- [BAG Inklusionsfirmen e. V. \(bag-if.de\)](http://bag-if.de)
- [Was ist Inklusion? | Aktion Mensch \(aktion-mensch.de\)](http://aktion-mensch.de)
- [Startseite – Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz \(umsetzungsbegleitung-bthg.de\)](http://umsetzungsbegleitung-bthg.de)
- [FAF | Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH \(faf-gmbh.de\)](http://faf-gmbh.de)

Dietmar Schwenke
Geschäftsführer

DKB STIFTUNG Jugenddörfer gemeinnützige GmbH
Am Michaelisholz 115
06618 Naumburg
Tel.: 03445-7817-51 · Fax.: 03345-7817-25
E-Mail: d.schwenke@euroville.de

Kristin Meißner
Inklusionsbeauftragte

DKB STIFTUNG für gesellschaftliches Engagement
Schloss & Gut Liebenberg, Parkweg 1a/Kutscherhaus
16775 Löwenberger Land/OT Liebenberg
Tel.: 033094-700529
E-Mail: kristin.meissner@dkb-stiftung.de