



Bundesverband e.V.

Arbeit und Behinderung –

**Übergänge aus der Werkstatt für
behinderte Menschen in den
Arbeitsmarkt möglich machen**

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e. V.
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
Redaktion: Brigitte Döcker, Fabian Schwarz
E-Mail: fabian.schwarz@awo.org

© AWO Bundesverband e. V.
Dezember 2016

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.



Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	4
In der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt vorbereiten	5
Orientierung verschaffen: Das Eingangsverfahren	5
Berufliche Bildung an der betrieblichen Realität ausrichten: Der Berufsbildungsbereich	5
Vorbereiten auf den Übergang: Der Arbeitsbereich	6
Übergänge gestalten	7
Arbeitsfelder in Betrieben kennen lernen: das Praktikum	7
Begleitet im Betrieb arbeiten: der Außenarbeitsplatz	7
Unterstützungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt	8
Arbeitsplätze an Menschen anpassen: Unterstützte Beschäftigung	8
Unternehmen mit besonderer sozialer Verantwortung: Integrationsbetriebe	8
Unterstützung durch Handreichungen: die Arbeitsassistenz	9
Sozialversicherungspflichtig arbeiten bei voller Erwerbsminderung: Budget für Arbeit	10
Hürden beim Übergang in den Arbeitsmarkt überwinden	11
Fazit	12

Liebe Leserinnen und Leser,

die Teilhabe am Arbeitsleben ist wie kaum ein anderer Gesellschaftsbereich bedeutsam wie prägend für die Identität und das Bewusstsein eines jeden Mitglieds unserer Gesellschaft. Dies gilt selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderungen. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt von 2014 auf 2015 um 3,6 Prozent gesunken ist, ging die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im selben Zeitraum jedoch nur um 1,3 Prozent zurück. Dies zeigt, dass es Menschen mit Behinderungen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung immer noch schwerer haben, eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Teilhabe an Arbeit findet allerdings nicht nur im Arbeitsmarkt statt. Im Jahr 2016 wurden rund 309.000 Menschen in einer Werkstatt für behinderte Menschen bei der Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt. Für viele Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt arbeiten, ist dies ein geeigneter und angemessener Beschäftigungsort. Gleichwohl hat die Werkstatt im Sinne inklusiver Teilhabe die Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen den Übergang auf den Arbeitsmarkt zu fördern. Allerdings liegt die Übergangsquote bundesweit seit vielen Jahren bei lediglich einem Prozent.

Ziel dieser Broschüre ist es, verschiedene Wege aufzuzeigen, wie für Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt beschäftigt sind, der Übergang in einen Betrieb des Arbeitsmarktes organisiert werden kann und welche rechtlichen Rahmenbedingungen dafür zur Verfügung stehen. Dabei werden sowohl sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Mit freundlichen Grüßen

Brigitte Döcker
Vorstandsmitglied
AWO Bundesverband

In der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt vorbereiten

Eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) hat die Aufgabe, Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen Menschen zu organisieren, die aufgrund ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. In eine WfbM aufgenommen werden Menschen mit Behinderungen, die länger als 6 Monate nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein. Sie gelten im rentenrechtlichen Sinne als „voll erwerbsgemindert.“ Als Rehabilitationseinrichtung hat die WfbM die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, und sie auf die (Wieder-)Aufnahme einer Beschäftigung in einem Betrieb des Arbeitsmarktes vorzubereiten.

Orientierung verschaffen: Das Eingangsverfahren

Das Eingangsverfahren dauert in der Regel drei Monate und dient den Menschen mit Behinderungen zu einer ersten Orientierung in der WfbM. Gleichzeitig soll geklärt werden, welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen. Am Ende dieses Klärungsprozesses steht ein Eingliederungsplan, in dem die Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen festgehalten und Ziele für den anschließenden Förder- und Bildungsprozess gemeinsam aufgestellt werden. Finanziert wird das Eingangsverfahren durch den zuständigen Rehabilitationsträger. In der Regel ist das die Bundesagentur für Arbeit, der Träger der gesetzlichen Rentenversicherungen oder eine Berufsgenossenschaft.

Berufliche Bildung an der betrieblichen Realität ausrichten: Der Berufsbildungsbereich

Der Berufsbildungsbereich gliedert sich in einen Grund- und einen Aufbaukurs von jeweils 12-monatiger Dauer, in denen verschiedene berufliche Kompetenzen vermittelt werden. Angebote zur Entwicklung der lebenspraktischen Fertigkeiten (Erlernen von sozialen Normen und Werten (Regeln, Pünktlichkeit u.ä.), Körperpflege, Gesundheitspflege, Kleidung, Essen und Trinken, Verkehrserziehung, Umgang mit Geld) sind in die Förderungen mit einbezogen. Kostenträger sind auch hier in der Regel die Bundesagentur für Arbeit, der Träger der gesetzlichen Rentenversicherungen oder eine Berufsgenossenschaft. Seit 2010 ist das Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Bundesagentur für Arbeit eine Grundlage für die fachliche Arbeit in anerkannten Werkstätten¹.

¹ Bundesagentur für Arbeit: Teilhabe am Arbeitsleben - Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). In: HEGA 06/10 – 02
URL:
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Weisungen/Arbeitnehmer/Detailliert/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI431538>

- Das Fachkonzept betont die Wichtigkeit einer praxisnahen beruflichen Bildung und misst der Durchführung von Teilen des Berufsbildungsbereichs in Betrieben und Dienststellen des Arbeitsmarktes besondere Bedeutung zu. Als geeignete Maßnahmen werden ausgelagerte Berufsbildungsplätze und betriebliche Praktika genannt.
- Um bereits im Berufsbildungsbereich eine solide Grundlage zu legen für den Übergang auf den Arbeitsmarkt, bietet es sich an, in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern und mit den Handwerkskammern zertifizierte Abschlüsse beruflicher Bildung zu vereinbaren, die anschlussfähig sind zu anerkannten Berufsausbildungsgängen.

Vorbereiten auf den Übergang: Der Arbeitsbereich

Die WfbM soll im Arbeitsbereich über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zur Ausübung geeigneter Tätigkeiten verfügen. Der Bereich ist ausgerichtet auf die Abwicklung von Produktionsaufträgen und die Erbringung von Dienstleistungen. Die Arbeitsplätze in diesem Bereich müssen daher einerseits den Erfordernissen der Arbeitswelt entsprechen, andererseits aber auch den besonderen Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen, die dort arbeiten. Zuständig für die Finanzierung der Unsterstützungsleistungen im Arbeitsbereich ist der überörtliche Sozialhilfeträger. Menschen mit Behinderungen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen, werden auch Werkstattbeschäftigte genannt. Wenn möglich soll für Werkstattbeschäftigte – bei gegebenen Voraussetzungen – der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt werden.

- Betriebsbesichtigungen und Kurzzeitpraktika können dazu dienen, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in Betrieben des Arbeitsmarktes kennenzulernen.
- Zum Erwerb spezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse für eine bestimmte Tätigkeit außerhalb der WfbM bietet sich die Bildung von Übergangsguppen mit besonderen Förderangeboten oder entsprechende individuelle Trainingsmaßnahmen an.

Übergänge gestalten

Um die Arbeitswelt außerhalb der Werkstatt näher kennenzulernen, sind betriebliche Praktika oder die Beschäftigung auf einem sog. Außenarbeitsplatz der Werkstatt die erste Wahl. Während der Zeit des Praktikums und bei der Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz bleiben die Werkstattbeschäftigten der WfbM zugehörig. Ihre fachliche Begleitung wird weiterhin durch die Werkstatt sichergestellt.

Arbeitsfelder in Betrieben kennen lernen: das Praktikum

Mit einem betrieblichen Praktikum eröffnet sich die Chance, ein konkretes Arbeitsfeld kennen zu lernen. Gleichzeitig können sich potenzielle Arbeitgeber*innen von den Qualitäten der Praktikant*innen mit Behinderungen überzeugen.

- Bei Praktika von WfbM-Beschäftigten, die im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung) absolviert werden, können dem aufnehmenden Betrieb Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erstattet werden. Dabei handelt es sich in der Regel um außergewöhnliche personelle Aufwendungen wie z.B. eine ständig erforderliche Mithilfe bei der Arbeitsausführung durch Kolleg*innen. Sofern die außergewöhnlichen Belastungen nicht bereits durch erbrachte Leistungen der zuständigen Rehabilitationsträger abgedeckt worden sind, ist ihre Abgeltung durch das Integrationsamt nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) möglich.

Begleitet im Betrieb arbeiten: der Außenarbeitsplatz

Bei dieser Beschäftigungsform handelt es sich um begleitete Arbeit von Beschäftigten einer WfbM in Betrieben des Arbeitsmarktes. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber*innen und WfbM wird vertraglich geregelt. Die Arbeitgeber*innen zahlen der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

Den betroffenen Menschen mit Behinderungen bietet diese Beschäftigungsform die Möglichkeit, die berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erweitern, die erforderlich sind, um zu einem späteren Zeitpunkt aus der WfbM auszuschneiden und in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem Arbeitsmarkt wechseln zu können. Sofern auch langfristig ein Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis behinderungsbedingt nicht realistisch erscheint, bieten Außenarbeitsplätze ein höheres Maß an Inklusion als die Beschäftigung in den Gebäuden der Werkstatt. Die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen ist sowohl unbefristet als auch befristet möglich.

- Als besonders geeignet für Außenarbeitsplätze gelten häufig Beschäftigungsmöglichkeiten in der Garten- und Landschaftspflege, in gastronomischen Betrieben, im Büro, in der Hauswirtschaft oder im Rahmen von Alltagsbegleitung im Altenheim. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es im Prinzip keine Beschränkung auf bestimmte Arbeitsplätze für eine Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz gibt. Als geeignet können

all diejenigen Arbeitsplätze angesehen werden, die von unterstützungswilligen Arbeitgeber*innen zur Verfügung gestellt werden und für die WfbM-Beschäftigte das nötige Interesse und die benötigten Fähigkeiten mitbringen.

- Auch für Außenarbeitsplätze gilt, dass dem aufnehmenden Betrieb Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erstattet werden können.

Unterstützungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt

Die Möglichkeiten der Unterstützung hören mit der Aufnahme einer Beschäftigung in einem Betrieb des Arbeitsmarktes nicht auf. Es gibt bereits eine Reihe von Instrumenten, um Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu qualifizieren und ihre dortige Tätigkeit nachhaltig zu sichern. Mit dem Budget für Arbeit kommt ab dem Jahr 2018 ein wichtiger Baustein für Werkstattbeschäftigte dazu, die in den Arbeitsmarkt wechseln wollen.

Arbeitsplätze an Menschen anpassen: Unterstützte Beschäftigung

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung zielt auf dauerhafte, bezahlte Arbeitsverhältnisse in Betrieben des Arbeitsmarktes. Unterstützte Beschäftigung versteht sich dabei als Alternative zu den Angeboten der WfbM. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird angestrebt, soweit dies aufgrund der individuellen Einschränkungen möglich ist. Ausgehend von einer persönlichen Berufs- und Zukunftsplanung und der Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils erfolgt eine entsprechende Akquise von Beschäftigungsmöglichkeiten. Ist ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden, muss dieser zumeist an die individuellen Fähigkeiten angepasst werden. Die Qualifizierung für die anvisierte Tätigkeit erfolgt direkt im Betrieb nach dem Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren“. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses steht eine kontinuierliche Begleitung von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zur Verfügung.

- Gesetzliche Grundlage für Unterstützte Beschäftigung bildet § 38a SGB IX. Hiernach umfasst Unterstützte Beschäftigung eine 2-jährige (aufgrund der Art und Schwere einer Behinderung auch 3-jährige) berufliche Qualifizierung und nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses notwendige Leistungen der Berufsbegleitung zur Stabilisierung und im Falle von Krisenintervention. Die gesetzliche Verknüpfung von Unterstützter Beschäftigung mit der Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes stellt eine Engführung des ursprünglichen Konzeptes dar und zielt auf Menschen mit Behinderungen, deren Leistungsspektrum zwischen WfbM und Arbeitsmarkt liegt.

Unternehmen mit besonderer sozialer Verantwortung: Integrationsbetriebe

Integrationsbetriebe sind Unternehmen des Arbeitsmarktes, die sich verpflichten, mindestens 25%, höchstens 50% ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nach §132 SGB IX zu besetzen. Dazu gehören unter anderem schwerbehinderte Menschen, deren Behinderung sich besonders

nachteilig im Arbeitsleben auswirkt, schwerbehinderte Menschen aus einer WfbM und langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen. Die Quote der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen umfasst auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Integrationsbetriebe bieten schwerbehinderten Menschen arbeitsbegleitende Betreuung an und unterstützen auch bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt.

- Nach § 134 SGB IX können Integrationsbetriebe von den Integrationsämtern finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich betriebswirtschaftlicher Beratung und für besonderen Aufwand erhalten.
- Für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen können darüber hinaus nach § 102 Abs.3 Nr.1 SGB IX die Kosten für technische Arbeitshilfen wie einem besonderen Bürostuhl oder einer notwendigen personellen Unterstützung in Form von Arbeitsassistenten nach § 33 Abs.8 Nr. 3 i. V. m. § 102 Abs. 4 SGB IX vom Integrationsamt übernommen werden. Für die Finanzierung technischer Arbeitshilfen kann auch ein Rehabilitationsträger zuständig sein.
- Für Arbeitgeber*innen können Integrationsämter nach § 102 Abs.3 Nr. 2 SGB IX die Kosten für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. für die Anschaffung einer Rampe) übernehmen und Leistungen zur Abgeltung einer außergewöhnlichen Belastung, die mit der Beschäftigung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen verbunden ist, zahlen. Eine außergewöhnliche Belastung kann dabei entstehen aufgrund einer dauerhaften behinderungsbedingten Minderleistung oder in Form außergewöhnlicher personeller Aufwendungen z.B. durch eine ständig erforderliche Mithilfe bei der Arbeitsausführung durch Kolleg*innen.
- Eingliederungszuschüsse in Form von Lohnkostenzuschüssen der Agenturen für Arbeit nach § 90 SGB III können ebenfalls gezahlt werden.

Unterstützung durch Handreichungen: die Arbeitsassistenten

Schwerbehinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf, die einer Erwerbsarbeit nachgehen, haben nach § 33 Abs.8 Nr. 3 i. V. m. § 102 Abs. 4 SGB IX einen Rechtsanspruch auf die Kostenübernahme einer notwendigen Arbeitsassistenten durch das Integrationsamt. Die Assistentenkraft geht dem Menschen mit Behinderung zur Hand bei der Arbeitsausführung, sie übernimmt jedoch nicht die Erledigung der vom Menschen mit Behinderung zu erbringenden Tätigkeit selbst. Die Anleitungskompetenz und die Verantwortung für das Arbeitsergebnis liegen also vollständig beim Menschen mit Behinderung. Dieser stellt die Assistentenkraft entweder selbst ein (Arbeitgebermodell) oder beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistenten (Auftrags- oder Dienstleistungsmodell).

- Arbeitsassistenten setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung voraus. Sie wird vor allem von Rollstuhlfahrer*innen sowie blinden und gehörlosen Menschen genutzt.

- Für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen können neben der Gewährung von Arbeitsassistenten nach § 102 Abs.3 Nr.1 SGB IX die Kosten für technische Arbeitshilfen wie einem besonderen Bürostuhl vom Integrationsamt übernommen werden. Für die Finanzierung technischer Arbeitshilfen kann allerdings auch ein Rehabilitationsträger zuständig sein.
- Für Arbeitgeber*innen können Integrationsämter nach § 102 Abs.3 Nr. 2 SGB IX unabhängig von der Finanzierung einer notwendigen Arbeitsassistenten Kosten für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. für die Anschaffung einer Rampe) übernehmen und Leistungen zur Abgeltung einer außergewöhnlichen Belastung, die mit der Beschäftigung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen verbunden ist, zahlen. Eine außergewöhnliche Belastung kann dabei entstehen aufgrund einer dauerhaften behinderungsbedingten Minderleistung oder in Form außergewöhnlicher personeller Aufwendungen z.B. durch eine ständig erforderliche Mithilfe bei der Arbeitsausführung durch Kolleg*innen.
- Eingliederungszuschüsse in Form von Lohnkostenzuschüssen der Agenturen für Arbeit nach § 90 SGB III können ebenfalls gezahlt werden.

Sozialversicherungspflichtig arbeiten bei voller Erwerbsminderung: Budget für Arbeit

Mit Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes können Menschen mit Behinderungen, die Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen, ab dem Jahr 2018 ein Budget für Arbeit erhalten, wenn ihnen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird. Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber*innen zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich des Unterschiedsbetrages zwischen tariflich oder ortsüblich gezahltem Arbeitsentgelt und der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderung beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts und soll einen Betrag von 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (1.162 Euro im Jahr 2016) nicht überschreiten. Verankert wird das Budget in einem neuen § 60 des SGB IX.

- Da das Budget für Arbeit neben dem Lohnkostenzuschuss auch die Aufwendungen für Arbeitsassistenten oder einen Job-Coach umfasst, sollte für Werkstattbeschäftigte auch die notwendige Unterstützung am neuen Arbeitsplatz sichergestellt sein
- Mit § 220 Abs. 3 SGB IX-Neu wird ab 2018 ein Rückkehrrecht in die WfbM festgeschrieben. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich Leistungsberechtigte bisher häufig eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt auch deshalb nicht zutrauen, weil nach momentaner Rechtslage der Weg zurück in die Werkstatt für behinderte Menschen nicht gesichert ist.

Hürden beim Übergang in den Arbeitsmarkt überwinden

Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt tauchen häufig Hürden auf. Die folgende Übersicht benennt typische Hürden und mögliche Ansätze zu ihrer Überwindung:

Hürden	Lösungsansätze
Berührungsängste von Arbeitgeber*innen: Häufig fehlen Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.	Betriebspraktika sind gut geeignet, um eine anfängliche Zurückhaltung zu überwinden.
Fehlende Barrierefreiheit: Arbeitsstätten sind häufig nicht ausgestattet für die besonderen Belange von körperlich, psychisch oder sinnesbehinderten Menschen.	Im Falle einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann die Kostenübernahme von notwendigen baulichen Anpassungen durch das Integrationsamt und die Beantragung von technischen Arbeitshilfen Abhilfe schaffen. Die technischen Berater*innen der Integrationsämter und der Rehabilitationsträger beraten entsprechend.
Angst vor dem Scheitern: Viele Menschen mit Behinderungen trauen sich eine Beschäftigung außerhalb der WfbM nicht zu, auch weil sie fürchten müssen, dass ihnen die Rückkehr in die WfbM verwehrt wird, wenn sie im Betrieb nicht zurechtkommen.	<p>Betriebspraktika und die Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen können helfen, Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.</p> <p>Durch das Rückkehrrecht in die Werkstatt, das im Zuge des Bundesteilhabegesetzes ab 2018 wirksam wird, kann die Rückkehr in die WfbM in Zukunft nicht mehr verwehrt werden.</p>
Geminderte Leistungsfähigkeit: Arbeitgeber*innen können es sich nicht leisten, Arbeitnehmer*innen einzustellen, die aufgrund ihrer Behinderung eine geringere Leistungsfähigkeit aufweisen.	Um längere Einarbeitungszeiten zu kompensieren, stehen die Lohnkostenzuschüsse der Agenturen für Arbeit zur Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Verfügung. Eine dauerhafte außergewöhnliche Belastung kann durch das Integrationsamt abgegolten werden. Und mit dem ab 2018 eingeführten Budget für Arbeit wird es auch möglich, für Menschen mit dem Status voller Erwerbsminderung einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erhalten.

Hürden	Lösungsansätze
<p>Keine Kapazitäten für einen erhöhten Aufwand für Anleitung: Arbeitgeber*innen haben keine Kapazitäten, um Arbeitnehmer*innen einzustellen, die aufgrund ihrer Behinderung einer dauerhaften Anleitung bedürfen.</p>	<p>Die Ausfallzeiten, die durch die besondere Anleitung durch Kolleg*innen entstehen, können ebenfalls über das Integrationsamt als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Mit dem 2018 eingeführten Budget für Arbeit wird zudem die Finanzierung eines Job-Coaches für voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen möglich, wenn diese sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.</p>
<p>Fehlender Überblick über Unterstützungsmöglichkeiten: Arbeitgeber*innen fehlt der Überblick darüber, wer im stark untergegliederten Rehabilitationssystem der richtige Ansprechpartner ist.</p>	<p>„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweites Beratungsprojekt für Arbeitgeber*innen. Es wendet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Standorte finden sich in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Nähere Informationen finden sich hier: http://www.wirtschaft-inklusive.de/</p>

Fazit

Auch wenn es heute schon konzeptionelle Ansätze und rechtliche Bestimmungen zur Unterstützung des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt gibt, so wird der Weg aus der Werkstatt heraus momentan noch selten genutzt. Dies liegt sicher auch an einem immer noch geringen Bekanntheitsgrad der bereits vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten. Mit dem bundesweiten Budget für Arbeit kommt ab dem Jahr 2018 ein zentrales Instrument dazu, um für die Zielgruppe der Werkstattbeschäftigten den Übergang entscheidend zu erleichtern. Und auch wenn der Personenkreis, der dieses Budget nutzen wird, sicher nicht die Mehrheit der Werkstattbeschäftigten sein wird, so kann das neue Instrument einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass deutlich mehr Menschen als bisher mit anerkannter Schwerbehinderung und dem rentenrechtlichen Status voller Erwerbsminderung einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.