



Senior Consulting Service Diakonie e.V.

# KONZEPTE

INKLUSIVE AKADEMIE – EINGANG ZUM ERSTEN ARBEITSMARKT

**diakonisch denken**  
**wirtschaftlich handeln**  
**nachhaltig planen**

## INKLUSIVE AKADEMIE EIN HANDLUNGSKONZEPT

Weiterbildung  
von Menschen mit Behinderung  
für den Arbeitsmarkt  
im Landkreis Oberhavel

07. November 2020

### PROJEKTTEAM

Holger Dreher, Uta Gerber,  
André Morawski, Regine Rempel,  
Bernt Renzenbrink (Leitung)

### HERAUSGEBER DER SCSD KONZEPTE

Senior Consulting Service Diakonie  
[www.scs-diakonie.de](http://www.scs-diakonie.de)

Dr. Wolfgang Teske  
Ewald Stephan  
Ernst Rommeney  
Dr. Susanne Schlichtner  
Prof. Dr. Gerhard Wegner

[info@scs-diakonie.de](mailto:info@scs-diakonie.de)  
[www.scs-diakonie.de](http://www.scs-diakonie.de)  
Kranichweg 39, 04356 Leipzig

Copyright  
© Senior Consulting Service Diakonie e.V. 2023

## VORWORT

Menschen mit Behinderung sind überproportional häufig arbeitslos. Das liegt nicht unbedingt an ihnen, nicht an Motivation, Fähigkeiten oder Handicaps. Vielfach werden sie „behindert“, ein angepasst normales Berufsleben zu führen. Denn sie erfahren Teilhabe an der Arbeitswelt als eine „versäulte“ Struktur, die den, der sich entwickeln möchte, eher eingrenzt als fördert.

Entweder sie qualifiziert oder er behauptet sich selbst, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein. Oder ihr und ihm bleibt nur der betreute Sonderarbeitsmarkt aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, wo sie jedoch nicht ihren Lebensunterhalt verdienen.

Eine berufliche Perspektive, wie sie die UN-Behindertenrechtskonvention verspricht, tut sich meist nicht auf. Niederschwellige Weiterbildung jedoch eröffnet diese durchaus.

### INKLUSIVE AKADEMIE OBERHAVEL

Der Senior Consulting Service Diakonie veranstaltete 2019 einen Fachtag über „Teilhabe und Inklusion in ländlichen Räumen“. Aus ihm ging die Initiative der Mitglieder des Arbeitskreises für die Belange behinderter Menschen der Stadt Oranienburg hervor, im Landkreis Oberhavel eine inklusive Akademie zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt aufzubauen.

In der ersten Phase legte der SCS-Diakonie ein Entwicklungsprojekt auf, das über sechs Monate von April bis September 2020 lief. Es wurde vom Land Brandenburg und dem Europäischen Sozialfonds aus Mitteln des Programms „Soziale Innovation“ finanziell gefördert.

Ein Projektteam aus Holger Dreher, Uta Gerber, André Morawski, Regine Rempel und Bernt Renzenbrink (Leitung) erarbeitete ein Konzept. Dieses wird seither (Ende 2020) von der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. Oberhavel Süd in einer zweiten Phase als Modellvorhaben umgesetzt.

### BILDUNGSZIEL ARBEITSMARKT

Die Akademie zeigt Wege zum ersten Arbeitsmarkt und eine Alternative zu herkömmlichen Werkstätten (WbfM) auf. Sie strebt Qualifikationen für ausgewählte Tätigkeiten an, die im regionalen Netzwerk der Behindertenhilfe geschult werden. Ergänzend vermittelt sie Praktika und Arbeitsplätze.

Beratung und Training führen – nach dem Prinzip des Peer Counseling – Experten mit Behinderungen für Interessenten mit Behinderungen durch, auch um Alltagserfahrung und Vorbilder weiterzugeben. Entsprechend organisiert sich die Akademie auch selbst als Inklusionsbetrieb.

## WEITERBILDUNG IN 3 MODULEN

### DAS ASSESSMENT (MODUL 1)

sucht und findet persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt gefragt sind. Im Einzelgespräch wie in der Gruppe werden Profile eines jeden Teilnehmers erstellt, die eine Grundlage für den weiteren Bildungsweg darstellen.

### DAS BILDUNGSANGEBOT (MODUL 2)

in inklusiven Gruppen stärkt und erweitert Fähigkeiten und Kompetenzen, die erlauben, ausgewählte Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu übernehmen. Beispielsweise bietet der Arbeitskreis für die Belange behinderter Menschen der Stadt Oranienburg den "Experten in eigener Sache" (Oranienburg inklusiv) an. Gemeint sind Menschen mit und ohne Behinderung, die Behörden oder Firmen in Fragen der Barrierefreiheit beraten.

### DIE VERMITTLUNG (MODUL 3)

sondiert gemeinsam mit jeder und jedem aus dem Teilnehmerkreis persönliche Pfade zu existenzsichernden Jobs. Es wird um Praktika und Arbeitsplätze geworben, zugleich ein Beschäftigungsnetzwerk im Landkreis Oberhavel ausgebaut.

### PEER COUNSELING-SYSTEM

ist ein wichtiges Element des Akademie-Konzept. Es wird bereits seit 2018 in der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) von „Betroffenen für Betroffene“ angewandt. In der Bildungsarbeit der Akademie entwickelt sich daraus eine pädagogische Methode des Unterweisens und Trainierens - im Sinne der „Selbstbestimmt-Leben-Bewegung“.

### ARBEITSMARKT UNTER PANDEMIE

Das Projekt startete zufällig während der ersten Monate der Covid-19-Pandemie in Deutschland. Weshalb sich die Beteiligten unerwartet vor eine neue Situation gestellt sahen, die sie alsdann zum Exempel für die Akademie machten.

Einerseits verschlechterte sich der Arbeitsmarkt gravierend. In Gastronomie, Hotellerie, Küchen, Handel und verarbeitendem Gewerbe entfielen - zumindest vorübergehend - Tätigkeiten, welche für Menschen mit Behinderungen grundsätzlich geeignet sind.

Andererseits machte der Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften erneut von sich reden. Daraus entstand die Idee, sich auf dieses Arbeitsfeld zu konzentrieren, da eine Assistenz von Personen mit Pflege- und/oder Betreuungsbedarf dem Potential von Menschen mit Behinderungen entspricht.

Der Vorstand  
des Senior Consulting Service Diakonie

Berlin Hamburg Hannover  
Leipzig Köln Stuttgart



Europäischer Sozialfonds  
Investition in Ihre Zukunft  
[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)



# Unser Projekt ist **ESF**-gefördert



Scannen für weitere  
Informationen zum ESF

Soziale Innovation

Senior Consulting Service Diakonie e.V.

Aufbau einer inklusiven Akademie zu Weiterbildung  
von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen  
Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Investitionsbank  
des Landes  
Brandenburg **ILB**

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort .....	3
Präambel .....	7
01 Situation des Arbeitsmarktes zu Beginn des Projektes im April 2020 .....	9
1.1 Bedarf an Pflegefach- und Hilfskräften .....	11
1.2 Regionale Besonderheiten .....	14
1.3 Kommunale Bedarfseinschätzung am Beispiel der Kreisstadt Oranienburg .....	16
02 Konzeptionelle Vorbilder .....	19
2.1 Das System des IPS (Individual Placement and Support) .....	19
2.2 Peer Counseling/Potentiale .....	20
2.2.1 Grundsätzliches .....	20
2.2.2 Trainer*in/Coach .....	20
2.2.3 Lernspektrum .....	21
2.2.4 Interessenlage zur Mitwirkung .....	22
2.3 Das System Buurtzorg .....	22
03 Konzeptionelles Profil der Akademie .....	24
3.1 Assessmentcenter .....	25
3.2 Jobcoachingcenter .....	26
3.3 Trainingscenter .....	26
04 Rechtsrahmen (SGB IX und SGB III) .....	28
4.1 SGB IX .....	28
4.1.1 Andere Leistungsanbieter .....	28
4.1.2 Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich .....	29
4.1.3 Unterstützte Beschäftigung .....	30
4.1.4 Budget für Arbeit .....	31
4.2 SGB III (Prozesse) .....	33
4.3 Fallbeispiele .....	34
05 Kalkulation für eine Inklusive Akademie .....	39
5.1 Stellenplan / Organigramm .....	39
5.2 Finanzplanung .....	40
06 AZAV-Zertifizierung gemäß §176 SGB III .....	42
07 Parameter zur nachhaltigen Wirtschaftlichkeit .....	45
08 Soziale Innovation .....	46
8.1 Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	46
8.2 Beitrag zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung .....	46
8.3 Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung .....	46
09 Zukünftige Trägerschaft .....	48
10 Empfehlungen zur Umsetzung .....	49
Glossar .....	50

## PRÄAMBEL

Menschen mit Behinderungen sind in unserer Gesellschaft überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Mit dem vom Land Brandenburg und dem ESF geförderten Entwicklungsprojekt „Aufbau einer inklusiven Akademie zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt“ sollen in beispielgebender Weise im Landkreis Oberhavel Wege zur Verbesserung der Situation konzipiert und Ansätze für die mögliche Umsetzung aufgezeigt werden.

Motivierende Grundlage aller Bemühungen ist die UN-Menschenrechtscharta ...

---

**Artikel 1:**

*„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Solidarität begegnen“*

---

sowie das deutsche Grundgesetz.

---

**Artikel 1:**

*„Die Würde des Menschen ist unantastbar“*

---



---

**Artikel 3:**

*„.....niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*

---

Weitere grundlegende Richtschnur für das konkrete Handeln im Rahmen des Projektes sind die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention.

---

**Artikel 24 (Recht auf Bildung):**

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen.“*

---



---

**Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung):**

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“*

---

Diese Prämissen werden bei der Verwendung der SGB III und SGB IX – inklusive der Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt – effektiv berücksichtigt.

Als Folge der Corona-Pandemie wird deutlich, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt gravierend verschlechtert. Zunächst erwogene Tätigkeiten wie z.B. in der Gastronomie, Hotellerie, im Handel, im verarbeitenden Gewerbe sind z.T. stark reduziert. Insofern wird es schwierig sein, in diesen Arbeitsbereichen geeignete Tätigkeiten zu finden.

Nach Recherchen besteht ein erheblicher regionaler, aber auch überregionaler Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften, auch an Assistenzkräften für Menschen mit Pflege- oder/und Betreuungsbedarf. Wir stellen fest, dass manche Menschen mit Behinderung in diesem Tätigkeitsfeld ganz im Sinne der aufgeführten Menschenrechte über die hier geforderten menschlichen Potentiale verfügen. Daher ruht der Schwerpunkt bei dem vorliegenden Planungskonzept auf diesem Arbeitsfeld.

## 1 SITUATION DES ARBEITSMARKTES ZU BEGINN DES PROJEKTES IM APRIL 2020

Die Bundesagentur für Arbeit teilt mit, dass sich die Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt. Die Arbeitslosigkeit hat von März bis April 2020 um 308.000 Personen zugenommen und liegt damit bei 2.644.000. Das entspricht einem Zuwachs von 13 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt im April 2020 bei 5,8 Prozent.

Ein Großteil der Branchen sind betroffen, im Besonderen die Gastronomie, das Hotel- und Gastgewerbe, Reiseveranstalter sowie die Dienstleistungsbranche und der Automobilmarkt.

Seit Anfang März bis zum 26. April 2020 sind bei der Bundesagentur für Arbeit 751.000 Anzeigen von Betrieben auf Kurzarbeit für 10,1 Millionen Beschäftigte eingegangen. Das tatsächliche Ausmaß der Kurzarbeit ist erst nach Bearbeitung der Anträge auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes bekannt.

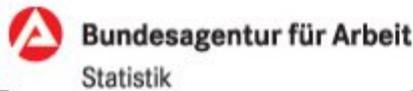
Der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Detlef Scheele, sagte anlässlich der monatlichen Pressekonferenz der BA am 30.04.2020 in Nürnberg:

---

*„Die Corona-Pandemie dürfte in Deutschland zur schwersten Rezession der Nachkriegszeit führen. Dadurch gerät auch der Arbeitsmarkt stark unter Druck. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind erstmals in einem April gestiegen. Die Anzeigen für Kurzarbeit steigen auf ein noch nie dagewesenes Niveau. Und die Nachfrage der Betriebe nach neuen Mitarbeitern ist regelrecht eingebrochen.“*

---

IM LANDKREIS OBERHAVEL STELLT SICH DIE SITUATION WIE FOLGT DAR:



**Eckzahlen zu den Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt**

Oberhavel  
April 2020

Indikatoren	Absolutwerte			
	Apr.20	Mrz.20	Apr.19	Mrz.19
	absolut	absolut	absolut	absolut
	1	2	3	4
<b>Konjunkturelle Kurzarbeit</b>				
Anzeigen <sup>1)</sup>	1.102	554	4	-
Personen in Anzeigen <sup>1)</sup>	9.309	5.096	47	-
<b>Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)</b>				
Bestand Unterbeschäftigung	7.596	7.371	7.779	7.996
Bestand entlastender Arbeitsmarktpolitik <sup>2)</sup>	1.558	2.031	2.110	2.112
<b>Arbeitslosigkeit</b>				
Bestand Arbeitslosigkeit	6.038	5.340	5.669	5.884
Zugang Arbeitslosigkeit	1.582	1.146	1.156	1.172
dar. aus: abhängiger Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	629	426	422	419
Selbständigkeit	37	10	8	10
betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung	16	39	12	28
Förderung	502	301	305	309
Abgang Arbeitslosigkeit	882	1.225	1.375	1.442
dar. in: abhängige Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	307	466	532	554
Selbständigkeit	17	22	15	18
betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung	*	4	*	6
Förderung <sup>1)</sup>	136	264	311	322
<b>Soziale Sicherung</b>				
Bestand Leistungsbeziehende AlgA <sup>3)</sup>	2.117	2.024	1.771	1.901
Bestand Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	7.589	7.520	8.549	8.628
Abhängig erwerbstätige Personen im RK II <sup>4)</sup>	*	*	*	*
Selbständig erwerbstätige Personen im RK II <sup>4)</sup>	-	-	-	-
<b>Gemeldete Arbeitsstellen</b>				
Bestand gemeldete Arbeitsstellen	1.314	1.293	1.460	1.367
Zugang gemeldete Arbeitsstellen	359	316	330	332

Auch der Ausblick auf die nächsten drei Monate spiegelt ein problematisches Bild. Das Arbeitsmarktbarometer des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Bundesagentur für Arbeit) fällt auf den niedrigsten Stand seines Bestehens.



## 1.1 BEDARF AN PFLEGEFACH- UND HILFSKRÄFTEN

Die Mitglieder des Projektteams haben sich jedoch von der negativen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nicht entmutigen lassen, sondern nach alternativen Möglichkeiten für die Projektentwicklung gesucht.

Schon zu Beginn des Projektes wurde deutlich, dass es dramatisch an Pflegekräften, die als „systemrelevant“ deklariert wurden, fehlt. Es besteht ein erheblicher regionaler, aber auch überregionaler Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften, auch an Assistenzkräften für Menschen mit Pflege- oder/und Betreuungsbedarf.

Seitens der Verbände, die in der Altenhilfe engagiert sind (z.B. Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V., der Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland sowie das Kuratorium Deutsche Altershilfe e.V.), gab es einen Hilferuf, dass zusätzlich zur Coronakrise die dramatischen Herausforderungen des demografischen Wandels die Altenpflege in doppelter Hinsicht treffen. Immer mehr älteren und pflegebedürftigen Menschen steht ein abnehmendes Potential an erwerbsfähigen, professionellen Pflegepersonen gegenüber.

Aber auch das familiäre Pflegepotenzial wird sich tendenziell weiter verringern. Diese Entwicklung erfordert eine konsequente Honorierung der Angehörigenpflege in allen Leistungsbereichen, also nicht nur zu Hause, sondern auch im Pflegeheim, verbunden mit einer stärkeren Unterstützung und Entlastung, damit die Pflege von Familienangehörigen für diese Menschen nicht zum eigenen gesundheitlichen Risiko wird.

Weiterhin wird dem Projektträger vom Evangelischen Verband für Altenarbeit und Pflege im April 2020 mitgeteilt:

---

*„Grundsätzlich stellen wir im Pflege- und Betreuungssektor deutschlandweit seit Jahren einen Personalmangel fest, so dass eine Berücksichtigung dieser Berufszweige in Ihrer inklusiven Akademie aus unserer Sicht absolut sinnvoll ist.“*

---

Interessant ist hierbei eine aktuelle Studie von Prof. Heinz Rothgang (Universität Bremen), die feststellt, dass vor allem Assistenzkräfte fehlen. Darin heißt es, dass für eine fachgerechte Versorgung der Pflegebedürftigen grundsätzlich zu wenige Pflegekräfte zur Verfügung stehen. Insgesamt wird ein Mehrbedarf an Pflegefachpersonal in Höhe von 36 % errechnet, bei den Hilfs- bzw. Assistenzkräften sogar in Höhe von 69%. Gegenüber dem heutigen Stand würde dies einen Zuwachs von 100.000 Stellen bedeuten.

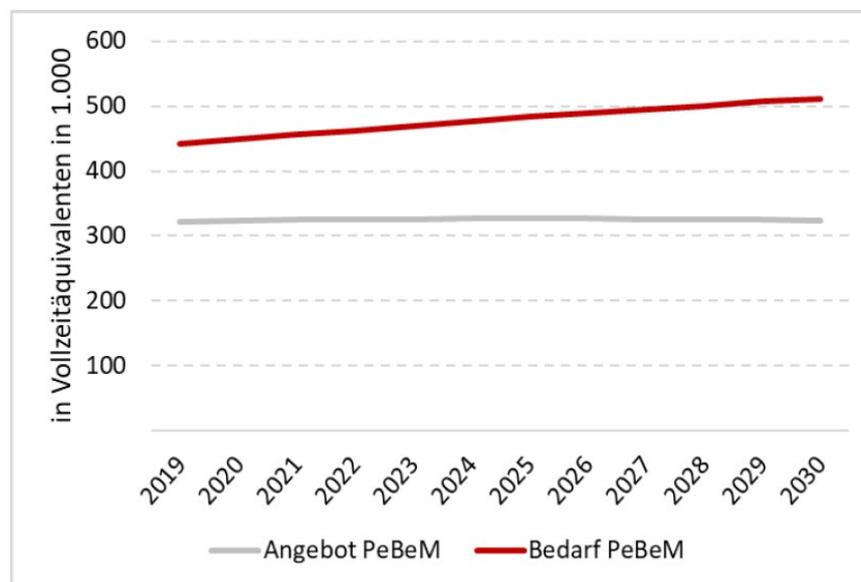


Abbildung 111: Angebot, Bedarf und Versorgungslücke nach Umsetzung des Personalbemessungsinstruments (alle Qualifikationsniveaus)

Es wird herausgestellt, dass zusätzlich insbesondere auch assistierende Pflegekräfte benötigt werden, die in der bisherigen Diskussion über einen Pflegefachkräftemangel noch nicht im Mittelpunkt gestanden haben.

Den Hintergrund der Bremer Studie erläutern die Autoren in ihrer Einleitung:

---

*„Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) hat der Bundesgesetzgeber die Vertragsparteien nach § 113 SGB XI beauftragt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben sicherzustellen.*

*[...] Nach der Vorgabe des Gesetzgebers ist ein strukturiertes, gesichertes und valides Verfahren für die Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen auf der Basis des durchschnittlichen Versorgungsaufwands für direkte und indirekte pflegerische Maßnahmen sowie für Hilfen bei der Haushaltsführung unter Berücksichtigung der fachlichen Ziele und Konzeption des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu erstellen.“*

---

*(Quelle: Abschlussbericht im Projekt „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI, PeBeM, August 2020)*

Es besteht also im Pflegebereich (stationär und ambulant) ein dringender Handlungsbedarf zur Schulung und Vermittlung von Assistenzkräften, den wir mit dem Aufbau einer Inklusiven Akademie aufgreifen.

Dabei sind wir davon überzeugt, dass viele Menschen mit Behinderung nicht nur vulnerabel sind und geschützt werden müssen, sondern auch über persönliche Potentiale verfügen. Wir wollen weg von der Defizitorientierung, hin zur Förderung der tatsächlichen Möglichkeiten, die jede einzelne Persönlichkeit mit oder ohne Behinderung hat.

Zielsetzung für die Teilnehmer der Akademie: Nach entsprechender Qualifizierung und Einsatzorganisation im Arbeitsfeld wird eine Tätigkeit in der Unterstützung und Pflege hilfebedürftiger Mitmenschen angestrebt.

Eine aus Erfahrung und Recherchen gewonnene Arbeitshypothese für die Förderung der vorhandenen Potentiale bei vielen Menschen mit Beeinträchtigungen ist:

*Sie mögen in ihrer Arbeit nicht so schnell sein, aber sie zeigen mitmenschliche Empathie und haben ein Gespür für die Verfassung anderer Menschen mit Assistenzbedarf – vielleicht auch bedingt durch ihr eigenes Schicksal.*

*Sie bleiben i.d.R. eher ruhig, was sich auf Mitmenschen wohltuend überträgt. Wie Erfahrungen zeigen, können sie zugleich die Balance zwischen mitfühlender Nähe und erforderlicher Distanz gut lernen.*

Siehe auch das Fallbeispiel Maike C (s. Kapitel 4.3) aus der „Hamburger Arbeitsassistenten“.

Um möglichst viele Potentiale der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen, werden selbstverständlich trotz der aktuell durch die Corona-Pandemie angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt mit erhöhtem Engagement Möglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt, die mit Tätigkeiten in diversen Dienstleistungen und produktiven Bereichen in Industrie und Handwerk verbunden sind.

## 1.2 REGIONALE BESONDERHEITEN

Die Idee der Gründung einer inklusiven Akademie Oberhavel entstand auf dem Fachtag „Perspektiven zur Teilhabe und Inklusion in ländlichen Räumen“. Dazu hatte das Projektteam im Oktober letzten Jahres Akteure der unterschiedlichsten Gesellschaftsbereiche eingeladen.

Aus vielen anderen kristallisierte sich die Idee der Gründung einer Bildungsstätte für Menschen mit und ohne Behinderung heraus. Akteure aus Wirtschaft und Wohlfahrt sahen viele Möglichkeiten der Schaffung inklusiver Arbeitswelten. In besonderer Weise wiesen sie auf den zunehmenden Assistenzbedarf in den sozialen Arbeitsfeldern hin.



Eine anschließende Befragung der Wohlfahrtsunternehmen des Diakonischen Werkes Oberhavel e.V., der Lebenshilfen im Land Brandenburg und der Wirtschaftsjuvenoren Brandenburg bestätigte die Annahme der Fachtagungsteilnehmenden.

Der brandenburgische Landkreis Oberhavel erstreckt sich von der nördlichen Landesgrenze Berlins bis nach Mecklenburg-Vorpommern und umfasst 19 Gemeinden, darunter neun Städte. 14 der Gemeinden sind amtsfrei.

Mit 1.798 Quadratkilometern ist Oberhavel im Vergleich zu anderen brandenburgischen Landkreisen flächenmäßig vergleichsweise klein. Die Einwohnerzahl ist in den letzten Jahren kontinuierlich auf 212.914 Menschen angewachsen (Stand: 31.12.2019). Damit ist Oberhavel nach dem Landkreis Potsdam-Mittelmark der bevölkerungsreichste im Land Brandenburg.

Für den Landkreis Oberhavel sind insgesamt 40.734 Menschen (Stand 31.12.2019) mit einem Grad der Behinderung ab 30 in der Statistik des Landesamtes für Soziales und Versorgung aufgeführt.

Im Bereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen werden es ca. 1.100 Plätze angeboten. Allein bei der Nordbahn gGmbH in Glienicke sind es insgesamt 408 Plätze, davon 47 im Berufsbildungsbereich.

Die Struktur Oberhavels ist von räumlichen Disparitäten gekennzeichnet. Während die Berlin-nahen Regionen von suburbanen Verdichtungsräumen geprägt sind, folgen in den nördlich angrenzenden Regionen sehr dünnbesiedelte, ländliche Gebiete. Eine als gleichwertig anzusehende Infrastruktur ist nicht gegeben. Dies stellt das Projekt vor besondere Herausforderungen.

Das Projektteam setzt in der konzeptionellen Entwicklung auf ein Netzwerk von Kooperationspartner\*innen, das sich über den gesamten Landkreis erstreckt. Beispielhaft sind hier Wohlfahrtsunternehmen wie die Lebenshilfe e.V. Oberhavel Süd und das Diakonischen Werkes Oberhavel e. V. Die Netzwerke reichen von der Landesgrenze Süd bis nach Fürstenberg/Havel im Norden des Landkreises. Anders als Wirtschaftsunternehmen sind Unternehmen der Wohlfahrtspflege im gesamten ländlichen Raum präsent und bilden so ein gutes Netzwerk inklusiver Beschäftigung auch im ländlichen Raum.

Geschaffen werden soll eine dezentral organisierte Bildungsinstitution, d. h. Bildung und Qualifizierung an allen potentiellen Arbeitsorten. Dies gelingt nur in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner\*innen vor Ort. Vorhandene Raumressourcen, Praktikumsplätze in den Einrichtungen und Diensten sind die Voraussetzung.

Das Konzept des IPS (individual Placement and Support aus den USA) scheint ein geeigneter Weg zum Ziel. Personen werden zunächst in ein Praktikum vermittelt und am Arbeitsort fit gemacht. Hierzu braucht es mobile Jobcoachs, die vor Ort aktiv werden.

### 1.3 KOMMUNALE BEDARFSEINSCHÄTZUNG AM BEISPIEL DER KREISSTADT ORANIENBURG

Die Stadt Oranienburg liegt nur wenige Kilometer entfernt von der nördlichen Stadtgrenze der Bundeshauptstadt Berlin und ist Kreissitz des Landkreises Oberhavel. Mit ihren mehr als 45.000 Einwohnern ist sie zugleich die bevölkerungsreichste Kommune des Landkreises.

Aus den Ergebnissen einer im Rahmen von qualitativen Interviews durchgeführten Befragung von Menschen mit Behinderung, die der Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Stadt Oranienburg im Zeitraum April bis September 2020 stichprobenartig durchgeführt hat, kann das Interesse an Weiterbildung und Qualifizierungsfeldern abgelesen werden, dargestellt in der folgenden Tabelle.

Interesse an, Motivation für				
<b>I</b>				
		Gegenwärtige Arbeitssituation		
		WfbM	arbeitslos	EU-Rente
				Schulabgänger*in
a)	Veränderung der individuellen Lebens- und Arbeitssituation	<b>40</b>		
b)	Weiterbildung für den Arbeitsmarkt (allgemeine Motivation)	<b>12</b>		<b>12</b>
c)	Weiterbildung im Rahmen Inklusiver Akademie Oberhavel (konkreter Wunsch)	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>6</b>
<b>II</b>				
d)	Tätigkeit und Qualifizierungsfelder	Industrie	Handwerk	Dienstleistungsbereichen gewerblich Gesundheits- und Sozialwesen
		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
				<b>13</b>
<b>III</b>				
e)	besonderes Engagement	Coaching	Lehrtätigkeit	Inklusive Beratung
		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Bedarfseinschätzung Oranienburg Stand 23.09.2020				

### SELBSTBESTIMMUNG UND TEILHABE

Arbeit zu haben, ermöglicht viele Chancen für ein selbstbestimmtes Leben. Sie bietet den Kontakt und den Austausch mit anderen. Sie hilft, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und zu verbessern. Arbeit macht ökonomisch unabhängig und stärkt zugleich das Selbstvertrauen.

## ANGEMESSENE BILDUNG UND ARBEIT

Für Menschen mit Behinderung, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, gibt es die Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Zurzeit sind das mehr als 670 Hauptwerkstätten mit rund 226.000 Plätzen. Mit dem SGB IX haben die hier Beschäftigten nun noch mehr Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer angemessenen beruflichen Bildung.

Um die Beschäftigten an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen, bieten die Werkstätten zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Werkstatt auf dem Arbeitsmarkt oder in Inklusionsbetrieben an. Dazu zählen Außenarbeitsplätze - diese werden häufig auch als ausgelagerte Arbeitsplätze oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze bezeichnet - und Praktika.

## NACH GESPRÄCHEN MIT JOBCOACHS,

die für die Werkstätten tätig sind, stellte sich Folgendes heraus: Es ist nicht schwierig, Praktikumsplätze zu finden. Aber eine Einstellung nach dem Praktikum ist in den meisten Fällen nicht passiert. Somit sind die Vermittlungszahlen von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gering.

Ein weiteres Problem hat sich in den Gesprächen herauskristallisiert: Jobcoachs, die für die Werkstätten tätig sind, sind sehr engagiert. Sie können es aber auf Grund der Personenzahl, die sie zu betreuen haben, nicht leisten, sich intensiv und begleitend um jeden einzelnen zu kümmern, auch nicht um die Beratung und Betreuung von Arbeitgebern. Da sehen sie eine unterstützende Zusammenarbeit mit der "Inklusiven Akademie Oberhavel".

## INTERVIEWS MIT BESCHÄFTIGTEN IN DER WERKSTATT

haben folgendes Bild ergeben: Beschäftigte in den Werkstätten, die schon sehr lange dabei sind, fühlen sich dort wohl und sicher. Sie möchten sich nicht verändern. Der Personenkreis, der sich verändern will, ist bei den jüngeren Beschäftigten zu finden.

Bei allen Interviewpartnern war festzustellen, dass sie sich für die neue Arbeit einen ständigen Ansprechpartner wünschen. Die Vorstellung, wo sie arbeiten wollen, geht von Kindergarten, Grünanlagen, Betreuung von Menschen über Autowerkstatt und Gastronomie bis zu Veranstaltungsservice.

Zusammenfassend muss man sagen, ein zentrales Instrument zur Sicherung der Arbeitsteilhabe von Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf ist die Arbeitsassistenz als arbeitsplatzbezogene Unterstützung und auch als Ansprechpartner für den Arbeitgeber.

## INTERVIEWS MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN AUS DER BEHINDERTENSELBSTHILFE

haben folgendes Bild ergeben: Wenn wir hier über Arbeitssuchende sprechen, dann sind es meistens auch Personen, die langzeitarbeitslos sind. Sie möchten gerne arbeiten gehen, sind aber sehr resigniert. Nach vielen Bewerbungen und Absagen sehen sie kaum eine Chance, auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Häufigste Aussage war, dass sie hinsichtlich ihrer Ausbildung und Qualifizierung unsicher sind, ob diese noch etwas wert ist.

## BEI DEM PERSONENKREIS, DER EINE EU-RENTE HAT,

gibt es zwei Richtungen: Einige sagen, "wir wollen gar nicht mehr arbeiten gehen", und andere sagen, "wir möchten gerne noch was tun, aber unsere EU-Rente nicht verlieren." Da man bei einer EU-Rente hinzuverdienen darf, ist dies möglich. Es stellte sich heraus, dass viele schon vor dem Rentenbezug langzeitarbeitslos waren. Um ein sicheres Einkommen zu haben, war schließlich der Weg der EU-Rente gewählt worden.

Aufgabe für eine Inklusive Akademie wäre es, für die diversen Bedürfnisse und Lebenssituationen Transfermöglichkeiten zu entwickeln.

## 2 KONZEPTIONELLE VORBILDER

### 2.1 DAS SYSTEM DES IPS (INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT)

Wir lehnen uns in unserer Arbeit an das Modellprojekt unter der Leitung von Prof. Dr. Wulf Rössler aus Zürich an. „Individual Placement and Support“ (IPS) folgt dem Prinzip „Zuerst platzieren, dann trainieren.“

Mit Hilfe eines Job-Coachs werden Menschen mit Assistenzbedarf direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt, ohne den Zwischenschritt über eine geschützte Werkstatt. Die Methode des IPS wurde in den USA entwickelt und nun auch in Europa in sechs europäischen Zentren getestet (London, Sofia, Zürich, Rimini, Ulm, Groningen). 312 Personen nahmen insgesamt teil. Es wurde eine Test- sowie eine Kontrollgruppe gebildet und über 18 Monate begleitet.

In allen europäischen Zentren waren die IPS Gruppen signifikant erfolgreicher als die Rehabilitation über die geschützten Werkstätten. 55% aller IPS Teilnehmer\*innen fanden eine Stelle gegenüber 28% der Kontrollgruppen. 130 Tage waren die IPS Teilnehmer\*innen im Durchschnitt beschäftigt, die Kontrollgruppen nur 31 Tage. Auch die Abbrecherquote lag mit nur 20 Personen deutlich unter der Kontrollgruppe, bei der 70 Personen abbrachen.

---

*Fazit von Prof. Dr. Wulf Rössler:*

*„Insgesamt ermutigen die gezeigten Ergebnisse zum Ausbau von IPS auch über universitäre Einrichtungen hinaus.“*

---

Die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt erfolgt über sogenannte Job-Coachs. Ihre Aufgabe ist es zunächst einen Ressourcencheck bei den Stellensuchenden durchzuführen. Realisierbare Ziele werden formuliert und festgeschrieben. Es folgt ein intensiver Bewerbungssupport. Wenn der Suchende eine Stelle gefunden hat, setzt der Job-Coach seine Arbeit fort und betreut nun in der jeweiligen Tätigkeit als Berater und Ansprechpartner.

Die Job-Coachs verfügen im besten Fall über ein umfangreiches Beziehungsnetzwerk auf dem Arbeitsmarkt. Sie suchen den Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern und treten auch als Vermittler auf.

Ein Job-Coach betreut in der Regel 25 Personen.

## 2.2 PEER COUNSELING/POTENTIALIALE

### 2.2.1 GRUNDSÄTZLICHES

Die Berücksichtigung der Peer Counseling-Methode ist ein wichtiger Bestandteil in der Struktur der Inklusiven Akademie Oberhavel. Diese Methode findet bereits gemäß §32 Abs. 3 BTHG (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) seit 2018 sukzessiv Anwendung in der Beratung von „Betroffenen für Betroffene“.

Grundgedanke des Peer Counseling ist, Menschen mit einer Behinderung darin zu unterstützen, eigene Problemlösungen zu entwickeln und sie so in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken.

Dadurch, dass einige Dozent\*innen/Trainer\*innen selbst behindert sind, wird eher eine größere Vertrauensbasis geschaffen und ein besseres gegenseitiges Verständnis für die individuellen, häufig nicht einfachen Lebenssituationen möglich sein. Es kann auch eine Vorbildrolle wahrgenommen werden. Dies wirkt sich nach gewonnenen Erfahrungen motivierend bei den behinderten Teilnehmern im Lernprozess aus.

### 2.2.2 TRAINER\*IN/COACH

Vieles ist für uns selbstverständlich. Deshalb ist es nicht einfach, sich in die besonderen Herausforderungen für Menschen mit Beeinträchtigungen hineinzudenken. Man muss sich komplett umstellen, um ein Verständnis für die behinderungsspezifischen Probleme zu entwickeln.

Wir wollen Betroffene stärken, damit sie Zugang zu ihren eigenen Ressourcen und Fähigkeiten erhalten und als Expert\*innen in eigenen Angelegenheiten selbstbestimmt gestalten können.

In der inklusiven Bildungsarbeit der Akademie geht es um den ergänzenden Ansatz, dass hier Beratung/Unterweisung/Training auch von behinderten Menschen für behinderte Menschen als pädagogische Methode der „Selbstbestimmt-Leben-Bewegung“ durchgeführt wird.

Zugleich sind die Dozent\*innen/Trainer\*innen mit Behinderung im Zusammenwirken mit ihren nichtbehinderten Kollegen auch „Türöffner“ gegenüber den Firmen und Institutionen des allgemeinen Arbeitslebens. Aufgrund ihrer Erfahrungen können sie in authentischer Weise die Chancen und Möglichkeiten (sicherlich auch Grenzen) einer Zusammenarbeit darstellen. Manche Hemmungen und Vorurteile sind dadurch reduzierbar.

### 2.2.3 LERNSPEKTRUM

Menschen mit Beeinträchtigungen stellen eine ausgesprochen heterogen zusammengesetzte soziale Gruppe dar. Nicht allein der soziobiografische Hintergrund, sondern auch Art und Ausmaß der Beeinträchtigung, Zugriffsmöglichkeiten auf individuelle und soziale Ressourcen, Problembewältigungsstrategien, Persönlichkeitsmerkmale, Lebensstil, Unterstützungs- und Pflegebedürftigkeit u. a. m. beeinflussen die Möglichkeiten einer selbstbestimmten und unabhängigen Lebensführung und der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Um individuelle Lebensentwürfe umsetzen zu können, ist es für beeinträchtigte Menschen hilfreich, die eigenen Ressourcen zu erkennen, über Rechte und Leistungsansprüche aufgeklärt zu werden, andere Lebensmodelle kennenzulernen und ggf. auch über einen längeren Zeitraum in ihrem Entwicklungs- und Veränderungsprozess bestärkt und begleitet zu werden.

Hier setzt die Methode des Peer Counseling an. Die inhaltliche Bandbreite der Beratung reicht dabei von allgemeinen Fragestellungen der Alltagsbewältigung, über leistungsrechtliche Themen bis hin zu grundlegenden Veränderungen der Lebenssituation, zum Beispiel in den Bereichen Wohnen und Arbeitsleben.

Durch das Peer Counseling sollen selbstgesteuerte Lösungs- und Bewältigungsstrategien (Empowermentprozesse) initiiert werden, die nach bisherigen empirischen Erkenntnissen als Wirkungen und Ergebnisse des Peer Counseling beschrieben werden können.

Es geht um Problemanalyse und Zielfindung, um Veränderung oder Stabilisierung des Lebensumfeldes sowie um Persönlichkeitsentwicklung. Dabei zeigt sich, dass sowohl die Ratsuchenden als auch die Beratenden selbst von den Erfahrungen im Peer Counseling profitieren.

Insgesamt zeichnet sich ab, dass der Ansatz des Peer Counseling deutlich über eine reine Beratungstätigkeit hinausgeht: Neben die Zielsetzung, Ratsuchende zu ermutigen und zu ermächtigen, ein selbstbestimmtes, soweit wie möglich unabhängiges Leben zu führen und damit ihr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl zu stärken, tritt eine politische Dimension der Interessenvertretung behinderter/chronisch kranker Menschen sowie des Kampfes um Gleichberechtigung und Anerkennung in den Vordergrund.

### 2.2.4 INTERESSENLAGEN ZUR MITWIRKUNG

Nach gezielter Befragung durch den Beauftragten für Menschen mit Behinderung in Oranienburg ordnen sich potentielle Mitwirkende im Peer Counseling den Aufgaben Coaching, Lehrtätigkeit und inklusive Beratung wie folgt zu:

Interesse an, Motivation für			
<b>III</b>			
e) besonderes Engagement	Coaching	Lehrtätigkeit	Inklusive Beratung
	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>Coaching</b>            bedeutet, den Einzelnen zu beraten und zu begleiten.         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>Lehrtätigkeit</b>            bezieht sich auf den Schulungs- und Trainingsprozess.         </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>Inklusive Beratung</b>            ist ganzheitlich. Sie wendet sich durch Übermitteln und Erklären auch an die Betriebsleitung und Kolleg*innen des jeweiligen Betriebes.         </div>			
Bedarfseinschätzung Oranienburg Stand 23.09.2020			

### 2.3 DAS SYSTEM BUURTZORG

Bei der Online-Recherche nach einem Pflegedienst im Raum der EU fiel das in Holland seit Jahren praktizierende und auch schon in Deutschland erprobte ambulante Pflegesystem *Buurtzorg* (niederländisch für „Nachbarschaftspflege“) auf.

Dieses System erscheint besonders gut für den inklusiven Ansatz geeignet, bei dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten. Hier sind kleine, sich selbst organisierende Teams von vier bis zwölf Pflegekräften ein zentrales konzeptionelles Element.

Die Mitarbeitenden sind nicht vereinzelt in den verschiedenen Haushalten im Einsatz, sondern begreifen sich als Gemeinschaft. Jeder wird hier mit seinen besonderen Potentialen angenommen und geschätzt. Die Fähigkeiten und Einschränkungen werden bei der Arbeitsorganisation kollegial berücksichtigt.

Alle Teammitglieder sind grundsätzlich für alle Aufgaben verantwortlich (medizinische Versorgung, Einsatzpläne, Neueinstellungen, Neukunden, Abrechnungen, Budgets, etc.). Sie werden von Coaches beim Aufbau und bei Konflikten unterstützt, wenn diese von den Teams hierzu aufgerufen werden.



### 3 KONZEPTIONELLES PROFIL DER AKADEMIE

Basis der konzeptionellen Überlegungen sind neben dem Artikeln 24 und 27 der UN-Behindertenrechtskonvention der Individual Placement and Support (IPS) und das Peer Counseling.

Artikel 24 der UN-BRK beschreibt das Recht auf Bildung für jeden Menschen.

Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit gemäß der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.

Gleichzeitig spricht die UN-BRK in den Artikeln 24 und 27 die staatliche Pflicht aus, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und auf Bildung zu sichern und zu fördern.

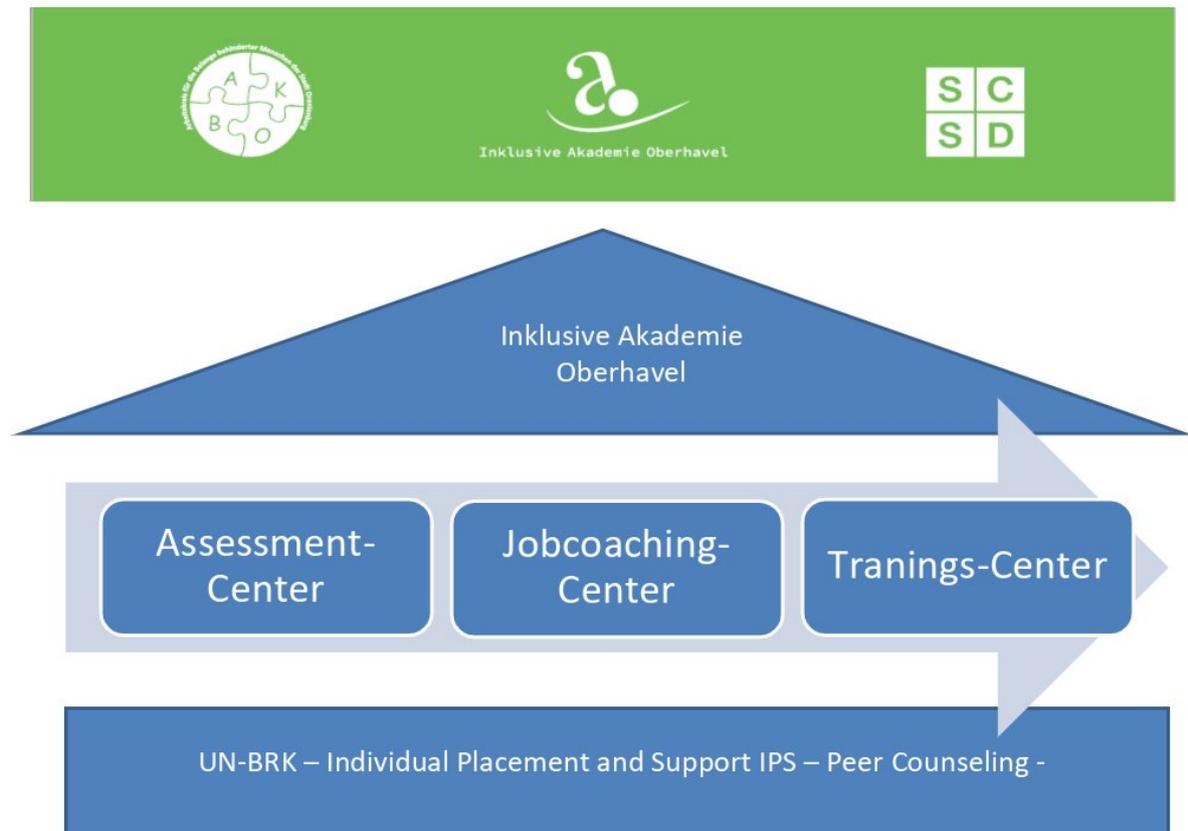
Die Inklusive Akademie Oberhavel will einen Beitrag zur Umsetzung des Artikel 27 leisten sowie neue Wege der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt aufzeigen und begleiten. Die derzeitigen Beschäftigungsmuster der Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten unseres Erachtens nicht die in Artikel 27 geforderten Bedingungen.

Die Akademie sieht ihre Aufgabe in der gezielten Platzierung von Menschen, die einen Assistenzbedarf haben, um auf dem Arbeitsmarkt eine für sie geeignete Stelle zu finden. Dabei richtet sich das Angebot der Akademie nicht ausschließlich an Menschen mit Behinderungen, sondern an alle Menschen mit Assistenzbedarf. Dies schließt insbesondere die Gruppe derer ein, die Zugangsschwierigkeiten zum Arbeitsmarkt haben.

Somit versteht sich das Angebot der Akademie als inklusiv und nicht primär auf eine Betroffenenengruppe ausgerichtet.

Um Personen mit Assistenzbedarf nachhaltig für den Arbeitsmarkt zu befähigen, ist ein personenzentriertes Bildungsmanagement zu entwickeln. Entgegen herkömmlicher Assistenzsysteme zum und im Arbeitsmarkt, geht die Akademie konsequent von jeder einzelnen Person, ihren Potentialen und Zielen aus. Erst in einem zweiten Schritt wird ein geeignetes Arbeitsfeld gesucht, für das anschließend Unterstützungsbedarfe ermittelt und gemeinsam bearbeitet.

Aufgrund dieses konzeptionellen Ansatzes ergeben sich folgende drei Säulen der Akademie: Assessmentcenter, Jobcoachingcenter und Trainingscenter.



### 3.1 ASSESSMENTCENTER

Das Assessmentcenter bildet den ersten Baustein der Akademie. Aufgabe des Centers ist, die Menschen mit Assistenzbedarf in die Akademie aufzunehmen und personenzentriert in die Logik der Akademie einzuführen.

Erster Schritt ist die Aufnahme und Führung eines Zukunftsgespräches. Hier wird nach den Methoden des personenzentrierten Ansatzes von Marlis Pörtner gearbeitet. Ziel ist die Potentialanalyse. Das Gespräch kann auch Methoden des Assessments wie Beobachtung von Tätigkeiten während einer Übung oder dergleichen beinhalten.

Die Potentialanalyse besteht aus einer Selbst- und Fremdbewertung der vorhandenen Ressourcen. Diese beziehen sich nicht nur auf persönliche Fähigkeiten, sondern auch auf vorhandene Netzwerkressourcen der Person.

In einem zweiten Schritt werden dann die Berufs- und Beschäftigungsziele erhoben. Eine Machbarkeitsanalyse hilft anschließend, realisierbare Ziele zu formulieren.

Erst jetzt werden Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ins Verhältnis gesetzt und nach einem geeigneten Beschäftigungsfeld gesucht.

Die Maßnahmen der Potentialanalyse können als Einzelmaßnahmen, aber auch als Gruppenangebote umgesetzt werden. Denkbar sind hier Seminare zur Arbeitsplatzsuche, Bewerbungssupportmaßnahmen und dergleichen.

Wichtig ist der konsequent personenzentrierte Blickwinkel, da davon auszugehen ist, dass eine dauerhafte Implementierung auf dem Arbeitsmarkt eine hohe intrinsische Motivation erfordert.

Erst nach Abschluss dieser Analyse erfolgt der Übergang zum Jobcoachingcenter.

Wohlwissend, dass der Arbeitsmarkt nicht auf Menschen mit besonderem Assistenzbedarf eingestellt ist, wird es Aufgabe der Akademie sein, Arbeitgeber zu beraten. Die Themenfelder Arbeitsplatzausstattung, Assistenz am Arbeitsplatz und Aufbau von Unterstützungssystemen werden zum Beratungsportfolio gehören müssen.

### 3.2 JOB COACHING CENTER

Das Jobcoachingcenter bildet die zweite Säule der Akademie. Seine Aufgabe ist einerseits die Platzierung der Menschen mit Assistenzbedarf auf dem Arbeitsmarkt und andererseits die Begleitung am Arbeitsort, um personenzentriert Unterstützungsbedarfe zu erheben. Der Methodik des Assessmentcenters folgend werden Potentiale, aber auch Schulungsbedarfe eruiert.

Aufgabe der Jobcoaches ist nicht nur die Begleitung der Arbeitssuchenden, sondern auch der Aufbau eines Netzwerkes von Arbeitgebern, die derartige Platzierungsmöglichkeiten in Form von Praktika anbieten und unterstützen.

Hierzu ist ein ständiger Austausch mit der Arbeitswelt, den Jobcentern und Arbeitsagenturen sicherzustellen. Denkbar sind Formate der Fachtagung, Workshops zur betrieblichen Weiterentwicklung, aber auch andere Fortbildungsformate für Arbeitgeber.

### 3.3 TRAININGSCENTER

Das Trainingscenter bildet die letzte und dritte Säule der Akademie. Aufgabe des Trainingscenters ist die bedarfsgerechte Auswahl von Trainingseinheiten für Arbeitssuchende und Arbeitgeber.

Es ist als ein Netzwerk zu verstehen, das Angebot und Nachfrage zusammenbringt. Hier sind alle Formate herkömmlicher beruflicher Weiterbildung denkbar. Neu wird das Peer-Counselings sein, in denen Experten in eigener Sache zu Dozenten werden.

Das Voneinander-Lernen mit Gleichgesinnten steht im Mittelpunkt dieser Methode. Dies betrifft zum einen den Kreis der Arbeitssuchenden, aber auch die Arbeitgeberseite. Peer Counseling ist eine zutiefst intrinsisch, von der eigenen Erfahrung geprägte Vermittlungsmethode.

Die Akademie sieht sich hier als Ideengeber und unterstützt die Entwicklung inklusiver Peer-Bildungsformate.

Die geforderte Vielfalt an Bildungsformaten, aber auch an Inhalten kann sie nicht vorhalten. Es muss vielmehr gelingen, einen Dozent\*innen- und Themenpool zur beruflichen Weiterbildung zu organisieren und fachlich zu unterstützen. Die Ausbildung von Experten in eigener Sache soll und muss ein Schwerpunkt der Arbeit der Akademie sein.

## 4 RECHTSRAHMEN (SGB IX UND SGB III)

### 4.1 SGB IX

#### 4.1.1 ANDERE LEISTUNGSANBIETER

Es ist beabsichtigt, im Rahmen der inklusiven Akademie auch „Andere Leistungsanbieter“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen gemäß SGB IX aufzubauen. Damit erweitern wir die Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen, die direkt auf den Arbeitsmarkt abzielen.

Mit dem Bundesteilhabegesetz (im Folgenden: BTHG) sind mit den „Anderen Leistungsanbietern“ erweiterte Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Leistungserbringern für Menschen mit Behinderungen entstanden, die einen Anspruch auf Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen (im Folgenden: WfbM) haben.

Gesetzliche Grundlagen dafür sind der §§ 60, 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX und § 140 Abs. 2 Nr. 2 SGB XII.

Bisher waren im Wesentlichen nur die WfbM berechtigt, entsprechende Leistungen beruflicher Bildung und Beschäftigung anzubieten. Seit Januar 2018 können auch andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX Werkstatt-Leistungen anbieten.

Diese Möglichkeit möchte die Akademie ausschöpfen. Sie wird dabei den Fokus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt legen. So wird angestrebt, die Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX über „Andere Leistungsanbieter“ zu realisieren.

Um als anderer Leistungsanbieter anerkannt zu werden, muss der Leistungsanbieter die Vorgaben der Werkstattverordnung erfüllen. Zugleich werden dabei einige Ausnahmen festgelegt, um die z.T. unterschiedlichen Voraussetzungen von anderen Leistungsanbietern und Werkstätten für behinderte Menschen zu berücksichtigen.

In der Gesetzesbegründung zum BTHG steht mit Hinweis auf die Ausnahmeregelungen, die vom Anbieter zu beachten sind, folgender Sachverhalt, der von der Inklusiven Akademie ebenfalls als Auftrag gesehen wird:

---

*„Damit sollen auch kleinere Leistungsanbieter sowie solche, die Maßnahmen der beruflichen Bildung oder eine Beschäftigung nicht in eigenen Räumlichkeiten anbieten, sondern solche Maßnahmen auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von ‚ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen‘ durchführen, als andere Leistungsanbieter nicht ausgeschlossen sein.“*

---

Die vollständige Übersicht aller Ausnahmen von den Regelungen der Werkstattempfehlungen für andere Leistungsanbieter werden unter § 60 Abs. 2 SGB IX beschrieben.

#### 4.1.2 EINGANGSVERFAHREN UND BERUFSBILDUNGSBEREICH

Die fachlichen Anforderungen werden hierfür im Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei „Anderen Leistungsanbietern“ bundeseinheitlich geregelt.

Mit dem Fachkonzept bündelt die Bundesagentur für Arbeit (BA) die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen an andere Leistungsanbieter und präzisiert sie im Interesse einer einheitlichen Anwendung und Qualität der Leistungsausführung. Die Anforderungen des Fachkonzepts gelten für die Durchführung von Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, da die BA nur für diese Leistungen zuständiger Träger sein kann (§ 63 SGB IX). Im Berufsbildungsbereich ist dabei ein Hinführen an marktnahe Fähigkeiten und Fertigkeiten von besonderer Bedeutung.

Das Fachkonzept dient interessierten Anbietern als Grundlage, um ihr Leistungsangebot als anderer Leistungsanbieter in einem Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB) zu beschreiben. Dabei sind die im Fachkonzept definierten maßgeblichen Rahmenbedingungen und fachlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Eine positive Prüfung und Bewertung des QLHB ist Voraussetzung zur Zulassung anderer Leistungsanbieter zu Preisverhandlungen und zum Abschluss von Verträgen mit der BA zur Durchführung von Leistungen im Eingangsverfahren und/oder Berufsbildungsbereich.

Der Träger der Inklusiven Akademie ist sich bewusst, dass Arbeitsmarktdienstleistungen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB III und/oder SGB IX-spezifisch), die für die BA erbracht werden sollen, grundsätzlich einer Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle (§ 176 Abs. 1 SGB III) bedürfen.

Deshalb benötigen auch andere Leistungsanbieter eine solche Zulassung, um Leistungen im Eingangsverfahren und/oder Berufsbildungsbereich für die BA durchführen zu können.

#### Eingangsverfahren § 3 WVO (Werkstättenverordnung)

Die Akademie führt im Benehmen mit dem jeweils zuständigen Rehabilitationsträger das Eingangsverfahren durch. Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es, festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ist.

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.

## Berufsbildungsbereich § 4 WVO

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.

Die durchgeführten Maßnahmen beziehen sich auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder des Arbeitsmarktes. Die Lehrgänge sind in einen Grund- und einen Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer gegliedert. Die weiteren inhaltlichen, personellen, sächlichen, baulichen, organisatorischen Ausgestaltungen richten sich nach den detaillierten Vorgaben des von der BA entwickelten Fachkonzeptes.

### 4.1.3 UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Es besteht das Ziel, das Instrument der „Unterstützten Beschäftigung“ gemäß § 55 SGB IX für die Arbeit der Inklusiven Akademie als ergänzendes Angebot zum Berufsbildungsbereich einzurichten.

Unterstützte Beschäftigung ist ein integrativer Ansatz zur Teilhabe am Arbeitsleben. Es umfasst die berufliche Orientierung und Vorbereitung, die Arbeitsplatzbeschaffung und Vermittlung, die Qualifizierung im Betrieb (Job Coaching) und die langfristige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.

Dieser Ansatz zielt auf dauerhafte und bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann.

Er orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten sowie den konkreten Anforderungen von Arbeitsplätzen. Und greift auf, dass für eine langfristige Integration die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit ganzheitlich zu berücksichtigen sind.

Unterstützte Beschäftigung hat zum Ziel, Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu sichern und ihnen damit eine inklusive Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Der Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ ist die Übersetzung der amerikanischen Bezeichnung „Supported Employment“. Das so betitelte Konzept basiert auf europaweit vereinbarten Standards und setzt die Ziele der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen um.

Unterstützte Beschäftigung bzw. einzelne Bausteine daraus werden zunehmend im gesamten Angebot von Schule (Berufsvorbereitung und Berufsorientierung) über betriebliche Qualifizierung bis hin zur Berufsbegleitung genutzt.

Grundsätzlich werden die begleitenden Bildungsangebote didaktisch und methodisch an der Strategie des Empowerment orientiert. Es werden für die Teilnehmer\*innen relevante Schlüsselthemen aufgegriffen und gemeinsam bearbeitet. Bei der Bearbeitung dieser Themen werden Schritt für Schritt individuell auf die Teilnehmer\*innen abgestimmte Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten geschaffen, um so die diesbezüglichen Kompetenzen der Teilnehmer\*innen sukzessive zu erweitern.

Das übergeordnete Ziel und der Anspruch der Bildungsarbeit soll darin bestehen, die Handlungsautonomie der Teilnehmer\*innen zu erweitern. Im Rahmen dieser Bildungsarbeit soll zudem eine Vielzahl von Angeboten und Methoden entwickelt und erprobt werden.

Die Methodik des Peer-Counseling fließt hier mit hinein.

#### 4.1.4 BUDGET FÜR ARBEIT

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde im Januar 2018 auch das Budget für Arbeit eingeführt, welches seitdem ein bundesweit gültiges Leistungsangebot für Menschen mit Behinderungen ist. Es soll auch für die zukünftige berufliche Bildungsarbeit der Akademie genutzt werden. Die Rechtsgrundlagen finden sich unter §§ 61, 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX sowie in § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII.

Das Budget für Arbeit richtet sich an Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Wenn eine werkstattberechtigte Person mit Unterstützung einen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hat und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung vereinbart wird, hat diese Person einen Anspruch auf ein Budget für Arbeit.

Dabei handelt es sich um einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber („Ausgleich von Leistungsminderung“ des/der Beschäftigten). Er beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Hinzu kommen die Aufwendungen für die erforderliche Unterstützung und Begleitung der Person am Arbeitsplatz.

Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach dem Einzelfalles. Das Budget für Arbeit ist jedoch grundsätzlich als dauerhafte Lösung für unbefristete Arbeitsverträge gedacht.

Es konnte in der Vergangenheit gezeigt werden, dass das Budget für Arbeit im Sinne des Konzepts der unterstützten Beschäftigung eine wichtige Erweiterung der Leistungsangebote für Menschen mit Behinderung darstellt, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten möchten.

Die bundesweite Einführung des Budgets für Arbeit im Rahmen des BTHG ist daher auch als Erfolg im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu bewerten. Das Budget für Arbeit ist von großer Bedeutung für das Wunsch- und Wahlrecht des einzelnen Menschen sowie für einen inklusiven Arbeitsmarkt.

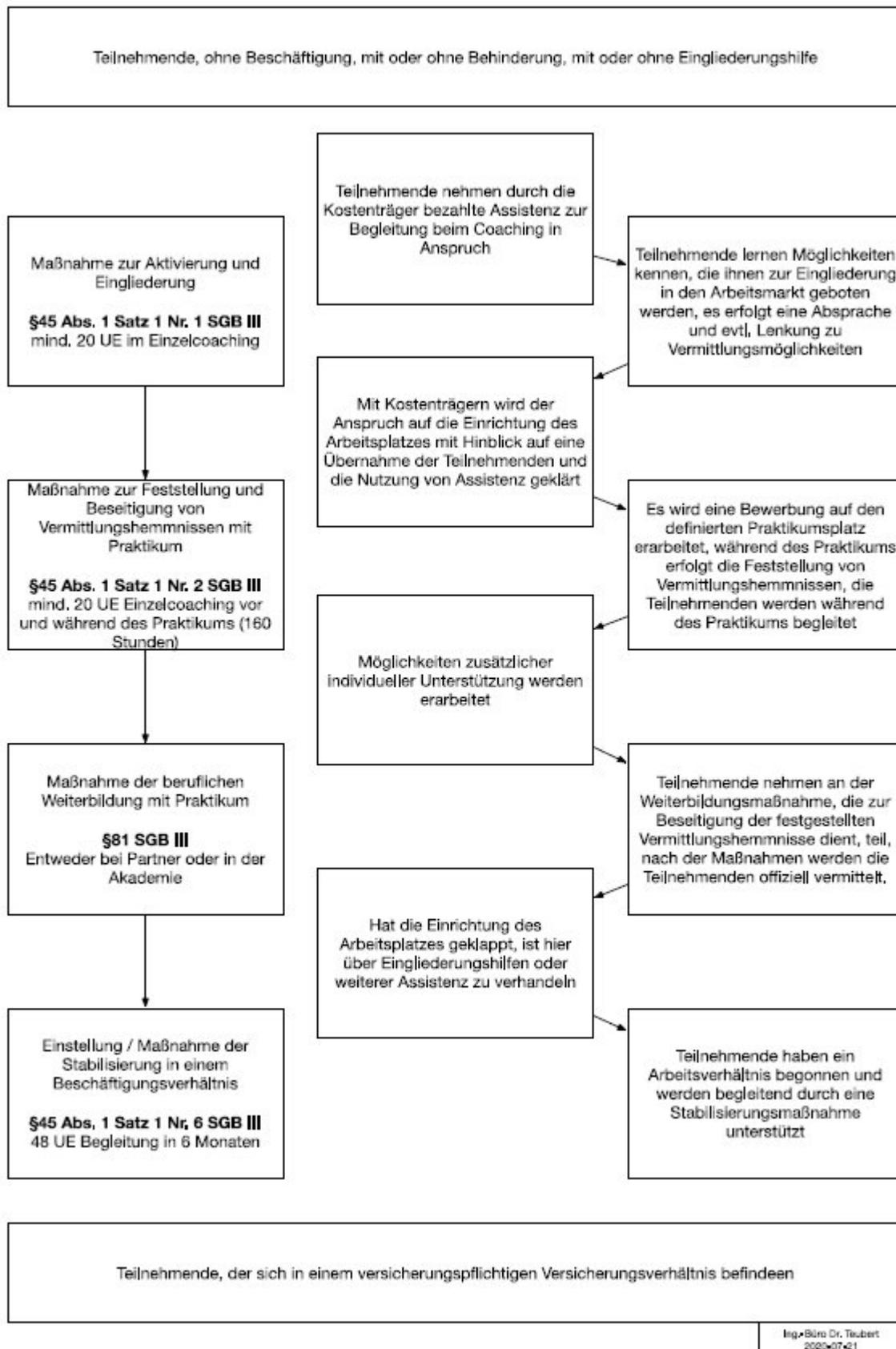
Im Jahr 2018 nutzten 423 Personen diese finanzielle Unterstützung, wie eine Befragung unter Trägern der Eingliederungshilfe für den „Bericht zum Stand und zu den Ergebnissen der Maßnahmen nach Artikel 25 Absatz 2 bis 4 des Bundesteilhabegesetzes“ ergab. (Seite 267 aus Drucksache 19/16470 vom 08.01.2020, Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode)

**Tabelle 7      Bezieher eines Budgets für Arbeit bei den beteiligten Trägern nach Ländern**

Land	im Laufe des Jahres 2018	am 31.12.2018	Jahresdurchschnitt	im Jahr 2018 beendet
Baden-Württemberg	3	3	1,0	0
Bayern	12	12	7,3	0
Berlin	4	4	2,1	0
Brandenburg	4	4	0,4	0
Bremen	12	8	5,9	3
Hamburg	34	34	34,4	0
Hessen	26	26	17,0	0
Mecklenburg-Vorpommern	12	12	0,9	0
Niedersachsen	101	101	83,6	0
Nordrhein-Westfalen	133	128	104,7	5
Rheinland-Pfalz	63	63	48,4	0
Saarland	1	1	1,0	0
Sachsen	1	1	0,2	0
Sachsen-Anhalt	9	8	1,0	1
Schleswig-Holstein	3	3	2,5	0
Thüringen	4	4	2,6	0
<b>Insgesamt</b>	<b>423</b>	<b>414</b>	<b>313</b>	<b>9</b>

Quelle: Befragung von Trägern der Eingliederungshilfe, ISG 2019 (gewichtet)

## 4.2 SGB III (PROZESSE)



### 4.3 FALLBEISPIELE

Im Folgenden werden mehrere Fallbeispiele behandelt, die Menschen ohne Beschäftigung, mit oder ohne Behinderung helfen sollen, eine Arbeit zu finden bzw. in den vorhandenen Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Dabei wird von folgenden Voraussetzungen ausgegangen:

Die Akademie kann Förderungen der Bundesagentur im Rahmen von § 45 SGB 3 bzw. § 80 SGB 3 in Anspruch nehmen.

Sollte ein Anspruch bestehen, können Menschen, die in den vorhandenen Arbeitsmarkt integriert werden sollen (im folgenden Teilnehmer), weitere Hilfen in Anspruch nehmen, die von verschiedenen Kostenträgern zur Verfügung gestellt werden können.

Die Akademie arbeitet mit Partnern zusammen, die ebenfalls Förderungen der Bundesagentur in Anspruch nehmen können.

#### TEILNEHMER 1: OHNE BESCHÄFTIGUNG (SGB II: LANGZEITARBEITSLOS), FÜHRERSCHEIN DER KLASSE B, WOHNSITZ IN ORANIENBURG.

Der Teilnehmer hat sich an die Akademie gewandt, um im Rahmen eines mehrmonatigen Beratungsprozesses eine Arbeit aufzunehmen. Er hat während eines Beratungsgesprächs im Vorfeld der Maßnahme bekundet, dass er sich für eine Arbeit im grünen Bereich interessiert.

Durch die Akademie konnte parallel ein Unternehmen gefunden werden, welches Helfer\*innen im Bereich Landschaftsgartenbau sucht und bereit ist, auch mit Langzeitarbeitslosen zusammenzuarbeiten, wenn diese über die notwendigen Hard- und Softskills verfügen (potentieller Arbeitgeber, im Folgenden Arbeitgeber genannt).

Mit dem Teilnehmer wird eine Maßnahme zur Aktivierung und Eingliederung nach § 45 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB III vereinbart, da ein Anrecht auf einen Aktivierungsgutschein (AVGS) vorliegt. Im Rahmen dieser Maßnahme lernt er Möglichkeiten kennen, die ihm zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt geboten werden. Es erfolgt eine Orientierung im Rahmen des Arbeitsangebotes. Dazu werden 20 Unterrichtseinheiten geplant.

Dabei werden mit dem Teilnehmer Tests durchgeführt, die Auskunft geben über vorhandene Kompetenzen, und der Ablauf der weiteren Maßnahmen geplant.

In der Folge nimmt der Teilnehmer an einer Maßnahme nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 SGB III zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen teil. Diese beinhaltet die offizielle Bewerbung um ein Praktikum. Es folgt ein Bewerbungsgespräch zwischen Teilnehmer und Arbeitgeber mit Begleitung durch einen Coach. Danach absolviert der Teilnehmer ein Praktikum von 160 Stunden. Die Maßnahme wird mit 20 Unterrichtseinheiten abgerechnet.

Im Rahmen des Praktikums wird der Teilnehmer durch einen Coach betreut. Schwerpunkt der Betreuung ist die Kommunikation zwischen Teilnehmer und Arbeitgeber, die dazu dient, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu begründen. Es wird festgestellt, dass der Teilnehmer für den Beruf geeignet ist und dass sich beide Seiten eine Zusammenarbeit vorstellen können.

Dem Teilnehmer fehlen Kenntnisse im Bereich vegetationstechnischer Außenanlagen, Böden, Erden und Substrate sowie Kultur und Verwendung von Pflanzen. Außerdem wäre ein Führerschein zum Führen von Anhängern (Führerscheinklasse BE) von Nutzen.

Die gefundenen Vermittlungshemmnisse fachlicher Natur werden durch eine beruflichen Weiterbildung nach §81 SGB III reduziert. Dazu nutzt die Akademie einen Bildungsgutschein (BGS). Vom Arbeitgeber erfolgt eine Zusage des Arbeitsplatzes. Die Weiterbildung findet entweder bei der Akademie oder einem nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifizierten Partner statt.

Die Länge der Maßnahme richtet sich nach den fachlichen Inhalten. Gegebenenfalls wäre eine Weiterbildung im Bereich Garten- oder Landschaftsbau bei nach AZAV zugelassenen Trägern in Berlin mit verschiedener Lehrgangsdauer möglich.

Nach dieser Maßnahme nimmt der Teilnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme zum Erwerb eines Führerscheins der Klasse BE teil.

Besteht der Teilnehmer die Weiterbildungen, wird zwischen Teilnehmer und Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag geschlossen. Der Teilnehmer wird über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) durch eine Maßnahme der Stabilisierung in einem Arbeitsverhältnis (§45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5) unterstützt.

## TEILNEHMER 2: OHNE BESCHÄFTIGUNG, MIT PSYCHISCHER BEHINDERUNG, FÜHRERSCHEIN DER KLASSE B, ANSPRUCH AUF AVGS BZW. BGS

Der Teilnehmer hat sich an die Akademie gewandt, um im Rahmen von Beratung und Qualifizierung eine Tätigkeit aufzunehmen. Im Beratungsgespräch wurde festgestellt, dass der Teilnehmer Interessen im Bereich IT hat. Er könnte sich vorstellen, an der Entwicklung von Software mitzuarbeiten, hat bereits Vorkenntnisse im IT-Bereich und

wäre mit einer entsprechenden Unterstützung in der Lage, als Programmierer oder Administrator in einer kleineren Firma zu arbeiten.

Im Rahmen einer Maßnahme zur Aktivierung und Eingliederung § 45 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB III findet eine Orientierung am Arbeitsmarkt statt. Gleichzeitig wird von der Akademie ein Partner gesucht, der bereit ist, ihn nach der Schaffung der notwendigen Voraussetzungen einzustellen, und der weitere Verlauf der Maßnahme geplant, die über einen Zeitraum von 20 Unterrichtseinheiten stattfinden soll.

In der Folge nimmt der Teilnehmer an einer Maßnahme nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 SGB III zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen teil. Diese beinhaltet die offizielle Bewerbung auf ein Praktikum. Er bewirbt sich um ein Praktikum von 40 Stunden bei dem vorgesehenen Arbeitgeber. Beide lernen sich kennen und schätzen ein, inwieweit ein Arbeitsverhältnis möglich wäre.

Die Akademie unterstützt Vorbereitung und Durchführung des Praktikums im Rahmen eines Einzelcoachings mit 20 Unterrichtseinheiten. Auf Grundlage der Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Praktikum wird ein Qualifizierungsplan erstellt.

Im Rahmen einer Weiterbildung erlernt der Teilnehmer die fachlichen Kenntnisse, die zum Einsatz beim Arbeitgeber benötigt werden. Zielführend wäre hier eine kurze Weiterbildung, wobei er weiter durch die Akademie unterstützt wird. Die Finanzierung des Unterstützungsangebotes sollte im Rahmen des Teilhabegesetzes erfolgen und mit einem verantwortlichen Kostenträger abgesprochen werden.

Besteht der Teilnehmer die Weiterbildungen, wird zwischen ihm und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag geschlossen. Der Teilnehmer wird über einen AVGS durch eine Maßnahme der Stabilisierung in einem Arbeitsverhältnis (§45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5) gefördert. Zusätzlich unterstützt die Akademie den Arbeitgeber bei der Schaffung von entsprechenden Arbeitsbedingungen, die es dem Teilnehmer (nun Arbeitnehmer) erlauben, seine Tätigkeit trotz seiner psychischen Behinderungen auszuüben.

### TEILNEHMERIN 3: OHNE BESCHÄFTIGUNG, MIT KÖRPERLICHER BEHINDERUNG

Die Teilnehmerin hat sich an die Akademie gewandt, um eine Tätigkeit im Bereich der Pflege aufzunehmen. Bei einer Einstellung hätte sie Recht auf Assistenz oder weitere Hilfen im Rahmen von SGB IX und §112 ff SGB III. Bereits im Rahmen der Erstberatung wird eine Beraterin zur Assistenz behinderter Menschen (BAbM) in die Gespräche mit dem Teilnehmer integriert.

Im Rahmen einer Maßnahme zur Aktivierung der Eingliederung nach § 45 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB III werden die Möglichkeiten, die der Teilnehmerin offenstehen, analysiert und bewertet. Sie orientiert sich im Bereich Pflege und lernt mögliche Einsatzgebiete kennen. Die Maßnahme wird begleitet durch die BAbM. Diese Leistung ist

zusätzlich und wird durch einen entsprechenden Kostenträger finanziert, außerhalb der Förderung im Rahmen der AZAV.

Zwischen Arbeitgeber und Teilnehmerin wird ein Praktikum vereinbart, welches in einer Maßnahme zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (§45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) integriert ist.

Die Akademie leistet hier zum einen die Betreuung der Teilnehmerinnen im Rahmen der AZAV durch einen Coach und eine zusätzliche Betreuung durch die BAbM. Diese ist verantwortlich für die Bereitstellung eventueller Assistenzen und Hilfsmittel. Damit das Praktikum erfolgreich absolviert werden kann, wird eine Dauer von einem Monat angestrebt. Der zukünftige Arbeitgeber schafft gemeinsam mit der BAbM die erforderlichen materiellen und immateriellen Bedingungen.

Im Rahmen einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung absolviert die Teilnehmerin einen Pflegebasiskurs mit Betreuungsassistenz oder eine ähnliche Ausbildung, die ihr angemessen erscheint. Die Akademie betreut die Maßnahme im Rahmen eines Coachings und sichert die materiellen und immateriellen Bedingungen zur erfolgreichen Durchführung des Kurses ab.

Die Unterstützung wird durch eine Maßnahme zur Stabilisierung in einem Arbeitsverhältnis (§45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB III) abgeschlossen. Hier nutzt der Arbeitgeber die Möglichkeiten, die Teilhabegesetz und SGB IX bieten, unterstützt durch die Akademie. Zusätzlich erfolgt ein halbjähriges Coaching der Teilnehmerin, um Startschwierigkeiten zu verhindern oder zu minimieren.

Die Besonderheit in dem Fallbeispiel Nummer 3 ist der Einsatz der Beraterin zur Assistenz behinderter Menschen bei der Analyse und Umsetzung von Programmen, die von Kostenträgern angeboten werden. Dabei wird eine Doppelförderung insofern vermieden, als dass die Mittel für die Finanzierung der Stelle BAbM bereits durch einen anderen Kostenträger bzw. eine andere Kostenstelle der Bundesagentur bereitgestellt werden müssen.

## EIN FALLBEISPIEL DER HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Maike C. durchlief eine Sprachheilschule und mehrere Förderschulen. Sie ist jetzt 31 Jahre alt. Wie sie selbst sagt, hat sie Probleme mit dem Lernen. Bei der Arbeit ist sie gründlich, aber langsam.

Es gelang ihr nicht, trotz einer Ausbildung als Fachwerkerin im Zierpflanzenbau, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ein Gartenbaubetrieb attestierte ihr, sie sei ungeeignet. Ihre Erfahrungen beschreibt sie so:

---

*„Ich wusste ja, dass ich nicht so schnell arbeiten kann wie andere. So sehr ich mich auch anstrengte, ich hatte immer das Gefühl, dass ich den Erwartungen nicht genüge.“*

---

Erst durch die Vermittlung der Hamburger Arbeitsassistenz fand sie ihren Traumberuf in der Altenpflege und erhielt einen festen Arbeitsvertrag als Betreuungskraft. Die alten Leute mögen sie gern. Auch die Chefs sind sehr zufrieden mit ihr.

---

*„Maike hat ein Gespür für die Bewohner, die nötige Empathie, die jemand in der Altenpflege braucht und sie schafft auch die Balance zwischen mitfühlender Nähe und erforderlicher Distanz. Mit ihrer Zugewandtheit, ihrer Wärme und ihrer unverstellten Ehrlichkeit ist Maike darüber hinaus etwas Besonderes.“*

---

Es wird aber auch festgestellt, dass die Arbeitsbegleitung durch die Hamburger Arbeitsassistenz für das Gelingen sehr wichtig war.

---

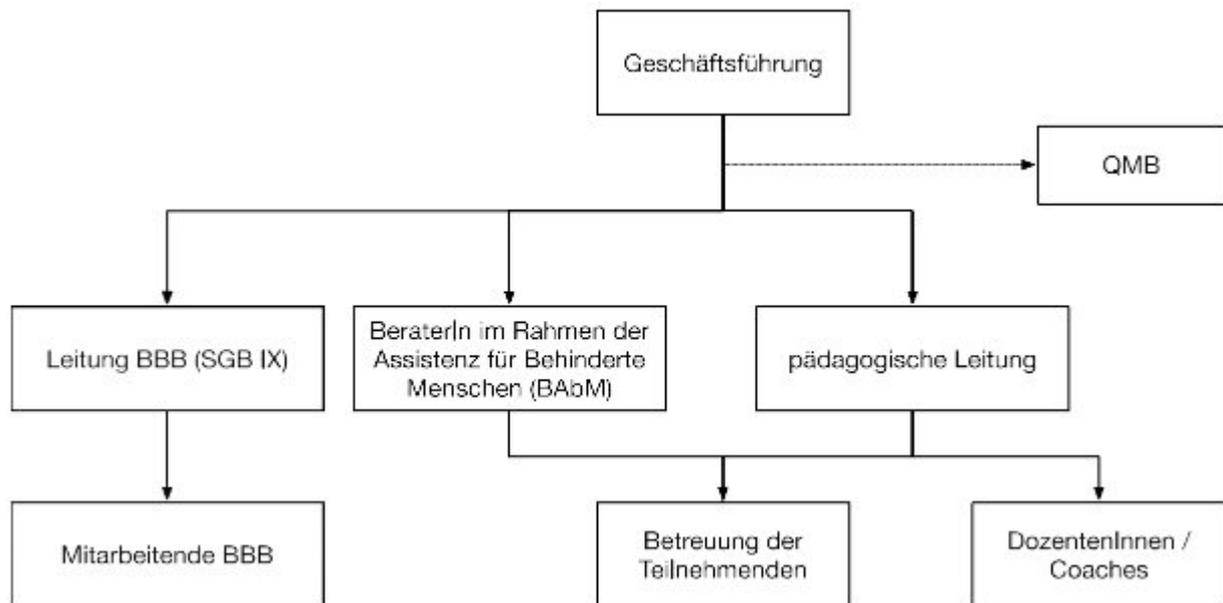
*Maike C. sagt jetzt selbst:*

*„Endlich habe ich die berufliche Sicherheit, die ich mir schon so lange gewünscht hatte und dazu noch in meinem Traumberuf. Hier macht es nichts, dass ich langsam bin. Im Gegenteil: Ich bleibe immer ruhig und das überträgt sich auf die alten Leute.“*

---

## 5 KALKULATION FÜR EINE INKLUSIVE AKADEMIE

### 5.1 STELLENPLAN / ORGANIGRAMM



Ing.-Büro Dr. Teubert 2020 07.24

#### GESCHÄFTSFÜHRUNG:

verantwortlich für Strategie und kaufmännische Vorgänge.

#### LEITUNG BBB - LEITUNG BERUFSBILDUNGSBEREICH:

Steuerung, Leitung und Organisation des Berufsbildungsbereiches als „anderer Anbieter“ nach §60 SGB IX und §140 SGB XII zur Durchführung des Eingangsverfahrens und der Maßnahmen zur Berufsbildung im Rahmen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, Erstellung und Umsetzung des Fachkonzeptes.

#### BERATUNG IM RAHMEN DER ASSISTENZ FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BABM):

Mitarbeiter, der für die Analyse und Umsetzung von Programmen zur Assistenz und Hilfe für behinderte Menschen im konkreten Einzelfall verantwortlich zeichnet ebenso wie für die Kommunikation mit Kostenträgern.

Voraussetzungen für die Stelle sind fundierte Kenntnisse von Programmen für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

#### PÄDAGOGISCHE LEITUNG:

Konzeption und Umsetzung von Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen. Voraussetzung ist eine pädagogische Qualifikation und Erfahrung beim Coaching.

**TEILNEHMERBETREUUNG:**

Umsetzung der Betreuungskonzepte, die zwischen der pädagogischen Leitung und dem BAbM abgestimmt werden.

**QMB (QUALITÄTSMANAGEMENTBEAUFTRAGTE/R):**

verantwortlich für die Einhaltung der Anforderungen der AZAV sowie die formale Zulassung von Maßnahmen.

## 5.2 FINANZPLANUNG

Grundsätzlich ist die Finanzplanung von einer vorsichtigen Herangehensweise geprägt. Die Kalkulation geht davon aus, dass die Akademie erst nach der Zertifizierung handlungsfähig ist und die Teilnehmerzahlen sich vorsichtig optimistisch entwickeln:

Es wurde im Rahmen eines Organigramms festgelegt, welche Stellen in der Akademie zu besetzen sind. Weiterhin wurde ein Portfolio erläutert, welches Maßnahmen im Rahmen eines Eingangsverfahrens für den Berufsbildungsbereich für behinderte Menschen, Maßnahmen im Rahmen der AZAV und begleitende Maßnahmen für die Ermittlung von Möglichkeiten der Assistenz, um Behinderungen auszugleichen, beinhaltet.

Ausgehend davon wurde eine Kalkulation aufgesetzt, die ab dem Januar 2021 eine Anlaufphase von vier Monaten beinhaltet, in der die Akademie sich nicht tragen wird, jedoch Vorbereitungen trifft auf die Zertifizierung von drei Fachbereichen nach AZAV:

- Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

Für die Monate Januar, Februar und März werden Gehälter für die Geschäftsführung und die pädagogische Leitung jeweils im Rahmen einer halben Stelle eingeplant, da diese die Zertifizierung mithilfe eines Beraters vorbereiten und durchführen müssen. Im März sollte die Zertifizierung von Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung für die Zielbereiche eingeleitet werden:

- Aktivierung und Orientierung im Berufsleben
- Feststellung und Verringerung von Vermittlungshemmnissen
- Stabilisierung in einer Beschäftigung

Im Monat April fallen also Kosten für die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen an, diese sind unter AfA (Absetzung für Abnutzungen) und sonstigen Kosten in der Kalkulation aufgeführt.

Es wird davon ausgegangen, dass im April erste Maßnahmen im Rahmen des BBB durchgeführt werden können. Hierzu werden bereits im Vorfeld Gespräche mit den zuständigen Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter geführt.

Ebenso wird davon ausgegangen, dass erste Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung durchgeführt werden können; es wird von zunächst drei Teilnehmern ausgegangen.

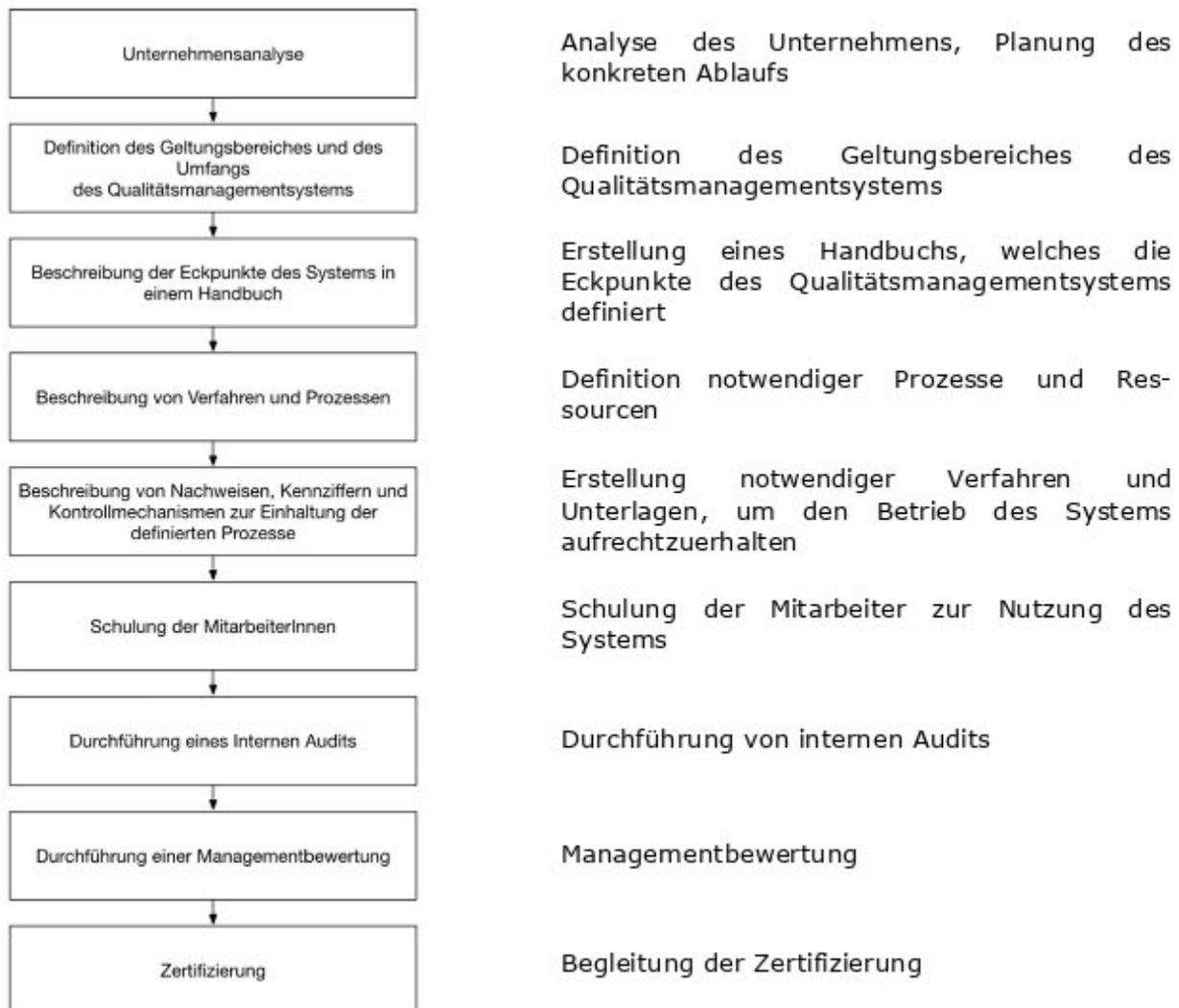
Im Folgenden steigern sich die Teilnehmerzahlen für beide Bereiche (BBB und AZAV) stetig, was durch die Akquise der unterschiedlichen Verantwortlichen geschehen soll.

Ein zentraler Punkt in der Finanzplanung ist der Berater/die Beraterin für die Assistenz für behinderte Menschen (BAbM), s. Organigramm. Diese Stelle ist in eine Besonderheit. Sie finanziert sich zum einen quer aus den beiden Bereichen BBB und AZAV. Zum anderen müssen Fördermittel akquiriert werden, die zumindest die Hälfte der Kosten dieser Stelle decken. Es wird davon ausgegangen, dass bis zum Juli 2021 eine Förderung erzielt werden kann. In der Kalkulation ist die Finanzierung unter sonstige Einnahmen zu finden.

Unter diesen Voraussetzungen kann sich das Projekt innerhalb von zwei Jahren tragen. Geht man von einem Gemeinkostenbeitrag von 17% aus, errechnet sich ein Förderbedarf von ca. 100.000 - 120.000 € im ersten Jahr. Im zweiten Jahr dürfte noch einmal ein Förderbedarf von 50-70.000 € entstehen, um Risiken aus der Pandemie auszugleichen.

*Eine genaue Kalkulation findet sich als Tabellenblatt in der Anlage.*

## 6 AZAV-ZERTIFIZIERUNG GEMÄS §176 SGB III



Ing.-Büro Dr. Teubert 2020 07.24

Die Akademie will unter Nutzung von Fördermitteln der Bundesagentur für Arbeit Menschen mit und ohne Behinderung in den vorhandenen Arbeitsmarkt integrieren, bzw. im Rahmen eines Eingangsverfahrens nach §57 SGB IX Möglichkeiten zur Ausbildung behinderter Menschen einschätzen und diese in ein Berufsbildungsverhältnis bringen.

Dazu ist eine Zertifizierung entsprechend der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) nach §178 SGB III für die Fachbereiche der Aktivierung und Eingliederung (§45 SGB III), für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§81 SGBIII) und Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (§112 ff SGB III) notwendig.

Im Rahmen der Konzeption der Akademie wird dafür eine externe Beratung vorgesehen, die das notwendige Know-how zur Verfügung stellt.

Im Vorfeld wurden die Schritte, die notwendig zur Erreichung der Zertifizierung und der Gestaltung des dafür notwendigen Qualitätsmanagementsystems sind, eruiert.

Im Rahmen der Analysephase werden die Gesellschaftsform, das geplante Tätigkeitsprofil, Gewerbeanmeldung und Gesellschafter, die Aufgaben des Geschäftsführers und vorhandene Ressourcen analysiert und in ein konkretes Angebot umgewandelt.

Dabei wird der Ablauf der Einführung des Systems im Rahmen einer Beratung detailliert beschrieben. Eventuell wäre eine Einführung eines Risikomanagementsystems zu erwägen, um Risiken des Marktes und der Leistung zu minimieren.

Der Geltungsbereich des Systems erstreckt sich auf Fachbereiche, die in der AZAV definiert sind. Das könnten folgende Fachbereiche sein:

- Durchführung von Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung
- Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (im Rahmen dieses Fachbereiches werden in der Regel die BBB von WfbM zugelassen)

Die Definition der Fachbereiche bestimmt in der Folge die zur Verfügung zu stellenden Ressourcen und den Aufwand beim Aufbau des Qualitätsmanagementsystems und bei der Zertifizierung.

Im Rahmen der Beratung erfolgt die Erstellung eines Handbuchs, welches die Eckpunkte des einzuführenden Qualitätsmanagementsystems beschreibt und Mitarbeitern, Partnern und der fachkundigen Stelle bei Bedarf einen Überblick über das System gibt. Es wird eine Prozesslandschaft definiert, die die Unternehmensprozesse festlegt und Wechselwirkungen dieser Prozesse beschreibt.

Im Rahmen des Handbuchs sollte ein Leitbild erstellt werden, welches der in der Analysephase festgelegten Strategie entspricht sowie Vision und Mission des Unternehmens darstellt. Ressourcen, die für das System notwendig sind, werden benannt.

Für die ermittelten Prozesse sind Verfahrensbeschreibungen zu erstellen. Welche Verfahren dies betrifft, ist im Rahmen der Analyse zu entscheiden ebenso wie die Art und Weise der Verfahrens-Beschreibung.

Anschließend müssen Kennziffern, Nachweise und Kontrollmechanismen festgelegt werden, die gewährleisten, dass Prozesse so durchgeführt werden, wie sie beschrieben sind.

Sind Prozesse definiert, Nachweise und Kontrollmechanismen beschrieben, sind Mitarbeiter zu schulen, wobei es um folgende Themen gehen sollte:

- Grundsätzlicher Aufbau des Qualitätsmanagementsystems
- Verpflichtungen und Nutzen, die aus der Anwendung des Systems entstehen
- Art und Weise der Dokumentation zur Prozessnachweisführung
- Möglichkeiten der kontinuierlichen Verbesserung
- Konsequenzen der Nichteinhaltung von Vorgaben

Um das System zertifizierungsfähig zu gestalten, ist die Durchführung eines internen Audits notwendig, in welchem geprüft wird, inwieweit die Vorgaben der AZAV und der fachkundigen Stelle erfüllt werden.

Außerdem ist die Durchführung einer Managementbewertung notwendig, welche das System beurteilt, Unternehmensziele freigibt und Festlegungen zu Ressourcen trifft.

Eine Begleitung der Zertifizierung durch einen fachkundigen Berater verringert den internen Aufwand bei der Einführung des Systems und erhöht die Effizienz der Mitarbeiter. Als Aufwand werden ca. 10-12 Beratertage eingeplant. Der wirkliche Aufwand zur Systemerstellung ist Bestandteil der Analysephase (siehe oben).

## 7 PARAMETER ZUR NACHHALTIGEN WIRTSCHAFTLICHKEIT

Ziel muss es sein, dass die Inklusive Akademie Oberhavel nach erfolgter Förderung zur konzeptionellen Entwicklung und zum Aufbau wirtschaftlich nachhaltig ohne Zuschüsse und Förderungen geführt werden kann.

Bereits im Kapitel 4 dieser Konzeption wurde auf die anzuwendenden Rechtsrahmen des SGB III und IX und die damit verbundenen Finanzierungsmöglichkeiten hingewiesen. Es muss nunmehr gelingen, einerseits eine Anerkennung in den genannten Finanzierungslogiken als Leistungsträger zu erhalten und andererseits eine Fusion der Kostenerstattungen in den jeweiligen personenzentrierten Unterstützungsangeboten herbeizuführen.

Die Herausforderung scheint die Anerkennung einer Person in zwei Rechtsrahmen zu sein.

Es müssen Zugänge und Leistungsbescheide beider Rechtsrahmen (SGB III, SGB IX) erwirkt und zusammengeführt werden. Hierzu leistet das Assessment-Center eine qualifizierte Fallbesprechung und sozialrechtliche Beratung.

Die jeweiligen Leistungsträgerauflagen und damit verbundenen Antragsformalien müssen unterstützt und beraten werden.

Diese Finanzierungslogik bildet den ersten Strang der Finanzierung der Unterstützungsleistungen der Akademie. Einen zweiten Strang bildet das Beratungsangebot der Akademie für potentielle Arbeitgeber. Diese Angebote folgen der Logik von Seminar- und Beratungsleistungen gegen Honorar. Auch Fachkonferenzen und Kongresse sind an dieser Stelle denkbar.

Den dritten Strang bilden die Erstellung und der Verkauf von Lehr- und Unterstützungsmaterialien in Print- und E-Learningformaten.

Darüber hinaus ist angedacht, Übersetzungsleistungen in einfacher Sprache gegen Honorar anzubieten. Hier zeichnet sich derzeit ein großer Bedarf innerhalb der öffentlichen Verwaltung, aber auch in den privatwirtschaftlichen Räumen ab.

Den ersten Strang ausgenommen, müssen Kostensätze für die einzelnen Leistungen berechnet und evaluiert werden.

Die Bildungs- und Fördermaßnahmen der inklusiven Akademie finden überwiegend direkt im Arbeitsleben statt. Die Ressourcen der Betriebe werden vor Ort mitgenutzt, die administrativen Arbeiten der Mitarbeiter der Akademie im Homeoffice geleistet. So sind grundsätzlich keine zusätzlichen Baumaßnahmen erforderlich. Eventuell sind behinderungsbedingt „maßgeschneiderte“ Maßnahmen für den einzelnen Arbeitsplatz mit den Beteiligten abzustimmen.

## 8 SOZIALE INNOVATION

### 8.1 BEITRAG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Im Entwicklungsprojekt wurde von Anfang an als Ziel gesetzt, gleichermaßen Frauen und Männern mit Beeinträchtigungen in ihrer Selbstwahrnehmung, in ihrem Selbstvertrauen zu stärken und sie zu ermutigen, sich den besonderen Herausforderungen beim (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben zu stellen.

Die Teilnehmenden sollten sich zum einen intensiv mit ihren Vorlieben, Stärken und Fähigkeiten sowie ihrer aktuellen Lebenssituation auseinandersetzen, zum anderen aber auch mit ihren Vorstellungen und Wünschen für die Zukunft. In diesem Zusammenhang sollten sie auch dazu angeregt werden, sich mit ihrer Rolle als Frau und als Mann mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen und neue Zielperspektiven zu entwickeln.

Mit der konzeptionellen Berücksichtigung des Empowerments wird die Inklusive Akademie einen Beitrag dazu leisten, dass die Persönlichkeiten der Teilnehmenden gestärkt und sie dazu ermutigt werden, ihre Ressourcen und Möglichkeiten selbstbestimmter zu nutzen.

### 8.2 BEITRAG ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG

Es wurde erreicht, ein fachlich, rechtlich und wirtschaftlich fundiertes umsetzungsfähiges Konzept für den „Aufbau einer inklusive Akademie zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt“ zu entwickeln, mit dem die reellen Chancen verbunden sind, dass die Diskriminierung der teilnehmenden Menschen mit Beeinträchtigungen weitgehend überwunden werden und sich ihre Optionen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessern.

### 8.3 BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

Die Bildungs- und Fördermaßnahmen der inklusiven Akademie finden überwiegend direkt im Arbeitsleben statt. Die Ressourcen der Betriebe werden vor Ort mit genutzt. Die Mitarbeiter der Akademie werden ihre administrativen Arbeiten mobil umsetzen. So sind grundsätzlich keine zusätzlichen Baumaßnahmen erforderlich. Eventuell erforderliche, behinderungsbedingt „maßgeschneiderte“ Maßnahmen für den einzelnen Arbeitsplatz sind mit den Beteiligten abzustimmen.

Damit wird in den Planungen die Maxime der Nachhaltigkeit auf den Ebenen Ethik, Soziales, Wirtschaftlichkeit und Ökologie konsequent verwirklicht.

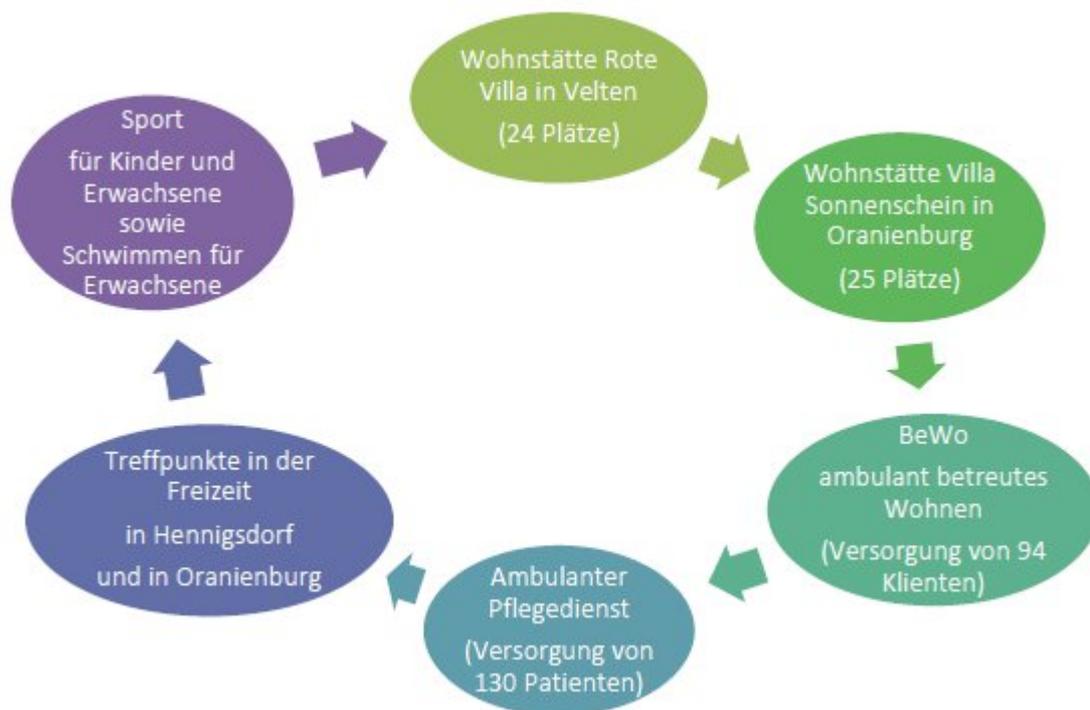
Mit der Realisierung des Aufbaus neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in Verbindung mit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen werden zugleich auch die gesellschaftlichen Kosten für die „Eingliederungshilfe“ reduziert.

## 9 ZUKÜNFTIGE TRÄGERSCHAFT

Der Verein Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Oberhavel Süd wurde durch betroffene Eltern und Förderer am 06.06.1990 in Oranienburg gegründet. 1998 verschmolzen der Regionalverband Hennigsdorf/Velten e.V. und der Ortsverein Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Oranienburg zum gemeinsamen Verein Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Oberhavel Süd.

In den zurückliegenden 30 Jahren hat sich der Verein an die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen immer wieder angepasst und eigene Ideen innovativ umgesetzt. Zum Stand 15. September 2020 hat er 119 Mitglieder, die sich aus Förderern, Menschen mit Beeinträchtigungen und deren Eltern zusammensetzen.

Folgende Angebote hält der Verein im südlichen Landkreis Oberhavel zum jetzigen Zeitpunkt vor:



Bei der Lebenshilfe e.V. Oberhavel Süd ist in besonderem Maß zu erwähnen, dass der ambulante Pflegedienst spezialisiert ist, Menschen mit Beeinträchtigungen jeden Alters zu begleiten.

## 10 EMPFEHLUNGEN ZUR UMSETZUNG

Im Rahmen der innovativen Projektentwicklung wurde erreicht, dass sowohl ein sozial-fachliches und rechtlich differenziertes, zugleich auch wirtschaftlich fundiertes sowie zeitnah umsetzungsfähiges Konzept für den „Aufbau einer inklusiven Akademie zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt“ entwickelt werden konnte.

Die Vertreter des Trägers der „Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Oberhavel Süd“ erklärten zum Ende des Projektes ihre grundsätzliche Bereitschaft, sich für die Umsetzung des hier konzipierten Vorhabens im Rahmen ihrer institutionellen Vereinigung im Landkreis Oberhavel zu engagieren.

Seitens des Trägers des Entwicklungsprojektes (Senior Consulting Service Diakonie e.V.) wird sehr empfohlen, neben der Umsetzung des Vorhabens im Landkreis Oberhavel ein Modellprojekt zu realisieren, so dass die im Projekt gewonnenen systemrelevanten Erkenntnisse in weiterführender Weise im Land Brandenburg eine effektive Verbreitung finden können.

Wenn Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, am 17. September 2020 – im letzten Monat unseres Entwicklungsprojektes – durch die Presse deutlich fordert, dass die Werkstatt für behinderte Menschen keine Einbahnstraße, keine Endstation sein darf, sondern es mehr Inklusion auf dem Arbeitsmarkt braucht, fühlen wir uns mit unserer Initiative in motivierender Weise bestätigt.

Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dies gesellschaftlich wirksam nur in Verbindung mit fundierten inklusiven Bildungsmaßnahmen und einer gezielten Netzwerkarbeit im Arbeitsmarkt gelingt.

## GLOSSAR

AfA	Absetzung für Abnutzungen: steuerrechtliche Wertminderung von Anlagevermögen (Abschreibung)
AVGS	Aktivierungsgutschein
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBB	Berufsbildungsbereich
BGS	Bildungsgutschein
BAbM	Beratung zur Assistenz behinderter Menschen
BTHG	Bundesteilhabegesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IPS	Individual Placement and Support („Erst platzieren - dann trainieren“)
QLHB	Qualitäts- und Leistungshandbuch
QMB	Qualitätsmanagementbeauftragter
SGB	Sozialgesetzbuch
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

## Geschäftsplan für die Gründung einer Bildungs- und Coachingsakademie mit Schwerpunkt Hilfe für Menschen mit Assistenzbedarf

Rote Zahlen: Die Kosten der Akkreditierung werden durch Soziallotterien, die Aktion Mensch sowie Förderstiftungen finanziert.

Ausgaben		Januar 2021	Februar 2021	März 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	Juli 2021	August 2021	September 2021	Oktober 2021	November 2021	Dezember 2021	2021
<b>Personal</b>	anteilig	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,75	0,75	0,5	0,5	
	Geschäftsführer	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	1.613,39 €	2.420,08 €	2.420,08 €	1.613,39 €	1.613,39 €	
	BAbM	- €	- €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.811,44 €	1.811,44 €	1.207,63 €	1.207,63 €	
	Leiter BBB	1.207,63 €	966,10 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.811,44 €	1.811,44 €	1.207,63 €	1.207,63 €	
	pädag. Leitung	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.811,44 €	1.811,44 €	1.207,63 €	1.207,63 €	
<b>€ 25,00</b>	Dozenten/Coaches	- €	- €	- €	1.500,00 €	2.000,00 €	2.500,00 €	3.000,00 €	3.500,00 €	4.000,00 €	4.500,00 €	5.000,00 €	5.500,00 €	
	MA BBB	- €	- €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	
<b>Kosten BBB</b>	5% der Einnahmen	- €	- €	- €	84,00 €	98,00 €	112,00 €	168,00 €	182,00 €	196,00 €	210,00 €	224,00 €	238,00 €	
<b>Beratung QM</b>				4.000,00 €										
<b>Organisationsberatung</b>		1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €					
<b>Miete, pauschal</b>	10,0%	402,86 €	378,71 €	523,63 €	523,63 €	523,63 €	523,63 €	523,63 €	523,63 €	785,44 €	785,44 €	523,63 €	523,63 €	
<b>AfA und andere Ausgaben</b>	20,0%	805,73 €	757,42 €	5.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.570,88 €	1.570,88 €	1.047,25 €	1.047,25 €	
<b>Gemeinkosten</b>	17,0%	684,87 €	643,81 €	890,16 €	1.145,16 €	1.230,16 €	1.315,16 €	1.400,16 €	1.485,16 €	2.015,25 €	2.100,25 €	1.740,16 €	1.825,16 €	
<b>Ausgaben</b>		6.922,60 €	6.567,56 €	19.113,06 €	12.952,06 €	13.551,06 €	14.150,06 €	14.791,06 €	15.390,06 €	18.837,96 €	19.436,96 €	16.187,06 €	16.786,06 €	<b>174.685,52 €</b>
<b>Einnahmen</b>														
<b>TN-Zahl BBB</b>	in Teilnehmer	0	0	0	6	7	8	12	13	14	15	16	17	
<b>Einnahmen BBB</b>	35 €/Stunde	- €	- €	- €	1.680,00 €	1.960,00 €	2.240,00 €	3.360,00 €	3.640,00 €	3.920,00 €	4.200,00 €	4.480,00 €	4.760,00 €	- €
<b>TN-AZAV</b>	in Teilnehmer	0	0		3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Einnahmen AZAV</b>		- €	- €	- €	2.940,00 €	3.920,00 €	4.900,00 €	5.880,00 €	6.860,00 €	7.840,00 €	8.820,00 €	9.800,00 €	10.780,00 €	
<b>Förderung BAbM von AZAV</b>	10,0%	- €	- €	- €	294,00 €	392,00 €	490,00 €	588,00 €	686,00 €	784,00 €	882,00 €	980,00 €	1.078,00 €	
<b>Einnahmen</b>		- €	- €	- €	4.923,00 €	6.283,00 €	7.643,00 €	9.846,00 €	11.206,00 €	12.566,00 €	13.926,00 €	15.286,00 €	16.646,00 €	<b>98.325,00 €</b>
<b>sonstige Einnahmen</b>								1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	<b>7.245,75 €</b>
<b>Ergebnis</b>		<b>- 6.922,60 €</b>	<b>- 6.567,56 €</b>	<b>-19.113,06 €</b>	<b>- 8.029,06 €</b>	<b>- 7.268,06 €</b>	<b>- 6.507,06 €</b>	<b>- 3.737,43 €</b>	<b>- 2.976,43 €</b>	<b>- 5.064,33 €</b>	<b>- 4.303,33 €</b>	<b>306,57 €</b>	<b>1.067,57 €</b>	<b>- 69.114,77 €</b>
<b>Einnahmen BBB</b>	<b>Einnahmen Berufsbildungsbereich</b>	<b>speisen sich aus 4 Stunden/Tag a 35 €/Stunde mtt einem Schlüssel von 24 TN/MA , d.h. pro Teilnehmer 8 Stunden Betreuung /Monat =&gt; 35 € * TNZahl_BBB*8</b>												
<b>Kosten BBB</b>	<b>Kosten Berufsbildungsbereich</b>	<b>berechnen sich aus den Kosten für Mitarbeiter und Leitung, Kosten können zu Beginn verringert werden, wenn Leiter BBB selbst coacht Fahrkosten etc. werden mit 5% der Einnahmen kalkuliert.</b>												

<b>Einnahmen AZAV</b>	<b>Coaching mit AVGS</b>	berechnen sich aus der Teilnehmerzahl (20 UE/Monat)		
<b>Kosten AZAV - Dozent/Coach</b>	<b>keine Fix-Kosten, nur für ausgeführte Coachingmaßnahmen</b>	berechnen sich aus dem Dozenten, der für die Stundenzahl zu buchen ist, bei ausreichend Teilnehmern könnte dieser eingestellt werden, was Kosten minimiert		
<b>Einnahmen BABM</b>	kalkuliert sind B12% der Einnahmen von AZAV, die Hilfen für die Assistenz werden direkt weiter gegeben. Für diese Stelle <b>muß eine Förderung</b> gefunden werden. Die Förderung kann durch verschiedene Stiftungen und Institutionen oder die Gesellschafter erfolgen und wird unter sonstige Einnahmen ab dem Juli 2020 als 1/2 Stelle geplant. Die andere Hälfte wird über die Einnahmen aus BBB und AZAV finanziert			

## ANLAGE 2

### Geschäftsplan für die Gründung einer Bildungs- und Coachingsakademie mit Schwerpunkt Hilfe für Menschen mit Assistenzbedarf

Januar 2022	Februar 2022	März 2022	April 2022	Mai 2022	Juni 2022	Juli 2022	August 2022	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Dezember 2022	2022
0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2.420,08 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	3.226,78 €	
1.811,44 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	
1.811,44 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	
1.811,44 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	
6.000,00 €	7.000,00 €	6.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	12.500,00 €	10.000,00 €	
2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	2.415,25 €	
252,00 €	266,00 €	280,00 €	294,00 €	308,00 €	322,00 €	336,00 €	336,00 €	336,00 €	336,00 €	336,00 €	336,00 €	
		2.000,00 €										
785,44 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	1.047,25 €	
1.570,88 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	2.094,51 €	
2.355,25 €	2.970,33 €	2.885,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.905,33 €	3.480,33 €	
21.233,96 €	26.266,86 €	27.695,86 €	32.729,86 €	32.743,86 €	32.757,86 €	32.771,86 €	32.771,86 €	32.771,86 €	32.771,86 €	32.771,86 €	29.846,86 €	<b>367.134,44 €</b>
18	19	20	21	22	23	24	24	24	24	24	24	
5.040,00 €	5.320,00 €	5.600,00 €	5.880,00 €	6.160,00 €	6.440,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €	
12	14	13	25	25	25	25	25	25	25	25	20	
11.760,00 €	13.720,00 €	12.740,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	24.500,00 €	19.600,00 €	
1.176,00 €	1.372,00 €	1.274,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	2.450,00 €	1.960,00 €	
18.006,00 €	20.445,00 €	19.647,00 €	32.876,00 €	33.157,00 €	33.438,00 €	33.719,00 €	33.719,00 €	33.719,00 €	33.719,00 €	33.719,00 €	28.324,00 €	354.488,00 €
1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	1.207,63 €	14.491,50 €
<b>- 2.020,33 €</b>	<b>- 4.614,24 €</b>	<b>- 6.841,24 €</b>	<b>1.353,76 €</b>	<b>1.620,76 €</b>	<b>1.887,76 €</b>	<b>2.154,76 €</b>	<b>- 315,24 €</b>	<b>1.845,06 €</b>				

## ANLAGE 3

<b>Gehaltstabellen</b>	<b>netto monatl. bei Vollzeit</b>	<b>Nebenkosten 35%</b>	<b>Brutto</b>
BabM	1.932,20 €	483,05 €	2.415,25 €
Leiter BBB	1.932,20 €	483,05 €	2.415,25 €
päd. Leiter	1.932,20 €	483,05 €	2.415,25 €
GF	2.581,42 €	645,36 €	3.226,78 €
MA BBB	1.932,20 €	483,05 €	2.415,25 €