

GPS-Konzepte

Dezember 2017

FACHDIENST BUDGET FÜR ARBEIT

DURCHFÜHRUNGSKONZEPT

GPS

Gemeinnützige
Gesellschaft für
Paritätische
Sozialarbeit mbH
Wilhelmshaven

gemeinsam unterstützen



PARITÄT

Durchführungskonzept

Fachdienst Budget für Arbeit

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und
Gleichstellung (Regelungen zum Budget für Arbeit ab 01.07.2017)

§ 61 SGB IX (in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung)

Inhaltsverzeichnis

1. Das Budget für Arbeit Niedersachsen- Arbeit und Beschäftigung	3
2. Der Träger- Zusammenarbeit und Vernetzung im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	4
3. Personenkreis und Anspruch	9
3.1. Beratung und Unterstützung	9
4. Leistungsbeschreibung	10
4.1. Fachdienst Budget für Arbeit – Personal	10
4.2. Übergang WfbM- Budget für Arbeit	11
4.3. Das Budget für Arbeit –wo möchte ich arbeiten?	18
4.4. Begleitung am Arbeitsplatz	22
4.4.1. Bedarfserhebung bei Budgetnehmer*innen ohne vorherige Werkstattzugehörigkeit	23
4.4.2. Das Instrument Arbeitsplatzbesuch- ein Beispiel	23
4.5. Ergebnisqualität	25
5. Evaluation	25
6. Angebotspreis	26
7. Anhang	27
Anlage 1 – Stellenprofil	
Anlage 2 – Kostenkalkulation FLS	
Anlage 3 – Beratungsleistungen	
Anlage 4 – individueller Verlaufsbericht	

1. Das Budget für Arbeit Niedersachsen - Arbeit und Beschäftigung

Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft, in der Menschen mit und ohne Behinderungen selbstverständlich gleichberechtigt und mit gleichen Chancen und Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung und Entwicklung miteinander zusammenleben können, bekommen der Arbeitsplatz und der Ort der Beschäftigung eine besondere Bedeutung.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher Entlohnung sorgt für eine weitgehend von Sozialleistungen unabhängige Lebensführung. Durch Arbeit und Beschäftigung kann es gelingen, Barrieren abzubauen und Menschen mit Behinderungen umfassend zu inkludieren.

Trotz des Fachkräftemangels und einer insgesamt rückgängigen Arbeitslosenquote sind Menschen mit Behinderungen aktuell noch in besonders hohem Maß von Arbeitslosigkeit bedroht.

Die UN Behindertenrechtskonvention verpflichtet in Artikel 27 die Mitgliedsstaaten, für Menschen mit Behinderungen „Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern“. Weiter sind die Mitgliedsstaaten aufgefordert, „Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) ermöglichen Berufliche Bildung unter beschützten Bedingungen, um analog der Bestimmungen des Artikels 27 durch berufliche Rehabilitation im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich die berufliche (Wieder)-Eingliederung zu ermöglichen. Ziel der Beruflichen Bildung in WfbM ist es, durch individuelle berufsbildende Maßnahmen eine leidens- und neigungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Dabei wird nach dem Fachkonzept BBB der allgemeine Arbeitsmarkt als Ort der Bildung und späteren Beschäftigung stark in den Focus der Bildungsmaßnahmen treten, mindestens jedoch ist die weitere Beschäftigung unter beschützten Bedingungen im Produktionsbereich einer WfbM Ziel der Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen.

Die Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM ermöglicht Menschen mit Behinderungen, unter beschützten Bedingungen die weitere Qualifizierung und die weitere Entwicklung der Leistungsfähigkeit, so das ein Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet werden kann. Dies erfolgt zunächst über Praktika und externen ausgelagerten Arbeitsplätzen mit dem Ziel, individuelle Arbeitsmöglichkeiten unter Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu schaffen. Nach dem Prinzip „Platzieren und Qualifizieren“ schaffen Werkstätten so leistungs- und neigungsgerecht Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das Budget für Arbeit regelt durch das SGB IX § 61 (Fassung ab 01.01.2018) Eckpunkte einer Leistung, die dazu beitragen kann, Menschen mit Behinderungen, die bisher in WfbM beschäftigt waren, Perspektiven einer dauerhaften Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Die Regelungen zum Budget für Arbeit Niedersachsen, herausgegeben durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung konkretisieren die Bestimmungen und schaffen bereits vor Inkrafttreten des SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) die Möglichkeit, die Bestimmungen zu nutzen, um Übergänge gestalten zu können.

Eine besondere Rolle zur Gestaltung des Budgets für Arbeit kommt dabei den Trägern von Werkstätten für behinderte Menschen zu: hier werden erste Kontakte zu Arbeitsgebern der Region geknüpft, Praktika und Arbeitserprobungen durch interne Fachdienste im Rahmen des gesetzlichen Auftrages organisiert und Übergänge in unterschiedliche Beschäftigungsformen gestaltet.

Im Zuge des gesetzlichen Auftrages bieten Träger von WfbM an der Schnittstelle zwischen Beschäftigung in WfbM und der Gestaltung des Übergangs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ergänzend einen Fachdienst Leistungen zur Vermittlung und Begleitung auf Basis des Budget für Arbeit Niedersachsen an.

2. Der Träger- Zusammenarbeit und Vernetzung im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven (GPS) unterstützt seit fast 50 Jahren Menschen mit Behinderung und Pflegebedarf sowie Kinder und Jugendliche mit einem breiten Angebot sozialer Dienstleistungen. Unsere Einrichtungen befinden sich in der Stadt Wilhelmshaven, dem Landkreis Friesland, dem Landkreis Ammerland und dem Landkreis Wittmund.

Die GPS ist ein soziales Dienstleistungsunternehmen mit den Arbeitsschwerpunkten Hilfen für Menschen mit Behinderung sowie Hilfen für Kinder und Jugendliche. Mit den Heilpädagogischen Zentren, Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsbildungszentren, Wohneinrichtungen, Tagesstätten, Beratungsleistungen und ambulanten Angeboten bietet die GPS ein differenziertes, ganzheitliches und wohnortnahes Hilfesystem für Menschen mit geistigen, körperlichen und seelischen Behinderungen.

Fester Bestandteil in unserem Hilfesystem sind vielfältige Angebote im Bereich der beruflichen Bildung und Qualifizierung zur Teilhabe im Beschäftigungsprozess. Als

zertifizierter Bildungsträger stellt die GPS sicher, dass berufliche Qualifizierungs-, Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen nach verbindlichen Qualitätsstandards geplant, gesteuert und überwacht werden. Durch die Regelwerke DIN EN ISO 9001, AZAV und MAAS-BGW wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess gewährleistet, der auf allen Ebenen die Qualität der Dienstleistung steigert. Dadurch wird sichergestellt, dass sich die geplanten Maßnahmen an den Bedarfen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausrichten und die zuvor gesetzten operativen Qualitätsziele erreicht werden.

Zum Aufgabenspektrum der GPS gehören folgende Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben:

- Unterstützung von Menschen mit Behinderung beim Übergang von Schule zu Beruf
- Qualifizierungs- und Vermittlungsdienste
- Integrationsfachdienst
- Werkstattarbeitsplätze in Betrieben
- betrieblicher Berufsbildungsbereich
- Vermittlung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)
- Ausbildung zum Fachpraktiker/in Hauswirtschaft und Werker/in im Gartenbau (§66 BBiG/§42m HwO)

Für die auftragsbezogene Zusammenarbeit mit den maßgeblichen Akteuren des regionalen Arbeitsmarktes greifen wir auf unser langjährig gewachsenes Netzwerk in der Arbeit für Menschen mit Behinderung zurück. Unsere Netzwerkarbeit ist im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass wir uns als Bestandteil der regionalen Wirtschaft verstehen. Wir verfügen über betriebliche Partner, mit denen wir unseren Auftrag zur Förderung behinderter und sozial benachteiligter Menschen vielfältig und offen gestalten. Unsere Netzwerkpartner begegnen uns in Arbeitskreisen und Gremien, in denen wir aktiv mitwirken.

Wir pflegen vielfältige Kontakte zu Akteuren im allgemeinen Arbeitsmarkt, die unsere Angebote nutzen. Die GPS hat über vier Gebietskörperschaften (Stadt Wilhelmshaven, Landkreise Friesland, Wittmund und Ammerland) gut funktionierende Netzwerkstrukturen.

Ausgehend von den Werkstätten für behinderte Menschen halten wir für Menschen mit geistiger Behinderung/Lernbehinderung eine breite Palette von Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten vor. Insbesondere durch die Vermittlung von Beschäftigten der Werkstätten auf Außenarbeitsplätze, auf denen die Beschäftigten mit den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes vertraut gemacht werden, hat die GPS vielfältige Kontakte zu Betrieben geknüpft.



Abbildung: Netzwerk der GPS

Zur dauerhaften beruflichen Eingliederung über das Budget für Arbeit sind enge Kontakte zum regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unabdingbar. Mit dem Projekt „Vielfalt Leben“ das von 2013- 2015 modellhaft die verstärkte Integration von Beschäftigten aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt erprobte, konnten inzwischen ca. 90 Beschäftigte analog ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit einen beschützten ausgelagerten Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erhalten. Die Gestaltung der Übergänge aus dem Arbeitsbereich in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes durch Praktika und Arbeitserprobungen sowie auf Dauer angelegte ausgelagerte Arbeitsplätze ist als Angebot gut etabliert und wird ständig fort und weiterentwickelt.

Arbeitgeber der Region – Art und Umfang der Zusammenarbeit

Umfang der Zusammenarbeit	Art der Zusammenarbeit
regelmäßig	Werkstätten als Auftragnehmer für Arbeitsaufträge der Region
Regelmäßig/ fallbezogen	Organisation von Praktika, Arbeitserprobungen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich in Betrieben der Region
Regelmäßig/ fallbezogen	Betriebliche Berufsbildung in Betrieben der Region
Regelmäßig/ fallbezogen	Ausgelagerte Arbeitsplätze und befristete Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zur Vorbereitung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Regelmäßig/ fallbezogen	Im Bereich Hauswirtschaft und Garten und

	Landschaftsbau Kooperation zur Ausbildung von Fachpraktiker (fachpraktische Anteile) in Betrieben der Region
Regelmäßig/ fallbezogen	Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben durch den Integrationsfachdienst im Auftrag des Integrationsamtes Niedersachsen
Regelmäßig/ fallbezogen	Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern der Region bei Fragestellungen zur Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung
Regelmäßig/ fallbezogen	Träger des Modellprojektes „MOIN“ zur besseren Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Beauftragung	Durchführung von Ausbildungen im Rahmen einer BAE als Träger der Ausbildung für den Bereich Fachpraktiker*in im Garten und Landschaftsbau und Fachpraktiker*in Hauswirtschaft im Auftrag der Agentur für Arbeit

Neben den unmittelbaren Kontakten zu Arbeitgebern der Region zur Gestaltung und Organisation der Beschäftigung im betrieblichen Kontext unterhalten wir umfangreiche, anlassbezogene Kontakte zu den jeweiligen Kammern und Innungen, Berufsbildenden Schulen, Beratungsstellen und weiteren Bezugspersonen im regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, um so die bestmögliche Unterstützung leisten zu können.

Beispielhaft sind einige wesentlichen Akteure aufgeführt:

Berufsbildende Schulen

Umfang der Zusammenarbeit	Art der Zusammenarbeit
Für Teilnehmer BBB Für Beschäftigte	Organisation des Berufsschulunterrichts Besondere Projekte / Schulungsmaßnahmen (z.B. Bewerbungstraining/ Vorbereitung auf Praktika)
regelmäßig	Abstimmung zum Verlauf

Kammern und Innungen

Umfang der Zusammenarbeit	Art der Zusammenarbeit
Regelmäßig	Abschließen von Ausbildungsverträgen Beratung der Auszubildenden / Betriebe Klärung ausbildungsrelevanter Fragestellungen
Bedarfsbezogen	Informationsaustausch über aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktdaten Information über anerkannte Ausbildungsbetriebe in der Region

Beratungsstellen und weitere Netzwerkpartner

Netzwerkpartner	Art und Umfang der Zusammenarbeit
Agentur für Arbeit	Regelmäßiger Austausch und Fallbesprechungen mit regionaler Agentur, Auftragnehmer für Arbeitsmarktdienstleistungen
Deutsche Rentenversicherung	Regelmäßiger Austausch und Fallbesprechungen
Niedersächsisches Landesamt für soziales, Jugend und Familie	Träger IFD Wilhelmshaven
Träger von Eingliederungshilfeleistungen	Regelmäßiger Austausch und Fallbesprechungen
Schuldenberatung	Fallbezogen
Drogenberatung	Fallbezogen
Rechtliche Betreuung / Betreuungsstellen	Fallbezogen
BAG Unterstützte Beschäftigung	Mitgliedschaft und Mitarbeit in Gremien BAG UB und LAG UB Niedersachsen / Bremen
Bundes- und Landesarbeitsgemeinschaft WfbM	Mitgliedschaft und Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen

3. Personenkreis und Anspruch

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ bietet Beratungs- und Unterstützungsleistungen für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) beschäftigt sind.

Der Fachdienst bietet darüber hinaus Beratungs- und Unterstützungsleistungen für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Arbeitsbereich einer WfbM nach den Bestimmungen des § 58 SGB IX (neue Fassung) haben, jedoch keiner Beschäftigung in einer WfbM nachgehen oder nachgehen wollen.

Die Beratung und erforderliche Unterstützungsleistung bei Inanspruchnahme eines Budget für Arbeit erfolgt ohne Einschränkung zu Art und Schwere der Behinderung und richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen des § 58 SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) in Verbindung mit § 61 SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) und den Ausführungsbestimmungen und Regelungen zum Budget für Arbeit Niedersachsen ab 01.07.2017.

3.1. Beratung und Unterstützung

Ausgehend von einer individuellen Planung einzelner Budgetnehmer*innen des anspruchsberechtigten Personenkreises berät und unterstützt der Fachdienst „Budget für Arbeit“ die maßgeblichen beteiligten Akteure im Prozess des Übergangs, insbesondere Arbeitgeber*innen und potenzielle Arbeitnehmer*innen. Im Prozess der Beantragung und Bewilligung unterstützt der Fachdienst „Budget für Arbeit“ Fachkräfte der WfbM und hält engen Kontakt und Austausch zum Verlauf des Verfahrens mit Arbeitsagentur und kommunalen Trägern der Eingliederungshilfe.

4. Leistungsbeschreibung

Die Gestaltung des Übergangs aus einer beschützten Beschäftigung in WfbM /anderen Leistungsanbietern bzw. aus einem grundsätzlichen Anspruch heraus in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfordern jeweils unterschiedliche Vorgehensweisen und Beteiligungen unterschiedlicher Fachdienste und Institutionen. Im Folgenden werden zwei Verfahren beschrieben, in der die notwendigen unterschiedlichen Herangehensweisen erläutert werden.

Im Mittelpunkt der Leistungen des Fachdienstes „Budget für Arbeit“ steht in beiden Varianten zum einen die Leistung der Beratung der Akteure im Vorfeld bis zum Abschluss der Vereinbarung über ein Budget für Arbeit, des weiteren die aktive Begleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Dabei wird Art und Umfang der erforderlichen Begleitung am Arbeitsplatz im Rahmen des Gesamtplans vereinbart und festgeschrieben. Die Leistung ist begrenzt durch den Bewilligungs-/ Beauftragungszeitraum.

4.1. Fachdienst Budget für Arbeit - Personal

Ziel der Leistungen des Budgets für Arbeit ist die dauerhafte Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Neben der finanziellen Unterstützung für Arbeitgeber ist die Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz je nach individuellem Erfordernis von entscheidender Bedeutung, damit der Arbeitsplatz dauerhaft gesichert werden kann.

Eine Unterstützung am Arbeitsplatz erfordert genaue Kenntnisse des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes, eine hohe Identifikation mit der Aufgabe und schließlich umfangreiche Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit der beschriebenen Zielgruppe.

Im Fachdienst „Budget für Arbeit“ werden Fachkräfte mit der Qualifikation Sozialarbeiter*in (Diplom / Master/ Bachelor) und einer mindestens 2 jährigen Erfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe eingesetzt. Es können auch Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen der genannten Zielgruppe eingesetzt werden, wenn sie zusätzlich über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung geprüfte Fachkraft / Rehapädagogische Zusatzausbildung (REZA) oder über einer Zusatzqualifikation zum Jobcoach (z.B. BAG UB) verfügen.

Eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung des Personals ist Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. (siehe Anlage 1)

4.2. Übergang WfbM- Budget für Arbeit

Zu Beginn des Prozesses identifiziert der Fachdienst der Werkstatt geeignete Beschäftigte für ein Budget für Arbeit. Im Zuge der Hilfeplanung und unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts der Beschäftigten wird das Budget für Arbeit als Möglichkeit der Beschäftigung zum gegenwärtigen oder zu einem späteren Zeitpunkt fester Bestandteil der Beratung. Wenn sich Beschäftigte eine entsprechende Arbeitsstelle vorstellen können, erfolgt über die individuelle Förderung und Hilfeplanung die Vereinbarung über die nächsten umzusetzen Schritte. Der Fachausschuss wird beteiligt.

Erfahrungsgemäß wird die aktive Gestaltung des Übergangs in einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz mit Unterstützung des Fachdienstes „Budget für Arbeit“ am ehesten aus der WfbM heraus über erste Zugänge zum Arbeitsmarkt erfolgen können. Im folgenden fiktiven Beispiel wird ein typischer möglicher Beratungs- und Betreuungsverlauf dargestellt.

Beispiel Herr K.

Herr K ist seit dem 01.01.2015 im Arbeitsbereich der WfbM beschäftigt. Herr K. ist 28 Jahre alt und hat nach dem Abschluss der Förderschule einen Hauptschulabschluss erworben. Aufgrund der vorliegenden Behinderung hat er zunächst im Berufsbildungswerk Hamburg nach einer Berufsfindungsmaßnahme eine Ausbildung zum Fachpraktiker Metall begonnen. Behinderungsbedingt musste er die Förderung im BBW nach 2 Jahren beenden, da er den Anforderungen an eine Ausbildung mit großen betrieblichen Anteilen noch nicht gewachsen war, zudem reichten seine schulischen Leistungen nicht aus, so dass die Prüfung vor der Kammer nicht bestanden werden konnte.

Seit dem 01.02.2017 ist Herr K. im Rahmen der Beschäftigung in der WfbM auf einen Außenarbeitsplatz bei einem metallverarbeitenden Betrieb beschäftigt. Herr K. äußert gegenüber dem Mitarbeiter des Fachdienstes der Werkstatt den Wunsch, in diesem Betrieb dauerhaft sozialversicherungspflichtig arbeiten zu wollen.

In mehreren Arbeitsplatzbesuchen und Arbeitsgeberkontakten ist bereits das Thema des Übergangs mit dem Arbeitgeber erörtert, so dass hier grundsätzliche Gesprächsbereitschaft besteht.

Der Fachdienst WfbM organisiert mit Herrn K. einen Beratungstermin beim Fachdienst „Budget für Arbeit“ um die Vorgehensweise abzustimmen.

Im Beratungsgespräch beim Fachdienst „Budget für Arbeit“ erfolgen eine umfassende Information und die grundsätzliche Abklärung der Zuständigkeiten bei Antragstellung sowie der Aufgaben für einzelne Beteiligte im Verfahren. Dabei wird der Datenschutz beachtet, insbesondere erfolgt eine Datenschutzerklärung zur Nutzung der Daten und das Einholen einer Einverständniserklärung von Herrn K. gegenüber dem Fachdienst „Budget für Arbeit.“

Eine anerkannte Schwerbehinderung liegt bei Herrn K. nicht vor, so das zum gegenwärtigen Zeitpunkt der IFD als beratende Instanz hinzugezogen wird, um Herrn K. noch weitere Hilfe und Unterstützungsleistungen zu ermöglichen, stellt er mit Unterstützung des Fachdienstes WfbM einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung.

Eine Abwägung der Möglichkeiten und Grenzen und auch der eigenen persönlichen Grenzen erörtert Herr K. mit der betreuenden Fachkraft der WfbM und es wird das Ziel festgelegt, einen Arbeitsplatz unter Bedingungen des allgemeinen über das Budget für Arbeit anzustreben.

Der Fachausschuss wird über das Vorhaben und die umgesetzten bzw. umzusetzenden Schritte im Auftrag von Herrn K. informiert.

Das Beispiel beschreibt einen möglichen typischen Verlauf bis zur Entscheidung zum Übergang in ein Budget für Arbeit für einen Beschäftigten in der WfbM. Im Beratungsgespräch erhält der Beschäftigte umfangliche Informationen zum Verfahren und welche Leistungen in welcher Form an Unterstützungsleistungen nötig sind oder nötig werden können.

Gemeinsam mit dem potenziellen Budgetnehmer, zukünftigem Arbeitgeber und Vertretern der Fachdienste (WfbM / Fachdienst Budget für Arbeit) erfolgt ein Beratungsgespräch mit dem Ziel, eine Absichtserklärung zur Einstellung zu erwirken (Anlage 2) bzw. einen Arbeitsvertrag mit Einstellungsdatum (noch nicht unterzeichnet) zu erhalten.

Dabei kommt es erfahrungsgemäß darauf an, potenzielle Arbeitgeber von den Vorteilen einer Beschäftigung zu überzeugen und Bedenken zu zerstreuen, das ein Mensch mit Behinderungen zur zusätzlichen Belastung im Betrieb werden kann.

Beispiel Herr K. Beratungsgespräch Arbeitgeber

Im Beratungsgespräch werden zunächst der Fachdienst „Budget für Arbeit“ und die Möglichkeiten einer Förderung über das Budget für Arbeit ausführlich erörtert. Da Herr K. als ungelernte Hilfskraft im Metallhandwerk eingestellt werden könnte, die Arbeitsinhalte in der Firma auch seinen Möglichkeiten und Leistungen entsprechen würde, wird mit dem Arbeitgeber über ein entsprechendes Modell verhandelt.

Der Arbeitgeber kann sich grundsätzlich eine Beschäftigung von Herrn K. vorstellen, befürchtet jedoch, das ohne eine Unterstützung eines Fachdienstes, wie er bisher von der Werkstatt geleistet werden konnte, eine dauerhafter Beschäftigung eine zu große Belastung für den betrieblichen Alltag werden könnte. Insbesondere bei neuen Aufgaben, Änderungen im betrieblichen Ablauf und bei anstehenden notwendigen strukturellen Maßnahmen ist

damit zu rechnen, dass Herr K. mit den Aufgaben ohne eine Möglichkeit der Reflexion seiner Verhaltensweisen überfordert werden könnte. Hier wäre aus seiner Sicht eine unmittelbare Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz erforderlich und Bedingung für eine weitere Beschäftigung.

Herr K. berichtet im Gespräch dass er auch sicherer sei, wenn er wüsste, dass auf eine Begleitung am Arbeitsplatz zurückgegriffen werden könnte.

Inzwischen hat Herr K. seine Schwerbehinderung anerkannt bekommen, es liegt ein GDB in Höhe von 50 % vor.

Durch die Schwerbehinderung besteht ein besonderer Kündigungsschutz und Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. im Falle von besonderer Arbeitsplatzausstattung und bei der Notwendigkeit betrieblicher Umsetzung) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, hier informiert der Fachdienst in der Beratung über die ergänzenden Angebote des Integrationsamtes über den IFD..

Im Beratungsgespräch wird vereinbart, dass eine entsprechende Hilfeplanung mit Beantragung des Budget für Arbeit erfolgen kann und das ggf. bei der Klärung des Hilfebedarfs der Arbeitgeber einbezogen wird.

Der Arbeitgeber erklärt seine schriftliche Absicht für einen Arbeitsvertrag ab dem 01.10.2017

Nachdem die Zusage des potentiellen Arbeitgebers vorliegt, wird durch den Fachdienst „Budget für Arbeit“ ein Hilfeplangespräch beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe vereinbart, hier soll das Budget für Arbeit als weiterführender Bestandteil der Eingliederungshilfe beantragt werden.

Bei der Beratung des Arbeitgebers werden regelmäßig folgende Punkte angesprochen und erörtert:

- Zielvorstellungen des Budget für Arbeit
Möglichkeit der Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen, Menschen mit Behinderungen in der Mitte der Gesellschaft, Mehrwert für den Betrieb durch Vielfalt und Diversität. Verschiedenheit als Chance.
- Notwendigkeit des Arbeitsvertrages
mit tariflicher Entlohnung

- mögliche finanzielle Leistungen
Erörterung des Lohnkostenzuschusses für mindestens 2 Jahre bei entsprechender Laufzeit des Vertrages analog der Bestimmungen des Budget für Arbeit Niedersachsen
- Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz
Möglichkeit der Begleitung und Betreuung der Mitarbeiter*innen im „Budget für Arbeit“ durch den Fachdienst

Parallel erfolgt die Aufnahme in die Tagesordnung des Fachausschusses, hier wird durch den Fachdienst WfbM zum Sachstand berichtet und die Planungen zum Übergang in eine Beschäftigung fallbezogen erörtert.

Im Hilfeplanverfahren vor Ort werden neben den finanziellen Leistungen an den zukünftigen Arbeitgeber die Bedarfe an unmittelbarer Betreuung am Arbeitsplatz sowie der mittelbaren Betreuungsleistungen vereinbart.

Beispiel Herr K. Hilfeplangespräch

Am Hilfeplangespräch nehmen Vertreter der Eingliederungshilfe, Herr K., der Arbeitgeber und Mitarbeiter des Fachdienstes „Budget für Arbeit“ in den Räumlichkeiten des Betriebes teil.

Im Hilfeplangespräch erfolgt zunächst eine kurze Beschreibung des aktuellen Sachstandes durch Herrn K., unterstützt durch den Fachdienst WfbM/ Fachdienst „Budget für Arbeit“, dabei wird auch noch einmal auf das Ergebnis der Beratung im Fachausschuss hingewiesen.

Bei der Berechnung des möglichen Lohnkostenzuschusses wird die tarifliche Entlohnung, die wöchentliche Arbeitszeit und die Deckelung von 40% der monatlichen Bezugsgröße erörtert und der Bedarf an direkten Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz erhoben.

Im Ergebnis der Hilfeplanung wird vereinbart, dass Herr K. zunächst einen Arbeitsvertrag mit sachgrundloser Befristung für 24 Monate erhält, eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird angestrebt.

Der Betrieb erhält über das Budget für Arbeit einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 40% der monatlichen Bezugsgröße.

Herr K wird am Arbeitsplatz im Umfang von 4 Stunden /monatlich am Arbeitsplatz betreut. Die Betreuungsinhalte umfassen:

Unterstützung beim Erlernen neuer Arbeitsschritte (Assistenz am Arbeitsplatz)

Unterstützung bei dem Einnehmen einer Arbeitnehmerrolle

Klärung sozialrechtlicher Fragestellungen beim Übergang aus WfbM in den allg. Arbeitsmarkt

Aufbau und Gestaltung neuer sozialer Kontakte im ungewohnten Umfeld

Beratung des Arbeitgebers / der Belegschaft bei Fragen zur Behinderung und des Umgangs miteinander

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ wird mit der Durchführung der Betreuung am Arbeitsplatz beauftragt, auch weil Herr K. dies ausdrücklich wünscht.

Für die Vergütung der Fachleistungsstunden wird der Betrag laut Anlage 2 vereinbart, über die Fahrtkostenpauschale wird Einigkeit im Hilfeplangespräch erzielt.

Zur Erhebung des Bedarfs an Unterstützungsleistungen kann folgende, nicht abschließende Aufzählung Anhaltspunkte bieten, die für eine notwendige Betreuung am Arbeitsplatz bei Abschluss des Budgets sprechen:

- Gibt es Unterstützungsbedarfe bei Grundarbeitsfähigkeiten (Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen...)?
- sind regelmäßige Absprachen und Beratungsleistungen am Arbeitsplatz notwendig gewesen / weiter notwendig?
- gibt es häufige Kontakte zu den potenziellen Budgetnehmer*innen um alltagspraktische Themen / arbeitsbezogene Themen zu erörtern und Unterstützungsleistungen zu erbringen?
- sind im Übergang vermehrte Probleme aufgetreten, die eine häufige Beratungs- und Unterstützungsleistung erforderlich machten?
- gibt es Indizien, die nahelegen, das zur Ausführung der Aufgaben im Arbeitsprozess noch weitere, über das normale Maß hinausgehende Schulungs- / Trainingsmaßnahmen erforderlich sind?
- gibt es durch den veränderten Status vermehrte sozialrechtliche Fragestellungen, die der /die Budgetnehmer*in nicht ohne Unterstützung bewältigen kann?
- gibt es Unterstützungsbedarfe in anderen Lebensbereichen, die bisher (z.B. durch Werkstattleistungen) gut aufgefangen werden konnten und die nun nicht mehr bestehen würden?
- gibt es einen Unterstützungsbedarf in der Gestaltung sozialer Kontakte am Arbeitsplatz / im privaten Umfeld und im Bereich Wohnen, die sich unmittelbar auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken?
- Brauchen Budgetnehmer Unterstützung um eine angemessene Arbeitnehmerrolle einnehmen zu können?

- Benötigt der Arbeitgeber zusätzliche Beratung und Unterstützung zu Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen?
- sind Leistungsschwankungen zu erwarten und ggf Krisen am Arbeitsplatz möglich?
- Besteht die Gefahr, dass ohne Unterstützungsleistungen eine Weiterbeschäftigung nach der Probezeit nicht infrage kommt?
- Besteht ein angemessener Umgang / Abgrenzung bei zusätzlichen Anforderungen (Gesundheitsmanagement) bzw. ist eine Unterstützung nötig ?
- gibt es sonstige, objektive Gründe, die eine Betreuung am Arbeitsplatz erfordern und Maßnahmen die erforderlich sind, um die Beschäftigung zu sichern ?

4.3. Das Budget für Arbeit –wo möchte ich arbeiten?

Das Budget für Arbeit bietet auch denjenigen, die vom Grundsatz einen Anspruch auf Eingliederungshilfe zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM haben die Möglichkeit, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen. Im Fokus stehen dabei bei dem Budget für Arbeit Niedersachsen insbesondere Menschen mit psychischen Behinderungen, ausgehend von der Annahme, dass die Gruppe der Menschen mit Unterstützungsbedarfen aufgrund einer psychischen Behinderung eher eine Beschäftigung in einer Werkstatt ablehnen.

Grundsätzlich steht der Fachdienst „Budget für Arbeit“ unabhängig von Art und Schwere der Behinderung allen anspruchsberechtigten behinderten Menschen zur Verfügung.

Wichtigste Voraussetzung für ein Budget für Arbeit ist die Vorlage eines Arbeitsvertrages oder einer verbindlichen Absichtserklärung eines Arbeitgebers.

Eine Verpflichtung, eine Beschäftigung bei einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber zu ermöglichen, besteht seitens des Leistungsträgers nicht.

Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit Behinderungen, die ein Budget für Arbeit erhalten wollen im Zuge der individuellen Zukunftsplanung nicht immer und nicht ohne Unterstützung einen passgenauen Arbeitsplatz erhalten können beziehungsweise eine Absichtserklärung eines Arbeitgebers beibringen können.

Leistungen des Integrationsfachdienstes zur Vermittlung schwerbehinderter Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis sind seit 01.01.2016 in Niedersachsen nicht mehr Bestandteil der vertraglichen Grundlagen der Leistungen des Integrationsfachdienstes im Auftrag des Integrationsamtes. Eine Beauftragung des IFD durch Träger von Rehabilitationsleistungen (Beauftragung Dritter) ist möglich.

Menschen mit Behinderungen, die dem Grundsatz nach Anspruch auf Eingliederungshilfe zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM haben, gelten als erwerbsunfähig und stehen somit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. (§ 58 SGB IX Fassung ab 01.01.2018).

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ schafft einen Zugang zum Arbeitsmarkt durch individuelle Beratung und Begleitung zur Erlangung des Budget für Arbeit auf Basis § 49 SGB IX (1) Fassung ab 01.01.2018 in Verbindung mit § 49 (3) 1. SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) und § 90 SGB IX (3) (Fassung ab 01.01.2018).

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ erhebt die Wünsche und Bedarfe und berät und unterstützt bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber für das Budget für Arbeit. Er

unterstützt bei der Akquise und begleitet intensiv und persönlich bei Arbeitserprobungen und Einarbeitungspraktika zur Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes. Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ entwickelt mit potentiellen Budgetnehmern und Arbeitgebern Modelle der zukünftigen Beschäftigung und unterstützt im Antragsverfahren. Art und Umfang der erforderlichen Betreuung und Begleitung am Arbeitsplatz werden auf Basis der Erfahrungen im Einarbeitungs-/ Erprobungspraktikum erhoben und fließen in die Vereinbarungen zur Bewilligung des Budget für Arbeit ein.

Beispiel Frau Z.

Frau Z. ist zum 01.02.2018 aus Süddeutschland in den Norden Deutschlands umgezogen. Sie hat in Nürnberg in einer WfbM für Menschen mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsbereich im hauswirtschaftlichen Bereich gearbeitet. Hier war sie auf einem Außen Arbeitsplatz bei einem Cateringunternehmen in einer Gesamtschule in der Schulmensa beschäftigt. Zu Ihren regelmäßigen Tätigkeiten gehörten die Zubereitung und der Verkauf kleiner Speisen sowie die Ausgabe der (angelieferten) Mittagsverpflegung inklusive aller weiteren hauswirtschaftlichen Tätigkeiten rund um den Mensabetrieb. Es liegt keine anerkannte Schwerbehinderung vor. Nach ihrer persönlichen Einschätzung und nach der Förderplanung / Eingliederungsplanung der WfbM in Nürnberg ist aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation davon auszugehen, dass eine Tätigkeit unter Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes möglich ist.

Sie erhält Grundsicherungsleistungen bei Erwerbsunfähigkeit.

Frau Z. wendet sich nun hilfesuchend an den Träger der Eingliederungshilfe und möchte ein Budget für Arbeit beantragen, da sie der Meinung ist, dass eine entsprechende Unterstützung zumindest für die Anfangszeit nötig ist.

Bei der Agentur für Arbeit ist sie arbeitssuchend gemeldet und sichtet regelmäßig offene Stellen, bei Bewerbungsgesprächen ist sie bisher aufgrund der vorliegenden Behinderung und des Wunsches der Umsetzung eines Budget für Arbeit nicht erfolgreich gewesen.

Der Träger der Eingliederungshilfe bezieht im Rahmen des Gesamtplans/ Hilfeplans den „Fachdienst Budget für Arbeit“ ein.

Im Zuge der Ermittlung des Hilfebedarfs ergibt sich, dass eine Unterstützung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes unter den Bedingungen des Budget für Arbeit als notwendig erachtet wird, zumal Frau Z. sich nicht mehr vorstellen kann, in einer WfbM tätig zu werden. Da sie über keinerlei Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes verfügt und auch eine zielgerichtete Bewerbungsstrategie sie aktuell überfordert wird auf Basis § 49 SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) der Fachdienst „Budget für Arbeit“ eingeschaltet.

Vereinbart ist ein Zeitraum der Begleitung von 4 Monaten, indem Frau Z. in Form einer individuellen Betreuung mit einer Anzahl von 4 Std. / Woche im direkten Kontakt unterstützt und begleitet wird, um einen passgenauen Arbeitsplatz erhalten zu können.

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ vereinbart mit Frau Z. regelmäßige Treffen mit folgenden thematischen Inhalten in der zeitlichen Abfolge:

1. Erhebung der persönlichen und beruflichen Situation

Interview und Sichtung der bisherigen Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen

2. Analyse der persönlichen Wünsche und Zielvorstellungen

Erörterung und Überprüfung auf Realisierbarkeit, Ermittlung des Unterstützerkreises und Erstellen eines Aktionsplans mit Teilzielvereinbarungen (wer erledigt was bis wann). Dabei übernimmt die Fachkraft des Fachdienstes bereits aktiv Aufgaben

3. Akquise geeigneter Arbeitsstellen / Erprobungen

gezielte Ansprache potenzieller Arbeitgeber*innen in der Region mit dem ersten Ziel, ein Einarbeitungs-/ Erprobungspraktikum durchzuführen (4 Wochen mit enger Begleitung)

4. Auswertung und Erörterung mit Arbeitgeber

Verhandlung mit Arbeitgeber über Art und Umfang der möglichen Beschäftigung auf Basis der individuellen Leistungsfähigkeit, Abklärung möglicher Begleitung (Art und Umfang sowie Dauer) zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

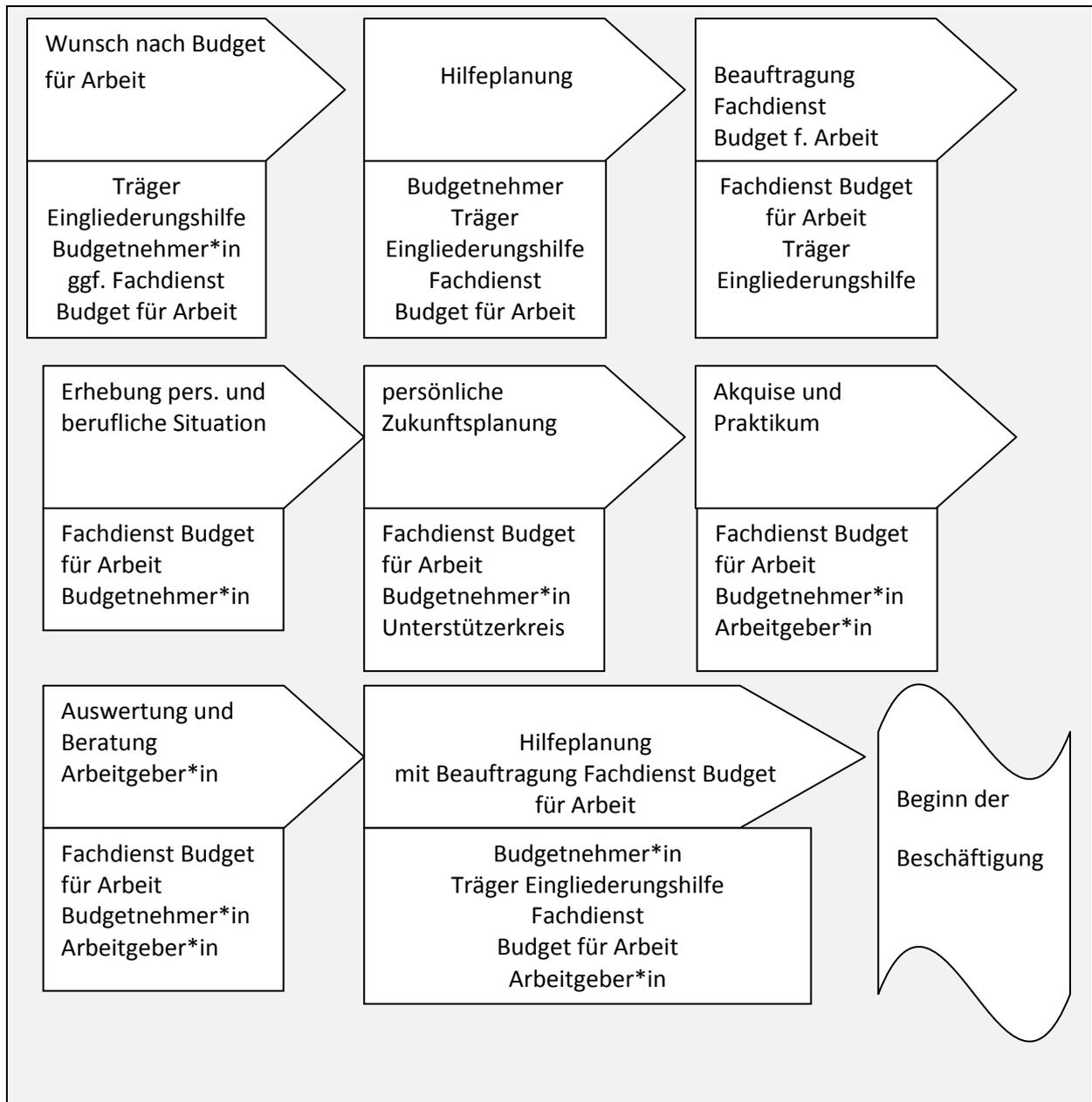
5. Hilfeplanverfahren

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ steuert den Prozess und organisiert erforderliche Absprachen und Kontakte zwischen Träger der Eingliederungshilfe, Arbeitgeber und Budgetnehmerin

6. Übergang in das Budget

Frau Z. erhält ab dem 01.07.2018 einen Arbeitsvertrag auf Basis des Budget für Arbeit. Sie wird als angelernte Kraft in einer Fachhochschule im Mensabetrieb eingestellt. Das Budget für Arbeit umfasst 40% der Bezugsgröße nach § 18 Abs 1 SGB IV. Für die Begleitung am Arbeitsplatz werden für einen Zeitraum von 6 Monaten 8 h / Monat zzgl. Fahrtkosten vereinbart, nach 6 Monaten erfolgt eine Überprüfung des Bedarfs mit der Absicht, die Betreuung am Arbeitsplatz möglichst auf 4 H / Monat zu reduzieren.

Schaubild Verfahren bei grundsätzlichem Hilfebedarf ohne Werkstattarbeitsplatz



4.4. Begleitung am Arbeitsplatz

Wesentlicher Bestandteil der Leistungen des Fachdienstes „Budget für Arbeit“ ist die Begleitung und Unterstützung im betrieblichen Kontext. Dabei ist das Instrument des Arbeitsplatzbesuches eine unabdingbare Methode, um den Arbeitsplatz auf Dauer sichern zu können.

Insbesondere zu Beginn einer Beschäftigung bei neuem Status (WfbM Beschäftigte*r/ Arbeitnehmer*in) ist erfahrungsgemäß davon auszugehen, dass durch den Statuswechsel bei allen Beteiligten Unsicherheiten bestehen können.

Es ist nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber die „neue“ Rolle im Betrieb nicht ausreichend oder nur oberflächlich in die Belegschaft kommuniziert haben, die eigentliche Arbeitstätigkeit mit Arbeitsvertrag auch in einer anderen Abteilung als bisher stattgefunden hat oder plötzlich neue Kolleg*innen im Betrieb als betriebliche Paten fungieren.

Exkurs Betriebliche Paten

*um eine kontinuierliche und sinnvolle Begleitung am Arbeitsplatz zu ermöglichen, ist es unabdingbar, dass Kommunikationswege zwischen dem Fachdienst und dem Arbeitgeber ausgetauscht und fest vereinbart sind. Erfahrungsgemäß ist es von großem Nutzen, wenn im betrieblichen Arbeitsalltag ein fester Ansprechpartner benannt wird. Betriebe können von der Notwendigkeit in der Regel gut überzeugt werden, zumal im Rahmen von Qualitätsmanagement meistens ohnehin eine Patenschaft im Zuge der Einarbeitung neuer Kolleg*innen im Unternehmen vorgesehen ist.*

Mit Einverständnis des/ der Budgetnehmers*in können Mitarbeiter*innen im Betrieb über die erforderliche Begleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz informiert werden, um so Zutrauen zu schaffen. Es werden Hilfsangebote im Zusammenhang mit konkreten Fragestellungen des Einsatzes und der Beschäftigung ausführlich erörtert und Maßnahmen zur Erleichterung der Einarbeitung getroffen. Betriebliche Paten und Mitarbeiter des Fachdienstes halten engen Kontakt.

In persönlichen Kontakten mit Budgetnehmern werden Erfahrungen am Arbeitsplatz erörtert und bei Schwierigkeiten und auftretenden Problemen Hilfestellungen organisiert. Dabei ist auch die Einnahme einer angemessenen Arbeitnehmerrolle Bestandteil der Unterstützungsleistung.

Die Arbeitsplatzbesuche umfassen in der Regel 50 -60 Minuten im direkten Kontakt mit unterschiedlichen Akteuren, jedoch immer mit dem Budgetnehmer nach dem Grundsatz „Nicht über uns ohne uns“.

Die Beratung der Arbeitgeber zu besonderen vertraglichen Gestaltungen und zur Identifizierung geeigneter Arbeitsinhalte oder bei erforderlichen betrieblichen Umbesetzungen kann ebenfalls Bestandteil der Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz sein.

Im Zuge der Vorbereitung eines Budget für Arbeit kann durch den Fachdienst eine erneute Arbeitsplatzanalyse erfolgen und der Arbeitgeber dabei unterstützt werden, geeignete Arbeitsinhalte und eine passende Arbeitsplatzgestaltung zu organisieren.

4.4.1. Bedarfserhebung bei Budgetnehmer*innen ohne vorheriger Werkstattzugehörigkeit
Potenzielle Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber werden im Zuge der vereinbarten Arbeitserprobungen entsprechend unterstützt und beraten, so das zum Zeitpunkt des Übergangs in ein Budget für Arbeit eine Tätigkeitsbeschreibung / Stellenbeschreibung vorliegt. Dabei werden mögliche zusätzliche, bisher nicht ausreichend genutzte Beschäftigungsnischen ermittelt und passgenaue Beschäftigungsinhalte analog der Talente und Fähigkeiten der Budgetnehmer berücksichtigt.

4.4.2. Das Instrument Arbeitsplatzbesuch- ein Beispiel

An folgendem Beispiel kann die Bedeutung einer Begleitung am Arbeitsplatz noch einmal veranschaulicht werden.

Beispiel Herr K. :

Nach einer 4 monatigen Beschäftigungszeit scheint Herr K. gut in den Betrieb integriert. Die regelmäßig stattfindenden Arbeitsplatzbesuche haben dazu beitragen können, das er im Betrieb die ihm übertragenen Aufgaben weitgehend selbstständig erledigen kann. Es besteht ein regelmäßiger Austausch mit dem betrieblichen Paten, in einem Zwischengespräch im Rahmen der Probezeit wurde Herrn K. signalisiert, das einer Übernahme bei der bisherigen gezeigten Leistungsfähigkeit vorgesehen ist..

14 Tage nach dem Probezeitwischengespräch meldet sich zwischen zwei geplanten Betriebsbesuchen der betriebliche Pate und berichtet von einem unerklärlichen Verhalten bei Herrn K.: er zeige sich plötzlich mürrisch und misstrauisch, bearbeitet die ihm übertragenen, bekannten Aufgaben nur noch oberflächlich und teilweise müssen die Arbeitsergebnisse nachgearbeitet werden. Übertragene Aufgaben erledigt er nicht mehr mit der gewohnten Selbständigkeit und Zuverlässigkeit, oft werden Arbeiten nicht richtig zu Ende geführt.

Der betriebliche Pate macht deutlich, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, wenn dieser Leistungsabfall fortbesteht. Es besteht die Vermutung einer Überforderung bei übertragenen Aufgaben, wobei keine zusätzlichen, neuen Arbeitsinhalte verlangt worden sind.

Zwischen dem Fachdienst „Budget für Arbeit“ und dem betrieblichen Paten wird folgendes vereinbart :

Mitarbeitergespräch mit dem Inhalt der Konfrontation mit dem beobachteten Leistungsabfall durch den Betrieb, dabei Unterstützung durch Mitarbeiter des Fachdienstes „Budget für Arbeit“.

Ziel : Beantwortung der Frage, welche Gründe für den Leistungsabfall liegen vor?

Welche Maßnahmen können geeignet sein, die Leistungsfähigkeit abzubauen?

Im persönlichen Gespräch stellt sich heraus, dass Herr K. die geforderten Zeitvorgaben zur Bearbeitung der Arbeitsaufgaben nicht immer einhalten kann. Er befürchtet, dass er seine Arbeitsstelle verlieren würde, traute sich jedoch auch nicht, seine Befürchtungen anzusprechen. Das Probezeitwischengespräch hat ihn sehr nachdenklich gemacht, da er verstanden habe, dass seine Leistungsfähigkeit noch weiter ausgebaut werden müsse. Er schlafe aktuell schlecht und grüble viel über seine berufliche Zukunft, zudem habe er den Eindruck, dass er auf Dauer die Arbeiten, die ihm übertragen würden, nicht erledigen kann. Im Gespräch wurde deutlich, dass Herr K. neben den Beauftragungen durch die betrieblichen Paten auch noch von anderen Mitarbeitern kleine Aufträge erhält, die er auch immer versuchte, zusätzlich noch zu bearbeiten. Hier geriet er stark unter Druck und konnte daher die Arbeiten, für die er eigentlich vorgesehen war, nicht mehr im erforderlichen Maß bearbeiten.

Im Gespräch wird vereinbart:

Arbeitsaufträge und Einteilungen im Alltagsgeschäft werden ausschließlich durch betrieblichen Paten vorgenommen. Herr K. wird mit alle Arbeitsaufträge unmittelbar mit dem betrieblichen Paten besprechen, der Fachdienst „Budget für Arbeit“ wird mit Herrn K. im Rahmen der Begleitung am Arbeitsplatz alternative Verhaltensweisen vor dem Hintergrund einer erforderlichen Abgrenzung bei Anfragen Dritter trainieren.

Zur Überprüfung wird ein weiteres Personalgespräch in 6 Wochen vereinbart.

Im Gespräch 6 Wochen später zeigt sich deutlich, dass Herr K. von der getroffenen Regelung deutlich profitiert hat und sich im betrieblichen Alltag besser abgrenzen kann. Er weiß was seine Aufgaben sind und wer mit ihm den Arbeitsalltag gestaltet.

4.5. Ergebnisqualität

Der Fachdienst „Budget für Arbeit“ wird unter Berücksichtigung der Besonderheit des Einzelfalls von Trägern der Eingliederungshilfe beauftragt. Die Beauftragung beschreibt auf Basis des Gesamtplanverfahrens den konkreten Hilfebedarf am Arbeitsplatz sowie den notwendigen Umfang der Betreuungsstunden vor Ort, in der Regel am Arbeitsplatz.

Ein Katalog der möglichen Unterstützungsleistungen mit den unmittelbaren und ergänzenden Betreuungsleistungen ist in Anlage 3 aufgeführt.

Assistenzleistungen im Sinne einer Arbeitsassistenten sind nicht Bestandteil des Fachdienstes „Budget für Arbeit“.

Über den Art und Umfang der Begleitung am Arbeitsplatz wird ein schriftlicher Nachweis geführt. Es werden unter Berücksichtigung des Datenschutzes die wichtigen Ereignisse und Vereinbarungen sowie Ziele im Zusammenhang mit der Beschäftigung im Zuge des „Budget für Arbeit“ dokumentiert.

Mindestens 1x jährlich, spätestens 6 Wochen vor Ablauf der Beauftragung erhält der beauftragende Träger der Eingliederungshilfe einen Eingliederungsplan mit Verlauf der Begleitung und entsprechender Empfehlung/ Zielsetzung für die Zukunft. (Beispiel s. Anlage 4)

Zum Nachweis der erbrachten Leistungen im direkten Kontakt wird durch den Fachdienst „Budget für Arbeit“ monatlich ein quittierter Stundennachweis dem Träger der Eingliederungshilfe vorgelegt.

5. Evaluation

Das Durchführungskonzept „Budget für Arbeit“ dient als Grundlage für Einzelvereinbarungen zwischen potenziellen Arbeitgebern, Budgetnehmern und Vertretern des Fachdienstes „Budget für Arbeit“.

Das Durchführungskonzept wird im direkten Austausch mit den Trägern der Eingliederungshilfe evaluiert und in zu vereinbarenden Kennzahlen dargestellt.

Auf der Basis der erhobenen Kennzahlen und der Ergebnisse wird das Durchführungskonzept im gegenseitigen Einvernehmen bedarfsbezogen überprüft und angepasst.

6. Angebotspreis

Die Leistung wird in Form von Fachleistungsstunden im direkten Kontakt mit Arbeitsgebern und Budgetnehmern vorwiegend am Arbeitsplatz erbracht. Dabei wird ein Angebotspreis nach Anlage 2 zugrunde gelegt.

Eine Anpassung des Angebotspreises erfolgt nach Erfordernis in gegenseitigem Einvernehmen, spätestens alle 2 Jahre.

7. Anhang

Anlage 1 – Stellenprofil

Anlage 2 – Kostenkalkulation FLS

Anlage 3 – Beratungsleistungen

Anlage 4 – individueller Verlaufsbericht

Stand: Oktober 2017

Torsten Enneking

Berufliche Bildung und Qualifizierung

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven

Geschäftsbereich Arbeit

Banter Weg 12

26389 Wilhelmshaven