



LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Abschlussbericht

HePAS-Projekt

Budget für Arbeit in Hessen

Bestandsaufnahme, Information, Evaluation

Autor|innen: Nicole Mühl, Gianni Piana, Jörg Heyer | Projektteam „Projekt Budget für Arbeit“ | LAG WfbM Hessen e. V.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Zusammenfassung - Abstract.....	5
1. Projektbeschreibung.....	6
1.1 Ausgangslage.....	6
1.2 Projektziele.....	6
1.3 Projektträger	7
2. Projektdurchführung.....	8
2.1 Projektteam und -konzeption	8
2.2 Strukturanalyse der Modellregionen.....	8
2.2.1 Strukturanalyse Lahn-Dill-Kreis	9
2.2.2 Budgetsituation im Lahn-Dill-Kreis zu Projektbeginn.....	9
2.2.3 Strukturanalyse Main-Kinzig-Kreis.....	10
2.2.4 Budgetsituation im Main-Kinzig-Kreis zu Projektbeginn	10
2.3 Analyse der Materialien	11
2.4 Budgetplanung	11
3. Netzwerk- und Informationsarbeit.....	12
3.1 Netzwerk- und Informationsarbeit in den Modellregionen.....	12
3.1.1 Netzwerkarbeit im Lahn-Dill-Kreis	12
3.1.2 Netzwerkarbeit im Main-Kinzig- Kreis	12
3.2 Überregionale Netzwerk- und Informationsarbeit	13
3.2.1 Netzwerk der FBIs.....	13
3.2.2 Veranstaltungen der LAG WfbM Hessen.....	13
3.2.3 Zusammenarbeit mit der LAG WR.....	14
3.2.3.1 Informationstag für Fachkräfte.....	15
3.2.3.2 Informationstag für Werkstatträte	16
3.2.4 Netzwerk Wirtschaft.....	17
3.2.5 Austausch mit den EAA.....	18
3.2.6 Austausch mit anderen Forschungsprojekten	19
3.3 Internetauftritt	19
3.4 Bundesweite Netzwerk- und Informationsarbeit.....	20
3.4.1 Werkstätten: Messe 2022 und 2023.....	20
3.4.2 Werkstätten: Tag 2022	20
3.5 Zusammenfassung der Bewerbungs- und Netzwerkaktivitäten.....	20
3.5.1 Erkenntnisse aus dem Lahn-Dill-Kreis	20

3.5.2 Erkenntnisse aus dem Main-Kinzig-Kreis	21
4. Interviews und Ergebnisse.....	23
4.1 Erstellung der Interviewleitfäden.....	23
4.1.1 Forschungsdesign	23
4.1.2 Identifikation der Zielgruppen.....	24
4.1.3 Entwicklung des Interviewleitfadens.....	25
4.1.4 Durchführung der Interviews	26
4.2 Ergebnisse aus der Befragung	26
4.2.1 Ergebnisse der Interviews mit den FBI	26
4.2.1.1 Informationsstand.....	26
4.2.1.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren.....	27
4.2.1.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren	28
4.2.1.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess.....	29
4.2.1.5 Zusammenfassung	30
4.2.2 Ergebnisse der Interviews mit den Integrationsfachdiensten (IFD)	30
4.2.2.1 Informationsstand.....	30
4.2.2.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren	31
4.2.2.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren	31
4.2.2.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess.....	32
4.2.2.5 Zusammenfassung	33
4.2.3 Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer	33
4.2.3.1 Informationsstand.....	34
4.2.3.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren	34
4.2.3.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren	34
4.2.3.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess.....	35
4.2.3.5 Zusammenfassung	37
4.2.4 Unternehmen.....	37
4.2.4.1 Informationsstand	37
4.2.4.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren	38
4.2.4.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren	39
4.2.4.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess.....	39
4.2.4.5 Zusammenfassung	40
4.2.5 Sozialer Dienst und Berufsbildungsbereich.....	41
4.2.5.1 Informationsstand.....	41
4.2.5.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren	42
4.2.5.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren	42

4.2.5.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess.....	43
4.2.5.5 Zusammenfassung.....	43
4.3 Ergebnisse der quantitativen Interviews/Gespräche.....	43
5. Projektergebnisse	45
5.1 Ergebnisse der Interviews und Evaluierung	45
5.2 Ergebnisse der Netzwerk- und Bewerbungsaktivitäten	46
5.3 Einordnung der Ergebnisse des HePAS-Projektes in Bezug auf die anderen Studien	47
6. Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Budgets für Arbeit in Hessen.....	50
6.1 Handlungsempfehlungen Kommunikation.....	50
6.2 Handlungsempfehlung Begleitung	51
6.3 Handlungsempfehlung Antragstellung	52
6.4 Handlungsempfehlung Rente	52
7. Schlussbetrachtung	53
8. Anhang	55
8.1 Best Practice- Beispiele	55
8.1.1 Best Practice Beispiel –Lahn-Dill-Kreis	55
8.1.2 Best-Practice Beispiel- Main-Kinzig-Kreis	56
8.2 Handreichung für Werkstattbeschäftigte zum Budget für Arbeit.....	57
8.3 FAQ für Internetseite	59
8.4 Budgetplanung.....	61
8.5 Meilensteinplanung.....	62
8.6 Präsentation Infoveranstaltung Fachkräfte	63
8.7 Zusammenfassung Arbeitsergebnisse Infoveranstaltung Fachkräfte	71
8.8 Präsentation Infoveranstaltung Werkstatträte	73
8.9 Zusammenfassung Arbeitsergebnisse Infoveranstaltung Werkstatträte	80
8.9 Artikelscan IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern	81
9. Quellenverzeichnis	82

Zusammenfassung - Abstract

Das Projekt zur Bewerbung des Budgets für Arbeit (BfA) nach § 61 SGB IX wurde im Rahmen des Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) vom 01.10.2021 bis zum 30.09.2023 durch die Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) in Hessen durchgeführt. Ziele des Projekts waren:

- Die Durchführung von landesweiten Informations- und Bewerbungsveranstaltungen.
- Das Sammeln von Best-Practice-Beispielen zum Budget für Arbeit in Hessen.

Die Evaluation der Rahmenbedingungen, die eine Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit fördern, bzw. diese verhindern – anhand zweier Modellregionen.

Zur Information zum Budget für Arbeit wurden hessenweit die Strukturen der LAG WfbM und auch der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte genutzt, um sowohl Werkstattbeschäftigte als auch Fachkräfte in Werkstätten über dieses Instrument zu informieren. Neben Vorträgen und Diskussionen auf zahlreichen LAG WfbM-Veranstaltungen wurden im Jahr 2023 zusätzlich zwei Informationsveranstaltungen durchgeführt, an denen insgesamt über 100 Personen teilnahmen.

Zur Evaluation der Rahmenbedingungen, die ein Gelingen des Budgets für Arbeit begünstigen oder hemmen, wurden in den Modellregionen Lahn-Dill und Main-Kinzig Interviews mit allen am Prozess beteiligten Akteur|innen (Budgetnehmer|innen, Werkstatträten, Fachkräften für berufliche Integration, Sozialdiensten, Integrationsfachdiensten, Unternehmen) geführt. Dazu wurden zielgruppenspezifische Fragebögen konzipiert und ausgewertet. Insgesamt wurden 38 Einzelinterviews und 57 online-gestützte Befragungen durchgeführt.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Es besteht ein zielgruppenübergreifendes großes Interesse an weiteren Informationen und besseren Informationsmaterialien zum Budget für Arbeit.
- Den Befragten fehlt eine zentrale, kompetente Beratungsstelle zum Budget für Arbeit.
- Die Vernetzung aller am Prozess beteiligten Akteur|innen muss weiter verbessert werden.
- Der Wechsel der Zuständigkeit in der Begleitung von der Werkstatt zum Integrationsfachdienst ist ein hemmender Faktor. Hier sollte den Budgetnehmer|innen die freie Wahl der Begleitung ermöglicht werden.
- Das Antragsverfahren und die administrativen Abläufe können noch optimiert werden.
- Die vom Landeswohlfahrtsverband nach zwei Jahren Budgetlaufzeit durchgeführte Überprüfung der Budgets führt zu Irritationen bei Budgetnehmer|innen und Unternehmen.
- Gerade für Budgetnehmer|innen, die länger in der Werkstatt waren, ist eine rentenrechtliche Beratung unumgänglich. Leider findet diese kaum statt oder wird als unverständlich/wenig hilfreich empfunden. Hier gibt es massives Verbesserungspotenzial bei der Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung.

1. Projektbeschreibung

1.1 Ausgangslage

Mit dem Budget für Arbeit wurde zum 01.01.2018 im Zuge der Einführung des Bundesteilhabegesetzes ein neues Instrument geschaffen, um Menschen mit Behinderung mit Werkstattanspruch den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Die Anzahl der in Hessen beantragten und umgesetzten Budgets nahm bis 2020 langsam aber stetig zu – allerdings wurde schnell klar, dass das neue Instrument sich noch nicht flächendeckend in der Breite etablieren konnte. Deshalb konzipierten das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) und die LAG WfbM Hessen gemeinsam ein Projekt zum Budget für Arbeit in Hessen.

1.2 Projektziele

Hauptziel des Projektes war es, die Bekanntheit des Budgets für Arbeit in Hessen zu steigern und seine Inanspruchnahme zu fördern. Dazu wurde ein dualer Ansatz gewählt, bestehend aus den Elementen Information und Evaluation.

Im Bereich Information sollte zum einen gezielt bestehenden Informationsdefiziten entgegengewirkt werden, unter anderem durch den intensiven Austausch mit den Fach- und Führungskräften der Werkstätten sowie mit Werkstattbeschäftigten und Werkstatträten. Dazu sollten sowohl LAG WfbM-eigene Veranstaltungen, als auch Veranstaltungen von Netzwerkpartner|innen genutzt werden.

Darüber hinaus sollten hessenweite Best-Practice-Beispiele für erfolgreiche BfA gesammelt werden, die zur Bewerbung des Budgets für Arbeit in den Veranstaltungen, wie auch auf der Internetseite der LAG WfbM Hessen dienen sollten.

Andererseits sollte in zwei Modellregionen durch Interviews mit allen am Budget für Arbeit beteiligten Personen erhoben werden, welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen notwendig sind, um erfolgreich ein Budget für Arbeit zu realisieren und welche Hindernisse es dafür gegebenenfalls noch aus dem Weg zu räumen gilt. In den Interviews u. a. mit den Fachkräften für Berufliche Integration (FBI), den Werkstatträten und den Vertreter|innen von Unternehmen sollten der Informationsstand zum Budget für Arbeit und die Praxis bei der Anbahnung von Budgets erhoben werden. Dazu wurden zwei Modellregionen identifiziert, die unterschiedliche strukturelle Voraussetzungen besitzen, um verschiedene Perspektiven zu erhalten.

Aus den Ergebnissen dieser Interviews wurden dann hessenweite Handlungsempfehlungen zum Budget für Arbeit abgeleitet und formuliert. Ziel dieser Handlungsempfehlungen ist es, die notwendigen regionalen Netzwerke zu stärken und so die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Hessen dauerhaft zu steigern.

Darüber hinaus sollte das Projekt und seine Ergebnisse auf bundesweiten Fachveranstaltungen vorgestellt werden und so zum bundesländerübergreifenden Vergleich der Umsetzung des BfA beitragen. Dazu zählte auch der Austausch mit anderen Forschungsprojekten zum Budget für Arbeit, die in ähnlicher Konstellation oder mit ähnlicher Auftragsstellung zeitgleich auf Bundes- oder Landesebene durchgeführt wurden.

Ziel des Abschlussberichts ist der Erkenntnisgewinn von geeigneten Rahmenbedingungen für ein Budget für Arbeit und mögliche Hinweise für dessen zielorientierte Weiterentwicklung und Etablierung in Hessen.

1.3 Projektträger

Projektträger ist die Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Hessen e. V. (LAG WfbM Hessen). Sie ist die landesweite Vertretung der hessischen Träger von Werkstätten und Tagesförderstätten. Derzeit sind 47 Trägerorganisationen Mitglied in der LAG WfbM Hessen. Damit sind 100% aller hessischen Werkstattträger in der LAG WfbM Hessen organisiert. Sie unterstützen zusammen etwa 20.000 Personen (Stand: 01.01.2023), die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in der Lage sind, einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen.

Die LAG WfbM Hessen wirkt als Interessenvertretung der Werkstätten daran mit, die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Werkstätten in Hessen mitzugestalten und gemeinsam mit den in den Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung moderne und individuell zugeschnitten Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben zu entwickeln. Darüber hinaus fördert die LAG WfbM Hessen den Austausch und die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und Fachkräften ihrer Mitglieder|innen, indem sie zahlreiche praxisorientierte Fachveranstaltungen durchführt. Die LAG WfbM Hessen ist Teil des bundesweiten Netzwerkes der Werkstätten und ist über die Mitarbeit in verschiedenen Gremien der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) eng in die politischen Entwicklungen auf Bundesebene eingebunden.

2. Projektdurchführung

2.1 Projektteam und -konzeption

Durchgeführt wurde das Projekt durch ein zweiköpfiges Projektteam bestehend aus einer 2/3-Stelle im Lahn-Dill-Kreis und einer 1/3-Stelle im Main-Kinzig-Kreis. Die Projektsteuerung erfolgte durch die Geschäftsstelle der LAG WfbM. Um die Arbeit in den Modellregionen eng begleiten zu können, war in jeder der Modellregionen ein|e Projektmitarbeiter|in direkt bei einem Werkstattträger angesiedelt. So konnten bereits bestehende Kontakte und Netzwerke genutzt und auf das vorhandene Know-how der Träger zurückgegriffen werden.

Aufgabe des Projektteams war es zunächst, sich intensiv in die rechtlichen und organisatorischen Details zum Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX einzuarbeiten. Dazu wurde unter anderem eine virtuelle Informationsveranstaltung zum Budget für Arbeit der Agentur „53 Grad Nord“ besucht, sowie die Inhalte und Informationen verschiedener Internetplattformen und Informationsmaterialien analysiert.¹

Gleichzeitig begann eine intensive Analyse des Ist-Stands bezüglich existierender Budgets für Arbeit in den Modellregionen. Dazu wurde zunächst die dortige Trägerstruktur analysiert und mit den entsprechenden Akteuren (Werkstätten, Integrationsfachdiensten) erste Netzwerkgespräche geführt.

Dabei fand der Kontakt zu den Werkstattträgern auf unterschiedlichen Ebenen statt. Zunächst wurde mit den entsprechenden Leitungen/Geschäftsführungen die grundsätzlichen Eckpunkte des Projektes besprochen und dargestellt. Im Anschluss fanden Netzwerkgespräche mit den Fachkräften statt, die in den Modellregionen für Anbahnung von Budget für Arbeit zuständig sind. Dabei handelte es sich primär um die Fachkräfte zur beruflichen Integration (FBI).

Im Anschluss an diese Gespräche erfolgten die Konzeption der Interviewphase und die Entwicklung der dafür notwendigen Fragebögen. Parallel dazu fanden weitere Netzwerkgespräche und erste Informationstermine auf LAG WfbM-Veranstaltungen statt. Zudem begann bereits die Akquise von Personen, die bereit waren, an den geplanten Interviews teilzunehmen.

Nach Abschluss der Fragebogen-Erarbeitung schloss sich direkt die Interviewphase an. Diese Phase begann bereits im ersten Projektjahr und reichte bis zur Mitte des zweiten Projektjahres. Dabei wurde versucht, die Interviews nach verschiedenen Zielgruppen geordnet durchzuführen, sodass bereits während der Interviewphase mit der Auswertung einzelner Zielgruppeninterviews begonnen werden konnte. Die Auswertung der Interviews und die Erarbeitung des Abschlussberichts sowie der Handlungsempfehlungen erfolgten dann im letzten Drittel des zweiten Projektjahres.

Darüber hinaus wurden in der zweiten Hälfte des zweiten Projektjahres zwei große, hessenweite Informationstage zum Budget für Arbeit durchgeführt und weitere Veranstaltungen der LAG WfbM, sowie der LAG Werkstattträger besucht.

2.2 Strukturanalyse der Modellregionen

Zentrale Bestandteile der Projektarbeit fanden in zwei hessischen Modellregionen statt. Als Modellregionen wurden zwei Landkreise ausgewählt, in denen bis zum Projektstart sehr unterschiedliche Erfolge bei der Umsetzung des Budgets für Arbeit erzielt wurden:

Ausgewählt wurden die Landkreise Lahn-Dill (zum Zeitpunkt des Projektantrages 3 Budgets für Arbeit) und Main-Kinzig (zum Zeitpunkt des Projektantrages 11 Vermittlungen in ein

¹ Ein Verzeichnis der gesichteten Quellen befindet sich im Anhang

Budget für Arbeit). Die beiden Kreise weisen sehr unterschiedliche Strukturen in Bezug auf die Trägerlandschaft, die Anzahl der agierenden IFDs, die Vernetzung der beteiligten Akteur|innen und der wirtschaftlichen Situation, sowie der damit verbundenen in Frage kommenden Unternehmen auf.

Die Strukturen, die in den beiden Kreisen zu Projektbeginn vorhanden waren, wurden analysiert und werden im Folgenden dargestellt.

2.2.1 Strukturanalyse Lahn-Dill-Kreis

Im Landkreis Lahn-Dill sind insgesamt die folgenden drei Werkstattträger aktiv, die alle über einen FBI verfügen:

- Die Lebenshilfe Dillenburg mit insgesamt fünf Werkstätten für Menschen mit Behinderung in denen 550 Menschen beschäftigt sind und einer FBI-Kraft mit zusätzlich fünf Gruppenleitungen zur Unterstützung.
- Die Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg, ebenfalls mit fünf Werkstätten und 460 Beschäftigten Menschen mit Behinderung. Dort arbeiten zwei FBIs.
- Die Diakonie Lahn-Dill mit 150 Beschäftigten verteilt in zwei Werkstätten für behinderte Menschen und zwei FBIs.

Sowohl die Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg als auch die Diakonie Lahn-Dill haben insgesamt zwei Werkstätten außerhalb des Lahn-Dill-Kreises im Landkreis Limburg-Weilburg.

Darüber hinaus verfügen die Lebenshilfen Dillenburg und Wetzlar-Weilburg über mehrere Außenarbeitsgruppen in kooperierenden Unternehmen.

Zwischen den Werkstattträgern bestand ein loser Austausch, vor allem auf der Leitungsebene und gegebenenfalls in der wirtschaftlichen Tätigkeit (Teilen/Weiterleiten von Aufträgen, die eine der Werkstätten nicht oder nicht alleine bewältigen kann). Eine koordinierte Zusammenarbeit zum Thema Vermittlung in das Budget für Arbeit fand zu Projektbeginn nicht statt.

Im Lahn-Dill-Kreis gibt es zudem zwei Integrationsfachdienste, die sich in unterschiedlicher Trägerschaft befinden (Förderverein für seelische Gesundheit e.V. und Diakonisches Werk an der Dill). Die Kontakte zum IFD fanden unregelmäßig und lediglich anlassbezogen (konkrete Vermittlungsanfragen) statt. Ein regelhafter Austausch bestand nicht.

2.2.2 Budgetsituation im Lahn-Dill-Kreis zu Projektbeginn

Im Lahn-Dill-Kreis existierten zum Zeitpunkt des Projektantrages drei Budgets für Arbeit. Während des Projektzeitraumes erhöhte sich die Zahl an Budgets auf elf. Diese verteilten sich auf die im Landkreis agierenden Träger. Die Tätigkeitsfelder umfassten verschiedene Branchen: Handwerk, Logistik, Gesundheitswesen und Einzel-, bzw. Großhandel.

Die Unternehmen wiesen hierbei zweimal eine Größe von über 100 Angestellten auf. Ansonsten handelte es sich um kleine Unternehmen bis zehn Angestellte und um mittelgroße Firmen bis 50 Mitarbeitende.

Altersstrukturell waren die Budgetnehmer|innen überwiegend zwischen 30-40 Jahre. Bei zwei Personen, die von der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg in ein Arbeitsverhältnis übergangen, handelte es sich um Übergänge im Zeitrahmen von maximal fünf Jahren, ehe sie die Lebenshilfe nach dem Berufsbildungsbereich, einem Praktikum und anschließenden BiB-Platz verließen.

Über die Hälfte der entstandenen Budgets können dem Personenkreis der geistigen Behinderung zugerechnet werden. Vier Menschen haben eine seelische Erkrankung. Der Großteil besitzt keinen Schulabschluss.

Eine Person absolvierte bereits eine Ausbildung zum Bürokaufmann und erwarb zuvor den Realschulabschluss. Ein Budgetnehmer kam als geflüchteter Mensch aus einem anderen Land und diente zuvor lange Zeit beim Militär.

2.2.3 Strukturanalyse Main-Kinzig-Kreis

Im Main-Kinzig-Kreis ist das BMWK der größte Träger der beruflichen Eingliederungshilfe. Im Werkstattbereich waren zu Projektbeginn ca. 1.350 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Neben acht Werkstätten, fünf Inklusionsfirmen sowie zwei Tochterunternehmen verfügt das Unternehmen auch über einen Fachbereich Berufliche Integration und einen Integrationsfachdienst. Dieser Integrationsfachdienst des BMWK begleitet jedoch keine Budgetnehmer|innen, die innerhalb des Main-Kinzig-Kreises vom BMWK in andere Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Diese Personen werden durch andere Integrationsfachdienste begleitet. Neben dem IFD des BMWK gibt es noch einen weiteren Integrationsfachdienst im Main-Kinzig-Kreis.

Die Besonderheit des Fachbereiches Berufliche Integration im BMWK besteht darin, dass dieser sich in die Integrationsbegleitung und das Integrationsmanagement aufteilt. Während der Schwerpunkt der Integrationsbegleitung die Begleitung der Personen aus der WfbM bei Praktika und Betriebsintegrierter Beschäftigung (BiB) ist, kümmert sich das Integrationsmanagement vor allem um die Beratung und die Umsetzungen bei Vertragsänderungen (BiB-Vertrag, Budget für Arbeit, Rückkehr in die WfbM) sowie die Arbeit in Gremien und mit den Leistungsträgern.

Durch die gemeinsame Trägerschaft gibt es eine enge Verzahnung der einzelnen Angebote im BMWK. So gibt es ein gemeinsames Koordinationstreffen zwischen dem BBB, FBI, IFD und DIAAM um sich gemeinsam über potenzielle Praktikumsstellen mit den interessierten Personen abzustimmen. Dies hat zum Ziel offene Stellen zeitnah zu besetzen und Praktikumswünsche zu bedienen, aber auch Unternehmen gegenüber abgestimmt aufzutreten um beispielsweise Doppelanfragen zu vermeiden.

Des Weiteren gibt es Schnittstellentreffen zwischen den Inklusionsunternehmen und den dazugehörigen Außenarbeitsgruppen mit dem Ziel, die Entwicklung der Personen aus der WfbM im Auge zu behalten und durch entsprechende Schulungen und Praktika Übergänge zu ermöglichen.

Dies wird unterstützt durch die interne Bildungskoordination, die Qualifizierungsangebote für Werkstattbeschäftigte konzipiert und durchführt, welche sich an den Bedarfen und Interessensbereichen orientieren.

Des Weiteren besteht ein halbjährliches Treffen gemeinsam mit den Kostenträgern (LWV, DRV, Bundesagentur für Arbeit und dem Jugendamt) und dem BMWK. Dieses Treffen hat das Ziel sich gegenseitig über Neuigkeiten der einzelnen Bereiche auszutauschen und arbeitsrelevante Veränderungen im Blick zu behalten.

Auch zu regionalen Unternehmen besteht ein enges Netzwerk. So werden Angebote, wie FBI, IFD oder auch die EAA auf verschiedenen Veranstaltungen vorgestellt um dort in den Austausch zu gehen. Dafür werden beispielsweise Informationsfilme erstellt.

2.2.4 Budgetsituation im Main-Kinzig-Kreis zu Projektbeginn

Im Main-Kinzig-Kreis gab es zum Zeitpunkt des Projektantrages elf Budgets für Arbeit, die durch das Behinderten-Werk Main-Kinzig (BMWK) angebahnt/organisiert wurden. Diese Zahl konnte bis August 2023 auf 22 Budgets für Arbeit erhöht werden. Hiervon wechselten 17 Personen in ein Inklusionsunternehmen. Die weiteren fünf Budgets verteilen sich auf die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen (zwei Budgets), Industrie (ein Budget) und Bauhandwerk (zwei Budgets).

Bei den Unternehmen, in denen die sich die Budgetplätze befinden, handelt es sich überwiegend um kleine und mittelständige Unternehmen. Eines hat weniger als 20 Angestellte (kein Inklusionsunternehmen), 16 haben 20-49 Angestellte (davon zwölf Übergänge in Inklusionsunternehmen) und ein Unternehmen hat 100-499 Angestellte (und ist ein Inklusionsunternehmen).

50 % der Budgetnehmer|innen stammen aus der Gruppe der Menschen mit überwiegend seelischen Erkrankungen, 50% aus dem Bereich der primären geistigen Beeinträchtigung.

Interessant ist die Betrachtung in Bezug auf den Zeitpunkt des Wechsels in ein Budget für Arbeit: Sechs der 22 Personen wechselten direkt nach dem Berufsbildungsbereich (BBB) bzw. im ersten Jahr nach Ende des BBB. Acht Personen waren zum Zeitpunkt des Übergangs jünger als 30 Jahre, je sechs Personen zwischen 30 und 40 Jahren und zwischen 40 und 50 Jahren und drei Personen zwischen 50 und 60 Jahren.

Die Personen aus dem Bereich „geistige Beeinträchtigung“ waren allerdings bis auf eine Ausnahme alle unter 40 Jahre alt. Diese eine Person absolvierte erst mit über 50 Jahren den Berufsbildungsbereich und wechselte anschließend in ein Budget für Arbeit.

13 Budgetnehmer|innen haben keinen Schulabschluss, sechs hatten bereits eine Lehre absolviert und eine Person verfügt über einen Fachhochschulabschluss.

2.3 Analyse der Materialien

Zu Projektbeginn führten die Projektmitarbeiter|innen zunächst eine Sammlung und Analyse der vorhandenen Informationsmaterialien zum Budget für Arbeit durch. Im Zuge dessen wurde festgestellt, dass die beiden Flyer des LWV Hessen mitunter die einzigen Materialien sind, um Menschen aus der WfbM und Unternehmen über das Budget für Arbeit zu informieren. Ansonsten konnten keine zielgruppenspezifischen Informationen identifiziert werden. Zu finden waren zudem Kurzbeschreibungen, Gesetzestexte sowie Informationen aus anderen Bundesländern mit abweichenden Rahmenbedingungen.

Um herauszufinden, ob die vorliegenden Informationen für die am Prozess beteiligten Personen ausreichend sind, wurde im Fragebogen die Praxisrelevanz und die Zugänglichkeit der vorliegenden Information berücksichtigt. Die Ergebnisse werden im Verlauf des Berichtes unter 4.2 dargestellt.

Des Weiteren wurde das Thema Informationsmaterial auf den unterschiedlichen Tagungen und Veranstaltungen thematisiert und um Rückmeldung gebeten.

2.4 Budgetplanung

Die Budgetplanung wurde im Vorfeld abgestimmt und war Grundlage des Projektantrages. Die Übersicht der Budgetplanung findet sich im Anhang des Abschlussberichtes unter Punkt 8.4.

3. Netzwerk- und Informationsarbeit

3.1 Netzwerk- und Informationsarbeit in den Modellregionen

Erstes Ziel des Projekts war es, die Informations- und Beratungskompetenz zum Budget für Arbeit in den zwei Modellregionen umfassend auf- und auszubauen. Mithilfe dieser Beratungskompetenz sollten sowohl Werkstattbeschäftigte als auch interessierte Unternehmen bei ihren Überlegungen zur Realisierung des Budgets für Arbeit unterstützt werden. Dazu wurde direkt zum Projektstart im Oktober 2021 Kontakt zu den potenziellen Netzwerkpartner|innen in den jeweiligen Modellregionen hergestellt.

3.1.1 Netzwerkarbeit im Lahn-Dill-Kreis

Bis zum Projektbeginn fand auf der Ebene der FBIs im Lahn-Dill-Kreis kaum Austausch und Vernetzung in der täglichen Arbeit statt. Dazu gab es bei zwei dieser Träger in den vergangenen Jahren personelle Wechsel, sodass die Neuintiierung eines landkreisweiten Netzwerkes der FBIs der sinnvolle Ausgangspunkt für die weiteren Netzwerkaktivitäten war. Dazu wurde zunächst ein Treffen auf Leitungsebene der drei Träger initiiert, um die grundsätzliche Bereitschaft zu einer nachhaltigen Vernetzung zu etablieren. Im Anschluss gab es mehrere Austauschtreffen, auf denen sich die FBIs kennenlernen und vernetzen konnten.

Darüber hinaus agieren in der Modellregion Lahn-Dill zwei Integrationsfachdienste. Zu beiden stellte das Projektteam Kontakte her und vereinbarte ein erstes Auftakt- und Informationstreffen, in dem das Projekt mit seinen Zielen vorgestellt wurde. Gleichzeitig fand ein erster Austausch mit den Mitarbeitenden der IFDs bezüglich ihrer Kenntnisse und Erfahrungen zum Budget für Arbeit statt. Die IFD-Mitarbeitenden zeigten großes Interesse am Thema und an einer Kooperation im Kontext des Projektes. Sie erklärten sich bereit, für den weiteren Austausch sowie gemeinsame Veranstaltungen zur Verfügung zu stehen.

So konnten relativ schnell zwei Netzwerke etabliert werden, die in dieser Form vorher nicht existierten: Ein Netzwerk der FBIs der Werkstattträger im Landkreis, mit dem Ziel des regelmäßigen Erfahrungsaustauschs und eine Vernetzung von IFDs und Werkstattträgern, die bisher in dieser Form keine gelebte Realität war.

Durch die beiden Netzwerke konnten schnell erste Kontakte zu Budgetnehmer|innen und den dazugehörigen Unternehmen hergestellt werden, die von wesentlicher Bedeutung für den weiteren Projektverlauf und besonders für die anstehenden Befragungen waren.

3.1.2 Netzwerkarbeit im Main-Kinzig-Kreis

Aufgrund der Trägerstruktur im Main-Kinzig-Kreis (nur ein Werkstattträger) existiert bereits eine enge Verzahnung des Berufsbildungsbereichs, der Werkstätten und der Inklusionsunternehmen. Da beide Angebote auf den zentral organisierten Fachbereich Berufliche Integration zugreifen können, gestaltet sich hier kein Schnittstellenproblem.

Im Dezember 2022 fand ein gemeinsames Gespräch zwischen der EAA des Main-Kinzig-Kreises statt. In diesem Rahmen wurden das Projekt und das Budget für Arbeit vorgestellt und gemeinsame Schnittstellen besprochen.

Ein Netzwerkgespräch mit dem zweiten, im Main-Kinzig-Kreis aktiven Integrationsfachdienst wurde initiiert, um auch hier die Vernetzung zu intensivieren und Kenntnisse über Aktivitäten in der Begleitung des Budgets für Arbeit zu erlangen. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich zu Beginn eher schwierig, unter anderem auch, da bei der ersten Kontaktaufnahme noch keine Erfahrung mit dem Budget für Arbeit bestand. Zu einem späteren Zeitpunkt im Projektverlauf fand ein gemeinsames Gespräch im Rahmen des Interviews statt. Mittlerweile gibt es dort ein Budget für Arbeit, sodass dann auch entsprechende Einschätzungen getroffen werden konnten.

Auch der IFD Offenbach begleitet in spezifischen Fällen Budgetnehmer|innen aus dem Main-Kinzig- Kreis. Eine Zusammenarbeit ist nicht zustande gekommen.

Des Weiteren wurden Kontakte zur IHK und zur Kreishandwerkerschaft geknüpft. Dies wird im Punkt 3.2.4 beschrieben.

3.2 Überregionale Netzwerk- und Informationsarbeit

3.2.1 Netzwerk der FBIs

Über die LAG WfbM Hessen hat sich in den vergangenen Jahren ein enges Netzwerk der Fachkräfte der beruflichen Integration (FBI) etabliert. Im Zuge dieses Netzwerkes findet ein regelmäßiger Austausch zur Betriebsintegrierten Beschäftigung statt. Auch das Budget für Arbeit ist in diesem Kreis regelmäßig Thema.

Dieses hessenweite Netzwerk untergliedert sich in die zwei Untergruppen „Nord“ und „Süd“, die sich selbstorganisiert zu regelmäßigen Austauschrunden treffen.

Zu beiden Untergruppen wurde Kontakt aufgenommen, um sich intensiv mit Personen auszutauschen, die bereits Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit gemacht haben. Die FBIs wurden zum einen über die Inhalte und Ziele des Projektes informiert. Im ersten Projektjahr fanden zwei virtuelle Austauschrunden mit den Sprecherinnen der Nord- und Südkreise der FBIs statt. Hier wurden die weiteren Projektschritte vorgestellt und die ersten Entwürfe für den Interviewleitfaden diskutiert. Das Feedback der FBI-Sprecherinnen wurde in die Erarbeitung des Interviewleitfadens eingearbeitet. Zudem informierten die Sprecherinnen über ihren derzeitigen Kenntnisstand zum Budget für Arbeit und beschrieben die Rolle, die das Budget für Arbeit in ihrer Arbeit bisher einnahm. Die Sprecherinnen vermittelten bereits Personen in das Budget für Arbeit. Im Austausch zeigte sich, dass der Kenntnisstand und die Einschätzungen bzgl. des Budgets für Arbeit divergierten. Dies machte sich überwiegend im Kontext der Frage bemerkbar, wann die Begleitung seitens der WfbM endet und der IFD potenziell übernimmt. Zudem wurde das Budget für Arbeit seitens der Sprecherinnen im gesellschaftlichen Kontext diskutiert.

Darüber hinaus nahm das Projektteam im ersten Projektjahr auch an einem Präsenztreffen des FBI-Nordkreises teil, stellte das Projekt vor und tauschte sich mit den FBI-Kräften über deren Erfahrungen zum Budget für Arbeit aus. Im Rahmen einer online-gestützten Kurzbefragung (vgl. Punkt 4.2.6) wurde die Einschätzungen der FBIs abgefragt.²

3.2.2 Veranstaltungen der LAG WfbM Hessen

Das HePAS-Projekt Budget für Arbeit wurde auf den verschiedenen Veranstaltungen der LAG WfbM beworben und es wurde über die Inhalte informiert. Den Auftakt machte im November 2021 die digitale Tagung der Fachkräfte der beruflichen Integration. Dort wurde den FBI das Projekt vorgestellt. Dabei wurde vor allem für die Unterstützung der FBI bei der Projektarbeit geworben. Zudem wurde angekündigt, dass einige der FBI (in den Modellregionen) für die geplanten Interviews angesprochen werden.

Corona-bedingt entfielen im Herbst/Winter 2021 einige Veranstaltungen, sodass erst ab dem Frühjahr 2022 wieder Präsenzveranstaltungen stattfanden, auf denen das Projektteam aktiv werden konnte.

Auf der Tagung der Werkstattleitungen 2022 wurde über das Budget für Arbeit und das Projekt informiert. Die Rückmeldungen machten deutlich, dass sich die Werkstattleitungen in nur sehr geringem Umfang mit dem Budget für Arbeit beschäftigt haben, da es bisher in ihrer Praxis kaum vorkam. Die grundlegenden Voraussetzungen und Regelungen waren aber

² Im Südkreis fand aufgrund personeller Wechsel der Sprecherinnen bis zum Frühjahr 2023 kein Präsenztreffen statt, sodass eine analoge Erhebung der Daten dort nicht erfolgen konnte

bekannt. Die Durchführung des Projektes wurde begrüßt, vor allem in Bezug auf die Interviews zu den hemmenden und förderlichen Faktoren. Es wurde zugesagt, die Gespräche zu unterstützen. Gleichzeitig wurde aber der Wunsch geäußert, noch mehr und intensiver über das Budget für Arbeit informiert zu werden. Hier versprachen sich die Werkstattleitungen einen positiven Effekt durch den Kompetenz- und Wissensaufbau, der durch das Projekt bei der LAG WfbM entstehen kann.

Auch auf der Fachtagung der Vertrauenspersonen der Frauenbeauftragten 2022 wurde über das Projekt informiert und die Grundzüge des Budgets für Arbeit erläutert. Hier wurde allerdings schnell klar, dass das Budget für Arbeit kein Thema ist, mit dem sich die Frauenbeauftragten bisher beschäftigt haben und das sie als für sich relevant ansehen. Grundsätzlich wurde infrage gestellt, ob Frauenbeauftragte oder Werkstattträte in der Lage sein müssen, über das Budget für Arbeit informieren zu können. Diese Verantwortung sahen die Vertrauenspersonen eher bei den FBI, den Sozialdiensten, den Werkstattleitungen und den IFD.

Eine weitere Veranstaltung, auf der das Budget für Arbeit thematisiert wurde, war die Tagung des Arbeitskreises Werkstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Gerade für diesen Personenkreis ist das Budget für Arbeit ein interessantes Instrument. In diesem Kreis herrschte großes Interesse, aber auch großer Informationsbedarf am Budget für Arbeit. Obwohl viele Teilnehmende berichteten, bereits Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit gemacht zu haben, äußerten fast alle, dass sie in ihrer Selbsteinschätzung längst nicht alle Details des Budgets für Arbeit parat hätten. Außerdem wurde ausführlich über die Rententhematik diskutiert. Es wurde berichtet, dass es extrem schwierig sei, einen Termin zur Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung zu bekommen, bzw. dass die dort stattfindende Beratung für die Werkstattbeschäftigten in der Regel unverständlich oder wenig hilfreich sei. Ohne Sicherheit bezüglich der Rentensituation würden aber viele am Budget interessierte Menschen sich im Zweifelsfall dagegen entscheiden. Die Teilnehmenden erhofften sich durch die Interviews Klarheit darüber, ob es sich bei dieser Wahrnehmung um eine gefühlte oder um eine belegbare handelt.

Auf der Träger-/Leitungen-Tagung 2022 wurde für das Budget für Arbeit geworben und über den aktuellen Projektstand informiert. Die anwesenden Geschäftsführungen und Vorstände der hessischen Werkstattträger wurden aufgefordert, ihre Fachkräfte gegebenenfalls noch einmal ausführlich in Bezug auf das Budget für Arbeit zu informieren oder schulen zu lassen.

Der 2021 entfallene Austausch mit den Sozialdiensten fand dann letztendlich Ende 2022 statt. Im Rahmen des Arbeitskreises der Sozialdienste in Südhessen wurde auf einer virtuellen Veranstaltung am 04.10.2022 das Projekt vorgestellt. Im Austausch wurde deutlich, dass das Budget für Arbeit nicht als ein primäres Thema der Sozialen Dienste gesehen wird. Die Grundzüge des Budgets für Arbeit waren nur teilweise bekannt. Es wurde überwiegend auf die FBI als Ansprechpartner|innen verwiesen. Auf der im Dezember 2022 folgenden, hessenweiten Tagung der Sozialdienste wurde diese Einschätzung bestätigt. Im Rahmen der Diskussion über das Budget für Arbeit war die überwiegende Zahl der Sozialdienste der Meinung, dass sie in der Frage, ob ein Budget für Arbeit zustande kommt oder gelingt nur eine nachrangige Rolle spielen. Auch auf dieser Veranstaltung wurde eine online-gestützte Befragung durchgeführt, auf deren Ergebnisse unter 4.3 eingegangen wird.

Auf der Träger-/Leitungen-Tagung 2023 wurden dann die ersten Projektergebnisse der Interviews vorgestellt und mit den anwesenden Geschäftsführungen und Vorständen sowie mit dem HMSI und dem LWV diskutiert. Besonders thematisiert wurde hier noch einmal die Notwendigkeit der engen Vernetzung aller am Prozess beteiligter Akteur|innen.

3.2.3 Zusammenarbeit mit der LAG WR

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte Hessen (LAG WR) war ein wichtiger Partner im Rahmen dieses Projektes. So sollte der intensive Austausch mit der LAG WR dazu

beitragen, die Perspektive der Werkstattbeschäftigten zum Budget für Arbeit in das Projekt einfließen zu lassen. Außerdem sollte mithilfe der LAG WR die Information der Werkstatträte und damit der Werkstattbeschäftigten nachhaltig verbessert werden.

Zu diesem Zweck fand Anfang 2022 ein erstes Netzwerkgespräch zum Budget für Arbeit im Rahmen der Vorstandsklausur der LAG WR statt. Im Rahmen dieses Termins informierte die LAG WfbM den neu gewählten Vorstand der LAG WR über Projekthalt und -ziele. Es wurde vereinbart, im Rahmen des dreitägigen Fachtages der Werkstatträte Ende November 2022 ausführlich über das Thema Budget für Arbeit zu informieren und darüber zu diskutieren. Das Projektteam nutzte die Gelegenheit, vor über 40 Werkstatträten das Budget für Arbeit vorzustellen und zahlreiche Fragen zum Ablauf, Anspruch und Zustandekommen zu beantworten. Zudem wurde intensiv über die Frage diskutiert, ob es überhaupt die Aufgabe der Werkstatträte ist, sich detailliert zum Budget für Arbeit zu informieren und zu diesem Thema auskunftsfähig zu sein. Dies wurde von den Werkstatträten deutlich bejaht. Es wurde ganz klar der Wunsch formuliert, hier als Werkstattrat in der Lage zu sein, gegenüber den anderen Werkstattbeschäftigten erklären zu können, was das Budget für Arbeit ist.

Als Konsequenz sowohl aus dem Vortrag auf dem Fachtag der LAG WR als auch aus den Rückmeldungen der FBIs und der Werkstattverantwortlichen beschloss das Projektteam, dem Informationsauftrag entsprechend zwei zusätzliche Informationstage zum Budget für Arbeit durchzuführen – einen für Fachkräfte aus Werkstätten und einen für Werkstatträte.

3.2.3.1 Informationstag für Fachkräfte

Um die Bekanntheit des Budgets für Arbeit bei den Fachkräften der Werkstätten weiter zu steigern, wurde am 9. März 2023 eine Informationsveranstaltung zum Budget für Arbeit in Marburg durchgeführt. Diese Veranstaltung richtete sich explizit an Fachkräfte, die bisher keine oder nur wenig Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit gemacht hatten – und eben nicht an die FBI. Bei den FBI wurde davon ausgegangen, dass die Kenntnisse zum Budget für Arbeit zum „Handwerkskasten“ gehören und bereits bekannt sind. Ziel der Informationsveranstaltung war es vielmehr, das Wissen über das Budget bei allen anderen am Prozess beteiligten Personen (Sozialdienste, Gruppenleitungen, Werkstattleitungen) zu erhöhen und so ein Bewusstsein für diese Teilhabeoption zu schaffen, bzw. zu verbessern.

An dieser Veranstaltung nahmen insgesamt 32 Personen teil, die die gesamte Bandbreite der Tätigkeiten in Werkstätten abdeckten – von der Bereichs- und Werkstattleitung über die Gruppenfachkraft und den Sozialdienst. Auch einige FBI, die erst seit kurzem in dieser Funktion tätig waren, nutzten die Veranstaltung, um sich zum Budget für Arbeit zu informieren.

Das Konzept der Veranstaltung wurde in Abstimmung mit der LAG WR Hessen erarbeitet, um auch die Perspektive der Beschäftigten und ihre Motivation, sich für ein Budget zu entscheiden, zu berücksichtigen.

Entsprechend nahmen auch Robert Freund (Vorsitzender LAG WR) und Frank Reinbold (stellv. Vorsitzender LAG WR) an der Tagung teil und berichteten von ihren Erfahrungen mit dem Budget. Danach diskutierten sie mit den Teilnehmenden über die Wahrnehmungen und die Umsetzung des Budgets für Arbeit.

Die Veranstaltung gliederte sich in vier Elemente:

1. Einer grundsätzlichen Information über das Budget für Arbeit und die rechtlichen Regelungen sowie der beispielhaften Darstellung des Prozesses der Inanspruchnahme – vom ersten Interesse bis zum Budget für Arbeit-Platz in einem Unternehmen.
2. Der Diskussion und dem Austausch mit der LAG WR
3. Einer kurzen Vorstellung des HePAS-Projektes und seiner Ziele

4. Der Diskussion von vier Fragestellungen in Arbeitsgruppen. Die Fragestellungen lauteten:
 - a. Wie gelingt es in Ihrem Unternehmen, Menschen mit einer Beeinträchtigung gut auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten?
 - b. Wie kann man das Budget für Arbeit in Werkstätten bekannter machen?
 - c. Welchen Stellenwert haben „Übergänge aus der WfbM“ in Ihrer Arbeit? Wie könnte dies fokussiert werden?
 - d. Wo sehen Sie Hürden bei der Vermittlung aus der Werkstatt heraus?

Für Punkt 1 wurde eine Präsentation vorgestellt, die sich im Anhang unter 8.6 findet. Anhand dieser wurden viele Fragen aus der Praxis diskutiert. Es zeigte sich, dass die meisten Teilnehmenden zwar grundsätzlich das Instrument kannten, es bisher aber in ihren Trägern noch nicht zur Anwendung kam, bzw. die erste Anfrage nach einem Budget für Arbeit erfolgt war. Insofern konzentrierten sich die Fragen vor allem auf die Punkte „Rentenansprüche/Rentenberatung“, „Begleitung im Budget“, „Schnittstelle zum IFD“ und „Rückkehrrecht“. Dabei formulierten die Teilnehmenden, dass sie vor allem die Punkte „Begleitung“ und „Rente“ als mögliche Knackpunkte identifizierten, die ein Zustandekommen eines Budgets für Arbeit verhindern könnten.

Die Arbeitsgruppen brachten zu den einzelnen Fragen folgende Ergebnisse (aggregiert):

- Der Weg über Praktika und die BiBs bereitet gut auf Übergänge vor
- Die Vernetzung mit Unternehmen vor Ort muss funktionieren
- Es braucht mehr Informationen für Werkstattbeschäftigte zum Budget für Arbeit. Das Budget ist vielen Beschäftigten noch gar nicht ausreichend bekannt
- Es braucht mehr/besseres Informationsmaterial (zielgruppengerecht)
- Die Abstimmung zwischen Werkstätten, Wohnformen, Beschäftigten, Angehörigen, Leistungsträgern muss verbessert werden
- Herausforderungen/Hindernisse sind: Leistungsdruck, Mobilität/Erreichbarkeit mit ÖPNV, Vorbehalte bei Arbeitgebern, wenige Arbeitsangebote für einfache Tätigkeiten, Begleitung durch WfbM nicht möglich.

Die detaillierte Auswertung der Arbeitsgruppen finden sich im Anhang unter 8.7.

3.2.3.2 Informationstag für Werkstattträte

Um die Bekanntheit des Budgets für Arbeit bei den Werkstattträten zu verbessern, wurde in Abstimmung mit der LAG WR der Informationstag für Werkstattträte konzipiert und am 13.07.2023 durchgeführt. Diese Veranstaltung richtete sich explizit an hessische Werkstattträte. Es nahmen 65 Personen an der Tagung teil, darunter auch wieder Robert Freund (Vorsitzender LAG WR) und Frank Reinbold (stellv. Vorsitzender LAG WR).

Die Veranstaltung gliederte sich in vier Elemente:

1. Eine grundsätzliche Information über das Budget für Arbeit und die rechtlichen Regelungen sowie einer beispielhaften Darstellung des Prozesses der Inanspruchnahme – vom ersten Interesse bis zum Budget für Arbeit-Platz in einem Unternehmen (Anhang 8.8)
2. Die Vorstellung eines Best-Practice-Beispiels eines Budgets für Arbeit und die Diskussion mit der Budgetnehmerin.
3. Eine kurze Vorstellung des HePAS-Projektes und seiner Ziele
4. Die Diskussion von zwei Fragen in Arbeitsgruppen. Die Fragen lauteten:
 - a. Welche Rolle habe ich als Werkstattträt/Werkstattträtin in Bezug auf das Budget für Arbeit?
 - b. Was sind wichtige Punkte, die ich als Werkstattträt/Werkstattträtin wissen sollte?

Die Präsentation des ersten Informationstages wurde in Kooperation mit der LAG WR überarbeitet und in Leichte Sprache übersetzt. Sie diente als Grundlage für eine sehr lebhaft Diskussionsrunde, in der die Teilnehmenden viele konkrete Fragen zu den Themen „Rückkehrrecht“, „Begleitung“ und „Rente“ stellten.

Anschließend berichtete eine Budgetnehmerin darüber, warum sie sich für das Budget entschieden hat, wie der Weg dorthin war und welche Erfahrungen sie gemacht hat. Die Teilnehmenden nutzten die Runde, um auch hier noch einmal viele Fragen zu stellen.

Die Arbeitsgruppen brachten zu den einzelnen Fragen folgende Ergebnisse (aggregiert):

- Werkstatträte sollten ein grundsätzliches Verständnis aller Teilhabemöglichkeiten haben, auch zum Budget für Arbeit.
- Werkstatträte sollten grundsätzliche Infos zu den Themen Rückkehrrecht, Ablauf, Lohnkostenzuschuss, Begleitung haben.
- Die Detailberatung zum Budget für Arbeit erfolgt durch die Fachkräfte der WfbM (z.B. FBIs). Die Werkstatträte müssen aber wissen, wer Ansprechpartner|in für das Thema ist.
- Werkstatträte können Multiplikatoren für das Thema sein
- Die Werkstatträte wünschen sich regelmäßige Informationen/(Nach-)Schulungen zum Budget für Arbeit, um ihr Wissen immer wieder auf dem neusten Stand zu haben.

Die detaillierte Auswertung der Arbeitsgruppen finden sich im Anhang unter 8.9.

3.2.4 Netzwerk Wirtschaft

Neben der Information von möglichen Budgetnehmer|innen war vor allem auch der Aspekt von interessierten Arbeitgeber|innen wichtig, die bereit wären, ein Budget für Arbeit zu realisieren. Um hier auf der Arbeitgebendenseite Anknüpfungspunkte zu finden und Unternehmen über die Möglichkeiten des Budgets für Arbeit zu informieren, bilden die regionalen Vertretungen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern zentrale Ansprechpersonen. Deswegen wurde in beiden Modellregionen der Kontakt zu den regionalen Wirtschaftsverbänden gesucht. Sowohl mit den jeweiligen Industrie- und Handelskammern als auch mit der Handwerkskammer Wiesbaden, die für die Landkreise Lahn-Dill und Main-Kinzig zuständig ist und über eine Außenstelle in Wetzlar verfügt, wurden Gesprächstermine durchgeführt, um auszuloten, ob und in welcher Form die Kammermitglieder im Rahmen des Projektes über das Budget für Arbeit informiert werden könnten.

Im Rahmen eines Austauschs zwischen den Projektverantwortlichen und dem zuständigen Fachberater für Inklusion der Handwerkskammer Wiesbaden sagte dieser zu, das Projekt auf Veranstaltungen der Handwerkskammer zu kommunizieren, sodass die Projektmitarbeiter|innen das Budget für Arbeit als Gastredner|innen bewerben können. Leider folgte – trotz wiederholter Nachfrage – bis zum Projektende keine konkrete Einladung zu einer Veranstaltung der Handwerkskammer.

Im Rahmen eines Gesprächs mit den Kolleg|innen der Kreishandwerkerschaft im Main-Kinzig-Kreis wurde die Möglichkeit diskutiert, Informationen zum Budget für Arbeit in Form eines Fachartikels oder eines Vortrages auf einer Veranstaltung zu geben. Die HWK-Vertreter|innen hielten ein solches Vorgehen allerdings für wenig erfolgsversprechend. Ihrer Erfahrung nach sind diese Informationskanäle gerade für kleine und mittelständige Unternehmen (KMU) wenig interessant. Die Entscheider|innen in diesen Unternehmen würden sich in der Regel viel mehr auf Erfahrungsberichte von Kolleg|innen/anderen Unternehmen verlassen, als auf Artikel oder Vorträge. Insofern sei die „Mund-zu-Mund-Propaganda“ tatsächlich das wichtigste Mittel, um das Thema zu den KMU zu tragen. Hier sagten die HWK-Vertreter ihre Unterstützung zu, das Budget für Arbeit in ihren Terminen

und Gesprächen zu thematisieren und als Option zu präsentieren. Im Austausch wurde deutlich, dass aktuell das Thema „Arbeitskräftemangel“ im Bereich des Handwerks dominierend sei. Vor allem das Thema Anwesenheit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sind Voraussetzungen, die wichtig seien und aktuell sehr geschätzt würden.

Die Kontaktaufnahme zu den IHK gestaltete sich schwieriger. In beiden Modellregionen gab es zunächst den Versuch, über die bestehenden Trägerkontakte mit den IHK ins Gespräch zu kommen. Im Main-Kinzig-Kreis gelang es so, in der Fachzeitschrift „Hanau-Kinzigtal“ der dort ansässigen IHK einen Artikel über das Projekt mit Informationen zum Budget für Arbeit zu veröffentlichen.³ Zudem wurde die Anfrage gestellt, das Budget für Arbeit gemeinsam mit dem Projekt auf einer IKH- Veranstaltung vorzustellen. Dies war im Planungszeitraum nicht möglich. Allerdings wurde trägerintern besprochen, dass das Thema Budget für Arbeit bei der Vorstellung der EAA auf einem Unternehmer|innenfrühstück im September 2023 mit platziert wird.

Im Lahn-Dill-Kreis gab es mehrere persönliche und telefonische Kontakte. Daraus entstand aber bisher leider keine intensivere Zusammenarbeit. Im Herbst 2022 erfolgte noch einmal der Versuch einer Kontaktaufnahme von Seiten des Projektteams, der aber ebenfalls nicht erfolgreich war.

Parallel dazu erfolgte auch der Versuch, überregional mit den IHKs in Kontakt zu kommen. In einer Blitzumfrage wurden mehrere hessische IHKs kontaktiert und gebeten, eine kurze Rückmeldung zu geben, ob sie das Budget für Arbeit kennen, bewerben oder mehr darüber erfahren möchten, um ihre Mitglieder informieren zu können. Als Ansprechperson stand die Geschäftsstelle der LAG WfbM Hessen zur Verfügung. Leider gab es von keiner IHK bzw. einem Mitglied eine entsprechende Rückmeldung.

Das Projekt und die Teilhabeleistung wurden zudem bei einem großen mittelhessischen Volksfest im Juli im Rahmen eines Messestands der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg präsentiert.

3.2.5 Austausch mit den EAA

Auch wenn die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber|innen (EAA) zum Zeitpunkt der Projektkonzeption noch gar nicht am Start waren und deshalb im Projektantrag auch nicht vorkamen, wurde doch in beiden Modellregionen im Laufe des Projektes auch mit den EAAs Kontakt aufgenommen.

Im Lahn-Dill-Kreis war es relativ schnell möglich, die Mitarbeiterin der EAA in das entstehende Netzwerk von Werkstätten und IFD mit zu integrieren, da diese aufgrund ihrer beruflichen Laufbahn bereits über ein umfangreiches Wissen zu Werkstätten verfügt. Auch im Main-Kinzig-Kreis war die Integration der EAAs in das existierende Netzwerk einfach, da der Träger der EAA der vom BMWK betriebene Integrationsfachdienst ist. So konnte auf kurzen (Kommunikations-)Wegen eine gute Netzwerkarbeit etabliert werden.

Aus den Rückmeldungen der beiden Informationstage und den Gesprächen auf den LAG WfbM-Veranstaltungen wurde aber klar, dass in vielen hessischen Gebietskörperschaften der Kontakt zu den EAAs leider noch nicht so gut etabliert ist wie in den Modellregionen. Zudem wurde berichtet, dass dort, wo es bereits Kontakte gab, die Kenntnisse der EAA-Mitarbeitenden zum Budget für Arbeit noch ausbaufähig seien.

Deshalb fand im August 2023 – unterstützt durch das HMSI – ein Austauschgespräch mit Daniel Hauschild (BWHW), dem zuständigen Projektleiter für die EAA in Hessen statt, um über gemeinsame Schnittstellen und Fortbildungsmöglichkeiten im Rahmen der regulären Schulungstermine zu sprechen.

³ Siehe Artikelscan im Anhang

In diesem Austausch berichtete Herr Hauschild, dass das BWHW regelmäßige Schulungs- und Austauschtermine für die Mitarbeitenden aller hessischer EAAs organisiert. In diesem Rahmen besteht die Möglichkeit, das Thema Budget für Arbeit vorzustellen und in einen gemeinsamen Austausch zu gehen. Dies kann voraussichtlich im ersten Halbjahr 2024 erfolgen. Auch wenn dieser Termin bereits deutlich nach Ende des Projektes liegt, hat die LAG WfbM zugesagt, diese Möglichkeit zur Information und Vernetzung wahrnehmen zu wollen.

Zudem wurde die Schnittstelle zwischen EAA und FBI thematisiert. Eine Verknüpfung der beiden Stellen könnte ebenfalls eine Möglichkeit sein, um Arbeitgebenden den Zugang zu Personen aus der WfbM zu erleichtern bzw. auch den Werkstätten Impulse zu geben, was aus Arbeitgebendenseite wichtige Themen sind, um die begleiteten Personen besser darauf vorzubereiten. Ziel dieses Netzwerkes sollte sein, dass beide Stellen vom Wissen untereinander profitieren und diese an die eigenen vorhandenen Schnittstellen weitergeben können.

3.2.6 Austausch mit anderen Forschungsprojekten

Neben dem HePAS-Projekt der LAG WfbM Hessen gibt es derzeit noch einige andere Forschungsprojekte und -vorhaben in Deutschland, die sich mit dem Budget für Arbeit beschäftigen. Mit einigen dieser Forschungsprojekte hat das Projektteam während der Projektlaufzeit Kontakt aufgenommen, um sich bezüglich der Aufgabenstellung, der Herangehensweise und – besonders interessant – hinsichtlich der Ergebnisse auszutauschen. So konnten der eigene Ansatz und das eigene Konzept ebenso wie die Ergebnisse immer wieder überprüft und im Vergleich mit anderen Projekten auf ihre Glaubwürdigkeit und Korrektheit überprüft werden.

Zu diesem Zwecke fanden verschiedene Austauschgespräche mit anderen Forschungsprojekten statt:

1. „BfA – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen“ – Berufsförderungswerk Bad Wildbad gGmbH i. V. m. weiteren Projektpartner|innen u. a.: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen (gefördert über BMAS)
2. „Geh(t) doch! Berufswege in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ – Perspektiva gGmbH, Fulda (gefördert über HePAS)

Der Abschlussbericht zum Projekt: „Das Budget für Arbeit. Eine explorative zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin“ Humboldt-Universität-Berlin (gefördert über BMAS) wurde ebenfalls gesichtet und analysiert.

Die Zusammenfassung dieser Austauschgespräche und eine Einordnung im Verhältnis zu den Projektergebnissen findet sich unter 5.3.

3.3 Internetauftritt

Die erste Maßnahme zur Bewerbung des Projektes war die Erstellung einer entsprechenden Unterseite auf www.lag-wfbm-hessen.de. Dort wurde das Projekt ausführlich dargestellt und die einzelnen Projektschritte sowie die Ansprechpartner|innen vorgestellt. Im zweiten Projektjahr wurden FAQs (Frequently asked questions – häufig gestellte Fragen) zum Budget für Arbeit erarbeitet und die Antworten entsprechend auf der Internetseite zur Verfügung gestellt. Auch die Materialien, die im Rahmen der Informationstage erarbeitet und verteilt wurden, finden sich auf der Internetseite zum Download.

Die im Rahmen der Interviews identifizierten Best-Practice-Beispiele werden ebenfalls noch auf der Internetseite zur Verfügung gestellt. Die Veröffentlichung hat sich allerdings etwas verzögert, da der Internetauftritt der LAG WfbM derzeit komplett überarbeitet wird. Es wird

damit gerechnet, dass der neue Auftritt, inklusive aller Materialien und Best-Practice-Beispiele im Dezember 2023 online sein wird. Dann werden auch die Projektergebnisse auf der Seite abrufbar sein.

Die im Zwischenbericht angeführte Idee, mithilfe von Kurzvideos die Best-Practice-Beispiele zu präsentieren, lies sich leider nicht umsetzen, da im Projekthaushalt nicht die dafür notwendigen Mittel vorgesehen waren.

3.4 Bundesweite Netzwerk- und Informationsarbeit

3.4.1 Werkstätten: Messe 2022 und 2023

Nachdem die für 2022 geplante Werkstätten: Messe mit Hessen als „Bundesland im Fokus“ aufgrund der pandemischen Lage abgesagt wurde, entfielen entsprechend auch der geplante Fachvortrag zur Vorstellung des Projektes und ein Netzwerktreffen der hessischen FBIs, die im Rahmen der Werkstätten:Messe stattfinden sollte.

Dafür wurde im Rahmen der Werkstätten:Messe 2023 in einem Fachvortrag die hessischen Rahmenbedingungen zum Budget für Arbeit sowie das Projekt vorgestellt. Auf die Handlungsempfehlungen konnte in diesem Rahmen noch nicht eingegangen werden, da diese erst im darauffolgenden Monat mit dem HMSI abgestimmt wurden. Vom Auditorium zeigte sich ein großes Interesse am Thema und Unterschiede zwischen den Bundesländern wurden deutlich. Der Vortrag konnte zudem genutzt werden um eine Vernetzung zum Projekt der Hochschule Ingolstadt herzustellen.

Der Austausch mit den FBI im Rahmen einer Messeveranstaltung wurde auch 2023 nicht durchgeführt, da Hessen 2023 nicht „Bundesland im Fokus“ war und entsprechend ein deutlich kleinerer Auftritt in Nürnberg realisiert wurde. Zudem hatten bereits zahlreiche Austauschtreffen und Gespräche mit den FBI im Rahmen anderer Formate stattgefunden (siehe 3.2.1 und 3.2.2), sodass es auch inhaltlich nicht mehr notwendig war, dieses Treffen im Rahmen der Werkstätten:Messe durchzuführen.

3.4.2 Werkstätten: Tag 2022

Im Rahmen des Werkstätten: Tages 2022 fand ein intensiver Austausch zum Budget für Arbeit mit Forschenden und Werkstattpraktiker|innen aus ganz Deutschland statt. Da bereits mehrere Vorträge zum Budget für Arbeit im Vortragsprogramm vorgesehen waren, wurde von Seiten der BAG WfbM auf den Beitrag aus Hessen verzichtet. Zudem konnten zum Zeitpunkt der Veranstaltung noch keine Projektergebnisse präsentiert werden. Trotzdem wurde die Gelegenheit genutzt, sich über den Forschungsstand ähnlicher Forschungsprojekte zu informieren und Kontakte zum Austausch darüber zu knüpfen.

3.5 Zusammenfassung der Bewerbungs- und Netzwerkaktivitäten

3.5.1 Erkenntnisse aus dem Lahn-Dill-Kreis

Besonders in der Modellregion des Lahn-Dill-Kreises wurde deutlich, wie signifikant ein trägerübergreifendes interdisziplinäres Netzwerk ist. Zu Projektbeginn bestanden fallbezogene Kontakte zwischen den agierenden Akteur|innen und Veranstaltungen mit gemeinsamen Schnittmengen wurden besucht, jedoch wurden die Kontakte nicht intensiviert, sodass ein strukturierter und regelmäßiger Austausch nicht vorhanden war. Mit der Initiative des Projektes, ein Netzwerk zwischen den verschiedenen Personen zu initiieren, konnte die angesprochene Struktur etabliert werden. Durch erste Treffen, wurden die vielen Möglichkeiten in der Zusammenarbeit sichtbar. Die jeweiligen Kontakte und Arbeitsfelder der verschiedenen Akteur|innen können demnach effektiver genutzt werden. Als Beispiel kann hier ein initiiertes E-Mail-Newsletter der EAA im Lahn-Dill-Kreis genannt werden. Dort werden offene Stellen angeboten, beziehungsweise über diese informiert. Auch der Integrationsfachdienst nutzt die Kommunikation, um über potentielle Arbeitsstellen zu informieren. Dies kann – neben dem Budget für Arbeit – auch für BiB-Plätze oder vorgeschaltete Praktika genutzt werden.

Besonders mit Blick auf den Main-Kinzig-Kreis und die dortigen bestehenden Strukturen konnte für den Lahn-Dill-Kreis abgeleitet werden, wie eminent wichtig konstante Strukturen und die trägerübergreifende Kommunikation ist. Durch die verschiedenen Gegebenheiten in den Landkreisen müssen im Lahn-Dill-Kreis alternative Formen der Zusammenarbeit gefunden werden. Dennoch ist bemerkbar, dass alle Träger oder in diesem Kontext aktiven Personen ein deutliches Interesse an einer Zusammenarbeit äußerten und sich jeweils aktiv um das initiierte Netzwerk kümmern.

Mit Verweis auf die Ergebnisse der Interviews kann das interdisziplinäre Interesse belegt werden. Dort wurde bereits der Wunsch nach mehr Austausch geäußert. Die ersten gemeinsamen Termine des Netzwerkes können als durchaus positiv beschrieben werden. Aktuell findet ein halbjährliches Treffen in Präsenz statt. Ziel der Netzwerkgruppe ist es diesen zu intensivieren, sodass sich in Zukunft beispielsweise quartalsweise abgestimmt werden kann. Besonders gesetzliche Veränderungen des Budgets für Arbeit können in diesem Rahmen abgestimmt/vorgelegt werden, sodass die Teilnehmenden auf einem einheitlichen Informationsstand sind und ihre jeweiligen Zielgruppen bestmöglich über die Möglichkeiten einer arbeitsweltlichen Teilhabe informieren können.

Im Projektverlauf wurde überdies deutlich, dass aktive und konstante Netzwerke über das Budget für Arbeit hinaus nützlich sein können. Veranstaltungen, Projekte oder beispielsweise Inklusionstage können deutlich barrierefreier geplant und durchgeführt werden. Im Projektbericht wurde zudem bereits beschrieben, dass sich der Kontakt zum Netzwerk Wirtschaft schwierig gestaltete. Durch Kontakte über ein etabliertes Netzwerk kann ein potentieller Abbau der Barriere zur Wirtschaft und deren Verbänden stattfinden, da involvierte Personen dahingehend bereits bestehende Kontakte pflegen oder in den jeweiligen Gremien vertreten sind. Als Beispiel sei hier die EAA oder der Berater für Inklusion der Handwerkskammer Wiesbaden genannt. Letztgenannter ist für beide Landkreise der Modellregionen zuständig.

3.5.2 Erkenntnisse aus dem Main-Kinzig-Kreis

Im Main-Kinzig-Kreis werden durch die vorhandenen Strukturen und Netzwerke einige Vorteile deutlich. Durch die enge Verzahnung zwischen BBB, FBI und den Inklusionsfirmen besteht ein wichtiges Netzwerk, das bereits zu Beginn der Begleitung den Fokus darauflegt, welche Personen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen könnten. Durch die unterschiedlichen Möglichkeiten, von Außenarbeitsgruppen, über die Inklusionsfirmen bis hin zu externen Praktika stehen den Teilnehmer|innen bereits im Berufsbildungsbereich vielseitige Möglichkeiten zur Verfügung sich außerhalb der WfbM ausprobieren.

Im Arbeitsbereich werden diese Schnittstellen durch eine enge Zusammenarbeit der Verantwortlichen der Außenarbeitsgruppe mit den Personalverantwortlichen der Inklusionsfirmen weitergeführt um auch dort Entwicklungspotenziale zu erkennen und Menschen für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch gezielte Förderung vorzubereiten.

Ergänzt wird das Netzwerk durch zielgerichtete Qualifizierungsangebote im Arbeitsbereich, die auf die Interessenbereiche und Bedarfsmeldungen aus dem Arbeitsbereich abgestimmt sind und sich dann an den Ausbildungsrahmenplänen der Berufsfelder orientieren.

Durch die gute Vernetzung unter den Abteilungen wird zudem die Kontaktaufnahme zu externen Firmen gesteuert und kontrolliert um beispielsweise Doppelanfragen in Unternehmen zu vermeiden. Daneben ermöglicht dieser Austausch eine vielseitigere Möglichkeit die Wünsche der begleiteten Menschen mit den offenen akquirierten Stellen aus den unterschiedlichen Bereichen abzugleichen. Dadurch entstehen Synergieeffekte und Anfragen können schneller beantwortet werden.

Durch die im Projekt geführten Gespräche entstand die Idee, dass auch die Einbindung der EAA in das Kooperationstreffen sinnvoll erscheint um deren Erkenntnisse und arbeitsmarktrelevanten Themen zu nutzen und darauf reagieren zu können.

Im Gespräch mit der Kreishandwerkerschaft, aber auch durch die Interviews wurde deutlich, dass der persönliche Kontakt zu Unternehmen von sehr hoher Bedeutung ist, meist mehr als durch Flyer und Informationsmaterial. Dadurch wird die Notwendigkeit deutlich, entsprechende Netzwerke zur Industrie und dem Handwerk auszubauen und positive Beispiele gemeinsam mit den Unternehmen vorzustellen. Hierzu dienen unterschiedlichen regionalen Foren und Veranstaltungen, zum einen um die entsprechenden Angebote vorzustellen, zum anderen aber auch, um direkt mit den Verantwortlichen aus den Betrieben in den Kontakt zu kommen. Dies wird im Main-Kinzig-Kreis genutzt, vor allem der persönliche Kontakt sollte hierbei auch in Zukunft weiter stark fokussiert werden.

4. Interviews und Ergebnisse

Zentraler Bestandteil des Projektdesigns waren die Interviews, die mit den verschiedenen Akteuren bei der Anbahnung und Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit mitwirken, geführt werden sollten. Entsprechend ausgiebig wurde die Konzeption der Interviewleitfäden diskutiert und erarbeitet. Denn die Interviewleitfäden bildeten ja letztlich nicht nur die Grundlage für die empirische Arbeit zum Budget für Arbeit in den Modellregionen. Vielmehr bildeten ihre Grundlagen und Inhalte auch die Grundstruktur für zahlreiche Netzwerkgespräche und -aktivitäten, die im Punkt 3 beschrieben wurden.

4.1 Erstellung der Interviewleitfäden

4.1.1 Forschungsdesign

Im Projektzeitraum wurden insgesamt 95 Personen interviewt (siehe Tabellen 1 und 2). Differenziert wurde hierbei in zwei Formen der Befragung. In den Landkreisen der Modellregionen wurden die verschiedenen Akteur|innen mittels Einzelinterviews befragt. Auf diesem Wege konnten 38 Personen erreicht werden, für die ein zielgruppenspezifischer Fragebogen konzipiert wurde.

Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen und Tagungen, auf denen das Projekt vorgestellt wurde, erfolgten online-gestützte, zielgruppenspezifische Umfragen. Die Teilnehmer|innen der jeweiligen Veranstaltung konnten anonym mit ihrem mobilen Endgerät daran teilnehmen. Insgesamt erreichte das Projekt dadurch 57 Personen. Neben den Einzelinterviews sind diese Ergebnisse ein wichtiger Baustein für die Projektergebnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen.

Im Folgenden werden die Konzipierung der Interviews und die dadurch generierten zielgruppenspezifischen Ergebnisse und dargelegt.

Tabelle 1: Einzelinterviews

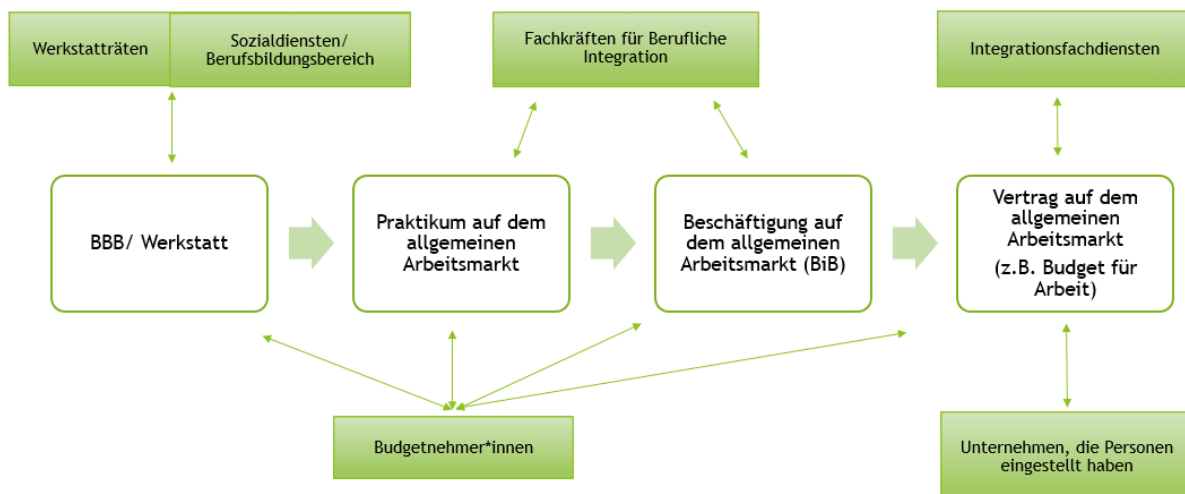
Zielgruppe	Anzahl Interviews
Budgetnehmer*innen	11
FBI	10
Integrationsfachdienste	7
Sozialdienste/Berufsbildungsbereich	5
EAA	1
Unternehmen	4
gesamt	=38

Tabelle 2: Umfragen im Rahmen von Veranstaltungen

Zielgruppe/Veranstaltung	Anzahl Teilnehmende
Treffen des FBI Nordkreises	15
Jahrestagung LAG WR Hessen	18
LAG Tagung der Sozialdienste	18
Austauschgespräche mit EAA Mittelhessen, HWK Wiesbaden, IHK GI/FB	6
gesamt	=57

4.1.2 Identifikation der Zielgruppen

Bei der Identifikation der Zielgruppen wurde der Fokus auf den Vermittlungsprozess aus dem Berufsbildungsbereich/ der WfbM heraus in ein Betriebsintegriertes Beschäftigungsverhältnis bzw. auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt:



Der Fachbereich Berufliche Integration (FBI) übernimmt die Begleitung der Werkstattbeschäftigten aus der Werkstatt in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Häufig ist dieser Personenkreis die erste Stelle, die mit dem potenziellen Arbeitsplatz in Kontakt tritt. Die Akquise, Vorstellung, Anbahnung des Praktikums sowie die Konfliktbearbeitung sind zentrale Aufgaben dieser Abteilung. Zudem liegt die Beratung in Bezug auf die Betriebsintegrierte Beschäftigung oder auch den Übergang mit oder ohne Budget für Arbeit bei dieser Gruppe. Daher nimmt diese Gruppe auch eine zentrale Rolle in der Befragung ein.

Der Integrationsfachdienst (IFD) kann in Hessen auf Antrag die Begleitung der Budgetnehmer|innen nach dem Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernehmen. Voraussetzung ist, dass eine Schwerbehinderung bei dem/der Werkstattbeschäftigten vorliegt oder ein Vertrag mit einem Budget für Arbeit geschlossen wurde. Dementsprechend kann diese Zielgruppe wertvolle Informationen liefern, wie sich der Übergabeprozess gestaltet und was für eine langfristige Begleitung notwendig ist.

Die zentralen Akteur|innen dieser Befragung sind die Budgetnehmer|innen. Diese können Information darüber geben, was wichtige Voraussetzungen sind und welche Anreize und Motivationen es für sie gab, den Schritt aus der Werkstatt in ein Budget für Arbeit zu gehen. Zudem gibt diese Zielgruppe Aufschluss darüber, wie sich der Vermittlungsprozess gestaltet hat und wer die zentralen Akteure waren.

Um herauszufinden, welche Faktoren für Unternehmen bei der Einstellung von Personen aus der WfbM wichtig sind, wurde auch dieser Personenkreis in den Interviews berücksichtigt. Bei dieser Zielgruppe geht es vor allem darum herauszufinden, was die Motivation ist, eine Person mit Behinderungen aus der WfbM einzustellen, wer die zentralen Ansprechpartner|innen waren/sind und welche Faktoren die Unternehmen als förderlich und hinderlich erachten.

Um den Blickwinkel der WfbM zu berücksichtigen, wurden auch Fachkräfte aus dem Berufsbildungsbereich und dem Sozialen Dienst berücksichtigt. Hierbei lag der Fokus auf der Vorbereitung auf eine Beschäftigung außerhalb der WfbM, dem Vermittlungsprozess an sich und der Einschätzung, welche Faktoren eine Vermittlung fördern oder hemmen.

Die Werkstattträte sind das Sprachrohr der Werkstattbeschäftigten. Für diese Zielgruppe wurde ebenfalls ein Fragebogen erarbeitet, der dann im Rahmen der Jahrestagung der LAG WR Hessen zum Einsatz kam.⁴

4.1.3 Entwicklung des Interviewleitfadens

Die Entwicklung des Interviewleitfadens basierte auf den zentralen Fragestellungen des Projektauftrages:

Bereich 1:

An welchen Faktoren muss noch gearbeitet werden, um die Akzeptanz und die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit nachhaltig zu implementieren?

Bereich 2:

Welche Voraussetzungen und Umstände müssen gegeben sein, um eine erfolgreiche Realisierung von Budgets für Arbeit zu erreichen?

Bereich 3:

Welche Informationsdefizite bestehen bei welcher Zielgruppe und welche Maßnahmen müssen entwickelt und durchgeführt werden, um diese abzubauen?

Bereich 4:

Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen benötigt es um erfolgreich ein Budget für Arbeit zu realisieren und welche Hindernisse gilt es dafür gegebenenfalls noch aus dem Weg zu räumen?

Bereich 5:

Gemeinsam mit den FBIs soll der Prozess der Information und der Anbahnung von BfA analysiert werden.

Bereich 6:

Außerdem können die FBI wertvolle Impulse zur Frage liefern, was in der Praxis tatsächlich strukturell verändert/verbessert werden müsste, um mehr Budgets für Arbeit zu realisieren.

⁴ Die Zusammenarbeit mit den Werkstattträtern und Werkstattträtinnen und der LAG WR wird im Punkt 3.2.3 beschrieben.

Auf dieser Grundlage wurden verschiedene Themenfelder identifiziert, entsprechende Fragestellungen erarbeitet und auf die unterschiedlichen Zielgruppen angepasst. Anschließend wurde pro Zielgruppe ein Fragebogen mit dazugehörigem Kontextbogen zur inhaltlichen Vertiefung erarbeitet.

4.1.4 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden von den Projektmitarbeitenden in ihrer jeweiligen Modellregion durchgeführt. Zur Sicherstellung der Informationen erfolgte eine Aufnahme der Gespräche über ein Diktiergerät, die Transkription erfolgte über die Software *f4xautotranskription*.

Bevor die eigentlichen Interviews geführt wurden, wurden im Rahmen eines Pre-Tests mit einer FBI-Kraft aus dem Main-Kinzig-Kreis sowohl der Fragebogen als auch die eingesetzte Technik getestet.

Die Befragung und Auswertung der Zielgruppen erfolgte in der in 4.1.2 beschriebenen Reihenfolge.

4.2 Ergebnisse aus der Befragung

Die Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden dargestellt. Um Tendenzen deutlich zu machen, wurden die Antworten zum Teil kumuliert und mit Zitaten unterstützt.

4.2.1 Ergebnisse der Interviews mit den FBI

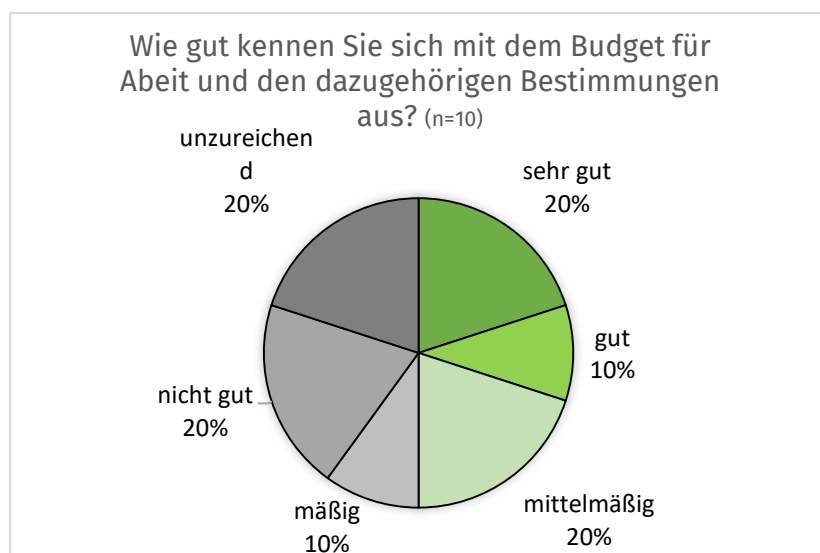
Insgesamt wurden zehn Fachkräfte der Berufliche Integration interviewt. Davon kamen vier Fachkräfte aus dem Lahn-Dill-Kreis von drei unterschiedlichen Trägern und sechs aus dem Main-Kinzig-Kreis vom BMWK. Im Main-Kinzig-Kreis unterteilte sich die Gruppe in eine Person aus dem Integrationsmanagement und fünf Personen aus der Integrationsbegleitung.

4.2.1.1 Informationsstand

Die Fachkräfte Berufliche Integration gaben im Rahmen der Befragung an, dass Sie Ihren Wissenstand in Bezug auf das Budget für Arbeit auf einer Skala von 1-6 (1=sehr gut, 6= nicht ausreichend) im Schnitt zwischen 3 und 4 angeben würden (Frage 1).

Es wurde deutlich, dass Fachkräfte FBI 1, 2, 3 und 5, die bereits mehrere Personen in ein Budget für Arbeit begleitet haben (vgl. Frage 3), ihren Wissenstand auch deutlich höher einschätzen. So gaben drei von vier Personen, die an drei oder mehr Vermittlungen beteiligt waren, ihren Wissenstand zwischen sehr gut und befriedigend an. Die vierte Person, FBI 5, schätzte sich auf mangelhaft ein. Dies ist jedoch in den Strukturen des

Bereiches FBI im Main-Kinzig-Kreis begründet, da dort nur eine Fachkraft die interessierten Parteien in Bezug auf das Budget für Arbeit berät. Diese schätzte im Gegenzug ihren Wissenstand als sehr gut ein. Zwei der Befragten, die sich im Mittelfeld einschätzten, begründeten ihre Einschätzung damit, dass sie wenig bzw. noch keine praktische Erfahrung mit dem Budget für Arbeit hatten.



Die Frage, ob die Befragten bereits an einer Informationsveranstaltung zum Budget für Arbeit teilgenommen haben, wurde von sechs Personen verneint (vgl. Frage 2). Vier davon benannten aber, Informationen durch den Träger erhalten zu haben. Die anderen vier Personen gaben an, im Rahmen der FBI-Tagung der LAG WfbM Hessen über das Budget informiert worden zu sein.

In Frage 17 wurde deutlich, dass neun von zehn Fachkräfte spezielle Informationsveranstaltungen zum Thema Budget für Arbeit als wichtigen Schlüssel sehen, um das Wissen bei Fachkräften, Mitarbeiter|innen der WfbM und Unternehmen zu erhöhen. Zudem wurde zielgruppengerechtes Informationsmaterial (fünfmal) sowie Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit (zweimal) genannt. Dies stand in der Regel im Zusammenhang mit der Aussage, dass das Budget für Arbeit mehr beworben werden müsse.

Auch wurde diese Zielgruppe gefragt (vgl. Frage 17.1), was sie benötige, um den eigenen Wissenstand in Bezug auf das Budget für Arbeit zu verbessern. Hier gaben vier von neun Befragten an, dass persönliche Erfahrung sie im Umgang mit dem Budget sicherer machen würden. Dies wurde von FBI 3 (vgl. Frage 17.1) durch die Aussage ergänzt, dass ein einheitliches Handeln von Seiten des Kostenträgers wünschenswert sei. Aber auch die Verdeutlichung von konkreten Beispielen wurde von FBI 5 (vgl. Frage 17.1) als hilfreich benannt.

Sieben von neun Personen benannten Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen ebenfalls als hilfreich, um ihren Wissenstand zu verbessern.

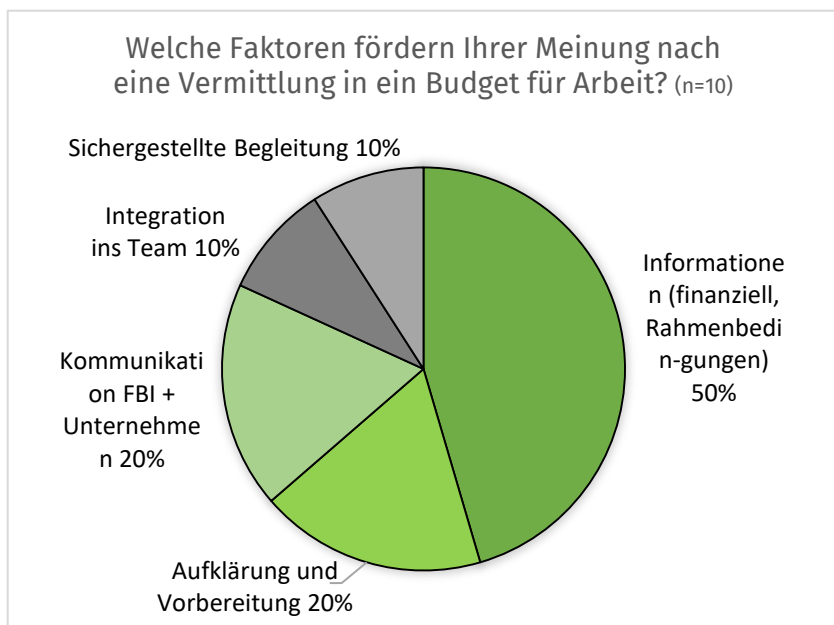
4.2.1.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren

Auf die Frage, was aus Sicht der FBI förderliche Faktoren seien, um Menschen in ein Budget für Arbeit zu vermitteln, wurden drei unterschiedliche Schwerpunkte genannt (vgl. Frage 8).

So antwortete die Hälfte der Befragten, dass eine umfangreiche Beratung und Weitergabe von Informationen unerlässlich sei. Dies betreffe die finanziellen Aspekte und die Rahmenbedingungen und sei sowohl für die Budgetnehmer|innen als auch für die Unternehmen von hoher Bedeutung. Dabei wurden als wichtige Informationen beispielsweise Fördermöglichkeiten für Unternehmen benannt.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist nach Aussage der FBI eine gute Kommunikation

zwischen FBI und den Unternehmen. So benennt FBI 7 (vgl. Frage 8), dass es wichtig sei, das Unternehmen von Beginn an gut mitzunehmen und in der Begleitung einer Person aus der WfbM zu unterstützen, um vorhandene Ängste und Vorbehalte abzubauen. Dies würde Vertrauen schaffen. FBI 10 (vgl. Frage 8) konkretisierte die Aussage mit der guten Erfahrung, dass im Rahmen der Begleitung eines BiBs bereits das Budget für Arbeit als Ziel gesetzt wird, um dann gemeinsam darauf hinzuarbeiten. FBI 5 (vgl. Frage 8) benannte zudem, dass auch die Begleitung ein entscheidender Punkt sei. In einem Fall sei keine IFD-Begleitung beantragt worden, da dies vom Budget-nehmenden nicht gewünscht war. Bei der



Verlängerung des BfA wurde dann aber wieder die FBI angefragt und um Hilfe gebeten. FBI 5 merkte an, dass eine frühzeitige Klärung der Begleitung hilfreich gewesen wäre.

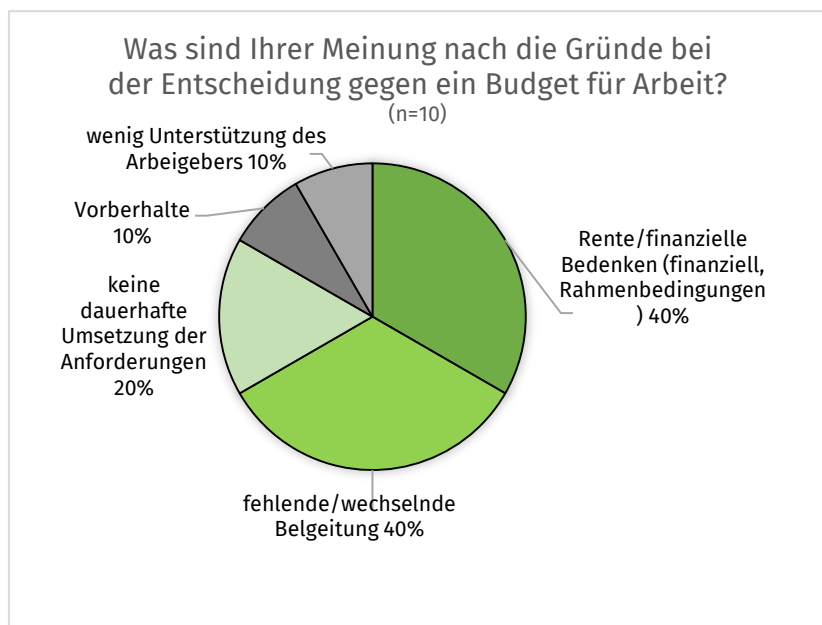
Die Bedeutung einer guten Kommunikation und des Austausches mit den Firmen wurde in Frage 14 herausgestellt. Neun von zehn Befragten schätzen diese als sehr wichtig ein, eine Person als wichtig. Die Befragten gaben an, dass durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ein guter Informationsaustausch entstehen würde. Dies sei sehr hilfreich bei der Lösung von Problemen (vgl. FBI4) und begünstige die Bereitschaft, den Vertrag auch bei Schwierigkeiten aufrecht zu erhalten (vgl. FBI 6). Zudem benannten vier Personen, dass durch eine gute Kommunikation auch die Bereitschaft und das Interesse höher seien, sich auf weitere Praktika einzulassen (vgl. FBI 1, 2, 5, 9).

Als dritten Schwerpunkt in Bezug auf fördernde Faktoren wurden die notwendigen Fähigkeiten benannt, die eine Person mitbringen muss. Hier ging es vor allem um Faktoren wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit in Verbindung mit einer guten Arbeitsleistung. Aber auch das Sozialverhalten und die Integration in das bestehende Team seien wichtige Gelingensfaktoren (vgl. FBI 1, 4 Frage 8).

4.2.1.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren

In den Fragen 9 und 10 ging es um Faktoren, die einer Vermittlung im Weg stehen sowie um die Gründe, die aus Sicht der Zielgruppe gegen ein Budget für Arbeit sprechen.

Bei beiden Fragen zeigte sich, dass vor allem finanzielle Aspekte eine zentrale Rolle einnehmen. Dazu spielten nach Einschätzung der FBI auf Seite der Budgetnehmer|innen neben der Einkommenssituation auch die Veränderungen im Rentenstatus eine grundlegende Rolle (vgl. FBI 1, 3, 9, 10, Frage 9). Aber auch auf Seiten der Unternehmen stellten nach Aussage der Befragten finanzielle Gründe und Bedenken, z. B. in Bezug auf den Kündigungsschutz, ein hohes Hemmnis dar (vgl. FBI 4, Frage 9).



Auch der Wechsel in der Begleitung von der Werkstatt zum Integrationsfachdienst ist laut den FBI 1, 5, 6 und 7 ein zentrales Hemmnis für einen Weg in das Budget für Arbeit. So wird von FBI 5 (vgl. Frage 9) beschrieben, dass die Begleitung im Rahmen einer Betriebsintegrierten Beschäftigung sehr klar definiert und strukturiert sei, diese vertraute Zusammenarbeit dann aber mit einem Wechsel in ein Budget für Arbeit beendet wird. Daher stelle der BiB für einige Werkstattbeschäftigte eine sicherere Variante dar.

Ein weiterer Faktor sind Vorbehalte auf Seiten der Angehörigen aber auch der Unternehmen (vgl. FBI 4, Frage 9). So hätten beispielsweise Unternehmen Zweifel, dass eine dauerhafte Umsetzung der Anforderungen von Seiten des/der Budgetnehmer|in nicht gegeben sein könnte (vgl. FBI 8, Frage 9).

Als weiteres Hemmnis wurde für die Arbeitgeberseite die fehlende Unterstützung bei der Antragstellung benannt (vgl. FBI9, Frage 9).

In Frage 18 wurden die FBI nach ihrer Einschätzung dazu gefragt, ob es ausreichend zielgruppengerechte Materialien zum Budget für Arbeit gebe. Sechs von zehn Befragten verneinten dies, die restlichen vier schätzen die vorhandenen Materialien als ausbaufähig ein. Der Flyer des LWV für die Werkstattbeschäftigten sei bekannt und würde nach Aussagen der Befragten genutzt (vgl. FBI 3,9 Frage 18). Die Materialien zur Bewerbung des Budgets für Arbeit bei Firmen seien dagegen nicht ausreichend. So berichtete FBI 3, dass eigene Materialien erarbeitet wurden, um diese interessierten Unternehmen vorzulegen.

Des Weiteren wurde von FBI 7 Film- und Videomaterial zur Information für die Werkstattbeschäftigten gewünscht, da die Zahl der Personen, die nicht lesen können, in dieser Gruppe sehr hoch sei.

4.2.1.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess

Durch die Befragungen wurde deutlich, dass es kein standardisiertes Vorgehen gibt, ab welchem Zeitpunkt bei Firmen das Budget für Arbeit angesprochen wird (Frage 7). Hier unterscheiden sich die Herangehensweisen stark. So gaben alle Befragten an, dass sie dies sehr von den beteiligten Personen abhängig machen würden, ob sie ein Budget ansprechen oder nicht, bzw. ob sie sich vorsichtig an das Thema herantasten.

Als ausschlaggebende Faktoren für eine solche Entscheidung nannten fünf von zehn FBI eine positive Entwicklung des/der Beschäftigten, etwa bei den Faktoren Arbeitsleistung oder Selbstständigkeit. Auch positive Rückmeldungen des/der Arbeitgebenden sei ein zentrales Kriterium, um das Budget für Arbeit vorzustellen (vgl. FBI1 Frage 6). Zudem wurde eine kontinuierliche Arbeitsweise (vgl. FBI 4, 8 Frage 6) und der persönliche Wunsch nach einem Arbeitsvertrag als zentrale Punkte genannt (vgl. FBI 3, Frage 6).

Sieben von acht FBI gaben an, dass der entscheidende Impuls bzw. die Information von ihnen ausgegangen seien, was dann zu einem Wechsel ins Budget für Arbeit geführt habe (vgl. FBI 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10 Frage 5). In einem Fall ging die Initiative von dem/der Budgetnehmer|in aus (vgl. FBI 2 Frage 5).

Bei der Gestaltung des Vermittlungsprozesses gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Modellregionen. Im Lahn-Dill-Kreis gab eine von drei befragten Personen an, dass es im Träger eine Checkliste zur Orientierung gäbe (vgl. FBI 3, Frage 7). Bei einem Träger ist die Entwicklung eines Prozesses in Arbeit (vgl. FBI 10, Frage 7).

Im Main-Kinzig-Kreis ist nach Aussagen der befragten Personen eine Checkliste vorhanden. Zudem gäbe die Unterteilung in Integrationsbegleitung und Integrationsmanagement einen Prozess vor. Die Integrationsbegleitungen fragten das Interesse der Mitarbeiter|innen und Unternehmen an und binden dann das Integrationsmanagement ein. Diese Stelle führe die entsprechenden Informationsgespräche durch und unterstütze bei der Antragstellung (vgl. FBI 1, 2, 4, 6, Frage 7).

Die FBI gaben an, dass sich acht von zehn Personen im Vermittlungsprozess vor allem in der Rolle des/der Berater|in sehen (vgl. FBI 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 Frage 11). Zudem sehen sie sich als Bindeglied zwischen den einzelnen Parteien (sechs von zehn). Viermal wurde benannt, dass sie sich in der Rolle der/des Initiierenden sehen. FBI 3 betonte, die FBIs würden „die Fäden zusammenfügen“ (FBI 3, Frage 11).

In den Interviews wurden zudem nach der Vernetzung mit den IFDs gefragt (Frage 13). Hier gaben sechs von zehn Personen an, dass fallbezogen Kontakt bestehe (FBI 3, 4, 5, 10 Frage 13). Die anderen Befragten benannten, dass es keine Schnittmengen gäbe. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Modellregionen. So findet ein fallbezogener Kontakt zwischen FBI und IFD eher im Lahn-Dill-Kreis statt (FBI 3, 5 und 10, Frage 13). Die befragten Personen aus dem Main-Kinzig-Kreis berichteten, dass ein Kontakt durch den gemeinsamen Träger bestehe, dieser aber nicht fallbezogen erfolge.

Auch nach dem Kontakt zum Leistungsträger wurde gefragt (Frage 15). Hier gibt es Unterschiede zwischen den Modellregionen, die vor allem in der Struktur des Trägers im Main-Kinzig-Kreis begründet sind. Dort konnten vier FBIs keine Auskunft zu dieser Frage geben, da Kontakt zum Leistungsträger nicht zu ihren Aufgaben gehört.

Die anderen sechs Befragten berichten davon, dass der Kontakt gut oder abhängig von der Sachbearbeitung ist. So gab FBI 3 an, dass sich dies mit der Umstellung auf die Personenzentrierung noch einmal verändert habe, da die Sachbearbeitungen nun einen umfassenden Blick über die Leistungen haben müssen und sich dann ggf. erst „schlau machen müssen“ (vgl. FBI 3, Frage 15).

4.2.1.5 Zusammenfassung

Die Interviews zeigen, dass sich aufgrund der unterschiedlichen Strukturen innerhalb der FBI auch der Wissenstand zum Budget für Arbeit deutlich unterscheidet. Ein wichtiges Kriterium für die Einschätzung ist dabei auch die persönliche Erfahrung. Diese ist auch ein wichtiges Kriterium für die Zusammenarbeit mit dem Kostenträger.

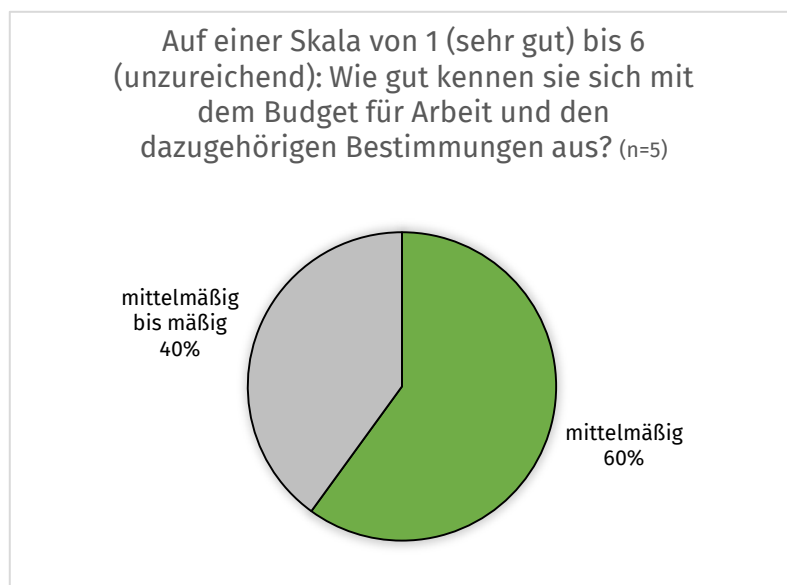
4.2.2 Ergebnisse der Interviews mit den Integrationsfachdiensten (IFD)

In der Zielgruppe Integrationsfachdienste konnten fünf Interviews geführt werden. Zwei Personen begleiteten Menschen mit einem Budget für Arbeit (je eine Person pro Modellregion). Eine weitere IFD-Kraft aus dem Lahn-Dill-Kreis stand zum Zeitpunkt des Interviews kurz vor der Übernahme der Begleitung einer Person mit Budget für Arbeit.

Die anderen beiden Befragten hatten keine Erfahrung in der Begleitung einer/eines Budgetnehmenden. Beide kommen aus dem Main-Kinzig-Kreis und sind beim BMWK beschäftigt. Hier wurde der Fragebogen in einer verkürzten Variante genutzt.

4.2.2.1 Informationsstand

Durch die Interviews wurde deutlich, dass die befragten Personen aus dem IFD ihren Wissensstand auf einer Skala zwischen eins (sehr gut) und sechs (ungenügend) eher im unteren Mittelfeld angeben (im Schnitt 3-4). So benannte eine der befragten Personen, dass sie grundsätzlich wisse, was das Budget für Arbeit sei und wo sie Informationen dazu finden könnte (vgl. IFD 3, Frage 1). Als Möglichkeit, sich zum Budget für Arbeit zu informieren wurde der kollegiale Austausch angegeben (vgl. IFD 5, Frage 1) sowie der Austausch mit den Projektmitarbeitenden des HePAS-Projektes Budget für Arbeit (vgl. IFD 2, Frage 1).



Drei von fünf Befragten gaben an, noch nicht an Informationsveranstaltungen zum Budget für Arbeit teilgenommen zu haben (vgl. Frage 2). Die anderen Personen benannten zum einen die FBI-Tagung der LAG WfbM Hessen (vgl. IFD 4, Frage 2), zum anderen das HePAS-Projekt Budget für Arbeit (vgl. IFD2, Frage 2) als Quellen, durch die sie Informationen zum Budget für Arbeit erhalten haben.

4.2.2.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren

Die Fachkräfte des Integrationsfachdienstes wurden nach ihrer Einschätzung hinsichtlich wichtiger Faktoren gefragt, die notwendig sind, um Arbeitsverhältnisse langfristig weiterzuführen (Frage 11).

Hier wurden vor allem die Softskills der Budgetnehmer|innen in den Vordergrund gestellt. Drei Personen benannten Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Kontinuität, guter Umgang mit den Kolleg|innen sowie eine Einbindung in das Team und Vertrauen als wichtige Faktoren (Frage IFD 1,2,3 Frage 11).

Als weitere wichtige Punkte wurden das Erbringen einer gewissen Arbeitsleistung durch die Budgetnehmer|innen, aber auch das

Verständnis des Unternehmens für die besondere Situation der begleiteten Personen z. B. mit angepassten Leistungsanforderungen genannt.

„Und wenn jemand zum Beispiel eine behinderungsbedingte Minderleistung zeigt, dann müsste man schauen, wenn der Arbeitgeber das beanstandet, wie man das dem Arbeitgeber ausgleichen könnte, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren“

(IFD 3, Frage 11).

Eine Person gab an, dass die Arbeitsleistung und der Lohn in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen müssen. Zudem müsse eine gute Übergabe stattfinden. Dies sei von den Rahmenbedingungen her aber eher schwierig, da die FBI-Begleitung endet, wenn die IFD-Begleitung beginnt. Dementsprechend müsse mindestens ein Bereich bereit sein, außerhalb der eigentlichen Zuständigkeit zu agieren:

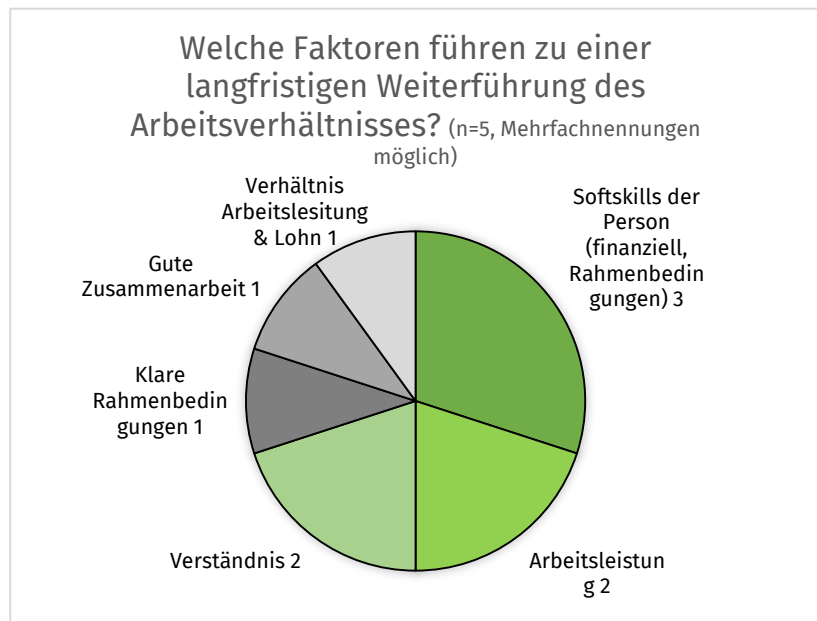
„Da muss eine Seite irgendwie sagen, man ist trotzdem noch bereit da irgendwie Termine oder Telefonate zumindest oder dann noch mal einen Austausch stattfinden zu lassen, damit das gut funktioniert“ (IFD 4, Frage 11).

Zudem sollten die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes so vorbereitet sein, dass es mit dem Vertragswechsel erst mal keine Veränderungen mehr gibt (vgl. IFD 4, Frage 11)

4.2.2.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren

Auf die Frage, was aus Sicht der IFDs die häufigsten Gründe seien, die zur Beendigung eines BfA/eines Arbeitsverhältnisses führten (Frage 12 bzw. 5 bei IFD ohne BfA), war die am häufigsten benannte Antwort, dass ein zu hoher Unterstützungsaufwand für das Unternehmen bestehen würde (vgl. IFD 1, 2, 3 Frage 12):

„Akute Krankheitsphasen des Arbeitnehmers. Eine zu hohe Belastung in der Begleitung durch den Arbeitgeber, dass dazu viel pädagogische Arbeit geleistet werden muss, die nicht leistbar ist“



(IFD 1, Frage 12)

Aber auch Veränderungen in der Leistungsfähigkeit der arbeitnehmenden Person beispielsweise durch Krankheit, sowie Veränderungen der Arbeitsbedingungen, wie des Arbeitsortes, der Aufgaben oder des Kollegiums, seien zentrale Punkte (vgl. IDf 4, Frage 12).

Als weiteren Punkt wurden soziale Aspekte wie Konflikte oder fehlende Integration genannt:



„Also von Seiten des Arbeitnehmers erlebe ich es oft, wenn man quasi nur als Mensch mit Handicap wahrgenommen wird, der ja nicht irgendwie volle Leistung bringt oder irgendwie einen Sonderstatus hat. Also wenn jemand da nicht wirklich integriert ist am Arbeitsplatz, in der Arbeitsgruppe, dann ist es von der Arbeitnehmerseite häufig so, dass langfristig eine Perspektive nicht besteht.“ (IFD3, Frage 12)

Auch wirtschaftliche Gründe spielen laut Aussagen von IFD 1 eine Rolle. So überlege ein Unternehmen, ob aufgrund der hohen Inflation und daraus folgenden sinkenden Einnahmen das Budget für Arbeit überhaupt aufrechterhalten werden könne (vgl. FBI 1, Frage 12).

4.2.2.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess

Auch den IFD wurden verschiedene Fragen zum Ablauf und der Begleitung gestellt (Frage 5, 6, 9 und 13). Hier wurde deutlich, dass bei den vier benannten Fällen auch vier unterschiedliche Zugangswege vorlagen (Frage 5).

So wurde beschrieben, dass sich in einem Fall die budgetnehmende Person eigeninitiativ über den eigenen Bekanntenkreis eine Stelle suchte und sich dann das Integrationsamt bezüglich der Übernahme der Begleitung an den IFD gewandt hat. Es fand dann ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten statt (vgl. IFD 1, Frage 5 und 5.1). Im zweiten Fall nahm eine FBI Kontakt zum IFD auf, um die Übergabe zu besprechen (vgl. IFD 1, Frage 5). Im dritten Fall fragte die Firma den IFD an, da hier schon ein Kontakt durch eine HePAS-Vermittlung bestand (vgl. IFD 2, Frage 5). Im vierten Fall gab es von Seiten der abgebenden Werkstatt eine Informationsmail, dass ein Übergang einer Person in ein Budget für Arbeit anstehe (vgl. IFD 5, Frage 5). Die Vorstellung erfolgte dann nur durch die Person selbst, da der Werkstattvertrag schon beendet war. Dies wurde als schwierig beurteilt, „eine Übergabe wäre jetzt wirklich sehr sinnvoll gewesen (IFD 5, Frage 5).

Im Unterschied zu den FBI sehen sich die Fachkräfte des IFDs als Ansprechpartner|innen und Unterstützer|innen bei unterschiedlichen Schwierigkeiten (vgl. IFD 1 und 5, Frage 9) – sowohl im Betrieb als auch bei bürokratischen Angelegenheiten:

„Als Ansprechpartner und Unterstützter. Vor allem Dingen für bürokratische Dinge und für die Wissensweitergabe für Ideen und Netzwerkpartner würde ich sagen. Oder auch im Bereich des Netzwerkaufbaus, wenn Probleme auftauchen, wo weitere Unterstützung notwendig wäre, wie zum Beispiel eine Wohnbetreuung installieren etc. also auch Faktoren auszuschalten, die das Arbeitsleben negativ beeinflussen würden“ (IFD1, Frage 9).

IFD2 stellt bei Frage 9 die eigene Neutralität zwischen Unternehmen und der budgetnehmenden Person in den Vordergrund.

Den eigenen Einfluss in Bezug auf das Gelingen einer Begleitung schätzen die Fachkräfte sehr unterschiedlich ein. So benannte z. B. eine Person, dass das Gelingen vor allem vom Unternehmen und der angestellten Person abhängig sei (IFD 1, Frage 13). IFD 4 schilderte, dass es auf die Art der Probleme vor Ort ankäme und dass vor allem bei Problemstellungen aufgrund der anerkannten Behinderung Unterstützung angeboten werden könne. Bei betrieblichen und zwischenmenschlichen Problemen sei dies eher schwierig (vgl. IFD 4, Frage 13)

Die Zusammenarbeit mit dem Leistungsträger wurde von den drei befragten Personen als sehr positiv benannt: „sehr gut“ (IFD2, Frage 16), wenig Kontakt, dieser aber positiv (vgl. IFD1, Frage 16) und „unproblematisch“ (IFD5, Frage 16). Schwieriger sei allerdings der Kontakt zur Rentenversicherung, besonders in dem konkreten Fall einer Person, die schon mit einem Budget für Arbeit angestellt ist (vgl. IFD 5, Frage 16).

Nach Einschätzung der IFD-Mitarbeitenden sind die EAA und auch eine proaktive Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern wichtige Schlüssel um das Budget für Arbeit und auch das Wissen darum bekannter zu machen (vgl. IFD 2 und 3 Frage 14). Dies wurde in beiden Modellregionen so benannt. Auch hier wurde durch IFD 1 verdeutlicht, dass *„es zu wenig Berührungspunkte für Arbeitgeber gibt und da einfach wahrscheinlich persönliche Ansprache der beste und einfachste Weg ist. Ich glaube nicht, dass Flyer, E-Mails oder sonst irgendwas hilft, weil das wird untergehen in dem Wust von Informationen“* (IFD 1, Frage 14).

Zudem wurde eine Verknüpfung der beteiligten Akteure im Landkreis als hilfreich erachtet, um im konkreten Fall besser zusammenarbeiten zu können (vgl. IFD 4, Frage 14). IFD 5 benannte, es sei wünschenswert, *„wenn es ein bisschen einfacher strukturiert wäre und die Transparenz der Abläufe hergestellt wäre. Es ist zu kompliziert“* (IFD5, Frage 14).

4.2.2.5 Zusammenfassung

Bei den Integrationsfachdiensten gab es keine gravierenden Unterschiede in der Einschätzung der verschiedenen Faktoren. Interessant ist, dass die meisten befragten IFDs – unabhängig vom Landkreis – ihren Wissensstand zum Budget für Arbeit als ausbaufähig einschätzten. Hier gibt es offensichtlich noch Verbesserungspotenzial.

Als förderliche Faktoren wurde vor allem das Existieren der Softskills bei den Budgetnehmern erwähnt. Hemmende Faktoren sind ein hoher Betreuungsaufwand und eine über die Zeit sinkende Leistungsfähigkeit der Budgetnehmer|innen.

4.2.3 Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer

Insgesamt wurden neun Personen befragt, die mit einem Budget für Arbeit beschäftigt sind. Es handelte sich dabei um drei Personen aus dem Lahn-Dill-Kreis und sechs Personen aus dem Main-Kinzig-Kreis. Eine Person aus dem Main-Kinzig-Kreis lehnte die Interviewform ab und beantwortet den Fragenbogen in schriftlicher Form.

Von den befragten Personen waren vier Personen in regulären Firmen tätig, fünf Personen arbeiten in einem Inklusionsunternehmen im Main-Kinzig-Kreis.

Die Beschäftigungsdauer der Personen variierte zwischen weniger als einem Jahr (drei Personen), ca. zwei Jahren (zwei Personen) und drei Jahren (drei Personen).

4.2.3.1 Informationsstand

Die Frage, ob die Budgetnehmer|innen an einer Informationsveranstaltung bezüglich des Budgets für Arbeit teilgenommen hätten (Frage 11) wurde von allen Befragten verneint. Zwei Personen berichteten, dass sie die Informationen von ihren Integrationsbegleitungen erhalten hatten. Diese seien auch ausreichend gewesen (vgl. BN 5, 9 Frage 11). Eine weitere Person schilderte, dass sie sich die notwendigen Informationen auf der Internetplattform www.rehadat.de und dem BMAS direkt hole. In diesem Zusammenhang räumte die Person aber auch ein, dass dazu entsprechende Grundvoraussetzungen gegeben sein müssen, um mit den Informationen zurecht kommen zu können (vgl. BN1, Frage 11).

4.2.3.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren

Eine zentrale Frage war, was eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Budgetnehmer|innen attraktiv mache (Frage 8). Die Antworten konzentrierten sich vor allem auf die Themen „Lohn“ und „hohe Selbstständigkeit“ (vgl. BN 1, 2, 3, 4 und 5 Frage 8). So benannte eine Person, dass sie es als positiv empfindet, dass *„nicht immer jemand drüber schaut, wie man die Arbeit macht“* (BN 3, Frage 8). Aber auch ein gutes Arbeitsumfeld und die anspruchsvolleren Tätigkeiten wurden benannt (BN 1 und 7, Frage 8). Dies unterlegte eine Person mit der Aussage, *„(...) dass ich so akzeptiert werde, wie ich bin (...) und das ich genug zu tun habe und ich auch anspruchsvolle Arbeit bekomme und genau so was halt“* (BN 8, Frage 8). BN 1 benannte zudem, dass das Umfeld wichtig sei, dies wäre ein deutlicher Unterschied zur Werkstatt: *„In den Werkstätten, wo alle Menschen ihr Leiden haben, fühlt man sich selbst kränker als man eigentlich ist“* (BN1, Frage 8).

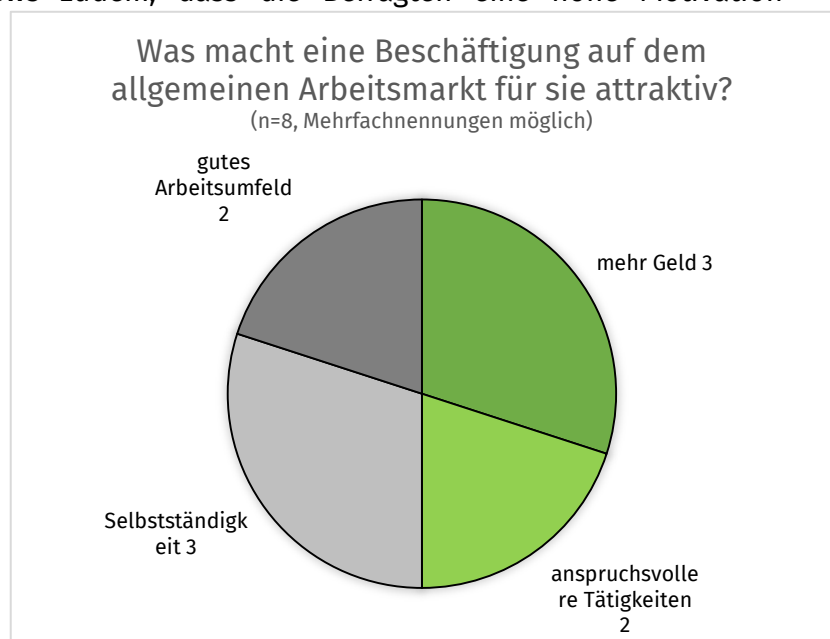
Deutlich wird in den Interviews zudem, dass die Befragten eine hohe Motivation mitbrachten, nicht bzw. nicht mehr in der WfbM zu arbeiten. So benannte BN 6, dass kein Interesse an der WfbM bestanden hätte, die Person aber von Seiten der Bundesagentur für Arbeit den Berufsbildungsbereich absolvieren musste. Hier wäre dann der Weg in ein Budget für Arbeit eröffnet worden, was viele positive Aspekte für die Person mit sich gebracht habe (vgl. BN 6, Frage 8).

BN 9 beschreibt, dass sie selbst große Bedenken hatte, in ein Budget für Arbeit zu wechseln. Das Unternehmen und die

Werkstatt hätten aber großes Interesse daran gehabt, weshalb letztlich die Entscheidung für ein Budget für Arbeit gefallen wäre. Da der Wechsel in diesem Falle in ein Inklusionsunternehmen erfolgte, trug das Argument, dass die Rentenbeiträge weiterhin entsprechend des Werkstattplatzes eingezahlt werden, zu einer positiven Entscheidung für das Budget für Arbeit bei. Ansonsten wäre *„es vielleicht besser gewesen, für später in der Werkstatt zu bleiben“* (BN 9, Frage 8).

4.2.3.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren

Zur Einschätzung der hemmenden Faktoren wurde gefragt, ob es Argumente gegen den Wechsel in ein Budget für Arbeit gegeben habe (Frage 9). Hier benannte BN 1 vor allem die Einzahlung in die Rentenkasse. Nach langer Abwägung habe sich BN 1 dann aber aufgrund



des guten Verdienstes, einer betrieblichen Altersvorsorge und einem Jobticket doch für das Budget für Arbeit entschieden (vgl. BN 1, Frage 9).

Ein weiterer hemmender Faktor ist eine gewisse Unsicherheit vor der neuen Situation. So berichtete BN 2, dass diese Unsicherheit bereits bei einem externen Praktikum aufgetreten sei. Diese Unsicherheit habe sich aber schnell gegeben, das Praktikum habe Spaß gemacht und zu einer schnellen Eingewöhnung geführt (vgl. BN 2, Frage 9).

Außerdem wurde die Fahrt zu und vom Betrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln als hemmender Faktor genannt. So beschrieb eine Person, dass sie aufgrund körperlicher Einschränkungen große Schwierigkeiten habe, mit dem Bus zu fahren. Aktuell fahren sie die Angehörigen, ansonsten könnte sie den Arbeitsweg nicht bewältigen (vgl. BN 4, Frage 9).

Fünf Personen benannten, dass es aus ihrer Sicht keine Gründe gab, die gegen eine Übernahme in ein Budget für Arbeit sprachen (vgl. BN 2, 3, 5, 7, 8 Frage 9).

Eine Person bewertete das Budget für Arbeit aber grundsätzlich eher kritisch und gab an, dass der einzige Grund für die Entscheidung für ein Budget für Arbeit die Renteneinzahlungen gewesen sei. An den Rahmenbedingungen der Arbeit habe sich aber im Vergleich zum vorherigen BiB-Arbeitsplatz nichts verändert (vgl. BN 9, Frage 9).

Auf die Frage, was aus Sicht der Budgetnehmer|innen eher für eine Weiterbeschäftigung in der Werkstatt sprechen würde (Frage 10), antwortete eine Person, dass sie das Budget für viele Werkstattbeschäftigte eher als sehr herausfordernd einschätzen würde, vor allem bei Menschen mit einer „deutlichen Behinderung“. Allein die Tatsache, eine deutlich wahrnehmbare Behinderung zu haben, könne schon zu Ausgrenzung führen, da die deutsche Gesellschaft sehr intolerant sei. Für sich selbst treffe diese Einschätzung allerdings nicht zu, da die entsprechende Person die eigene Beeinträchtigung als nicht offensichtlich einschätzte (vgl. BN 1, Frage 10).

Eine andere Person benannte, dass zwar Gründe wie Renteneinzahlungen oder Kindergeld gäbe, die für den Verbleib in der WfbM sprechen. Sie hätte sich aber trotzdem bewusst für das Budget entschieden, da der Wunsch, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, sehr hoch gewesen sei (vgl. BN 5, Frage 10).

In zwei Interviews wurde beschrieben, dass die Personen sich vorstellen können, wieder in die WfbM zu wechseln, wenn es mit der Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht funktionieren sollte (BN 7 und 8, Frage 10). In diesem Zusammenhang benannte BN 8 zudem, dass das Rückkehrrecht in die Werkstatt ihr die Sicherheit gegeben habe, das Budget auszuprobieren (vgl. BN 8, Frage 10).

4.2.3.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess

Die Budgetnehmer|innen wurden auch dazu befragt, wie sich der Vermittlungsprozess gestaltet hat, was für sie die prägnanten Punkte beim Übergang waren und wie sich die aktuelle Situation gestaltet.

Auf die Frage, wer sie über das Budget für Arbeit informiert habe (Frage 3), antworteten fünf Personen, die in einem Inklusionsbetrieb tätig sind, dass sie von der Betriebsleitung (zum Teil in Verbindung mit FBI) informiert wurden. Eine andere Person berichtete, dass es bestimmte Punkte gab, die als Voraussetzung für eine Übernahme vorgegeben wurden und als diese erfüllt waren, kümmerte sich die FBI-Kraft um die weiteren Vermittlungsschritte (vgl. BN 5, Frage 3). Auch in einem anderen Fall informierte der FBI gemeinsam mit dem Arbeitgeber in Person (BN 7, Frage 3).

BN 1 benannte, dass sie sich selbst über die Möglichkeiten außerhalb der WfbM zu arbeiten informiert hätte. Die WfbM habe nur einen BiB-Platz angeboten, dies wäre aber nicht interessant gewesen (BN 1, Frage 3).

Die Frage, was die Budgetnehmer|innen tun mussten, um ein Budget für Arbeit zu bekommen (Frage 2), zeigt, dass es formal einen ähnlichen Ablauf gibt, der sich aber individuell dann sehr unterschiedlich ausgestaltet. So wurde von acht Personen beschrieben, dass sie zunächst über ein Praktikum

Erfahrungen gesammelt haben. Der Übergang ins Budget für Arbeit wurde dann von allen Budgetnehmer|innen als einfach und unkompliziert beschrieben. So habe etwa ein Gespräch mit der FBI-Kraft und Vorgesetzten stattgefunden oder es musste eine Bewerbung geschrieben werden. Diese Aussagen lassen allerdings keinen Rückschluss auf den tatsächlichen Vermittlungsverlauf zu.

BN 1 berichtete davon, dass er den LWV informierte und bei der Bewerbung beim Betrieb expliziert den Wunsch äußerte, mit einem Budget für Arbeit beschäftigt zu werden (vgl. BN 1, Frage 2).

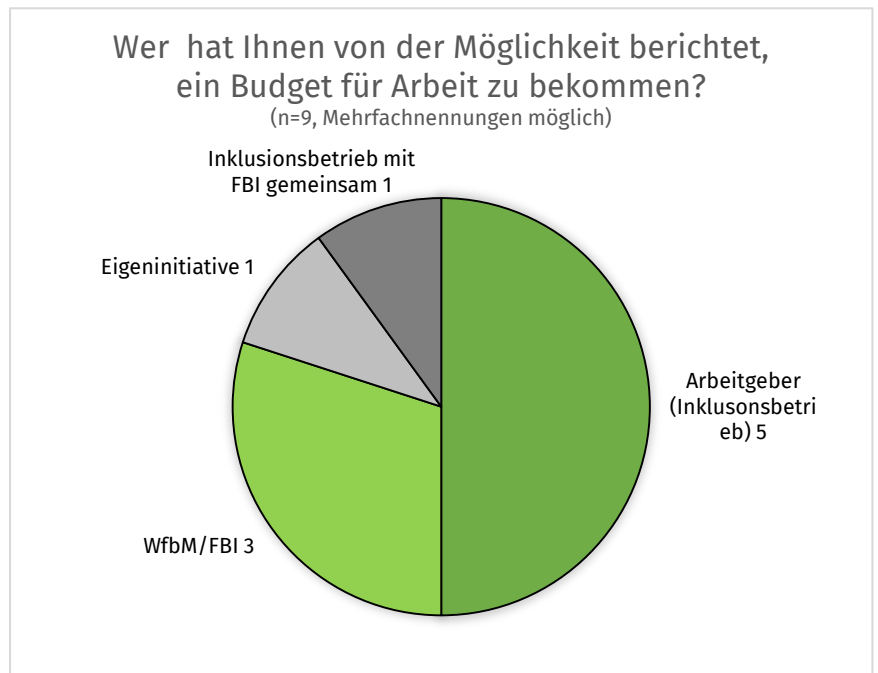
In Bezug auf die aktuelle Beschäftigung wurde gefragt, wer die aktuellen Ansprechpersonen sind. Hier benannten acht von neun Personen ihre|n direkte|n Vorgesetzte|n und das Kollegium. In einem Fall wurde dies durch die WfbM und den IFD ergänzt (vgl. BN 7, Frage 5), in einem weiteren nur durch den IFD (vgl. BN 9, Frage 5).

BN 1 benannte für sich die zuständigen Sachbearbeiter|innen des LWV Hessen und auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozial als Ansprechpartner, „*da selbst der LWV Hessen fachlich nicht in allen Belangen des Budgets für Arbeit fit ist. Deshalb hole ich mir die Infos vom Gesetzgeber direkt*“ (vgl. BN 1, Frage 5).

Auf die Frage, was auf dem Budgetplatz momentan gut laufe, nannten zwei Personen den deutlich höheren Lohn (vgl. BN 1 und 9, Frage 6). Zudem wurde die Freude an der Arbeit herausgestellt, sowie mehr Möglichkeiten, beruflich gefördert zu werden und sich weiterentwickeln zu können (vgl. BN 1, 2, 3, 4, 6, 8, Frage 6).

Auf die Frage, was besser laufen könnten, benannten zwei der Befragten, dass sie noch konkrete Wünsche haben, welche Fähigkeiten sie im Rahmen ihre Tätigkeit ausbauen möchten (vgl. BN 4, 8 Frage 7). Eine weitere Person wünschte sich einen unbefristeten Arbeitsvertrag (BN 8, Frage 7).

Eine Person benannte, dass sie sich eine Checkliste gewünscht hätte, welche Unterlagen für das BfA benötigt werden, damit es besser hätte vorbereitet werden können (vgl. BN 9, Frage 7). Dies hätte den Einstieg erleichtert.



Erfahrungen gesammelt haben. Der Übergang ins Budget für Arbeit wurde dann von allen Budgetnehmer|innen als einfach und unkompliziert beschrieben. So habe etwa ein Gespräch mit der FBI-Kraft und Vorgesetzten stattgefunden oder es musste eine Bewerbung geschrieben werden. Diese Aussagen lassen allerdings keinen Rückschluss auf den tatsächlichen Vermittlungsverlauf zu.

BN 1 berichtete davon, dass er den LWV informierte und bei der Bewerbung beim Betrieb expliziert den Wunsch äußerte, mit einem Budget für Arbeit beschäftigt zu werden (vgl. BN 1, Frage 2).

In Bezug auf die aktuelle Beschäftigung wurde gefragt, wer die aktuellen Ansprechpersonen sind. Hier benannten acht von neun Personen ihre|n direkte|n Vorgesetzte|n und das Kollegium. In einem Fall wurde dies durch die WfbM und den IFD ergänzt (vgl. BN 7, Frage 5), in einem weiteren nur durch den IFD (vgl. BN 9, Frage 5).

BN 1 benannte für sich die zuständigen Sachbearbeiter|innen des LWV Hessen und auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozial als Ansprechpartner, „*da selbst der LWV Hessen fachlich nicht in allen Belangen des Budgets für Arbeit fit ist. Deshalb hole ich mir die Infos vom Gesetzgeber direkt*“ (vgl. BN 1, Frage 5).

Auf die Frage, was auf dem Budgetplatz momentan gut laufe, nannten zwei Personen den deutlich höheren Lohn (vgl. BN 1 und 9, Frage 6). Zudem wurde die Freude an der Arbeit herausgestellt, sowie mehr Möglichkeiten, beruflich gefördert zu werden und sich weiterentwickeln zu können (vgl. BN 1, 2, 3, 4, 6, 8, Frage 6).

Auf die Frage, was besser laufen könnten, benannten zwei der Befragten, dass sie noch konkrete Wünsche haben, welche Fähigkeiten sie im Rahmen ihre Tätigkeit ausbauen möchten (vgl. BN 4, 8 Frage 7). Eine weitere Person wünschte sich einen unbefristeten Arbeitsvertrag (BN 8, Frage 7).

Eine Person benannte, dass sie sich eine Checkliste gewünscht hätte, welche Unterlagen für das BfA benötigt werden, damit es besser hätte vorbereitet werden können (vgl. BN 9, Frage 7). Dies hätte den Einstieg erleichtert.

4.2.3.5 Zusammenfassung

In den Interviews wurde bei einem Großteil der Befragten eine hohe Motivation deutlich, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt losgelöst von der WfbM zu arbeiten. Diese hohe Eigenmotivation wurde auch als einer der zentralen Gelingensfaktoren benannt. Zudem zeigte sich, dass ein Teil der Befragten zum Ablauf an sich und zu den rechtlichen Rahmenbedingungen nur sehr eingeschränkt Rückmeldung geben konnten. Für sie zählt vor allem das Ergebnis, dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit einem entsprechenden Lohn und unabhängig von der WfbM arbeiten. Grundsätzlich lässt sich im Vergleich der Landkreise feststellen, dass der Weg ins Budget für Arbeit für die Interessierten etwas zielgerichteter verfolgt wird, wenn ein Inklusionsbetrieb vorhanden und das Ziel ist. Hinderungsfaktoren gab es für die Budgetnehmer|innen kaum, höchstens die Unsicherheit, die grundsätzliche Veränderungen begleitet, sowie Frage der Rentenansprüche.

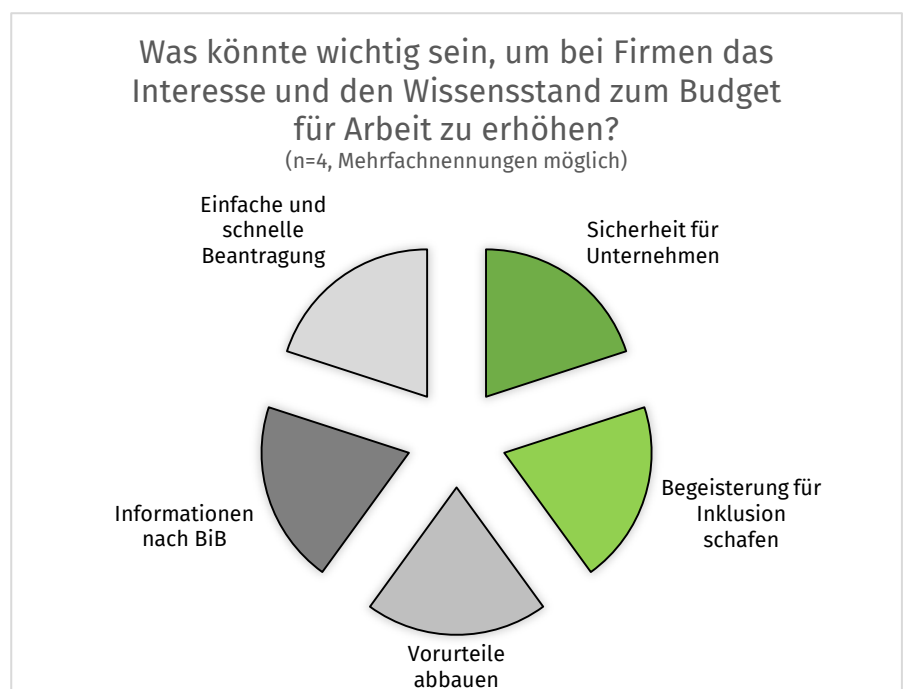
4.2.4 Unternehmen

Stellvertretend für die Unternehmen wurden drei Personen befragt. Im Lahn-Dill-Kreis wurden zwei Geschäftsführende befragt (U 2 und U 3). Im Main-Kinzig-Kreis repräsentiert eine Person die Inklusionsfirmen des BMWK (U 1) Ein geplantes Gespräch mit einem weiteren Unternehmen aus dem Main-Kinzig-Kreis ist nicht zustande gekommen, ein drittes Unternehmen, in dem eine Person mit Budget für Arbeit beschäftigt wurde, lehnte die Teilnahme an der Befragung ohne Angabe von Gründen ab.

4.2.4.1 Informationsstand

Die Unternehmensvertreter|innen wurden gefragt, wie sie auf das Thema Budget für Arbeit aufmerksam geworden sind und was für sie der Grund gewesen ist eine Person aus der WfbM einzustellen. U1 antwortete, dass die jeweiligen Gesetzesänderungen und arbeitsrelevanten Förderprogramme im Unternehmen bekannt seien und auch genutzt würden, um Menschen mit einer Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt integrieren zu können (vgl. U1, Frage 1). Dies wurde zudem durch die Aussage unterstrichen, dass es die primäre Aufgabe der Inklusionsfirmen sei, Menschen mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam zu beschäftigen. Dementsprechend sollen auch Menschen aus der WfbM hier einen Arbeitsplatz finden. Die Einhaltung der entsprechenden Quote sei zudem wichtig, um die Gemeinnützigkeit zu behalten (vgl. U 1, Frage 2).

U 2 berichtete, dass es eine Kooperation mit der WfbM gäbe. Dadurch sei man regelmäßig im Austausch (vgl. U 2, Frage1) So sei dann auch die Idee entstanden, einen Praktikumsplatz für eine Person aus der WfbM anzubieten. Ein Grund dafür sei gewesen, dass in Gesprächen mit der WfbM Tätigkeiten im Unternehmen identifiziert wurden, die für den Personenkreis aus der WfbM geeignet schienen. Anschließend hätte es ihm Rahmen von „Pilotprojekten“ Praktika



gegeben, um zu schauen, inwieweit eine Übernahme der Tätigkeiten möglich sei (vgl. U 2, Frage 2).

U 3 gab an, bereits länger im engen Austausch mit der FBI gestanden zu haben. Dadurch habe man auch immer wieder aktuelle Informationen und Materialien zur Verfügung gestellt bekommen. Das Unternehmen berichtete, dass die Person auf dem Budgetplatz eine sehr hohe Motivation mitbrachte, in diesem Unternehmen zu arbeiten. Es sei jedoch deutlich geworden, dass keine 100%-Leistung erbracht werden konnte. Insofern sei das Budget für Arbeit dann eine richtige und notwendige Ausgleichszahlung gewesen (vgl. U 3, Frage 1).

Die Frage, welche Informationen den Unternehmen noch fehlen würden (Frage 13), konnten zwei Unternehmen (U2 und 3) nur eingeschränkt beantwortet werden, da nicht die Interviewpartner, sondern die Personalabteilungen sich um die rechtlichen Anforderungen kümmern. U 3 stellte aber die Unterstützung bei offenen Fragen durch die FBI heraus. Dies sei sehr hilfreich. U 1 benannte, dass aufgrund der Strukturen das Wissen um das Thema Budget für Arbeit in den Unternehmen sehr groß sei und dementsprechend keine Informationen fehlen würden (vgl. U 1, Frage 13).

Auf die Frage, was wichtig wäre um das Interesse und den Wissensstand bezüglich der BfA-Möglichkeiten zu erhöhen (Frage 14), mahnte U 1 einen geringeren bürokratischen Aufwand bei der Beantragung an. Wenn der Aufwand schon für Inklusionsfirmen so hoch sei, müssten andere Unternehmen dies als eher schwierig empfinden (vgl. U1, Frage 14).

U 2 schätzt, dass ein gewisses Interesse und Bereitschaft vorhanden sein müssen, einen Menschen aus der WfbM einzustellen. Zudem sollten der Weg und die Unterstützungsmöglichkeiten „Step by step“ aufgezeigt werden, damit Firmen mehr Sicherheit erhalten, Ängste abbauen und sich überhaupt mit dem Thema Arbeitnehmer|innen aus der WfbM auseinandersetzen (vgl. U 2, Frage 14).

4.2.4.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren

Die Unternehmen wurden gefragt, was für sie der ausschlaggebende Punkt gewesen ist, um sich für ein Budget für Arbeit zu entscheiden (Frage 3). Auf diese Frage benannte U 1, dass dies eine ganz bewusste Entscheidung sei. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Werkstätten seien die potenziellen Budgetnehmer|innen im Unternehmen bereits bekannt. Es fänden Praktika statt oder die Personen seien bereits mit einem BiB im Unternehmen

eingestellt. Dadurch bestände ein kontinuierlicher Austausch und die Entwicklungsmöglichkeiten der Personen werden im Blick gehalten. Wenn eine Beschäftigung mit dem Budget für Arbeit absehbar sei, finden entsprechende Gespräche statt. In diesem Zusammenhang betonte U 1, dass „es auch Menschen gibt, die möchten das nicht“. Der Austausch sei also wichtig.

U 2 berichtet, dass zur Zeit der Einstellung ein personaltechnischer Bedarf bestand. Zudem hätte sich die Person im Praktikum „gut geschlagen“ (U 2, Frage 3). Dieses Austesten sei wichtig für das Unternehmen und auch die/den Budgetnehmer|in gewesen. Es sei aber für



das Unternehmen auch nicht das erste Projekt dieser Art gewesen. Das Unternehmen wurde bereits mit dem Inklusionspreis des Landes Hessen ausgezeichnet, was zeigt, dass das Thema im Unternehmen schon sehr präsent sei (vgl. U 2, Frage 3).

U 3 berichtet, dass das Budget für Arbeit für das Unternehmen ein zusätzlicher Anreiz war, die Person einzustellen. Die hohe Motivation und die geringen Fehlzeiten hätten bereits für die Person gesprochen. Allerdings sei die Arbeitsleitung im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmenden geringer. Durch das Budget für Arbeit hätte das Unternehmen sagen können, „wir können es uns auch leisten, das Ganze auszuprobieren“ (U 3, Frage 5). Das Unternehmen schließe auch nicht aus, den Budgetnehmenden irgendwann ohne Förderungen einzustellen, wenn eine weitere Entwicklung erkennbar ist. Zudem glaube U 3, „dass das Supportsystem, das Private, ja auch noch sehr wichtig ist“ (U 3, Frage 4), gemeinsam mit der Betreuung durch den IFD.

4.2.4.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren

Für U 1 sind hemmende Faktoren bei der Einstellung, wenn die der potenzielle Arbeitnehmende nicht die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes erfüllen, vor allem in Bezug auf Schichtarbeit. Zudem wird beschrieben, dass die Angehörigen, vor allem wenn es um die Eltern geht, häufig große Bedenken und Ängste hätten, da die „Sicherheit über irgendeinen Werkstattplatz doch sehr regelt ist“ (U1, Frage 4).

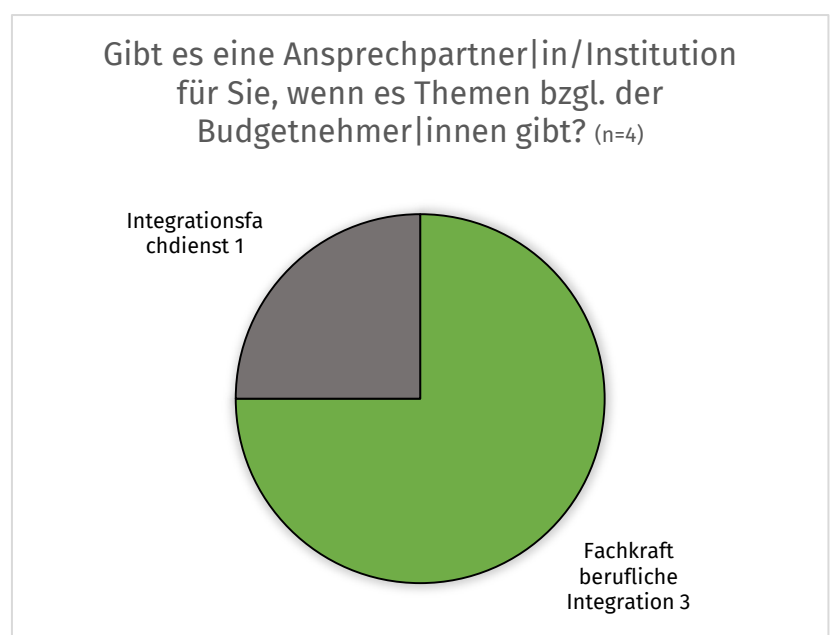
U2 sieht vor allem die Belastungsfähigkeit als hemmenden Faktor. In dieser Hinsicht unterscheidet sich ein „reguläres“ Arbeitsverhältnis noch einmal deutlich von einem Praktikum. Daher bestand die Befürchtung, dass die Person die Belastung auch auf Dauer nicht durchhalten würde (vgl. U 2, Frage 4).

Das dritte Unternehmen beschreibt, dass das gesamte Team sehr skeptisch gewesen sei, da während des BiB-Vertrages über viele Sachen „ich nenne es mal hinweggesehen“ wurde (U 3, Frage 4). Es fanden zur Vorbereitung auf das Budget für Arbeit entsprechende Gespräche statt um die Erwartungen zu formulieren. Der/die Budgetnehmende konnte positiv überzeugen.

4.2.4.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess

Die Unternehmensvertretungen wurden gefragt, wer das Budget für Arbeit initiierte und was deren Aufgabe im Prozess gewesen sei (Frage 7).

U 1 beschrieb den Ablauf so, dass die Betriebsleitungen und Angestellten der Inklusionsfirmen grundsätzlich die Personen in den Werkstätten im Blick haben. Ist ein Entwicklungspotenzial erkennbar, werde die Personalabteilung der Inklusionsfirma in den Prozess eingebunden. Nach einem Gespräch werden dann die Möglichkeiten aufgezeigt und abgefragt, inwieweit sich die Person eine Einstellung vorstellen könne. Anschließend findet ein Arbeitgebergespräch statt, in dem die Rahmenbedingungen (Lohn, Arbeitszeit) besprochen werden. Wichtig sei, ausreichend Zeit einzuplanen, um den Menschen nicht zu „übereumpeln“. Dies geschehe in Abstimmung mit den FBI. Diese übernehmen dann die



Antragstellung beim LWV und der Inklusionsbetrieb die beim Integrationsamt (vgl. U 1, Frage 7).

Im zweiten Unternehmen entstand die Idee aus einem zufälligen Gespräch mit dem FBI heraus. In diesem wurde ganz unverbindlich über die Möglichkeit gesprochen und daraus sei dann das Projekt entstanden (vgl. U 2, Frage 7).

U3 konnte wenig Rückmeldung zum Vermittlungsprozess geben, da dieser über die Personalabteilung gelaufen sei. Hier besteht nur ein Austausch darüber, welche Tätigkeiten gemacht werden und wie der aktuelle Stand ist. Zu Beginn sei für die Personalabteilung die Etablierung des Budget recht schwierig gewesen und es hätte viele Rückfragen gegeben. In dieser Situation sei die Unterstützung durch die FBI sehr hilfreich gewesen (vgl. U 3, Frage 7).

In einer weiteren Frage ging es um die Ansprechpartner zum Thema Budget für Arbeit. Während bei den Inklusionsfirmen die FBI die wichtigste Ansprechperson vor allem bei der Anbahnung sei (vgl. U1, Frage 8), wechselte die Begleitung bei U 3 mit dem Arbeitsvertrag vom FBI zum IFD. Dies sei nach Aussagen des Unternehmens reibungslos verlaufen. U 2 beschreibt, es sei von Vorteil, dass die FBI immer mal wieder vorbeischaue um zu fragen, wie es läuft. Das Unternehmen hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass es dabei vor allem darum geht, weitere Förderungsmöglichkeiten für die budgetnehmende Person kennenzulernen und sich entsprechend beraten zu lassen (vgl. U 2, Frage 8).

Ergänzend dazu wurde nach den Kontakten mit dem Kostenträger gefragt. U1 benannte, dass es einen Austausch gäbe und bezog sich auf das Begutachtungsgespräch zur Erteilung der Kostenzusage. So wurde benannt, dass die Situation für die budgetnehmende Person als sehr unangenehm empfunden werde, da es sich in der Regel um eine Runde von mindestens fünf Personen handle. Vorher seien aber sowohl die entsprechenden Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die Rentenberatung und auch die Vertragsbedingungen geklärt worden. Die Erteilung der Kostenzusagen erfolge erst nach Einreichung des Arbeitsvertrages und nach dem benannten Gespräch. Dementsprechend stellt U 1 die Frage, was das Ziel der Begutachtung sei, wenn vorab bereits alle Rahmenbedingungen geklärt wurden (vgl. U 1, Frage 10).

U2 und U3 können diesbezüglich keine Aussage treffen, da dies bei anderen Abteilungen läge. Allerdings gäbe es keine Beschwerden.

Besonders spannend war die Frage, ob die Unternehmen den Schritt der Einstellung auch ohne Budget für Arbeit gegangen wären. Dabei konnte keines der Unternehmen die Frage deutlich bejahen. So benennen U 2 und U 3, dass es ihnen deutlich schwerer gefallen wäre, diese Entscheidung zu treffen, da die budgetnehmenden Personen nicht die volle Leistung erbringen können. Daher ist sich U 2 nicht sicher, „ob man dann wirklich das Budget komplett in die Hand genommen hätte“ (vgl. U 2, Frage 5).

Auch U 1 benennt den doch noch hohen Hilfebedarf, da die Personen in der Regel nicht alle anfallenden Aufgaben erledigen könnten. Dies sei in Ordnung, dafür sei aber die Unterstützung in Form des Budgets für Arbeit hilfreich: „Ich würde sagen, eher weniger, weil da doch ein hoher Hilfebedarf oder ein Hilfebedarf besteht oder eben auch nicht alles erlernt werden kann, was absolut in Ordnung ist“ (U 1, Frage 5).

4.2.4.5 Zusammenfassung

Der Kenntnisstand in Unternehmen zum Budget für Arbeit unterscheidet sich dramatisch danach, mit wem man spricht. Die Personen, die im Zweifelsfalle über ein Budget für Arbeit entscheiden, sind in der Regel nicht diejenigen, die dann die Abwicklung umsetzen (Personalabteilung, etc.). Die Einschätzung des Wissen zum Budget für Arbeit ist aber in der Regel eher rudimentär vorhanden. Wichtiger sind die gemachten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Werkstatt, z. B. bei Praktika und BiB-Plätzen. Entscheidend aber

ist die persönliche Leistungsfähigkeit der Budgetnehmer|innen und die Unterstützung, die im Krisenfall geleistet wird. Kaum eines der befragten Unternehmen hätte die Budgetnehmer|innen ohne das Budget für Arbeit eingestellt, einfach aufgrund der verminderten Leistungsfähigkeit.

4.2.5 Sozialer Dienst und Berufsbildungsbereich

Für den Berufsbildungsbereich und den Sozialdienst (SD) wurde fünf Fachkräfte aus unterschiedlichen Bereichen befragt. Diese teilen sich auf in zwei SD aus einer Reha-Werkstatt, je eine Person aus dem Lahn-Dill-Kreis (SD1) und eine aus dem Main-Kinzig-Kreis (SD3), eine SD-Fachkraft in einer Werkstatt mit dem Schwerpunkt geistige Beeinträchtigung aus dem Main-Kinzig-Kreis (SD5) und zwei Leitungen des Berufsbildungsbereiches, auch hier je eine aus dem Lahn-Dill-Kreis (SD4) und eine aus dem Main-Kinzig-Kreis (SD2).

Bis auf eine Person, die noch keine Erfahrung mit dem BfA hatte, konnten die Befragten bereits mindestens zwei Personen in ein Budget für Arbeit begleiten. In einem Fall davon waren es sogar vier bis fünf.

4.2.5.1 Informationsstand

Bei der Auswertung der Interviews wurde deutlich, dass keine der befragten Personen an einer Informationsveranstaltung zum Thema Budget für Arbeit teilgenommen hat (vgl. Frage 2). In einem Fall wurde aber davon berichtet, dass es im Rahmen von Informationsveranstaltungen des eigenen Trägers zur Einführung des BTHG auch Informationen zum Budget für Arbeit gegeben hätte (vgl. SD 5, Frage 2).

Auch diese Zielgruppe wurde um eine Einschätzung zum eigenen Wissensstand gebeten (Frage 1). Drei der Befragten schätzen ihr Wissen als mangelhaft bis ungenügend ein (vgl. SD 1, 4, 5, Frage 1). Im Main-Kinzig-Kreis schätzten sich zwei Personen im Bereich zwischen zwei und drei ein. Hierbei benannte SD 3 (Frage 1), dass die notwendigen Schritte aus einer erfolgten Vermittlung und der Zusammenarbeit mit dem FBI bekannt seien und dass es diesbezüglich auch eine Checkliste gäbe. Die Person betont aber auch, dass dies nicht ihr Tagesgeschäft sei.

Auf die Frage, welche Informationen sie noch benötigen bzw. was sie noch brauchen um ihren Wissensstand zu verbessern (Frage 15), wurden von zwei Personen Flyer benannt (vgl. SD 1 und 2, Frage 15). Während SD 1 den Fokus vor allem auf *„Flyer, die auf dem aktuellen Stand sind und nachvollziehbar und plausibel erscheinen“* (SD 1, Frage 15) legte, ergänzte SD 2 dies noch durch zielgerichtete Informationen für Unternehmen. Dabei sei wichtig, diese *„auch so unkompliziert und einfach wie möglich zu gestalten (...), weil ich glaube, relativ viele Personal- und Firmenchefs werden einfach nicht über die Zeit verfügen, sich erst mal in rechtliche Vorgaben dazu einzulesen (...).“* (SD 2, Frage 15).

Des Weiteren wurden eine Checkliste (vgl. SD 2, Frage 15) und, sowohl für die Fachkräfte als auch die Werkstattbeschäftigten, Informationsveranstaltungen benannt (vgl. SD 3, Frage 15). Die Person, die noch keinen Kontakt zum Budget für Arbeit hatte, sah praktische Erfahrung als den wichtigsten Punkt um tiefere Informationen zum Budget für Arbeit zu bekommen (vgl. SD 4, Frage 15). SD 5 stellte die Frage, wie viel Wissen in dieser Funktion notwendig sei und beantwortet diese dann selbst: *„Weil ich finde, (...) es ist bei uns gut geregelt im Unternehmen, nämlich, dass es Personen gibt, die ein tiefes Wissen haben. Und an die verweise ich“* (SD 5, Frage 15). Für sie sei es wichtig zu wissen, dass es das Budget für Arbeit gibt und was die Vor- und Nachteile seien. Vor allem aber in Bezug auf das Thema Rente wünsche sie sich mehr Hintergrundwissen, da das eine wichtige Frage sei (vgl. SD 5, Frage 15).

Im Main-Kinzig-Kreis gaben zwei Befragte (vgl. SD 2 und SD 5, Frage 15) an, sich bei Fragen oder bei konkretem Interesse an die entsprechenden Stellen im Unternehmen zu wenden.

4.2.5.2 Einschätzung zu fördernden Faktoren

Auf die Frage nach den förderlichen Faktoren für einen Übergang in das Budget für Arbeit (Frage 5) gaben vier der Befragten Antworten, die sich vor allem auf die Vorbereitung auf ein Praktikum außerhalb der WfbM und dann auf das Budget für Arbeit beziehen (vgl. SD 2, 3, 4, 5, Frage 5). Es gehe darum, *„das Wissen zu haben (...), dass es das überhaupt gibt und auch die Vorbereitung auf so eine Maßnahme, also, dass man mal interne Praktika, externe Praktika macht, dass man ein gutes Feedback bekommt, dass man eine Realitätsvermittlung hat“* (SD 3, Frage 5). Dies diene der Vorbereitung und dem Abbau von Ängsten (vgl. SD 3, Frage 5). Laut SD 4 sei wichtig, zunächst mit den Interessierten gut herauszuarbeiten, was genau ihre Wünsche sind und wo die Defizite liegen, um dann gemeinsame Ziele und Maßnahmen zur Vorbereitung festzulegen (vgl. SD 4, Frage 5).

Benannt wurden auch die Rahmenbedingungen für das Praktikum: So stellt SD 5 heraus, dass ein *„begleitetes Kennenlernen“* hilfreich sei, um *„Berührungsängste auf beiden Seiten“* abzubauen (SD 5, Frage 5). Dies müsse durch eine gute Aufklärung und Sicherheitsvermittlung unterstützt werden (vgl. SD 5, Frage 5). Im Prozess könne dies dann auch mit einer Art *„Jobcoach“* unterstützt werden, der Wissen vermittelt und bei der Kommunikation unterstützt (vgl. SD 3, Frage 5).

SD 1 und 2 benennen zudem zahlreiche weitere Faktoren als förderlich: So sei es nach SD 2 wichtig, *„was der Mensch an Ressourcen mitbringt“*, *„ein gutes Hilfesystem“*, *„eine gute Verkehrsanbindung“*, eine *„Attraktivität des Berufsfeldes“*, *„eine Zugehörigkeit zum Team“* und auch, dass sich die Bezahlung von dem unterscheidet, *„was man von Sozialleistungen plus Werkstattlohn hat“* (SD 2, Frage 15). Zudem sei es hilfreich, *„wenn man sich noch nicht zu sehr eingerichtet hat, im Werkstatssystem“* (SD 2, Frage 5).

Der Berufsbildungsbereich sei nach Aussage von SD 2 sehr wichtig, um junge Menschen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern, da sich diese noch nicht zu sehr im Werkstatssystem eingefunden hätten. Dies würde nicht auf alle zutreffen, da es immer Menschen gäbe, die dem Übergang noch nicht oder nicht mehr gewachsen seien. Daher sei die Option auf Rückkehr beim Budget für Arbeit wichtig, da die soziale Absicherung gegeben sei und die Personen motiviert werden könnten, etwas Neues zu probieren (vgl. SD 2, Sonstiges).

4.2.5.3 Einschätzung zu hemmenden Faktoren

In Bezug auf die hemmenden Faktoren (Frage 6) benannten zwei Personen die Uninformiertheit der Budgetnehmenden, wenn es etwa nicht ausreichend Aufklärung gäbe und die Personen nicht ausreichend informiert seien (vgl. SD 2 und SD 3, Frage 6). Zudem berichtete SD 4 von Erfahrungen aus Werkstätten: *„Wir haben hier de facto eigentlich eher das Problem, dass es eher schwierig ist, Menschen überhaupt dahingehend zu befördern, sich zuzutrauen, ein Praktikum zu machen. Das ist schon oft ein ganz großes Thema, weil da sind einfach Ängste da. Was passiert mit mir? Was passiert, wenn ich es nicht schaffe“* (SD 3, Frage 6).

SD 5 stellte die finanziellen Aspekte und Unsicherheiten in den Vordergrund, *„die Angst, dass die Sicherheit einfach wegfällt, auch die finanziellen Sorgen“* (SD 5, Frage 6). Sie sah hierbei das private Umfeld als den zentralen Punkt, um diese Hürde zu verringern.

In Bezug auf die Unternehmen wurden ebenfalls vor allem Unsicherheiten und Ängste in den Vordergrund gerückt. Dies könnte laut SD 4 etwa durch Unwissenheit und wenig Kontaktpunkte zu Menschen aus der WfbM begründet sein (vgl. SD 4, Frage 6). Zudem benennt SD 3 die Befürchtung von Unternehmen, *„dass man nicht genügend eigene Ressourcen hat um Menschen dann entsprechend zu begleiten“* (SD 3, Frage 6) oder *„wenn ich einen behinderten Menschen einstelle, den werde ich nie mehr los. Also stehe ich dann alleine da, wenn es Konflikte gibt“* (SD 3, Frage 6). Daher sei das Wissen, dass es einen IFD

gibt, der in solchen Fällen unterstützen kann, sehr wichtig (vgl. SD 3, Frage 6). SD 1 ergänzte, dass Unternehmen zum Teil die bürokratischen Prozesse scheuen würden (vgl. SD 1 Frage 6).

4.2.5.4 Rückmeldung zum Vermittlungsprozess

Auch diese Gruppe wurde nach ihrem Einfluss bei der Anbahnung/Vermittlung in ein Budget für Arbeit gefragt (Frage 7). Dabei unterscheiden sich die Rückmeldungen deutlich voneinander. Sehr hoch schätzt SD2 den Einfluss des Berufsbildungsbereiches ein: Durch die 27 Monate Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bestände die Möglichkeit, eng mit der Person und auch den Betrieben zusammenzuarbeiten und auch immer wieder abzugleichen, wie der aktuelle Stand sei und was noch benötigt werde. Daran könnte gemeinsam daran gearbeitet werden (vgl. SD 2, Frage 7).

Auch die anderen Personen schätzen ihren Einfluss als nicht unerheblich ein (zwischen 2 und 3). So äußerte SD 3, dass *„wir [der Sozialdienst] da maßgeblich dazu beitragen können, dass sich Mitarbeiter für dieses Thema öffnen“* (SD 3, Frage 7). Als Beispiel wurden die „Jahresgespräche“ benannt oder auch Informationsveranstaltungen der FBI. Hierbei bezog sich die Person auf die Haltung des Unternehmens, dass sich aus einer engen Beziehung zu einem Inklusionsbetrieb ergeben würde (vgl. SD 3, Frage 7).

Als wichtige Möglichkeit, Werkstattbeschäftigte über Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren (Frage 8), nannten alle Befragten Fördergespräche/Jahresgespräche, die auf einerseits genutzt würden, um das Interesse an einer beruflichen Weiterentwicklung abzufragen, andererseits aber auch, um über die Möglichkeiten zu informieren (vgl. SD 1, SD 2, SD 5, Frage 8). SD 5 betonte, dass dies nicht pauschal geschehe, sondern am Potenzial des/der Einzelnen orientiert sei (vgl. SD 5, Frage 8). Informationsmöglichkeiten gäbe es laut SD 3 im Unternehmen im Rahmen einer „Infobox“, in der Stellenausschreibungen der FBI oder Ähnliches zu finden seien (vgl. SD 3, Frage 8). Zudem gäbe es Kursangebote wie „BBB - Was dann?“ oder „Bewerbungstraining“, die die Menschen über die Möglichkeiten, außerhalb der WfbM zu arbeiten, informieren bzw. darauf vorbereiten würden (vgl. SD 2, SD 3 Frage 8).

Die Zusammenarbeit mit den FBI (Frage 10) wurde von allen Befragten als sehr gut und eng eingeschätzt (vgl. SD 1, SD 2, SD 3, SD 4, SD 5, Frage 5). So gaben beide BBB-Leitungen an, dass es gemeinsame Gremienarbeit gebe (vgl. SD 2 und SD 4, Frage 10). Hier gehe es beispielsweise um den Abgleich von *„Praxisplätzen und Praxisoptionen“*. Würde gegen Ende des BBB deutlich, dass es Richtung BiB oder BfA gehe, intensiviere sich die Zusammenarbeit dann deutlich (vgl. SD 2, Frage 10).

4.2.5.5 Zusammenfassung

Die Sozialdienste sehen sich nicht als erste Stelle, die Wissen zum Budget für Arbeit haben muss. Zu diesem Thema verweist man an die Spezialist|innen im Haus – die FBI. Sie erachten es als wichtig, den gesamten Prozess – also vom Eintritt in die Werkstatt bis hin zu möglichen Übergangswegen – im Blick zu haben und grundsätzlich zu kennen. Die Sozialdienste sehen sich dabei durchaus in der Verantwortung, bei der Planung und Begleitung der Werkstattbeschäftigten auch auf die Möglichkeit des Budgets für Arbeit hinzuweisen. Sie schätzen es zudem als zunehmend schwierig ein, Menschen für ein Praktikum zu motivieren, das zu einem Budget für Arbeit führen könnte.

4.3 Ergebnisse der quantitativen Interviews/Gespräche

Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurden im Rahmen verschiedener Veranstaltungen quantitative Umfragen durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten auf freiwilliger Basis über ihr Smartphone mit Hilfe eines QR-Codes anonym entsprechende Fragebögen ausfüllen. Diese Methodik wurde auf den Tagungen der Sozialdienste und auf der Jahrestagung der LAG WR Hessen eingesetzt.

Außerdem fand eine solche Befragung im Rahmen einer Veranstaltung der EAA-Mittelhessen statt, an der auch der Inklusionsfachberater der Handwerkskammer Wiesbaden sowie Vertreter der IHK Limburg-Weilburg vertreten waren. Im Folgenden werden nun die Ergebnisse dargestellt:

Haben Sie bereits Informationen zum Budget für Arbeit erhalten?		
EAA n=6	Sozialdienste n=18	Werkstatträte n=16
Ja = 100%	Ja= 94,4% Nein =5,6%	Ja= 62,5 % Nein = 37,5%
Wenn ja, woher?		
EAA n=6	Sozialdienste n=17	Werkstatträte n=11
66,7% Veranstaltungen 16,7% Internet 16,7% WfbM	52,9% WfbM 35,3% Veranstaltungen 5,9% Internet 5,9% sonstiges	54,5% Veranstaltungen 45,5% WfbM

Sehen Sie es als Ihre Aufgabe an, Arbeitgeber innen über das Budget für Arbeit zu informieren?	Sehen Sie es als Ihre Aufgabe, Beschäftigte aus der WfbM darüber zu informieren?	Informieren Sie als Werkstattrat/Werkstatträtin andere Beschäftigte über Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM?
EAA n=6	Sozialdienste n=16	Werkstatträte n=16
Ja = 100%	Ja = 88,9% Nein = 11,1 %	Ja= 43,8% Nein = 56,3%
		Sehen Sie es als Ihre Aufgabe an, Beschäftigte der WfbM darüber zu informieren?
		n= 17
		Ja = 100%

Sollte das Budget für Arbeit mehr beworben werden?		
EAA n=6	Sozialdienste n=18	Werkstatträte n=17
Ja = 100%	Ja = 100%	Ja = 100%

Wie gut kennen Sie sich mit den Bestimmungen des Budgets für Arbeit aus?		
EAA n=6	Sozialdienste n=18	Werkstattträte n=17
Gut = 33,3% Mittelmäßig = 33,3% Kaum = 33,3%	Sehr gut = 5,6% Gut = 27,8% Mittelmäßig = 44,4% Kaum = 22,2%	Sehr gut = 5,9% Gut = 11,8% Mittelmäßig = 29,4% Kaum = 17,6% Gar nicht = 23,5 % Nie davon gehört = 11,8%

Wie intensiv gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit der WfbM (1 = sehr intensiv, 6 = keine Zusammenarbeit)	Wie intensiv gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit den FBIs (1 = sehr intensiv, 6 = keine Zusammenarbeit)
EAA n=6	Begleitende Dienste n=18
3 = 33,3% 5 = 16,7% 6 = 50%	1= 33,3% 2 = 55,6% 3 = 11,1%

5. Projektergebnisse

5.1 Ergebnisse der Interviews und Evaluierung

Die Befragungen der verschiedenen Zielgruppen machte deutlich, dass das Budget für Arbeit bei jeder Zielgruppe ein wichtiges Thema darstellt. Zudem wird gerade deutlich, dass es der überwiegende Teil der befragten Personen als ihre Aufgabe ansieht, über das Budget für Arbeit zu informieren. Im Werkstattkontext verdeutlicht dies über die Fachkräfte der beruflichen Integration hinaus den Kernauftrag der WfbM: die Rehabilitation und Vorbereitung der Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Interviews zeigten, wie differenziert die verschiedenen Zielgruppen ihre Haltung und den Einfluss auf das Budget für Arbeit ausüben. Die interviewten Personen des Integrationsfachdienstes sehen sich beispielsweise als Ansprechpartner|in oder Unterstützer|in zwischen dem jeweiligen Unternehmen und der vermittelten Person. Die Fachkräfte der beruflichen Integration beschreiben ihre Funktion etwas intensiver. Unter anderem benennen sie sich als Berater|in oder Initiator|inn|en der Teilhabeleistung. Zudem gestalten sie nach ihrer Einschätzung die Rahmenbedingungen, besonders mit Blick auf den Menschen. Im Gegensatz zum IFD, wo von Allparteilichkeit zwischen Unternehmen und Person gesprochen wird.

Über die Zielgruppen hinaus wurde deutlich, welche multiplen Faktoren die relativ neue Teilhabeleistung des Budgets für Arbeit begleiten. Die Interviews zeigten, dass Gelingensbedingungen neben der Verbesserung der bestehenden Prozesse auch von Erfahrungswerten und praktischen Erlebnissen abhängen. Besonders die FBI und IFD haben solche praktischen Erfahrungen gesammelt und konnten auf diesem Wege wichtige Einschätzungen zur Prozessoptimierung und Anpassung der Rahmenbedingungen mitteilen. Hierbei ging es unter anderem um die Themen Begleitung, Rente und Informationsstand. Zudem betonten diese beiden Zielgruppen, wie bedeutend eine Kommunikation zwischen den beteiligten Akteur|innen ist. Überdies wurden die (Soft-) Skills und die Anforderungen des Menschen zur erfolgreichen Teilhabe im Unternehmen beschrieben. Hier liegt es an den jeweiligen Budgetnehmer|innen, ob eine Beschäftigung erfolgreich gestaltet werden kann. Seitens der Fachkräfte können die Rahmenbedingungen angepasst werden, die letztendliche Arbeitsleistung liegt jedoch bei dem Menschen. Auch die befragten

Unternehmen teilten mit, dass eine Qualifizierung und fachspezifische Erfahrungen nicht die primären Bedingungen für eine Einstellung sind. Viel mehr erwarten die Betriebe Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Softskills von den Budgetnehmer|innen, damit das Arbeitsverhältnis erfolgreich gestaltet werden kann.

Im Kontext der beiden Modellregionen sind die bestehenden Inklusionsfirmen im Landkreis Main-Kinzig ein wesentlicher struktureller Unterschied. Durch die Interviews stellte sich heraus, dass dadurch die Kommunikationswege wesentlich leichter gestaltet werden können. Die bestehenden Kontakte erleichtern den Vermittlungsprozess im Zusammenhang einer Vermittlung in das Budget für Arbeit. Trotz dieser kurzen Wege stellte sich heraus, dass die FBIs im Lahn-Dill-Kreis bezüglich des Wissensstandes über das BfA breiter aufgestellt sind. Durch die verschiedenen Träger im Landkreis gehört ein Wissen über arbeitsweltliche Teilhabeleistungen zum Wissensspektrum der FBI. Im Main-Kinzig-Kreis wurde eine zentrale Person benannt, die einen hohen Wissensstand zu dieser Thematik besitzt.

Jede Zielgruppe konkretisierte den noch auszubauenden Informationsstand bezüglich des Budgets für Arbeit. Hierbei konnten die FBIs als am besten informierte Personengruppe identifiziert werden. Dennoch zeigte sich, dass ein (zielgruppenspezifischer) Informationsbedarf besteht. Sowohl die Budgetnehmer|innen als auch die befragten Werkstattträt|innen haben an keiner Veranstaltung im Kontext des Budgets für Arbeit teilgenommen. Auch die Informationsmaterialien wurden als nicht ausreichend beschrieben.

Besonders mit Blick auf die Zielgruppe der Unternehmen ist ein (umfassendes) Wissen über das Budget für Arbeit notwendig. Die Unternehmen teilten mit, dass sie sich Wissen und Informationen von den zuständigen Akteur|innen wünschen (FBI, IFD), damit ein möglichst unbürokratischer Vollzug des Arbeitsvertrages mit der Teilhabeleistung zustande kommen kann und alle Rahmenbedingungen erfüllt werden. Die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sehen es diesbezüglich nicht als ihre Aufgabe an, detailliert über die Leistungen Bescheid zu wissen, sondern erwarten dies von den Trägern der Eingliederungshilfe, bzw. den Leistungserbringern.

Ein befragtes Unternehmen betonte den kontinuierlichen und langjährigen Kontakt zur WfbM. Diese begleitete den jetzigen Budgetnehmer bereits im Praktikum und während des BiBs. Der Kontakt ist auch nach der Einrichtung des Arbeitsvertrages nicht abgebrochen und Besuche finden weiterhin – auch aufgrund der bestehenden Kooperation – statt. Dies beschreibt der dortige Budgetnehmer gleichermaßen. Auch bei einem weiteren interviewten Betrieb wurde das Budgets für Arbeit seitens der WfbM initiiert. Wie die weitere Begleitung gestaltet wird und ob überhaupt eine von den Budgetnehmer|innen gewünscht wird, entscheidet die Person.

In den Befragungen wurde deutlich, dass die Kontakte zu der WfbM sowohl für die Menschen mit Beeinträchtigung als auch für Unternehmen von Vorteil sein können, da sie bereits über einen längeren Zeitraum bestehen. Dies untermauert die Wichtigkeit des Wunsch- und Wahlrechts der Menschen, besonders mit Blick auf eine nachhaltige Beschäftigung im jeweiligen Unternehmen.

5.2 Ergebnisse der Netzwerk- und Bewerbungsaktivitäten

Die unter Punkt 3 beschriebenen Netzwerk- und Bewerbungsaktivitäten im Laufe des Projektes machen vor allem eines deutlich: Noch immer existiert ein Informationsdefizit bezüglich des Budgets für Arbeit. Zwar haben im Werkstattbereich sowohl die Fachkräfte als auch die Werkstattbeschäftigten und Werkstattträte in weiten Teilen bereits rudimentäre Kenntnisse zum Budget für Arbeit. Das Detailwissen aber konzentriert sich noch immer auf wenige Spezialisten. Im Idealfall haben die FBI umfassende Kenntnisse und können in der Werkstatt als Expert|innen und Berater|innen zum Budget für Arbeit fungieren. Allerdings

wurde klar, dass das Wissen zum Budget für Arbeit natürlich auch mit der Praxiserfahrung steigt. Bedeutet: Wer bereits erste Erfahrungen mit der Anbahnung eines Budgets für Arbeit gemacht hat, dem fällt es leichter, künftig weitere Budgets für Arbeit erfolgreich anzubahnen.

Entscheidend dafür sind die regionalen Netzwerke. Dies zeigt sich in beiden Modellregionen. Im Main-Kinzig-Kreis sind die Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben eng miteinander verzahnt. Von der beruflichen Bildung über die Werkstatt und die Inklusionsbetriebe findet ein enger Austausch zu möglichen Budget-Kandidat|innen statt. Von Anfang an werden Personen, die das Ziel oder die Fähigkeit zum Budgetplatz mitbringen, begleitet und in Richtung Budget für Arbeit unterstützt. Die Tatsache, dass all diese Angebote in der Trägerschaft des BMWK liegen, vereinfacht den Austausch und die Abstimmung durch klare Prozesse und Zuständigkeiten.

Aber auch im Lahn-Dill-Kreis konnten durch die Netzwerkaktivität im Rahmen des Projektes deutliche Erfolge erzielt werden. Die Kooperation der drei Werkstattträger, der IFDs und der EAA hat dazu geführt, dass die Zahl der Budgets deutlich gesteigert werden konnte. Entscheidend ist, dass diese Netzwerkarbeit nun verstetigt und intensiv gepflegt wird, um den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Der Versuch, die IHKs und die HWK in die regionalen Netzwerke einzubinden, ist bisher leider gescheitert. Bei den Kontaktaufnahmen, die sehr mühsam waren, wurde deutlich, dass es aus Sicht der Kammern nicht ihre zentrale Aufgabe sei, ihre Mitglieder über Instrumente wie das Budget für Arbeit zu informieren oder dafür zu werben. Vielmehr wurde auf die „Mund-zu-Mund-Propaganda“ – also auf gute Erfahrungen, die einzelne Unternehmen mit dem Instrument machen und darüber dann anderen berichten. Letztlich sehen sie die Werkstätten in der Verantwortung, auf die Unternehmen zuzugehen und sie über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren und von der Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu überzeugen.

Der Austausch mit den Werkstattträgern hat gezeigt, dass das Interesse am Budget für Arbeit durchaus vorhanden ist. Dabei ging es aber nicht darum, das Budget für Arbeit selbst nutzen zu wollen (oder nur nachrangig). Vielmehr wollen die Werkstattträger zu allen Aspekten der Teilhabe am Arbeitsleben aussagefähig sein. Sie sehen es als ihre Aufgabe an, auch zum Budget für Arbeit in Grundzügen informieren zu können – und sei es nur, dass sie wissen, dass die FBI Ansprechpartner für dieses Thema ist. Auf diese Art und Weise können Werkstattträger Multiplikatoren für das Budget für Arbeit sein. Dazu ist es aber notwendig, regelmäßig Informations- und Schulungsangebote zu machen, um neue Werkstattträger zu informieren, bzw. Werkstattträger nachzuschulen und Fragen zu beantworten. Flyer oder Internetseiten ersetzen hier den persönlichen Austausch nur unzureichend.

5.3 Einordnung der Ergebnisse des HePAS-Projektes in Bezug auf die anderen Studien

Mit folgenden Forschungsprojekten fand ein Austausch statt:

1. BfA – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen“ – Berufsförderungswerk Bad Wildbad gGmbH i. V. m. weiteren Projektpartner|innen u. a.: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen (gefördert über BMAS)
2. „Geh(t) doch! Berufswege in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ – Perspektiva gGmbH, Fulda (gefördert über HePAS)

Da diese Austauschgespräche in Form von Online-Meetings stattfanden, wurden die Ergebnisse und Schnittmengen daher lediglich im Laufe der Termine mitdokumentiert. Sowohl bei dem bundesländerübergreifenden als auch bei dem Projekt aus Fulda lagen bis zum Projektabschluss keine Forschungsberichte vor.

Das Projekt der Perspektiva gGmbH befasste sich neben dem Budget für Arbeit vermehrt mit dem Budget für Ausbildung. Insgesamt agierte das Projekt praktischer und als direkter Vermittler des Budgets für Arbeit und Ausbildung. Sowohl beim Wunsch und Wahlrecht potentieller Budgetnehmer|innen als auch bei der Begleitung des Budgets für Arbeit ergaben sich Schnittmengen. Zudem wurden ebenfalls die noch bestehenden Wissenslücken und fehlende Transparenz über Teilhabeleistungen thematisiert. Besonders bei Unternehmen sind diese Leistungen wenig bis gar nicht kommuniziert, was möglicherweise zu einem nicht Ausschöpfen der Mittel führt.

Das Projekt „BfA – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen“ hat – wie das der Humboldt-Universität – einen wissenschaftlichen forschungsorientierteren Ansatz. Neben den zentralen Fragen, wie anspruchsberechtigte Menschen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (mittels Budget für Arbeit) finden, wurde ein Monitoring + Coaching entworfen. Mittels dieser Software, die über das Mobiltelefon genutzt werden kann, können potentielle Budgetnehmer|innen digitale Eintragungen über berufliche und persönliche Ereignisse dokumentieren, sodass die jeweilige Begleitung einen Einblick in den Alltag der Personen erhält und ggf. entsprechend interveniert. Neben der Bereitschaft von leistungsberechtigten Personen ein Budget für Arbeit zu nutzen, sollen bei diesem Projekt ebenfalls Unternehmen als zentrale Partner eingebunden werden. Dies soll mit einem zielgruppenspezifischen und modular aufgebauten Beratungskonzept, einem Unterstützungs-konzept, sowie einer Ergebnissicherung in Form von transferfähiger Materialien zur nachhaltigen Umsetzung des Budgets für Arbeit umgesetzt werden.

Der Abschlussbericht zum Projekt: „Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin“ benennt in den Handlungsempfehlungen ein Übergangsmanagement in den WfbM. Dies soll zudem in Bremen bereits praktiziert werden. Diesbezüglich werden die Außenarbeitsplätze der WfbM nach einer gewissen Zeit dahingehend geprüft, ob eine Umwandlung beispielsweise in einen Arbeitsvertrag mittels Budget für Arbeit möglich ist. Eine derartige Regelung könnte auch in weiten Bundesländern getroffen werden (vgl. Mattern et al. 2018, S. 137). Des Weiteren werden finanzielle Anreize in dem Projektbericht konkretisiert, besonders mit Verweis auf das Bundesland Hamburg mit dem sogenannten Trägerbudget. Dabei erhalten die Träger der Eingliederungshilfe Vergütungssummen für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. ebd., S. 138).

Bezüglich der sozialen Absicherung von potentiellen oder bereits bestehenden Budgetnehmer|innen wird ein Einbezug in die Arbeitslosenversicherung von Mattern et al. (vgl. 2018, S. 138) beschrieben. Dies ist bereits in zwei Bundesländern (1x im Rahmen eines Modellprojektes) gängige Praxis.

Wie auch in den Handlungsempfehlungen dieses Projektes werden die Informations- und Beratungsbedarfe bezüglich des Budgets für Arbeit in der Studie von Mattern et al. (vgl. 2018, S. 139f) thematisiert. Eine verbesserte Kooperation zwischen den jeweiligen Akteur|innen und Informationsbereitstellung ist letztlich für einen barrierefreien Weg in das Budget für Arbeit ein wichtiger Faktor. Dies beinhaltet sowohl Transparenz über das Verfahren, sowie Schulungen für involvierte Akteur|innen als auch barrierefreie Informationen über die Thematik. In Berlin gibt es beispielsweise mittlerweile eine verpflichtende Rentenberatung, damit die späteren Auswirkungen für anspruchsberechtigte Personen definiert werden und eine jeweilige Entscheidung über die berufliche Zukunft durchsichtiger wird (vgl. ebd.).

In der explorativen Studie wird ebenfalls die Wichtigkeit der Selbstbestimmung des Menschen angestoßen. Eine selbstbestimmte Wahl und Informationsbeschaffung, sowie Begleitung zentralisiert das Individuum und gewährt eine eigenständige Wahl über die Handlungsmöglichkeiten (vgl. ebd.).

Ein verzögertes Antragsverfahren kann zu Barrieren oder zu einem nicht zustande gekommenen Arbeitsvertrag führen, so beschreiben es Mattern et al. (vgl. 2018, S. 140). Eine Beschleunigung könnte zunächst die Klärung des Anspruches auslösen. Dabei wird die Höhe des Lohnkostenzuschusses erst im zweiten Schritt festgelegt. Im Kontext des Antragsverfahrens wird ebenfalls die Unterstützung in diesem Prozess konkretisiert. Hierbei könnten – je nach Wunsch und Wahlrecht – die WfbM oder der IFD mitwirken. Dies wurde im Hamburger Modellversuch derartig umgesetzt. Für dieses Verfahren stellen die jeweiligen Träger Ressourcen zur Verfügung, demnach bedarf es dabei Finanzierung dieser Prozesse (vgl. ebd.).

6. Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Budgets für Arbeit in Hessen

Auf Grundlage des durchgeführten Projekts mit insgesamt 38 Einzelinterviews und 57 online-gestützten Befragungen werden im Folgenden die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen vorgestellt. Diese lassen sich in die vier Kategorien **Kommunikation, Begleitung, Antragstellung** und **Rente** unterteilen.

6.1 Handlungsempfehlungen Kommunikation

Handlungsempfehlung 1:

Etablierung einer landesweiten Informations- & Beratungsstelle zum Budget für Arbeit

Die Interviews zeigen ein zielgruppenübergreifendes Interesse an Informationen bezüglich des Budgets für Arbeit und den dazugehörigen Bestimmungen. Die befragten Personenkreise wünschen sich eine zentrale, kompetente Anlaufstelle, um Informationen und Beratung zu erhalten. Des Weiteren wurde in den Interviews zielgruppenübergreifend deutlich, dass die vorhandenen Materialien als unzureichend eingeschätzt werden. Deswegen verlangen die interviewten Akteure nach konkreten, zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien.

Konkrete Maßnahmen:

Die Einrichtung einer **hessenweiten Informations- und Beratungsstelle** kann dazu beitragen, Budget-Interessierten frühzeitig Fragen zum Budget für Arbeit zu beantworten und sie im Anbahnungsprozess zu unterstützen. Gleichzeitig sorgen feste Ansprechpartner|innen für eine einheitliche und zuverlässig kompetente Beratung und Kommunikation. Durch die Beratungsstelle neu zu erstellende, zielgruppenspezifische und auf Hessen abgestimmte Informationsmaterialien können diesen Prozess unterstützen und einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen ermöglichen.

Handlungsempfehlung 2:

Intensivierung der Netzwerk- und Beziehungsarbeit durch übergreifende Arbeitsgruppen

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass eine interdisziplinäre Kommunikation erwünscht ist. Diese findet in der Praxis nur teilweise oder gar nicht statt. Besonders im Vergleich der zwei untersuchten Modellregionen wird deutlich, dass im Main-Kinzig-Kreis aufgrund der vielfältigen trägerinternen Strukturen eine niedrigschwellige und effektivere Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren stattfindet. Nach Etablieren eine Netzwerkgruppe im Lahn-Dill-Kreis (bestehend aus: IFD, FBI, EAA und Inklusionsfachberatung der Handwerkskammer) konnte auch hier die Kommunikation nachhaltig verbessert werden.

Konkrete Maßnahmen:

Die im Rahmen des Projektes gesammelten Erkenntnisse zur Netzwerkarbeit werden hessenweit übertragen. Durch eine Erweiterung/Etablierung der Netzwerk- und Beziehungsarbeit in den Landkreisen und Kreisfreien Städten wird die Zusammenarbeit zwischen den Akteur|innen gefördert. Letztendlich profitieren potenzielle Budgetnehmer|innen von dem übergreifenden Netzwerk, da z. B. auch die Übergabe zwischen der FBI und dem IFD barrierefreier gestaltet werden kann. Die Implementierung der Netzwerk- und Beziehungsarbeit könnte die unter **H1** vorgeschlagene Informations- und Beratungsstelle koordinieren und vorantreiben, z. B. durch hessenweite Informationsveranstaltungen, Schulungen und Netzwerktreffen.

Handlungsempfehlung 3:

Ausbau des Wissensstandes zum Budget für Arbeit in den Werkstätten

Die Rückmeldungen aus den Interviews, der Informationsveranstaltung und den Gesprächen mit den Werkstatträtern haben deutlich gemacht, dass sich in den Werkstätten das Wissen zum Budget für Arbeit häufig bei einigen wenigen Personen – in der Regel FBIs – konzentriert. Hier besteht nach wie vor Verbesserungspotenzial. Zusätzliche Schulungs- und Informationsangebote für die Fachkräfte wie für die Werkstattbeschäftigten sind notwendig. Die Interviews zeigen aber auch, dass vorhandene Informationsangebote als nicht ausreichend eingeschätzt werden oder schlicht nicht bekannt sind.

Konkrete Maßnahmen:

Die hessischen Werkstätten intensivieren ihre Informations- und Schulungsaktivitäten zum Budget für Arbeit. Dabei wäre es hilfreich, wenn Sie auf Angebote zurückgreifen könnten, die von einer zentralen Informations- und Beratungsstelle (wie in **H1** vorgeschlagen) zurückgreifen könnten. Diese hessenweiten Schulungsangebote könnten vor allem in Form von In-House-Schulungen stattfinden, um in den Werkstätten vor Ort möglichst viele Personen über das Budget für Arbeit zu informieren. Zudem könnten auch entsprechende Informationsangebote für die Werkstatträter und Werkstattbeschäftigten angeboten werden.

6.2 Handlungsempfehlung Begleitung

Handlungsempfehlung 4:

Freie Wahl bei der Begleitung des Budgets für Arbeit auf Grundlage § 8 SGB IX Wunsch und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

Im Rahmen der Erhebung wurde der Wechsel der Zuständigkeit in der Begleitung als ein hemmender Faktor identifiziert.

In der hessischen Verordnung zum Budget für Arbeit ist bisher geregelt, dass eine Begleitung exklusiv durch einen Integrationsfachdienst durchgeführt werden kann. In den Interviews wird der hohe Stellenwert der FBI sowie damit einhergehend einer guten und vertrauensvollen Kommunikation deutlich. Der Wechsel zum IFD führt zu einem potenziellen Abbruch dieser vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der FBI und des/der Budgetnehmer|in. Die FBI begleitet den Menschen gegebenenfalls schon seit dem Praktikum/dem Betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnis und ist ein|e vertraute|r Ansprechpartner|in für alle Beteiligten. Die Begleitung des FBI endet mit der Kündigung des Werkstattvertrages, die Begleitung des IFD beginnt erst mit einem Arbeitsvertrag. In den Interviews wird deutlich, dass der Wechsel vom FBI zum IFD oft nicht reibungslos funktioniert.

Konkrete Maßnahmen:

Den Budgetnehmer|innen sollte die freie Wahl der Begleitung, die sie in Anspruch nehmen möchten, ermöglicht werden. Das bedeutet, dass künftig möglich sein sollte, dass neben dem IFD auch Werkstätten Budgets begleiten können. So kann gewährleistet werden, dass die Budgetnehmer|innen durch die Personen begleitet werden, die ihr Vertrauen genießen. Die Öffnung in der Begleitung bietet das Potenzial, die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit zu verbessern, da Unsicherheiten bei potenziellen Budgetnehmern ob der Frage der Begleitung entfallen.

6.3 Handlungsempfehlung Antragstellung

Handlungsempfehlung 5:

Optimierung des Antragsverfahrens und der administrativen Abläufe

Die Einzelinterviews zeigen, dass es bei Budgetnehmer|innen wie auch bei Unternehmen teilweise zu Unklarheiten bezüglich der Regelungen des Budgets für Arbeit und der wechselnden Zuständigkeiten kommt. Ein derzeit etablierter „runder Tisch“ wurde in den Interviews kritisch in Frage gestellt, da die Ziele des Treffens und die jeweiligen Aufgaben, die sich anschließen, nicht klar definiert sind. Seitens der Unternehmen und einzelner Budgetnehmer wurde zudem darauf hingewiesen, dass die vom LWV durchgeführte Überprüfungen nach zwei Jahren Budgetlaufzeit zu Irritationen und Unsicherheiten führt, da diese „Überprüfung“ als grundsätzliches Infrage stellen der Finanzierung verstanden wurde. Dies kann bei Unternehmen dazu führen, keine weiteren Budgets einzurichten oder anzubieten.

Konkrete Maßnahmen:

Der derzeit stattfindende „runde Tisch“ sollte hinsichtlich seines Inhalts, seiner Ziele und auch des Zeitpunktes, an dem das Treffen stattfindet, kritisch hinterfragt werden. In diesem Zusammenhang wäre auch zu überlegen, ob es im Prozess der Budgetanbahnung einer federführenden Stelle bedarf, die den Prozess steuert und alle Beteiligten berät und informiert.

Grundsätzlich ist zu hinterfragen, ob die vom LWV derzeit vorgenommene Überprüfung der Budgets in der bisherigen Form sinnvoll ist oder modifiziert werden sollte.

6.4 Handlungsempfehlung Rente

Handlungsempfehlung 6:

Implementierung einer kompetenten rentenrechtlichen Beratung vor Abschluss des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages mit Förderung mittels Budget für Arbeit

Besonders im Landkreis Lahn-Dill wurde das Themenfeld (Erwerbsminderungs-)Rente häufiger als wichtiger Faktor bei der Entscheidungsfindung zum Budget für Arbeit benannt. Anders als im Main-Kinzig-Kreis, wo viele Budgets in Inklusionsfirmen eingerichtet wurden, arbeiten die Budgetnehmer|innen im Lahn-Dill-Kreis in Unternehmen, in denen das Rentenprivileg nicht fortgeführt wird. Dies sorgt besonders bei einer längeren vorherigen Beschäftigung in der Werkstatt für unklare finanzielle Auswirkungen im Alter. Gerade Angehörige oder gesetzliche Betreuer|innen stellen aufgrund der Rententhematik das Budget für Arbeit in Frage. Deswegen ist eine umfassende und verständliche Rentenberatung unerlässlich, um Ängste und Unsicherheiten auszuräumen.

Die Inanspruchnahme der rentenrechtlichen Beratung erweist sich allerdings in beiden Modellregionen als schwierig, da die Rentenversicherung nur zögerlich ihrem Beratungsauftrag nachkommt.

Konkrete Maßnahmen:

Eine kompetente rentenrechtliche Beratung im Vorfeld einer Beschäftigung mittels des Budgets für Arbeit führt zu mehr Sicherheit und zu einer potenziellen Entscheidung für dieses Teilhabeinstrument. Dazu ist eine stärkere Einbindung der Deutschen Rentenversicherung in den Anbahnungsprozess des Budgets für Arbeit notwendig. Gegebenenfalls könnte die H1 vorgeschlagene Beratungsstelle hier aktiv werden, um auch bei der Rentenversicherung für das Instrument Budget für Arbeit zu werben und bei Mitarbeiterschulungen zu unterstützen.

7. Schlussbetrachtung

Das Projekt startete mit dem Ziel, durch verschiedene Maßnahmen Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie das Budget für Arbeit in Hessen künftig noch häufiger eine Option zur Teilhabe am Arbeitsleben für Werkstattbeschäftigte werden kann. Nach zwei Jahren Projektarbeit lässt sich feststellen, dass Erfolge sich hier nicht über Nacht einstellen. Vielmehr bedarf es kontinuierlicher Maßnahmen, die immer wieder dafür sorgen, dass Netzwerke aktiv bleiben, gepflegt werden und sich weiterentwickeln. Und auch die Information zum und die Bewerbung des Budgets für Arbeit muss immer wieder erfolgen, um das Thema nachhaltig präsent zu halten und auch immer wieder neue Personen – neue Werkstattbeschäftigte, neue Fachkräfte oder neue Mitarbeitende bei Netzwerkpartnern und Unternehmen – damit in Berührung zu bringen.

Das Budget für Arbeit ist eine sinnvolle Ergänzung der Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Das zeigen die Interviews und die Best-Practice-Beispiele, aber auch die verbalen Rückmeldungen auf den vielen besuchten Veranstaltungen. Das Interesse an diesem Instrument ist groß und es gibt durchaus Menschen mit Behinderungen, für die dieses Instrument genau der richtige Weg ist. Gerade für Menschen, die noch relativ neu in der Werkstatt sind, ist es eine interessante und gute Möglichkeit. Allerdings sollte auch hier nicht außer Acht gelassen werden, dass es letztendlich immer die Entscheidung des Menschen mit Behinderung ist, ob er oder sie diesen Weg gehen möchte. Das Budget für Arbeit öffnet eine Tür auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch Aktionen und Projekte kann man die Menschen mit Behinderung darüber informieren und darauf vorbereiten, was sie auf der anderen Seite dieser Tür erwartet. Aber die Entscheidung, durch diese Tür zu treten, muss den Menschen überlassen bleiben. Nur dann kann es nachhaltige Erfolge geben.

Auf der anderen Seite der Tür braucht es natürlich auch Unternehmen, die die Menschen willkommen heißen und ihnen entsprechende dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Dazu sind immer mehr Unternehmen bereit, wobei die Türen zu Inklusionsunternehmen sicherlich größer und leichter zu durchschreiten ist, als in „normale“ Unternehmen. Aber auch hier ist es wichtig, schon im Vorfeld für ein realistisches Bild und eine realistische Erwartungshaltung bei den Unternehmen zu sorgen. Die in der öffentlichen und politischen Diskussion häufig mitschwingende Aussage, mithilfe des Budgets für Arbeit könne der Fachkräftemangel reduziert werden, ist irreführend. Denn bei den Menschen mit Behinderungen, die das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, handelt es sich meist um Personen mit einer geringen oder gar keiner beruflichen Vorqualifikation.

Die Projektergebnisse zeigen deutlich, welches Potential besteht, um in Zukunft mehr Arbeitsverhältnisse mittels Budget für Arbeit initiieren zu können. Bereits während der Projektlaufzeit gab es Veränderungen im Gesetzestext von § 61 SGB IX - Budget für Arbeit, mit der die Deckelung des Höchstbetrages des Lohnkostenzuschusses entfiel. Damit wurden für Unternehmen weitere Anreize geschaffen, anspruchsberechtigte Menschen zu beschäftigen. Damit Unternehmen diese wichtigen Informationen erhalten, benötigt es gut informierte und geschulte Fachkräfte, die diese Teilhabeleistung bewerben und kommunizieren.

Die Eingliederungshilfe und besonders die Werkstätten für behinderte Menschen werden aktuell im Zusammenhang der UN-Behindertenrechtskonvention und den Ergebnissen der BMAS-Studie zur Verbesserung der Entgeltsituation der Werkstattbeschäftigten intensiv diskutiert. Es ist abzusehen, dass hier in den kommenden Jahren bedeutende Veränderungen im System stattfinden werden. Das Budget für Arbeit wird hier sicherlich eine zentrale Rolle spielen und kann sicherlich noch für mehr Menschen in Werkstätten eine interessante Teilhabemöglichkeit werden.

Wenn das Budget für Arbeit in Hessen dauerhaft erfolgreich sein soll, muss es gelingen, die Netzwerke aus den verschiedenen Akteuren noch besser zu etablieren und zu leben. Vor allem aber muss immer im Vordergrund stehen, welche Teilhabeoption am besten zu der individuellen Person und ihren Bedarfen passt. Das kann die Werkstatt, der Inklusionsbetrieb, der BiB, das Budget für Arbeit oder ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ohne Budget sein. Egal für welche Option sich der Mensch mit Behinderung entscheidet, wichtig ist, dass er auf dem Weg dorthin – und auch dann in dieser Option selbst – bestmöglich begleitet und unterstützt wird.

8. Anhang

8.1 Best Practice- Beispiele

8.1.1 Best Practice Beispiel –Lahn-Dill-Kreis

Lagertätigkeit in einem Logistikunternehmen

Herr S. durchlief den Berufsbildungsbereich der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg. Anschließend wechselte er in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) des Trägers. Bereits durch die Tätigkeit seines Vaters in einem Getränke-logistikunternehmen wurde Herr S. auf dieses Unternehmen aufmerksam. Hr. S. stellte im Werkstattkontext bereits seine Fähigkeiten unter Beweis und wechselte von einer Montage- in die Metallbaugruppe. Dort wurde er von der dortigen Gruppenleitung qualifiziert und besonders in der eigenverantwortlichen Absolvierung von Arbeitsprozessen geschult und beraten.

2016 absolvierte Herr S. ein Praktikum in dem oben genannten Unternehmen. Dieses wurde bereits von einer Fachkraft der beruflichen Integration (FBI) der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg begleitet. Hr. S. erhielt durch das Praktikum einen ersten Eindruck vom allgemeinen Arbeitsmarkt. Die FBI unterstützte Hr. S. zu Beginn bei der Einfindung in das Unternehmen und reflektierte sein Handeln und die gemachten Eindrücke gemeinsam mit ihm.

Ab dem 01.04.2017 erhielt Herr S. schließlich eine Beschäftigung im Betrieb (BiB), zunächst von April bis Ende September. In den weiteren Monaten besuchte er die bisherige WfbM.

Im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg erhielt Herr S. einen Gabelstaplerschein und hatte fortan die Berechtigung diesen im Unternehmen zu führen. Durch Hr. S. konstante und zuverlässige Arbeitsweise wurden die saisonalen Verträge auf neun Monate im Jahr erweitert. Ein regelmäßiger Kontakt zwischen der FBI, Herrn S. und seiner Anleitung, sowie Vorgesetzten waren zu jeder Zeit gegeben, sodass Veränderungen, Anliegen, Konflikte oder ähnliches unverzüglich kommuniziert werden konnten.

Zu Beginn des Jahres 2022 wurde das Unternehmen seitens der Fachkraft für berufliche Integration auf die Möglichkeit eines Arbeitsvertrages mittels der Teilhabeleistung des Budgets für Arbeit aufmerksam gemacht. Das Unternehmen dachte bereits ebenfalls an einen Arbeitsvertrag, die Option eines Lohnkostenzuschusses war letztendlich die Grundlage für einen Arbeitsvertrag ab dem 01.05.2022. Herr S. bewarb sich mit Unterstützung der FBI und wurde in einem offiziellen Verfahren ausgewählt. Der Vertrag war zunächst befristet aufgrund eines Sachgrundes, jedoch bis Ende des Jahres ausgestellt. Mittlerweile konnte der Vertrag entfristet werden und Herr S. arbeitet nun ganzjährig im Unternehmen.

Herr S. schätzt die selbstständige Tätigkeit im Unternehmen sehr. Besonders das flexible Arbeiten, das Staplerfahren und das Entgelt. Seitens der FBI wurde der zuständige Integrationsfachdienst auf Wunsch von Hr. S. und seiner Familie einbezogen. Dieser kümmert sich ab Beginn des Arbeitsverhältnisses um die organisatorischen Rahmenbedingungen und unterstützt Hr. S. bei anfallenden Angelegenheiten im Unternehmen.

Fazit: Herr S. hat sich seinen Weg von der WfbM, über ein Praktikum und einer anschließenden BiB-Tätigkeit durch Zuverlässigkeit, Motivation und Lehnwilligkeit bis hin zu einem Arbeitsvertrag erarbeitet. Die Vorbereitung und Unterstützung der WfbM war hierbei ein wichtiger Baustein. Mithilfe der FBI konnte das Unternehmen umfassend über die Teilhabemöglichkeiten informiert werden und organisatorische Prozesse, wie das Schreiben der Bewerbung, Kommunikation mit dem Leistungsträger, gesetzlichen Betreuung und Schaffung der Schnittstelle zum Integrationsdienst wurden auf diesem Wege bearbeitet.

8.1.2 Best-Practice Beispiel- Main-Kinzig-Kreis

Qualifizierung für ein Budget für Arbeit in einem Inklusionsunternehmen

Frau B. absolvierte im Jahr 2008 den Berufsbildungsbereich des BMWK und wechselte anschließend in eine WfbM des Trägers. Hier war sie im Bereich Montage tätig.

Aufgrund einer Umbausituation der WfbM arbeitete sie übergangsweise in der nahegelegenen Reha- Werkstatt, ebenfalls in der Trägerschaft des BMWK.

Da es dort nur eingeschränkt klassische Montagetätigkeiten gibt, testete sich Frau B auch in anderen Tätigkeiten aus. Sie integrierte sich gut in die Gruppe und entschied nach Abschluss der Bauarbeiten 2015 auch dort zu bleiben.

Hier entwickelte Frau B. das Interesse sich beruflich weiter zu bilden. Daher nahm sie 2018 gezielt mit der Idee, einen Praktikumsplatz zu finden, an einem „Marktplatz der Inklusionsfirmen“ teil. In diesem Rahmen stellten sich die Inklusionsfirmen den Mitarbeiter|innen der WfbM vor und präsentierten ihre Arbeitsfelder und Möglichkeiten. Bei Interesse konnten Hospitationstermine vereinbart werden.

Auf dieser Veranstaltung wurde Frau B. auf ein inklusives Gesundheits- und Fitnesszentrum aufmerksam, welches einige Monate später eröffnen sollte und in diesem Rahmen die möglichen Arbeitsplätze vorstellte.

Dies interessierte Frau B. sehr vor allem mit dem Fokus auf Empfangstätigkeiten. Daher bewarb sie sich um eine Teilnahme an der vorbereitenden Qualifizierung „Assistent|in im Gesundheits- und Fitnessbereich“ und erhielt einen Platz. Parallel übernahm sie vermehrt Tätigkeiten am Empfang der Reha-Werkstatt und erhielt die entsprechende Anleitung um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Hier wurde der Fokus auf die Erhöhung der Selbstständigkeit und den Umgang mit Unklarheiten gelegt.

Frau B. verdeutlichte dabei auch immer wieder ihr großes Interesse und die entsprechende Motivation sich weiterentwickeln zu wollen. So wurde beispielsweise ein Arbeitsplan für sie erarbeitet oder Aufgaben identifiziert, die sie aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen nicht übernehmen konnte.

Zum Jahreswechsel 2019/2020 konnte sie dann das Praktikum beginnen und sich auch schnell in die Strukturen einfinden. Das Praktikum musste dann durch die coronabedingten Schließungszeiten unterbrochen werden.

Trotz allem wurde Frau B. von Seiten des Unternehmens aufgrund ihres positiven Praktikumsverlaufes im Juli 2020 ein Arbeitsvertrag mit dem Budget für Arbeit angeboten.

Sie ist dort seitdem am Empfang beschäftigt, begrüßt Kunden und beantwortet Telefonanfragen. Frau B. fühlt sich sehr wohl und benennt vor allem ihre persönliche Entwicklung als sehr positiv.

Fazit: Durch die Veränderungen der Rahmenbedingungen wurde bei Frau B. das Interesse und der Wunsch geweckt neue Dinge zu lernen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Ihr wurden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt und sie entwickelte dadurch eine berufliche Zielsetzung, die sie mit einer hohen Motivation und Lernbereitschaft verfolgte. Hierbei half die Vernetzung innerhalb des Unternehmens und die entsprechende Vorbereitung am Arbeitsplatz in Verbindung mit einer entsprechenden Schulungsreihe.

8.2 Handreichung für Werkstattbeschäftigte zum Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit

Was ist das Budget für Arbeit?

Budget heißt Geld.

Das Budget für Arbeit ist also Geld für Arbeit.

Damit sollen mehr Firmen Menschen
aus der Werkstatt einen Arbeits-Vertrag anbieten.

Es hilft bei der Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt.



Wer kann das Budget für Arbeit bekommen?

Wenn Sie in einer Werkstatt arbeiten.

Wenn Sie in einer Werkstatt gearbeitet haben.

Wenn Sie das Recht haben in einer Werkstatt zu arbeiten.

Und

Wenn Sie ein Praktikum außerhalb der Werkstatt gemacht
haben

und die Firma Sie einstellen möchte.



Was ist wichtig?

Sie müssen einen Arbeit-Geber finden.

Der Arbeit-Geber und Sie unterschreiben
einen Arbeits-Vertrag.

Sie können Hilfe am Arbeits-Platz bekommen.

Das macht der Integrations-Fachdienst.

Sie sollten mit der Renten-Versicherung sprechen.



Das Budget für Arbeit

Wo gibt es das Budget für Arbeit?

Das Budget für Arbeit gibt es vom Landes-Wohlfahrts-Verband Hessen. Dort stellen Sie einen Antrag. Die Werkstatt kann dabei helfen.



Was ist gut am Budget für Arbeit?

Der Landes-Wohlfahrts-Verband gibt dem Arbeit-Geber Geld für Ihren Lohn. Sie bekommen einen richtigen Arbeits-Vertrag. Sie verdienen mehr Geld. **Sie können immer wieder zurück in die Werkstatt**



Haben Sie noch Fragen?

Sprechen Sie Ihren Sozial-Dienst oder FBI an. FBI heißt: Fachkraft berufliche Integration



8.3 FAQ für Internetseite

Startseite › Projekt › FAQs zum Budget für Arbeit

FAQs zum Budget für Arbeit

Hier finden Sie Antworten auf einige der am häufigsten gestellten Fragen. Sollten Sie darüber hinaus noch Fragen zum Budget für Arbeit haben, stehen Ihnen unsere [Projektmitarbeiter|innen](#) gerne zur Verfügung.

Welche Leistungen beinhaltet das Budget für Arbeit?

Es wird ein Lohnkostenzuschuss von bis zu 75% des Arbeitnehmerbruttos gezahlt. Zudem besteht ein Anspruch auf Einstellungsprämien. Bei Bedarf können darüber hinaus noch Zuschüsse zur Neuschaffung eines (behinderungsgerechten) Arbeitsplatzes beantragt werden.

Die Budgetnehmer|innen haben ein Recht auf eine Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienstes, auf eine Qualifizierung des/der Budgetnehmer|in sowie auf die Finanzierung einer Arbeitsassistenten.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um ein Budget für Arbeit nutzen zu können?

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die entweder in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind oder die einen Rechtsanspruch darauf haben. Grundlage ist demnach eine volle Erwerbsminderung. Zudem muss ein Entwurf des Arbeitsvertrages mit dem Unternehmen, bei dem der Budget-Platz eingerichtet werden soll, vorliegen.

Wer beantragt das Budget für Arbeit?

Den Antrag auf das Budget für Arbeit stellt der Mensch mit Behinderung beziehungsweise der oder die gesetzliche Vertretung.

Wo wird das Budget für Arbeit beantragt?

In Hessen wird der Antrag auf das Budget für Arbeit beim Landeswohlfahrtsverband Hessen gestellt.

Wer erhält das beantragte Geld?

Den Lohnkostenzuschuss erhält der Arbeitgeber. Er zahlt dann dem/der Budgetnehmer|in das vereinbarte monatliche Gehalt aus.

Welches Gehalt bekommt eine Person mit einem Budget für Arbeit?

Es wird ein tariflicher oder ortsüblicher Lohn gezahlt. Da es sich immer um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handelt, müssen mindestens 521€ gezahlt werden.

Wie viele Wochenstunden müssen gearbeitet werden, um ein Budget für Arbeit zu erhalten?

Voraussetzung für die Nutzung des Budgets für Arbeit ist eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden. Wird bereits eine Erwerbsminderungsrente bezogen, kann das Budget für Arbeit mit einer reduzierten Stundenzahl genutzt werden.

Handelt es sich bei einem Budget für Arbeit automatisch nur um ein befristetes Arbeitsverhältnis?

Nein. Das Budget für Arbeit kann sowohl bei einem unbefristet als auch befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag beantragt werden.

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt?

Es gelten die Regelungen des allgemeinen/besonderen Kündigungsschutzes. Der Leistungsträger muss hierüber informiert werden.

Besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM?

Ja, es besteht ein zeitlich unbeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt.

Werden im Budget Fahrdienstleistungen finanziert?

Leistungen zur Mobilität sind nicht Bestandteil des Budgets für Arbeit. Diese Leistungen bedürfen einer gesonderten Beantragung beim Landeswohlfahrtsverband Hessen. Dieser entscheidet dann aufgrund der persönlichen Bedarfe und Verhältnisse über mögliche zusätzliche Finanzierungen.

Behalten Budgetnehmer | innen einen Anspruch auf Grundsicherung?

Grundsätzlich wird Grundsicherung gewährt, wenn der Lebensunterhalt nicht aus eigenen finanziellen Mitteln bestritten werden kann. Der zuständige Leistungsträger entscheidet darüber, ob weiterhin Anspruch auf Grundsicherung besteht.

Welche Sozialversicherungsbeiträge werden abgeführt?

Da es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, entrichten Budgetnehmer | innen die entsprechenden Beiträge. Es besteht lediglich eine Befreiung bei der Arbeitslosenversicherung aufgrund der vollen Erwerbsminderung. Für Budgetnehmer | innen im Rahmen von Inklusionsfirmen gilt weiterhin das Rentenprivileg.

Was passiert mit den bisher in der Werkstatt erworbenen Rentenansprüchen?

Die bisherigen Rentenansprüche bleiben bestehen. Demnach besteht nach 20 Jahren weiterhin Anspruch auf Erwerbsminderungsrente. Voraussetzung ist die ununterbrochene Erwerbsminderung von 20 Jahren. Im Vorfeld wird eine rentenrechtliche Beratung dringend empfohlen.

Kann das Budget für Arbeit trotz einer bereits bezogenen Erwerbsminderungsrente genutzt werden?

Ja. Sollte der Lohn/das Gehalt über der Zuverdienstgrenze liegen, wird die Rente entsprechend gekürzt. Eine Beratung über die Zuverdienstgrenzen beim Rentenversicherungsträger wird empfohlen. Die Zeiten der vollen Erwerbsminderung zählen im Budget für Arbeit ebenfalls weiter.

Welche Rentenbeiträge werden angerechnet?

Es werden die tatsächlichen Rentenbeiträge angerechnet. Diese variieren je nach Verdienst. Bei der Nutzung eines Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben besteht weiterhin das Rentenprivileg der WfbM.

8.4 Budgetplanung

Kosten

		01.07.2021- 31.12.2021	01.01.2022- 31.12.2022	01.01.2023- 30.06.2023	Gesamt (brutto)
Personalkosten					
Projektmitarbeiter	1x 0,66 Stelle, 1x 0,33 Stelle jeweils in den Modellregionen	27.500,00 €	55.000,00 €	27.500,00 €	110.000,00 €
Projektsteuerung	0,2 Stelle GS LAG WfbM	7.500,00 €	15.000,00 €	7.500,00 €	30.000,00 €
Summe Personal- und Honorarkosten		35.000,00 €	70.000,00 €	35.000,00 €	140.000,00 €
Sachkosten					
Netzwerkarbeit mit FBIs	Raumkosten	500,00 €	1.000,00 €	250,00 €	1.750,00 €
	Reisekosten				
Netzwerkarbeit mit Projektpartnern (Kreishandwerkerschaften, IHKs, LAG WR, LAG IF, etc.)	Reisekosten	750,00 €	1.500,00 €	1.000,00 €	3.250,00 €
	Raumkosten				
Netzwerkveranstaltungen mit Projektpartnern	Raumkosten	1.000,00 €	1.500,00 €	1.000,00 €	3.500,00 €
Durchführung Interviews	Reisekosten	1.000,00 €	5.000,00 €		6.000,00 €
	Übersetzungskosten Fragebogen in Leichte Sprache				
	Druck Fragebögen				
Projektveranstaltungen auf Werkstätten:Messe 2022	Reisekosten		1.500,00 €		1.500,00 €
	Präsentationsmaterial				
Präsentationsmaterial	- Steuerung Gesamt-Kampagne (Personaleinsatz)	300,00 €	500,00 €	200,00 €	1.000,00 €
	- Sachkosten (pauschal)				
Summe		38.550,00 €	81.000,00 €	37.450,00 €	157.000,00 €

Finanzierungsplan

Gesamtbetrag		38.550,00 €	81.000,00 €	37.450,00 €	157.000,00 €
Eigenmittel		7.500,00 €	15.000,00 €	7.500,00 €	30.000,00 €
Zuschuss HePAS		31.050,00 €	66.000,00 €	29.950,00 €	127.000,00 €

8.6 Präsentation Infoveranstaltung Fachkräfte

Budget für Arbeit

§ 61 SGB IX

HEPAS PROJEKT ZUM BUDGET FÜR ARBEIT

Informationsveranstaltung

Vorstellung der Referent*innen

Tagesablauf

01. DAS BUDGET FÜR ARBEIT – EINE EINFÜHRUNG

02. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

03. UMSETZUNG DES BUDGETS FÜR ARBEIT IN DER PRAXIS



04. MITTAGSPAUSE

05. ERFAHRUNGS-AUSTAUSCH & DISKUSSION

06. ABSCHLUSSRUNDE IM PLENUM

Vorstellungsrunde

UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention

- Übereinkommen bezüglich der Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Die UN-BRK sorgt für einen Paradigmenwechsel für Menschen mit Behinderung → Konkretisierung der bereits anerkannten allgemeinen Menschenrechte und mehr Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung
- Am 13.12.2006 verabschiedet und am 03.05.2008 in Kraft getreten / seit 26.03.2009 in Deutschland verpflichtend
- Das Übereinkommen beinhaltet 50 Artikel → In Artikel 27 wird die Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung konkretisiert

UN-Behindertenrechtskonvention



UN-Behindertenrechtskonvention

Leitideen aus Art. 27 UN- BRK

- So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich
- Wenn Sonderarbeitswelten, dann aber so normal wie möglich
- Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes

7 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Initiierung des Budgets für Arbeit

- Ab 2005: Einführung von Modellprojekten in den Bundesländern: Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Hamburg
- Ziel: Vermittlung einer größeren Zahl von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Erfolge der Modellprojekte ebneten dem Budget für Arbeit – in der heutigen Form - den Weg

8 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

9 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

- **§58 Leistungen im Arbeitsbereich**
- Leistungen in einer WfbM erhalten Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art und Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Inklusionsbetriebe) oder eine Berufsvorbereitung nicht, noch nicht oder nicht wieder in Betracht kommt
- Die Leistungen sind ausgerichtet auf die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Neigung des Menschen entsprechenden Beschäftigung und Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen
- **Förderung des Übergangs geeigneter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

10 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

- Der Lohnkostenzuschuss beträgt in der Regel 75% auf das Arbeitnehmerbruttogehalt
- § 18 Abs. 1 SGB IV regelt die Bezugsgröße an dem sich der Zuschuss orientiert (derzeit 1358 €)

11 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

- Es darf kein bestehendes Beschäftigungsverhältnis gekündigt werden, nur um einen Menschen mittels Budget für Arbeit, bzw. aufgrund des Lohnkostenzuschusses einzustellen. Das Budget für Arbeit dient zur Ergänzung und als Alternative für Unternehmen

12 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

- Eine Unterstützung am Arbeitsplatz richtet sich ggf. an mehrere Budgetnehmer*innen im jeweiligen Unternehmen

13 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

- Der zuständige Leistungsträger ist nicht für die Einrichtung von Arbeitsplätzen mit einem Budget für Arbeit zuständig

14 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

Zusammenfassung der Leistungen:

Arbeitnehmer*innen erhalten einen tariflichen oder ortsüblichen Lohn

Arbeitgeber*innen, die ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis abschließen, erhalten:

- einen Lohnkostenzuschuss als Geldleistung von bis zu 75% des Arbeitnehmerbruttogehaltes
- Einstellungsprämien über das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS)

Bei Bedarf zudem:

- Zuschüsse zur Neuschaffung oder behindertengerechten Anpassung eines Arbeitsplatzes
- Beratung und Begleitung nur durch den Integrationsfachdienst
- Qualifizierung des Menschen
- Arbeitsassistenten

15 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

HePAS – Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen

- Unterstützung bei der Schaffung und Initiierung von sozialversicherungspflichtigen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen
- HePAS bietet finanzielle und personelle Unterstützungen → Angebot von individuellen Unterstützungsleistungen

16 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

HePAS – das Programm bietet:

- Prämien bei Praktika- und Probebeschäftigung sowie bei der Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- Begleitung durch professionelle Dienste
- Förderung innovativer Projektansätze zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

17 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

weitere Merkmale des Budgets für Arbeit:

- Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderung, die entweder in einer WfbM beschäftigt sind oder die einen Rechtsanspruch darauf haben. Grundlage ist demnach eine volle Erwerbsminderung
- Voraussetzung für die Nutzung des Budgets für Arbeit ist eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden
- Der zuständige Leistungsträger in Hessen ist das Integrationsamt des LWV
- Das Budget für Arbeit kann sowohl bei einem unbefristet als auch befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag beantragt werden

18 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

weitere Merkmale:

- Grundsätzlich ist es ein unbefristeter Zuschuss → Ausrichtung je nach Faktoren des Einzelfalls: Überprüfung ca. alle 24 Monate - je nach Bundesland kann der Prozentsatz der Bezugsgröße erhöht werden
- Es besteht ein zeitlich unbeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt
- Budgetnehmer*innen entrichten die entsprechenden Beiträge der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Aufgrund der vollen Erwerbsminderung besteht lediglich eine Befreiung bei der Arbeitslosenversicherung



19 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Das Budget für Arbeit – eine Einführung

§ 61 SGB IX Budget für Arbeit

Rentenansprüche und Erwerbsminderungsrente



- Die bisherigen Rentenansprüche bleiben bestehen → Voraussetzung ist die ununterbrochene Erwerbsminderung von 20 Jahren
- Bei Personen ohne Erwerbsminderungsrente pausiert die Anwartschaft
- Das Budget für Arbeit kann trotz einer bereits bezogenen Erwerbsminderungsrente genutzt werden
→ liegt der Lohn/das Gehalt über der Zuverdienstgrenze, wird die Rente entsprechend gekürzt
- Es werden die tatsächlichen Rentenbeträge angerechnet – diese variieren je nach Verdienst

Im Vorfeld wird eine rentenrechtliche Beratung dringend empfohlen

20 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Unterschied Firmen des Allgemeinen Arbeitsmarktes und Inklusionsfirmen

- Im Rahmen einer Beschäftigung in Inklusionsfirmen besteht weiterhin das Rentenprivileg

(80% von an alle Arbeitnehmer*innen gezahlten Durchschnittsentgelt im vorletzten Kalenderjahr – diese Bezugsgröße ist in § 18 SGB IV geregelt)

- Eine Begleitung durch den IFD ist im Rahmen von Inklusionsfirmen nicht vorgesehen



21 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Erfahrungsbericht von Herrn Freund

22 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



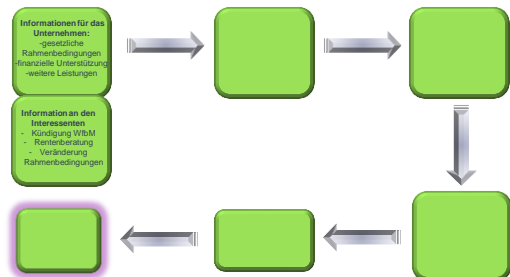
Umsetzung des Budgets für Arbeit in der Praxis



23 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Umsetzung des Budgets für Arbeit in der Praxis



24 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Wichtige Punkte auf die geachtet werden muss:

Arbeitgeber

- Arbeitsvertrag muss vor Antrag erstellt werden
- Festlegung des Arbeitslohnes
- Beim Lohn wird kein Arbeitslosengeld berechnet
- Fördermittel müssen vor Arbeitsbeginn beantragt werden
- Werden Hilfsmittel am Arbeitsplatz benötigt?

Arbeitnehmer

- Klärung Sachlage Rentenanspruch → ggf. Rentenberatung
- Welche Leistungen fallen ggf. weg: Grundversicherung, Kindergeld, Fahrtgeld, Fahrgeldersatz, Mittagessenzahlungen
- Was ändert sich: Pausenzeiten, Arbeitszeiten, Lohn
- Wo können ggf. Zuzahlungen möglich werden, z.B. Betreutes Wohnen
- Kündigung des Werkstatvertrages muss erfolgen
- Begleitung durch IFD muss beantragt werden

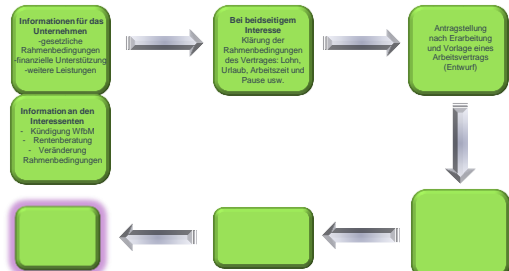
Werkstatt

- Unterstützung bei der Beantragung → notwendige Unterlagen zusammentragen, frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Kostenträger, Kontaktaufnahme IFD zur Übergabe

25 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Umsetzung des Budgets für Arbeit in der Praxis



26 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023

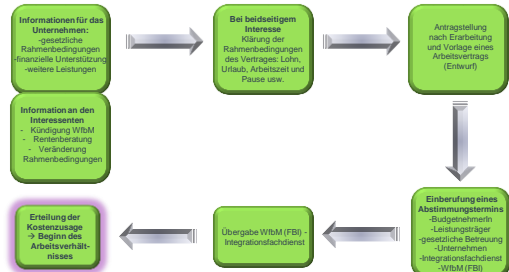


Antragstellung

27 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Umsetzung des Budgets für Arbeit in der Praxis



28 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 09.03.2023



Fragen & Anliegen

Mittagspause

Was denken Sie nach dem Input über das Budget für Arbeit?

Welche Themen haben sich diesbezüglich in der Pause ergeben?

Projekt Budget für Arbeit
Projektbeschreibung

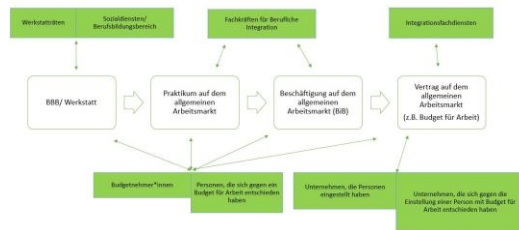
Warum wurde das Projekt initiiert?

- Analyse über die bisherigen Barrieren und Schwierigkeiten bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen mittels des Budgets für Arbeit
- Regionale (strukturelle) Unterschiede werden in den Modellregionen untersucht
- Auf- und Ausbau der Informations- und Beratungskompetenz
- Abbau von Informationsdefiziten

Projekt Budget für Arbeit
Vorgehen

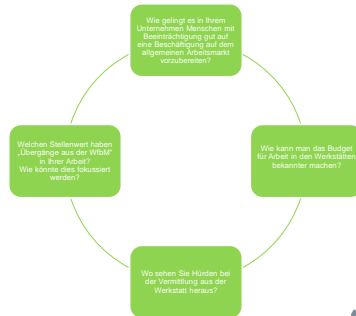
- Evaluierung förderlicher als auch hinderlicher Umstände einer Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit → Erarbeitung von strukturierten und teilstandardisierten Fragebögen für involvierte Akteur*innen
- Aufbau eines Netzwerkes über die Modellregionen hinaus → Ermittlung von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Realisierung
- Bewerbung des Budgets für Arbeit auf Veranstaltungen

Projekt Budget für Arbeit
Vorgehen



Stationsarbeit

Stationsarbeit



Pause

Auswertung der Stationsarbeit

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit!



Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen unter:

<https://www.lag-wfbm-hessen.de/projekt/>

Quellenverzeichnis

- **Landeswohlfahrtsverband Hessen:** <https://www.lvw-hessen.de/arbeitsbeschaeftigung/begleitete-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/>, 02/2023
- **Deutsches Institut für Menschenrechte:** <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk/>, 02/2023
- **Soziales Hessen:** <https://soziales.hessen.de/Menschen-mit-Behinderungen/Arbeitsmarkt/Richtlinie-HePAS/>, 02/2023
- **DVfR-Deutsche Vereinigung für Rehabilitation:** https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf, 02/2023

8.7 Zusammenfassung Arbeitsergebnisse Infoveranstaltung Fachkräfte



Wie gelingt es in Ihrem Unternehmen Menschen mit Beeinträchtigung gut auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten?



Wie kann man das Budget für Arbeit in den Werkstätten bekannter machen?

Gut – Unterschiede bei den Personengruppen	Soziale Medien
Komplex, viele Gespräche notwendig	Informationsveranstaltungen
Kontakt zur Schule	Berufsbildungsbereich über Möglichkeiten des Budgets informieren
Frühzeitige Suche von Praktikumsplätzen	Flyer
Ambulanter Berufsbildungsbereich → BiB	Erfahrungsberichte von Budgetnehmer*innen
Persönliche Beziehung	Über die bestehenden Außenarbeitsplätze
Vernetzung	Informationen von Firmen die Budgetnehmer*innen beschäftigen
Kurzsteckbrief zum BiB – digital und via Plakat	FABs involvieren
Firmenbesichtigungen	Plakate/ Aushänge
Praktika → Übergang zum BiB	Erfahrungsberichte
Willen der Person zentralisieren	Informationsveranstaltungen für Förderschulen
Ausprobieren – Scheitern ist nicht schlimm	Angehörigenabend veranstalten
Ausbildungsbaustein „Bildungsmodule	Werbefilm
Überganggruppen	Informationen im Erstgespräch mit dem Menschen
Interne Schulungen	Intranet/ interne Kanäle
Teilzeitstellen	Stellenausschreibungen
Probetage im Betrieb	Über den Werkstattrat
Ängste/ Sorgen bearbeiten	Pressearbeit
Unterstützung der Gruppenleitung/ Bildungsbegleiter in den Betrieben	Informationen in leichter Sprache



Welchen Stellenwert haben „Übergänge aus der WfbM“ in Ihrer Arbeit?
Wie könnte dies fokussiert werden?



Wo sehen Sie Hürden bei der Vermittlung aus der Werkstatt heraus?

Barrierefreies Informationsangebot	Mobilität – besonders in ländlichen Gebieten
Umfassende Erhöhung des Stellenwertes – vor allem auch außerhalb der WfbM	Fluktuation der Mitarbeiter*innen kann zu Verunsicherung führen
Gezielte Abstimmungen	Teilweise fehlende Fachkenntnisse bzgl. der jeweiligen Bestimmungen
Klarer Informationsfluss	Leistungsdruck in den WfbM-Gruppen
Etablierung zu einem festen Bestandteil der (täglichen) Arbeit	Widerspruch Vermittlung – wirtschaftliche Tätigkeit in der WfbM
Schaffung von Strukturen innerhalb des Unternehmens	Kündigungsschutz schreckt Arbeitgeber*innen ab
Fokus auf die Personenzentrierung	Sicherheit/Vertrauen in die WfbM (besonders nach der Pandemie)
(früher) Übergang aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich in Betracht ziehen	Vorbehalte bei Angehörigen/ gesetzlichen Vertretungen
Trägerkonkurrenz minimieren	Vorbehalte bei Arbeitgeber*innen
Frühe Informationsweitergabe	Mangelnde Informationen für Arbeitgeber*innen/ negative Erfahrungen
Transparenz/ Aufklärung für WfbM-Beschäftigte und Angehörige	Informationsdefizite – auch bei dem Landeswohlfahrtsverband und der deutschen Rentenversicherung
Individuelle Fokussierung (personenzentriert)	Abkehr von bekannten Strukturen kann zur Unsicherheit führen
Zusammenarbeit zwischen involvierten Akteur*innen (z.B. WfbM-Wohnen)	Vorab Klärung der Begleitung → WfbM sollte begleiten können
	Komplexe Bestimmungen bzgl. der Rente
	Weniger einfache Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt → weniger Vermittlungsplätze
	Potentielle soziale Isolation
	Fehlende fachliche Qualifikation des Menschen
	Grundsicherungsempfänger verbleiben oftmals im Kontext WfbM

8.8 Präsentation Infoveranstaltung Werkstatträte

Was ist das Budget für Arbeit?

Fortbildung
für
Werkstattträtinnen und Werkstattträte
in Hessen

Vorstellungsrunde

Vorstellungsrunde

Wie lange war Ihre Anreise?

Vorstellungsrunde

In welcher Rolle sind Sie
hier?

Vorstellungsrunde

Wie lange machen Sie das
schon?

Vorstellungsrunde

Wie gut kennen Sie sich mit
dem Budget für Arbeit aus?

Wege aus der WfbM

Diskussion:

Welche Möglichkeiten kennen Sie außerhalb der WfbM zu arbeiten?

Wege aus der WfbM



Budget für Arbeit

Was ist das Budget für Arbeit?



Alle Menschen sollen über ihr Leben selbst bestimmen können. Und alle Menschen haben das Recht auf Arbeit. Das gilt für behinderte und für nicht-behinderte Menschen.

Der Landes-Wohlfahrts-Verband Hessen möchte: Es sollen mehr behinderte und nicht behinderte Menschen zusammenarbeiten. Dabei hilft das Budget für Arbeit. Budget (man spricht: Büdschee) ist Geld.

Mit dem Geld werden die Firmen unterstützt, wenn sie Arbeits-Plätze für behinderte Menschen schaffen.

Infos aus dem LWV-Heft: Das Budget (Geld) für Arbeit – Ein guter Weg auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

Budget für Arbeit

Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeits-Markt. Was bedeutet das?



Das bedeutet:

- Sie haben einen Arbeits-Platz bei einer Firma. Der Arbeits-Platz hat nichts mit einer WfbM zu tun.
- Sie arbeiten mit nicht-behinderten Kollegen zusammen.
- Sie machen einen Arbeits-Vertrag mit der Firma.
- Die Firma zahlt Ihnen einen gerechten Lohn.

Infos aus dem LWV-Heft: Das Budget (Geld) für Arbeit – Ein guter Weg auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

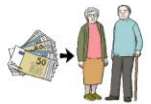
Budget für Arbeit

Sie haben also die gleichen Rechte wie Ihre nicht-behinderten Kollegen.

Aber Sie haben aber auch Pflichten. Zum Beispiel:

- Sie müssen sich an Regeln halten.
- Sie müssen jeden Monat Sozial-Abgaben bezahlen.

Das ist Geld für Ihre
- Kranken-Versicherung,
- Renten-Versicherung,
- Pflege-Versicherung.



Infos aus dem LWV-Heft: Das Budget (Geld) für Arbeit – Ein guter Weg auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

Budget für Arbeit

Wer bekommt das Geld für Arbeit?



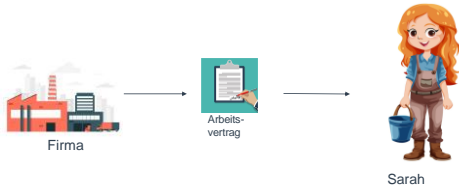
Das Geld bekommen Firmen, wenn sie behinderten Menschen einen Arbeits-Platz geben. Und sie mit den behinderten Menschen einen Vertrag machen.

Mit dem Geld für Arbeit können die Firmen einen großen Teil vom Lohn bezahlen.

Das Geld ist auch für die Unterstützung am Arbeitsplatz.

Infos aus dem LWV-Heft: Das Budget (Geld) für Arbeit – Ein guter Weg auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

Die Firma erstellt einen Arbeitsvertrag und gibt ihn Sarah



19 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

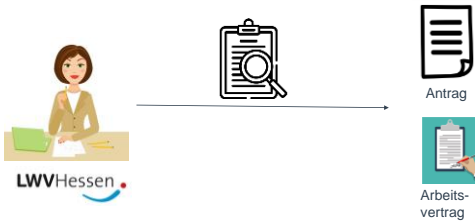
Sarah und die FBI schicken einen Antrag und den Arbeitsvertrag an den LWV



20 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

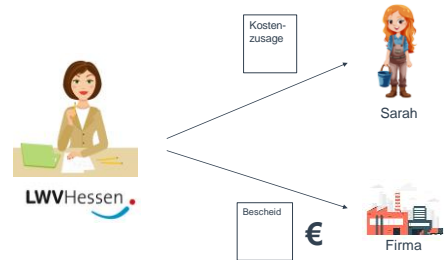
Der LWV prüft die Unterlagen



21 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

Der LWV macht eine Kostenzusage die Firma bekommt Geld



22 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

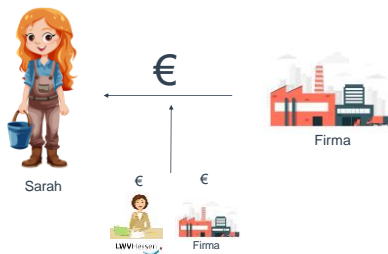
Sarah und die Firma unterschreiben den Arbeitsvertrag



23 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

Sarah arbeitet in der Firma und bekommt Gehalt Das Gehalt besteht aus Geld von der Firma und Geld vom LWV



24 Fortbildung Budget für Arbeit, Marburg, 13.07.2023

LAG WfbW

Der FBI ist nicht mehr zuständig
Der IFD hilft Sarah, wenn sie will



FBI



Sarah



IFD

IFD heißt:
Integrations-Fach-
Dienst

Interview
mit
Saskia Simon

Eine schöne
Mittagspause!

Gibt es noch
Fragen
zum ersten Teil?

Gruppenarbeit:

Welche Rolle habe ich als Werkstattträt
bzw. Werkstattträtin in Bezug auf das
Budget für Arbeit?

Gruppenarbeit:

Was sind wichtige Punkte,
die ich als Werkstattträt/ Werkstattträtin
wissen sollte?

Budget für Arbeit

Vorstellung Checkliste

Budget für Arbeit

Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit

8.9 Zusammenfassung Arbeitsergebnisse Infoveranstaltung Werkstatträte

LAG WfbM
Landesagentur für Arbeitsbeschäftigung

Gruppenarbeit:

Welche Rolle habe ich als Werkstattrat bzw. Werkstatträtin in Bezug auf das Budget für Arbeit?

1

Gremienarbeit und interne Vernetzung	Zusammenarbeit mit Einrichtungsleitung / Sozialdienst / FBI	Austausch mit anderen Werkstatträten
Neutrale Rolle	Spannungsfeld der Positionierung: WfbM / Übergang allgemeiner Arbeitsmarkt	Informant:in
Verbindung zu LWV	Multiplikator:in	Kontakt zu Personen außerhalb der WfbM halten (z.B. BiB)
Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen	Koordinierung	Ansprechpartner:innen kennen und nennen
Vermittlung innerhalb der WfbM	Begleitung von interessierten Kolleginnen und Kollegen	WR + FBI informieren die Mitarbeiter:innen gemeinsam
Werbung machen	Öffentlichkeitsarbeit informieren	Politische Forderungen formulieren
Information in persönlichen Sprechstunden	WR informiert bereits im Berufsbildungsbereich	Fragen beantworten
Begleitung bei Gesprächen von interessierten Personen	Aufklärung	Berater:in
Aktiv ansprechen	Fortbildung, Schulung, Seminare besuchen	Gut geschult sein

LAG WfbM
Landesagentur für Arbeitsbeschäftigung

Gruppenarbeit:

Was sind wichtige Punkte, die ich als Werkstattrat/ Werkstatträtin wissen sollte?

2

Informationen zum Rückkehrrecht	Ablauf des Antragsverfahrens	Lohnkostenzuschuss → Wie hoch ist das Budget für Arbeit
Klärung der Rahmenbedingungen → Anforderungen des Budgets für Arbeit	Welche Ansprüche gibt es? Welche fallen weg?	Wissen über verschiedene Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der WfbM (Budget für Arbeit, BiB, Kombi-BiB, Praktikum)
Kenntnis über Weiterbildungsmöglichkeiten	Regelmäßige und aktuelle Informationen	Veränderung der Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: FBI → IFD
Verweis an Sozialdienst / FBI	Ansprechpartner:innen benennen können	Aufklärung über veränderte Begleitung
Rente / EM-Rente	Ablauf des Budgets für Arbeit	Auswirkungen bei Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. keine Verbindung mehr zur WfbM)
Rentenberatung unbedingt empfehlen	Alle können auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten	Klärung von wichtigen Begriffen → leichte Sprache
EM-Rentenjahre bleiben bestehen	Wissen über zuständige Informationsstellen	Hinweise auf andere Regeln außerhalb der WfbM
Aufklärung über Vor- und Nachteile	Geld / Bezahlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	

8.9 Artikelscan IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern

Bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Der Main-Kinzig-Kreis und der Lahn-Dill-Kreis wurden als Modellregionen ausgewählt. Das Ziel: Mit einer optimierten Eingliederungshilfe sollen Menschen mit Behinderung besser auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Dazu gibt es verschiedene finanzielle Anreize für Arbeitgeber.

Zusammengefasst ergeben sich folgende Vorteile für die Unternehmen: bis zu 75 Prozent Lohnkostenzuschuss auf das Arbeitsentgelt, Zuschüsse zur Anpassung des Arbeitsplatzes, Beratung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst, Anrechnung auf die Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung sowie weitere Einstellungsprämien.

Das zugrunde liegende Programm beruht auf dem 2018 vom Gesetzgeber eingeführten „Budget für Arbeit“. Damit soll Menschen mit Schwerbehinderung, welche einen Anspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Tariflohn und Sozialversicherung ermöglicht werden. Ziel des aktuellen Projektes ist es, die förderlichen und hinderlichen Faktoren einer Anstellung von Menschen mit Behinderung aus unterschiedlichen Sichtweisen zu betrachten. Dazu wer-



Foto: Lebenshilfe / David Maurer

Ein neues Projekt will Menschen mit Behinderung besser in die Arbeitswelt integrieren.

den Interviews mit verschiedenen Zielgruppen durchgeführt.

Unternehmen, die an einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen inter-

essiert sind, erhalten weitere Informationen beim Behinderten-Werk Main-Kinzig e.V., Nicole Mühl, Tel. 06051 9759-42, E-Mail Muehl.nicole@bwmk.org.



WEMO-TEC
SICHER IN ALLEN HÖHEN

Arbeitsbühnen, Stapler und Krane

Beratung • Service • Schulung • Vermietung

Mietstation: Groß-Umstadt

T 0800 / 5118110 E arbeitsbuehnen@wemo-tec.com

WERNER
GRUPPE

9. Quellenverzeichnis

Mattern, Lea; Rambauser-Haß; Tonia; Wansing, Gudrun; Peters, Ulrike (2022). Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin. Humboldt-Universität zu Berlin. https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_f%c3%bc_r_Arbeit.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin:

[DVfR Reha-Recht: Landesrechtliche Abweichungen vom bundesgesetzlichen Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX \(Budget für Arbeit\) – Ein Überblick zum Umsetzungsstand in den Bundesländern](#)

[DVfR Reha-Recht: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis](#)

[Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin \(hu-berlin.de\)](#)

[Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil III \(reha-recht.de\)](#)

Stefan Doose: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Zusammenfassung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudie: [Anzeige von Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Zusammenfassung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudie | Zeitschrift für Inklusion \(inklusion-online.net\)](#)

Landeswohlfahrtsverband Hessen – Budget für Arbeit: [Landeswohlfahrtsverband Hessen: Budget für Arbeit \(lwv-hessen.de\)](#)

Rehadat-Forschung: BfA - Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen: [Alternative Beschäftigung | REHADAT-Forschung](#)

Übergänge Gestalten - Das Hessische Übergangspapier: [UEbergaenge gestalten - Das Hessische UEbergangspapier.pdf](#)