

# HERZLICH WILLKOMMEN

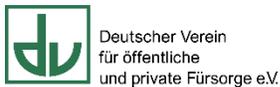
zur Veranstaltung  
„Teilhabe am Arbeitsleben –  
Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter nach dem BTHG“

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

In Trägerschaft von:



Dr. Florian Steinmüller

Wissenschaftlicher Referent/Stv. Projektleitung

Matthias Dehmel

Wissenschaftlicher Referent



Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

## Tag 1, 11. Oktober 2018

- Überblick über Hintergrund, Inhalte und Umsetzungsstand des BTHG sowie über Aktivitäten des Projekts „Umsetzungsbegleitung BTHG“
- Andere Leistungsanbieter
  - rechtliche Grundlagen
  - Sichtweise und Erfahrungen der WfbM
  - Sichtweise und Erfahrungen der Inklusionsbetriebe
- Fachausschuss und Teilhabeplanverfahren
- Zuverdienstprojekte

## Tag 2, 12. Oktober 2018

- Budget für Arbeit
  - rechtliche Grundlagen
  - Erfahrungen aus Modellprojekten
  - Erfahrungen und Erfolgsfaktoren in Niedersachsen



Umsetzungsbegleitung  
Bundesteilhabegesetz

# **DAS BUNDESTEILHABEGESETZ IM ÜBERBLICK**

- 2015: Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands durch den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- BTHG entwickelt das deutsche Recht in Übereinstimmung mit den Vorgaben der UN-BRK weiter
- Ziele des BTHG:
  - gleichberechtigte, volle und wirksame Teilhabe und selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen
  - keine neue Ausgabendynamik in der Eingliederungshilfe entstehen zu lassen und die bestehende Ausgabendynamik durch Verbesserungen in der Steuerungsfähigkeit der Eingliederungshilfe zu bremsen



# ÄNDERUNGEN DURCH DAS BUNDESTEILHABEGESETZ

## Überblick

- BTHG: Artikelgesetz – Art. 1: SGB IX
- SGB IX, Teil 1 – Allgemeine Vorschriften:
  - Stärkung und verbindlichere Ausgestaltung, ohne dabei das gegliederte System in Frage zu stellen
- SGB IX, Teil 2 - Eingliederungshilferecht:
  - Neuregelung der aus dem SGB XII herausgelösten und reformierten Eingliederungshilfe
- SGB IX, Teil 3 - Schwerbehindertenrecht:
  - Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts



# ÄNDERUNGEN DURCH DAS BUNDESTEILHABEGESETZ

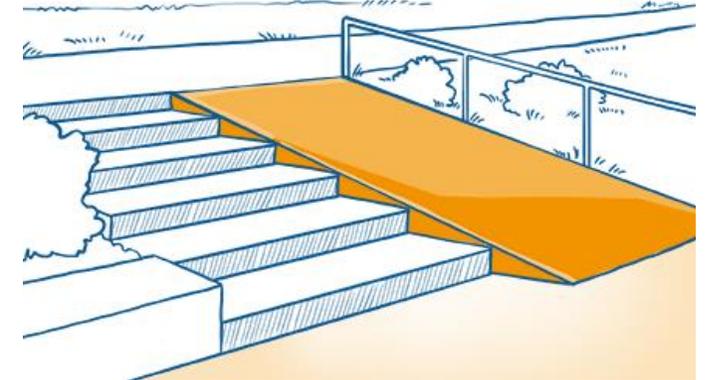
## SGB IX, Teil 1

- SGB IX, Teil 1:
  - Neudefinition des Behinderungsbegriffs mit Orientierung an der ICF
  - „Leistungen wie aus einer Hand“ – Teilhabeplanverfahren sowie Kooperation und Koordination der Rehabilitationsträger; Prävention und frühzeitige Erkennung von Rehabilitationsbedarfen
  - Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (2018-2022)
  - Stärkung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, der Sozialen Teilhabe und der Teilhabe an Bildung

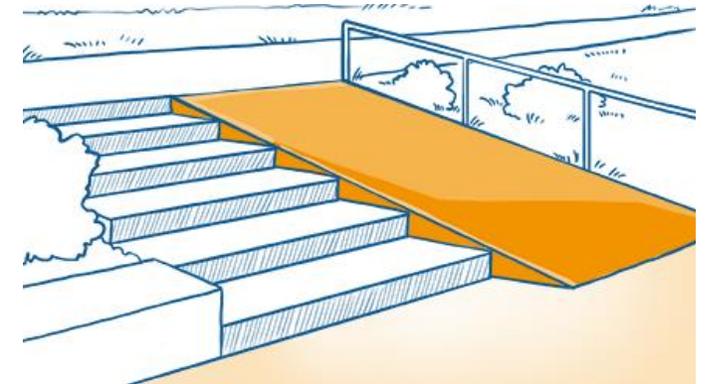


- SGB IX, Teil 2:
  - von der Einrichtungs- zur Personenzentrierung – Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen
  - Weiterentwicklung des Vertragsrechts
  - Veränderung der Gesamtplanung (ab 2018 im SGB XII, ab 2020 im SGB IX n.F.)
  - Neuregelung des Einkommens- und Vermögenseinsatzes
  - Neudefinition des leistungsberechtigten Personenkreises (ab 2023)

- Das BTHG tritt in vier Stufen in Kraft, beginnend mit dem 30.12.2016 bis zum 01.01.2023
- 1. Reformstufe (01.01.2017/01.04.2017):
  - Änderungen im Schwerbehindertenrecht
  - 1. Schritt bei Verbesserungen in der Einkommens- und Vermögensberücksichtigung
- 2. Reformstufe (01.01.2018):
  - Einführung SGB IX, Teil 1 und 3
  - vorgezogene Veränderungen in der Eingliederungshilfe: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, beim Gesamtplanverfahren (im SGB XII) und beim Vertragsrecht



- 3. Reformstufe (01.01.2020):
  - Einführung SGB IX, Teil 2
  - Trennung der Fachleistungen der Eingliederungshilfe von den existenzsichernden Leistungen
  - 2. Schritt bei Verbesserungen in der Einkommens- und Vermögensberücksichtigung
- 4. Reformstufe (01.01.2023):
  - Neubestimmung des leistungsberechtigten Personenkreises in der Eingliederungshilfe



- Wirkungsuntersuchung (Art. 25 Abs. 2 BTHG; 2017-2021)
- modellhafte Erprobung (Art. 25 Abs. 3 BTHG; 2017-2021)
- Finanzuntersuchung (Art. 25 Abs. 4 BTHG; 2017-2021)
- Untersuchung der Wirkung der Neuregelung des leistungsberechtigten Personenkreises (Art. 25 Abs. 5 und Art. 25a § 99 BTHG; 2017-2018)
- Evidenzbeobachtung der Länder (§ 94 Abs. 5 BTHG; ab 2020)
- Umsetzungsbegleitung (Art. 25 Abs. 2 BTHG; 2017-2019)



Projektlaufzeit:

**Mai 2017 bis  
Dezember 2019**

Projektgeber

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Projektträger



Deutscher Verein  
für öffentliche  
und private Fürsorge e.V.

**16** (2018) bzw. **12** (2019) eigene und mehr als **25** externe

**Veranstaltungen**

aktuell **5** Mitarbeiter/innen

Websitezugriffe:

ca. **10.000**  
Besucher/Monat

ca. **160 Fragen und Beiträge**

über die Website

- Begleitung der zukünftigen Träger der Eingliederungshilfe bei der Umsetzung der neu eingeführten Regelungen; Zielgruppen darüber hinaus: Leistungserbringer, fachspezifische Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen
- Transport von Intention, Hintergrund und Regelungsinhalten des BTHG in die Fachöffentlichkeit
- Information und Erfahrungsaustausch über die grundlegenden Veränderungen und rechtlichen Änderungen durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen und auf dem Internetportal [www.umsetzungsbegleitung-bthg.de](http://www.umsetzungsbegleitung-bthg.de)
- Projekt bezieht sich v. a. auf Änderungen in Teil 2 SGB IX-neu



- Auftaktveranstaltung 27./28.11.2017 – Dokumentation online
- Vertiefungsveranstaltungen 2018/2019
- Regionalkonferenzen 2018/2019
- Informations- und Dialogportal auf [www.umsetzungsbegleitung-bthg.de](http://www.umsetzungsbegleitung-bthg.de)
- fachliche Begleitung durch einen Projektbeirat
- Einbindung der Expertise von Menschen mit Behinderungen
- Einbindung der Länder
- Abschlussveranstaltung 16./17.09.2019

- insgesamt 22 Vertiefungsveranstaltungen in 2018 und 2019; bundesweit; adressiert an ca. 50 Personen pro Veranstaltung
- 08.11. - 09.11.2018: Trennung von Fach- und existenzsichernden Leistungen, Frankfurt-Rodgau
- werden 2019 fortgesetzt – Themenschwerpunkte: Soziale Teilhabe, Teilhabe an Bildung, Vertragsrecht, Bedarfsermittlung, Gesamt- und Teilhabeplanverfahren, Schnittstelle EGH-Pflege
- Themen werden flexibel an den aktuellen Bedarf angepasst

### **Regionalkonferenz Nord**

HH, HB, NI, SH, MV  
25.-26. Juni 2018  
Hamburg

### **Regionalkonferenz Ost**

BE, BB, SN, ST, TH  
6.-7. Dezember 2018  
Berlin

### **Regionalkonferenz West**

Nordrhein-Westfalen  
21. November 2018  
Düsseldorf



### **Regionalkonferenz Bayern**

(im Rahmen der ConSozial)  
7.-8. November 2018  
Nürnberg

### **Regionalkonferenz Süd**

BW, HE, RP, SL  
13.-14. Mai 2019  
Stuttgart

# UMSETZUNGSBEGLEITUNG BTHG

Projektwebsite [www.umsetzungsbegleitung-bthg.de](http://www.umsetzungsbegleitung-bthg.de)



- wurde umgesetzt von der Agentur DEMOS Gesellschaft für E-Partizipation mbH
- Gewährleistung von Barrierefreiheit mit Hilfe von Kontrastverhältnissen, Screenreader-Funktion, Tastatur-Navigation, Mobiler App und ausgewählten Elementen in Leichter Sprache
- Funktionen des Internetportals:
  - Informations- und Diskussionsportal zum BTHG und seiner Umsetzung,
  - Online-Fachdiskussionen zu ausgewählten Themen (zeitlich begrenzt),
  - wachsendes Kompendium an Fragen, Antworten und Praxisbeispielen (BTHG-Kompass),
  - „Seismographen-Funktion“,
  - Wissens- und Kompetenztransfer sowie Austausch der Akteure,
  - Nicht-öffentliches Forum für Leistungsträger der Eingliederungshilfe,
  - Webinare/Erklär-Videos zu Fachthemen.

# UMSETZUNGSSTAND



2

- Erarbeitung von Ausführungsgesetzen
- Bestimmung der zukünftigen Träger der Eingliederungshilfe (§ 94 Abs. 1 SGB IX)
- Abweichung nach oben von dem vorgesehenen Prozentsatz der Bezugsgröße (40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV) im Kontext des Budgets für Arbeit (§ 61 Abs. 2 SGB IX)
- Nähere Bestimmung des Instruments zur Bedarfsermittlung (§ 118 Abs. 2 SGB IX n.F.)

# UMSETZUNGSSTAND

## Ausführungsgesetze

---

- In 10 Bundesländern wurden Ausführungsgesetze verabschiedet (Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein)
- In 3 Bundesländern liegen derzeit Gesetzentwürfe vor (Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Thüringen)
- Zudem haben 4 Bundesländer ein zweites Ausführungsgesetz angekündigt (Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein)

# UMSETZUNGSSTAND

## Träger der Eingliederungshilfe

---

- Baden-Württemberg: Stadt- und Landkreise
- Bayern: Bezirke
- Berlin: Land Berlin, vertreten durch die Bezirksämter (Übergangsregelung bis Ende 2019)
- Hamburg: Freie und Hansestadt Hamburg
- Hessen: kreisfreie Städte und Landkreise, Landeswohlfahrtsverband Hessen („Lebensabschnittsmodell“)
- Mecklenburg-Vorpommern: Landkreise und kreisfreie Städte
- Nordrhein-Westfalen: Landschaftsverbände sowie Kreise und kreisfreie Städte
- Saarland: Saarland
- Sachsen: kreisfreie Städte, Landkreise und der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV)
- Sachsen-Anhalt: Land
- Schleswig-Holstein: Landkreise und kreisfreie Städte

# UMSETZUNGSSTAND

## Träger der Eingliederungshilfe (laut Gesetzentwurf)

---

- Brandenburg: vsl. Landkreise und kreisfreien Städte sowie Land
- Rheinland-Pfalz: vsl. Land sowie Landkreisen und kreisfreie Städten
- Thüringen: vsl. Landkreise und kreisfreien Städte sowie Land

# UMSETZUNGSSTAND

## Budget für Arbeit – Höhe des Lohnkostenzuschusses

- Baden-Württemberg: 70 % (unbefristete Arbeitsverhältnisse) bzw. 60 % (befristete Arbeitsverhältnisse mit mind. 12 Monaten)
- Bayern: 48 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Berlin: 75 % des AN-Bruttolohnes, 40 % der monatlichen Bezugsgröße (West) nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Bremen: 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Hessen: 75 % des AN-Bruttolohnes, 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Niedersachsen: 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Nordrhein-Westfalen: 75 % des AN-Bruttolohnes, 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, landesrechtliche Abweichung wird von LVR und LWL unterstützt
- Rheinland-Pfalz: bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes, bis zu 60 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV

# UMSETZUNGSSTAND

## Budget für Arbeit – Höhe des Lohnkostenzuschusses

---

- Sachsen: 75 % des AN-Bruttolohnes, 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Sachsen-Anhalt: 75 % des AN-Bruttolohnes, 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV
- Thüringen: 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV

# UMSETZUNGSSTAND

## Bedarfsermittlungsinstrumente

---

- Baden-Württemberg: BEI\_BaWü, Erprobungsphase bis Ende 2018, landesweite Anwendung ab 2019 geplant
- Bayern: Bildung einer Arbeitsgruppe durch BayTHG I, bisherige Vereinbarungen u.a. keine Core-sets, aktuell Prüfung des BEI\_BaWü
- Berlin: Vorstudie (Engel/Beck 2018) - HMB-Verfahren ausgeschlossen, Berliner Rehabilitations- und Behandlungsplan bietet Potenzial für eine Weiterentwicklung, ebenso BEI\_NRW und B.E.Ni
- Brandenburg: Brandenburger Kommission hat dem MASGF Einführung des ITP empfohlen, Rechtsverordnung geplant
- Bremen: Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit wissenschaftlicher Begleitung (Prof. Hirschberg), aktuell werden Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Instrument und zum Verfahren erarbeitet. Ziel ist der Einsatz des neuen Instruments ab 2020
- Hamburg: Überarbeitung des Hamburger Gesamtplans
- Hessen: ITP
- Mecklenburg-Vorpommern: Einführung Integrierte Teilhabeplanung (ITP M-V) zum 01.01.2018

# UMSETZUNGSSTAND

## Bedarfsermittlungsinstrumente

---

- Niedersachsen: BedarfsErmittlung Niedersachsen (B.E.Ni), Arbeitsversion 2.0 seit 20.07.2018 sowie Handbuch
- Nordrhein-Westfalen: BEI\_NRW - Bedarfe ermitteln, Teilhabe gestalten, einheitlich für LVR und LWL
- Rheinland-Pfalz: -
- Saarland: -
- Sachsen: Beauftragung einer Studie bei der TU Dresden, Erprobung des ITP, landesweite Einführung des ITP Anfang 2019 geplant
- Sachsen-Anhalt: Übergangsinstrumentes (Bogen „ICF Erhebung Sachsen-Anhalt“) zur Übersetzung des Hilfebedarf in die Leistungsbereiche des Rahmenvertrages
- Schleswig-Holstein: Erarbeitung eines landesweit einheitlichen Instruments
- Thüringen: Einführung des ITP per Rechtsverordnung zum 01.01.2018



# ANDERE LEISTUNGSANBIETER

Rechtliche Grundlagen



- Leistungen bei anderen Leistungsanbietern als neue Maßnahme des BTHG im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Inkrafttreten 01.01.2018 mit § 140 SGB XII (ab 2020 § 111 SGB IX n.F.) sowie § 60 SGB IX
- Sind keine „Arbeitgeber“, sondern
  - „Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM“ (BAGüS 2017: 5).
  - „Andere Leistungsanbieter bieten berufliche Bildung oder Beschäftigung an, wie sie ansonsten in einer WfbM angeboten werden“ (BMAS 2017: 33).
  - „Andere Leistungsanbieter können alle Träger sein, die die fachlichen Anforderungen erfüllen“ (ebd.: 33; BAGüS 2017: 5).
- Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich und Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter WfbM

- Andere Leistungsanbieter müssen die Vorgaben der Werkstattverordnung bis auf sechs Ausnahmen (u. a. keine förmliche Anerkennung notwendig, keine Mindestplatzzahl, Beschränkung des Angebots auf (Teil-)Leistungen nach § 57 oder § 58 SGB IX) erfüllen
- Konkretisierung der Antragstellung durch die Bundesländer bzw. Träger der Eingliederungshilfe/Rehabilitationsträger
  - BA 2017: Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern
  - Arbeitsbereich u. a.: NI-Merkblatt mit Ausgestaltungskriterien für Leistungen im Arbeitsbereich sowie einer Übersicht der einzureichenden Unterlagen, Orientierungshilfe aus Thüringen
- Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen (§ 62 SGB IX): Inanspruchnahme von Leistungen einer WfbM und/oder einem oder mehreren anderen Leistungsanbietern



BAG WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

## Neuregelungen des BTHG im Bereich „andere Leistungsanbieter“ – Herausforderungen und Möglichkeiten für WfbM und Werkstattbeschäftigte

Dr. Martin Kaufmann,  
Leiter Büro Berlin, Referent Arbeitswelt

Teilhabe am Arbeitsleben – Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter nach dem Bundesteilhabegesetz  
11.10.2018 in Hannover

- Warum andere Leistungsanbieter?
  - Erhöhung/Verbreiterung des Angebots
  - Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen
  - Fokus auf besondere Zielgruppen
  - Fokus auf besondere Leistungen
  - Begründung zum Gesetz: „Insbesondere Menschen mit psychischen Behinderungen“

- **Ebenen der Umsetzung:**
  - Juristische Konkretisierung/Interpretation:
    - Andere Anbieter (§ 60 SGB IX)
    - Wunsch- und Wahlrecht (§ 62 SGB IX)
  - Umsetzung vor Ort:
    - Interesse der Anbieter
    - Interesse der Leistungsberechtigten
    - Interesse der Leistungsträger

- **Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)**
  - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 57 und 58 SGB IX können auch von anderen Anbietern erbracht werden
  - Es gelten die für Werkstätten geltenden Vorschriften, mit Ausnahmen:
    - Keine förmliche Anerkennung
    - Kein Rechtsanspruch auf Aufnahme
    - Keine Mindestplatzzahl und keine Mindestanforderungen an räumliche und sächliche Ausstattung
    - Keine Ganzheitlichkeit der Leistung (es können auch nur EV/BBB oder nur AB oder einzelne Module erbracht werden)
    - Keine Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe (§ 223 SGB IX)
    - Keine bevorzugte Vergabe (§ 224 SGB IX)

- **Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)**
  - WVO und WMVO gelten jedoch in gleicher Form (Ausnahme: WMVO gilt erst ab einer Beschäftigungszahl von 5 Personen)
  - Rechtsverhältnis zwischen Mensch mit Behinderung und dem anderen Leistungsanbieter analog zu dem der Werkstätten (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes im AB; Teilnehmer im EV/BBB)
  - Rechtsverhältnis zwischen Rehabilitationsträger und anderem Leistungsanbieter ebenfalls analog zur Werkstatt (Vertragsrecht)

- **Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)**
  - Andere Leistungsanbieter benötigen keine Anerkennung
  - Jedoch örtliche Zulassung bzw. eine Leistungsvereinbarung
  - Es besteht keine Pflicht zur Schaffung eines Leistungsangebotes seitens der Leistungsträger

- Wer kann anderer Leistungsanbieter werden?
  - Alle Träger, die die fachlichen Anforderungen erfüllen
  - Keine grundsätzliche Beschränkung auf bestimmte Träger

Vorstellbar daher:

Bisherige Leistungserbringer nach SGB IX/XII (Berufsbildungswerke, Werkstattträger, etc.)

Inklusionsunternehmen

Leistungserbringer nach SGB II

Klassische Unternehmen

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für andere Anbieter

- Vergleichbar mit dem Fachkonzept für EV und BBB in Werkstätten

Schwerpunkte:

- Anforderungen der Leistungserbringung
- Qualitäts- und Leistungshandbuch bzw. Durchführungskonzept
- Konkretisierung der Regelungen der WVO

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Orientierungshilfe der BAGüS
  - Anknüpfend an SGB IX
  - Jedoch starker Fokus auf Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt
  - Betonung der Relevanz der Leistungsvereinbarung (vor allem im Hinblick auf Qualität und Wirksamkeit der Leistungen)

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Leistungsbeschreibungen auf Länderebene:
- I.d.R. Übernahme der vorangegangenen Regelungen/Empfehlungen
- Bereits mehrere Leistungsbeschreibungen auf Länderebene verfügbar
  - Thüringen
  - Sachsen-Anhalt
  - Bayern
  - Sachsen
  - Nordrhein-Westfalen
  - Mecklenburg-Vorpommern

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Wunsch- und Wahlrecht (§ 62 SGB IX)
  - Beschreibt das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen, Leistungen entweder bei einer Werkstatt, bei einem anderen Leistungsanbieter oder im Rahmen einer Kooperation in Anspruch zu nehmen
  - Wunsch nach Teilleistungen erfordert auch das Angebot an Teilleistungen (Modularisierung)
  - Leistungen können von einer Werkstatt gemeinsam mit einem anderen Leistungsanbieter erbracht werden

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Wunsch- und Wahlrecht (§ 62 SGB IX)
  - Werden dabei Teile dieser Leistungen im Verantwortungsbereich des anderen Leistungsanbieters oder der Werkstatt erbracht, so bedarf dies der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters
  - Wie stellt sich dies dann tatsächlich in der Praxis dar?
  - Welche Teilleistungen/Module gibt es und wie werden diese zusammen geführt?

## II: Gesetzliche Grundlagen und Interpretationen

- Wunsch- und Wahlrecht (§ 62 SGB IX)

Beispiele für Module:

- Eingangsverfahren
- Berufsbildungsbereich
- Angemessene Beschäftigung im Arbeitsbereich
- Berufliche Bildung im Arbeitsbereich
- Persönliche Förderung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Beförderungsleistungen

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- Praktische Relevanz (momentan)
  - 2 Anbieter im EV/BBB (BW/Sachsen-Anhalt)
  - Einige Anbieter befinden sich im Antragsverfahren
  - Einige Werkstattträger planen Kooperationen

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- **Praktische Beispiele**

Beispiel A:

- Passgenaue Beschäftigung für Menschen mit Lernbehinderung/geistige Behinderung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (mit Fokus auf Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt)
- Prinzipiell auch im Rahmen der Werkstatt möglich, jedoch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten
- Die Bezeichnung Werkstatt wird manchmal als Stigma empfunden, daher auch Chance für Personen, die bisher keine Leistungen in Anspruch nehmen

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

### ■ Praktische Beispiele

Beispiel B:

- Trägerübergreifende Kooperation zwischen Werkstatt, Berufsbildungswerk, Qualifizierungsanbieter
- Schaffung eines gemeinsamen Eingangsverfahrens, in dem die weitere Karriere geplant wird → erst dann erfolgt eine Überleitung in weitere Angebote
- „Agentur für angepasste Bildung und Arbeit“
- Ziel: Know How trägerübergreifend bündeln und Synergien nutzen, um die bestmögliche Teilhabe zu realisieren

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- **Praktische Beispiele**

Beispiel C:

- Kooperation einer Werkstatt mit weiteren Anbietern von Bildung und Qualifizierung und Schulen/Hochschulen
- Berufliche Bildung im Rahmen eines Bildungscampus
- Nutzung gemeinsamer Ressourcen und Ermöglichung von Netzwerken (auch zwischen den Menschen mit Behinderungen) als Ziel

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- **Praktische Beispiele**

Beispiel D:

- Schaffung eines Angebotes für spezielle Zielgruppen, z.B.:
- Beschäftigungsangebot für älter werdenden Menschen mit Behinderung
- Beschäftigungsangebot für psychisch erkrankte Menschen
- Beschäftigungsangebot für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- **Grundsätzliche Kooperationsmöglichkeiten zwischen Werkstätten und anderen Leistungsanbietern**
- Erbringung gemeinsamer Leistungen
- Erbringung von Teilleistungen („Jeder erbringt das Angebot, das er am besten kann“) unter Beachtung eines Gesamtangebots
- Erbringung von Leistungen in den Räumlichkeiten/Angeboten des anderen Anbieters bzw. umgekehrt

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- Umsetzungsfragen
  - Welche Angebote wünschen sich Menschen mit Behinderungen?
  - Passen diese Wünsche zu den Angeboten?
  - Wer stellt das Angebot sicher?
  - Wie erfolgt die Zusammenarbeit vor Ort?
  - Wie erfolgt die Vergütung/Verpreislichung (.v.a. bei Modularisierung)
  - Haben andere Leistungsanbieter Auswirkungen auf die Entwicklung der Werkstätten?

## III: Praktische Überlegungen und Ansätze

- **Ausblick**
  - Rahmenbedingungen sind klar
  - Dennoch bisher wenig Dynamik und nur vereinzelte Angebote
  - Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Angebote mittelfristig steigen wird
  - Leistungserbringer und Leistungsträger sind gemeinsam gefordert, neue, sinnvolle Angebote zu ermöglichen
  - 2023: Bewertung der bisherigen Erfahrungen und ggf. Weiterentwicklung

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!



# KAFFEIPAUSE

# Andere Leistungsanbieter und Zuverdienstprojekte

## Aus Sicht der Inklusionsbetriebe



- bag if – das Netzwerk sozialer Unternehmen
- Inklusionsunternehmen
- Inklusionsunternehmen als Andere Leistungsanbieter
- Zuverdienst und das BTHG
- Was ist zu tun?



## Wer wir sind

- Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if) ist die Interessenvertretung der Inklusionsunternehmen in Deutschland.
- Gemeinsam mit unseren Landesarbeitsgemeinschaften (lag if) vertreten wir die Interessen von rund 900 Inklusionsunternehmen und über 26.000 Beschäftigten auf nationaler und internationaler Ebene.
- Wir bilden ein bundesweites Netzwerk von inklusiven Unternehmen und setzen uns für die Belange von Menschen mit schweren Behinderungen im Arbeitsleben ein.

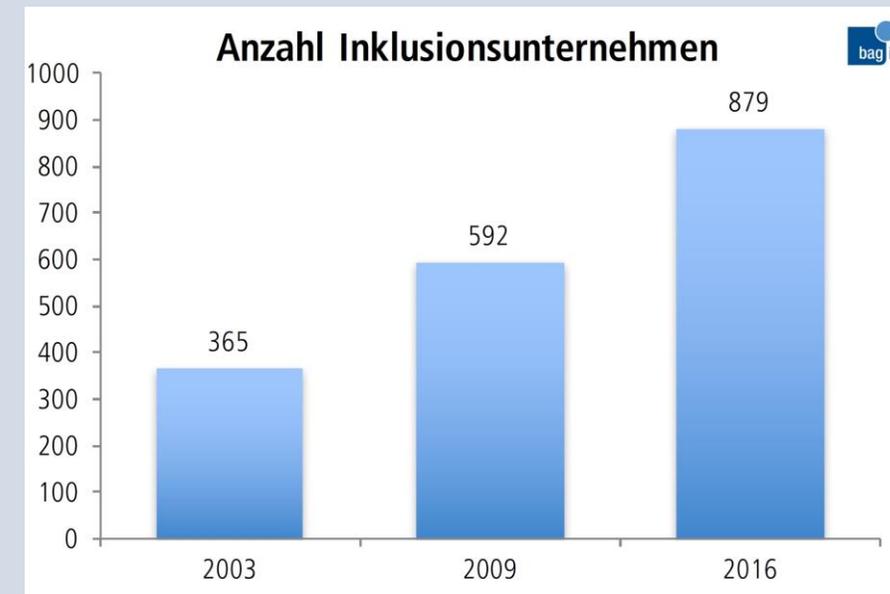
## Woher wir kommen

- Erste Selbsthilfefirmen Ende der 1970er Jahre nach Psychiatrie-Enquête und -Reform
- Wachstum trotz Mangels an rechtlichen Rahmenbedingungen: 45 Firmen 1988, über 130 Firmen 1995
- Novellierung des Schwerbehindertengesetzes 2000 und Übernahme des SchwbG ins SGB IX 2001: „Integrationsprojekte“ erhalten Rechtsstatus
- Neuer Rechtsstatus und Planungssicherheit führen zu Welle von Neugründungen



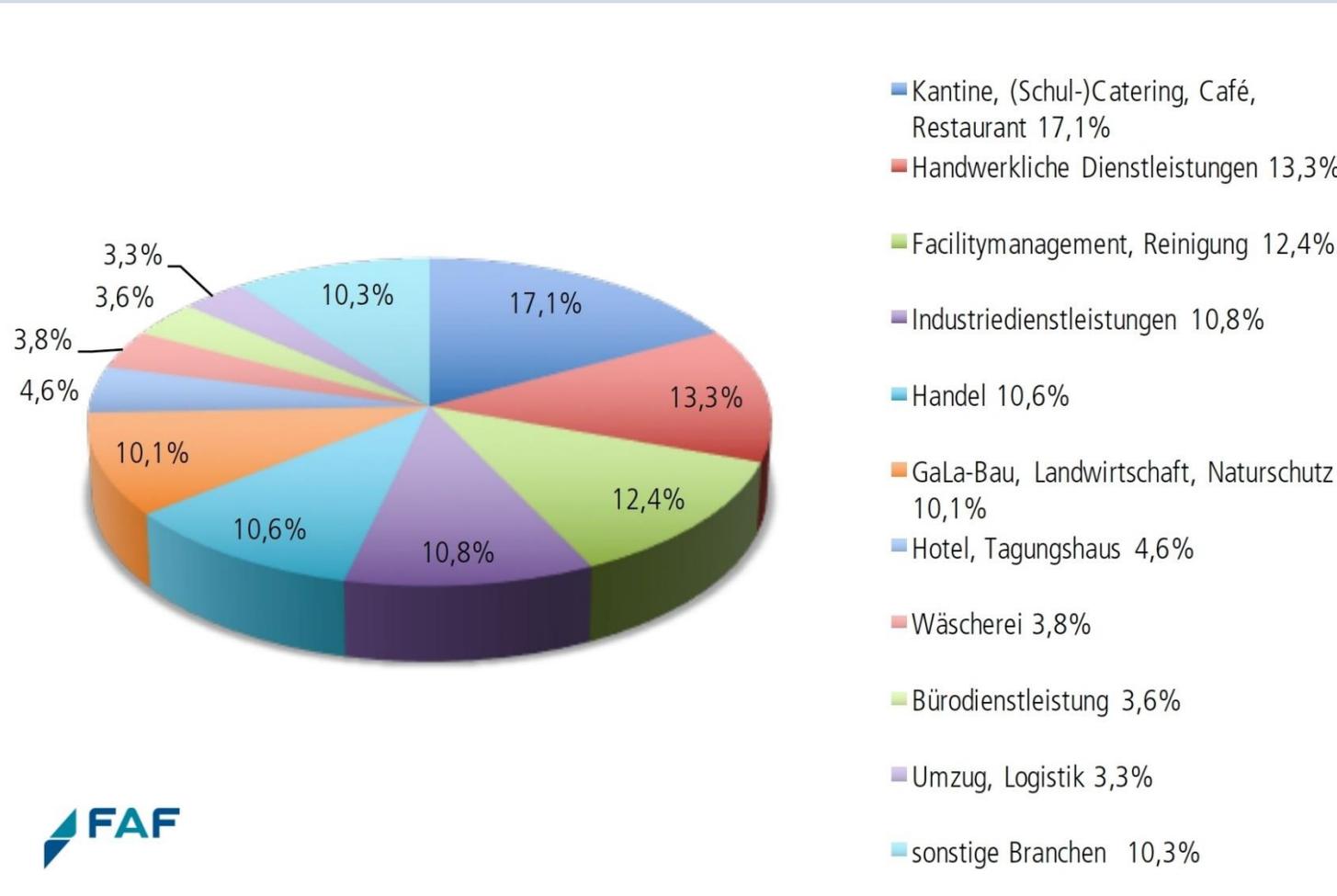
## Die Anzahl der Inklusionsunternehmen wächst

- Allein von **2009 bis 2016** stieg die Anzahl der Unternehmen um **48%**
- Sie beschäftigten 2016 rund **12.000** schwerbehinderte und insgesamt rund **26.000** Menschen.
- Sie generieren einen Umsatz (ohne Zuschüsse und Nachteilsausgleiche) von **über 1 Mrd. €**.



# Inklusionsunternehmen – Was sie leisten

## Verteilung nach Branchen



- IU geben den Menschen Arbeit und Status.
- IU sind sowohl nach dem Gesetz als auch ihrem Selbstverständnis nach Betriebe des Allgemeinen Arbeitsmarktes.
- IU beschäftigen behinderte und nicht behinderte Menschen gleichberechtigt mit- und nebeneinander, sozialversichert und tariflich und verwirklichen somit Inklusion.
- ...sind **wirtschaftlich, sozial, inklusiv**



## Zwischenfazit

Die Geschichte der Inklusionsunternehmen ist eine nachhaltige Erfolgsgeschichte:

- ✓ Kontinuierlich wachsende Zahl von Firmen und Beschäftigten
- ✓ Wirtschaftliche Gesamtleistung von rd. 1,3 Mrd. €
- ✓ Branchenübergreifender Erfolg
- ✓ Als innovatives Unternehmens- und Teilhabemodell in der Politik anerkannt
- ✓ Verwurzelung in einer vielfältigen Trägerlandschaft
- ✓ Ansiedlung zahlreicher Inklusionsabteilungen in der Privatwirtschaft
- ✓ Leuchtturmfunktion für andere Arbeitgeber



## UN-BRK / Staatenbericht

- Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen

## Weiterentwicklung SGB IX Teil 1: Teilhabe am Arbeitsleben

- Jeder Mensch mit Behinderung soll entsprechend seinem individuellen Leistungsvermögen durch passgenaue Leistungen und Förderung die für ihn größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreichen.
- Es geht darum, behinderten Menschen mehr Möglichkeiten, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, zu verschaffen.

Frage:

Können und sollen

Inklusionsunternehmen auch Andere  
Leistungsanbieter werden / sein?

# Inklusionsunternehmen als Andere Leistungsanbieter

Andere Leistungsanbieter

=

Andere Leistungsangebote

?



## Chancen für den Beschäftigten

- Normalitätsprinzip
- Individuelle und passgenaue Lösungen
  - ✦ Nicht jeder braucht Alles
- Berufliche Perspektiven
  - ✦ Arbeitsmarktnahe Qualifizierung für zukünftige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt
  - ✦ Vorbereitung auf Vollausbildung
    - ✦ Prinzip: Vollausbildung vor Teilqualifizierung

## Chancen für Inklusionsunternehmen

- Zeit und Ressourcen zur Entwicklung der Leistungsfähigkeit
- Rekrutierung zukünftiger MA
- Qualifizierung orientiert sich am Arbeitsmarktbedarf
- Berufliche Bildung mit anschließender Beschäftigung im Budget für Arbeit bei einem Anbieter



# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung



## Chancen

- Vorbereitung des Übergangs in sozialversicherte Beschäftigung
- Der „richtige“ Arbeitsplatz wenn notwendige Leistungsfähigkeit nicht erreichbar ist
- Besser inklusiv als exklusiv

## Ein echtes neues und alternatives Angebot:

- Zuverdienstarbeitsplätze
  - ✧ Offene rechtliche Fragen müssen geklärt werden (Rentenversicherung, Mindeststunden, etc.)

# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung

## Risiken

- Charakter als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes
  - ✧ Unternehmen oder Maßnahmeträger?
- Status „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ = preisgünstige Arbeitskraft
- Wirtschaftlichkeit



# Inklusionsunternehmen als Anderer Leistungsanbieter im Bereich Beschäftigung



Sinnvolle Alternative

Das „Budget für Arbeit“

- ✦ Arbeitnehmerstatus
- ✦ Sozialversicherungspflichtig und tariflich
- ✦ Allgemeiner Arbeitsmarkt



Quelle:  
[www.inklusion.rlp.de](http://www.inklusion.rlp.de)

Frage:

Und was ist mit  
Zuverdienstangeboten?



# Was ist überhaupt Zuverdienst?

Es gibt nicht DEN Zuverdienst!

Gemeinsam ist allen Formen:

- Niedrigschwellig und freiwillig
- Individuell angepasste Arbeitszeiten
- Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Belastungsfähigkeit
- Kein „Rehadruck“
- Geringfügiges Entgelt oder Aufwandsentschädigung
- Arbeitsmarktnähe / wirtschaftlich verwertbare Produkte & Dienstleistungen

# Warum brauchen wir Zuverdienst



- Tagesstruktur und regulierter Tagesablauf
- Soziale Kontakte und Anbindung
- Anerkennung, Sinnhaftigkeit, Identität, Teilhabe
- Finanzieller Zuverdienst und höhere ökonomische Unabhängigkeit
- Arbeitswelt stressfrei erleben, Arbeitskompetenzen & Belastungsfähigkeiten mit angepasstem Tempo/Intensität erproben & verbessern
- Ggf. Entwicklung weiterer rehabilitativer oder beruflicher Perspektiven



- LVR: Für viele Zuverdienstbeschäftigte hat sich die persönliche Situation spürbar verbessert
- LVR: Einsparung von Mitteln der Eingliederungshilfe (Vermeidung WfbM/Tagesstätte, Hilfen zum Wohnen bzw. Reduzierung Betreuungsdichte im ABW)
- Sachsen: 2010 wechselten 14%, 2011 18% der ZV-Beschäftigten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- NRW/Bayern: 15% der ZV-Beschäftigten konnten auf allg. Arbeitsmarkt wechseln, 8% in geringfügige Beschäftigung
- NRW/Bayern: Mehr als 50% steigerte Kontaktfähigkeit & Selbstständigkeit, 1/3 steigerte Ausdauer, Verantwortung, Antrieb
- Rehabilitationswissenschaftliche Analysen zeigen positive Effekte von Supported Employment

Empfehlungen des DV zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen vom 18. März 2009:

- Aufruf an den Gesetzgeber, Zuverdienst als Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben ausdrücklich gesetzlich zu verankern.
- Appell an die Leistungsträger, Zuverdienstprojekte übergreifend zu fördern.

Arbeitshilfe des DV zu Zuverdienstmöglichkeiten im SGB XII vom 17. Juni 2009:

- Von Bedeutung sind insbesondere Maßnahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft durch die Träger der Sozialhilfe nach §§ 53 ff. SGB XII.
- Der offene Leistungskatalog des § 54 Abs. 1 SGB XII i.V.m. § 33 SGB IX sowie § 56 SGB XII bieten dafür in Ergänzung zur Aufgabenzuweisungsnorm aus § 53 SGB XII die leistungsrechtliche Grundlage – ungeachtet der Tatsache, dass Zuverdienst darin nicht ausdrücklich benannt ist.

## Rechtliche Grundlagen der Förderung (bislang)

- § § 53 ff. SGB XII: Ausübung einer angemessenen Tätigkeit im Rahmen der Eingliederungshilfe / Volle Erwerbsminderung / Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Anrechnung nach § 82 SGB XII / unbefristet / Rechtsanspruch
- § 11, Abs. 3 SGB XII: Maßnahmen zur Aktivierung / Volle Erwerbsminderung, Sozialhilfebezug / Bezahlung im Rahmen von Mehraufwand (1 bis 1,5 €/h) / unbefristet möglich / kein Rechtsanspruch
- § 16d SGB II: Arbeitsgelegenheiten als Maßnahmen zur Stabilisierung / Mindestens drei Stunden erwerbsfähig, SGB II-Bezug / Bezahlung im Rahmen von Mehraufwand (1 bis 1,5 €/h) / in der Praxis 9-12 Monate befristet / kein Rechtsanspruch

## Rechtliche Grundlagen der Förderung nach Inkrafttreten des BTHG

- § § 53 ff. SGB XII ist ersatzlos gestrichen (Inkrafttreten zum 01.01.2020)
- § 11 SGB XII unverändert, jedoch nach wie vor Ermessensleistung des Sozialhilfeträgers
- § 16d SGB II bleibt, ebenso die damit verbundene Einschränkung der Arbeiten durch Zusätzlichkeit, im öffentlichen Interesse liegend und wettbewerbsneutral

## § 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter

- Chance für Zuverdienstprojekte und Zuverdienst Arbeitsplätze ist (noch) nicht erkennbar
- Fachkonzept der BA erschwert Umsetzung sinnvoller und arbeitsmarktnaher Bildungskonzepte in Inklusionsunternehmen
- Keine Angebote für noch erwerbsfähige Leistungsbezieher im SGB II
  - Modellprojekte rehapro?
- Grundlage für neue Institutionen geschaffen, aber nicht unbedingt Grundlage für **individualisierte** Angebote

# Was ist zu tun?

- Prüfung, ob Zuverdienst im Rahmen des § 60 SGB IX „Andere Leistungsanbieter“ möglich ist
  - ✦ Einschränkungen durch die WVO
  - ✦ Rentenrechtliche Regelungen
- Ggf. Nachbesserung im SGB IX / Gesetzliche Verankerung
- Neuauflage der Empfehlungen des DV zur Teilhabe am Arbeitsleben oder der Arbeitshilfe zum Zuverdienst
- Neues Projekt der bag if zum „Zuverdienst“
  - ✦ in Zusammenarbeit mit möglichen Leistungsträgern gute und tragfähige Modelle über einen Zeitraum von drei Jahren unterstützen und begleiten, sowie deren Ergebnisse auswerten und ihm Sinne von Good-Practice Beispielen darstellen.

Mit dem BTHG ist vieles besser,  
aber noch lange nicht alles gut



Danke für Ihre Aufmerksamkeit



Quelle:  
[www.pasodoble.de](http://www.pasodoble.de)



# ABENDESSEN

# Das Budget für Arbeit – Neuregelungen durch das BTHG und Erfahrungen aus Modellprojekten

Umsetzungsbegleitung BTHG – Projekt des DV

12. Oktober 2018

Hannover

Prof. Dr. Katja Nebe  
Universität Halle-Wittenberg

## Von Exklusion zu Inklusion

- **Art. 27 Abs. 1 UN-BRK:**

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

- Diskriminierungsverbot schließt **Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen** ein (Artt. 27, 2 UN-BRK)

## Von Exklusion zu Inklusion

### Staatenbericht zur Umsetzung der UN-BRK

-> **Empfehlungen des CRPD-Ausschusses (2015)** nach der Staatenprüfung im Bereich Arbeit:

„Der Ausschuss ist besorgt über

- (a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
- (b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
- (c) den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.“

Nachzulesen: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/staatenpruefung/>

## Von Exklusion zu Inklusion

- steigende Anzahl von Werkstattbeschäftigten: ca. 262.000 im Arbeitsbereich und 17.000 im nicht sozialversicherten Förderbereich (Quelle: BAG WfbM, Stand: 01.11.2016)
- wachsende Quereinsteige aus längerer Erwerbs-beteiligung wegen psychischer Beeinträchtigungen
- Skepsis hinsichtlich Qualifizierung in WfbM und Übergangsmöglichkeiten auf den allg. Arbeitsmarkt (vgl. BT-Drs. 18/12680, Antwort Bundesregierung auf Kleine Anfrage)
- Chancen durch Reformen der LTA durch BTHG?!

## **BTHG: Inklusionsziel gesetzlich verankert**

### **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**

- insoweit ganz besondere Herausforderungen
- Status quo: Die gesetzlichen Leistungsansprüche unterliegen einem **Transformationsprozess**: Von der institutionszentrierten Versorgung **zur personenzentrierten Versorgung**
- **BTHG** soll inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und Anreize zur Tätigkeit auf dem allg. Arbeitsmarkt verbessern (BT-Drs. 18/9522, S. 193)
- und Zugang in die bedürftigkeitsabhängige Eingliederungshilfe verhindern

## Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit 1.1.2018 fast unverändert in §§ 49 ff. SGB IX
- Ziel: „Passgenaue Leistungen“ zur Förderung größtmöglicher Teilhabe am allg. Arbeitsmarkt (BT-Drs. 18/9522, S. 194)
- Eine der wichtigsten Änderungen: Budget für Arbeit; daneben: andere Leistungsanbieter (§ 60)

## § 61 Budget für Arbeit (i.d.F. BTHG, gültig ab 1.1.2018)

(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 LTA ein Budget für Arbeit (BfA).

(2) Das BfA 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% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach S. 2 2. Hs. 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.

## Das Budget für Arbeit gem. § 61

### -> **Voraussetzungen:**

- behinderter Mensch mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich d. WfbM\*
- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages mit tarifvertraglicher o. ortsüblicher Entlohnung (Minijobs ausgenommen)

## **\*Wer hat Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM?**

- behinderte Menschen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung
  1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215)

**oder**

2. eine Berufsvorbereitung,  
eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen  
Unterstützter Beschäftigung,  
eine berufliche Anpassung und Weiterbildung  
oder berufliche Ausbildung (§ 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6)

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

## **\*Wer hat Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM?**

### Wichtiger Hinweis:

bestehende Erwerbsminderung verlangt das Gesetz nicht!!

(auch wenn in der Gesetzesbegründung verschiedentlich von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist)

## Das Budget für Arbeit gem. § 61

### -> Leistungen

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, i.H.v. bis zu 75% des Arbeitsentgelts, max. 40% der Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV, d.h. max. 1.218 €
- Aufwendungsersatz für wg. Behinderung erforderliche Anleitung/Begleitung am Arbeitsplatz (z.B. Jobcoach, Arbeitsassistenz)
- keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen
- unbefristetes Rückkehrrecht bei Scheitern des BfA (§ 220 Abs. 3 SGB IX)

## Verhältnis zu sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

-> BfA i.S.d. § 61 ist eine besondere Form von LTA für Zeit nach beruflicher Bildung, d.h. alternativ zu:

- Arbeitsbereich WfbM
- individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung
- berufliche Anpassung und Weiterbildung oder
- erneute berufliche Ausbildung.

-> BfA schließt wiederum andere/weitere LTA gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus, z.B.

- Fahrtkosten oder
- Gebärdendolmetscher oder
- Hilfsmittel oder
- techn. Arbeitsplatzmaßnahme

## § 61 SGB IX – gilt nicht nur für Übergänger!

- Voraussetzung ist Leistungsberechtigung für Arbeitsbereich WfbM
- nicht vorausgesetzt ist tatsächliches Durchlaufen des Arbeitsbereiches (vgl. auch BT-Drs. 18/9522, S. 253)
- Problem: typischerweise gestuftes WfbM-Verfahren, d.h. erst Eingangsverf. -> dann Berufsbildungsbereich -> dann Arbeitsbereich; zumindest Eingangsverfahren gilt bisher als obligatorisch
- Folgt daraus deren Durchlaufen als Voraussetzung für BfA? **Nein!** Leistungen im Eingangsverfahren (Eingliederungsplan) oder Berufsbildungsbereich können auch anderweitig erbracht werden/worden sein.

Außerdem ist BfA auch vorgesehen für:

- > behinderte Jugendliche im Anschluss an berufliche Bildung
- > oder andere WfbM-Berechtigte, die Leistungen dort nie beansprucht haben

## Zuständigkeit/Finanzierung von Lohnzuschüssen

- für BfA iSv. § 61 gilt Zuständigkeit wie für Arbeitsbereich der WfbM, vgl. § 63 Abs. 3 S. 2, Abs. 2 SGB IX
    - > für BfA gem. § 61: überwiegend Eingliederungshilfe-Träger zuständig
  - Unterstützung ebenso durch Integrationsämter zulässig, § 185 III Nr. 6 SGB IX/§ 14 I Nr. 6 SchwbAV
    - > auf Landesebene: Klärung der zuständigen EGH-Träger und dann Vereinbarungen zwischen EGH-Träger und IA über Ausgestaltung des BfA
- Aber: Vorsicht vor Fehlsteuerung!!

## Problem – Fehlsteuerung bleibt!!

- für BfA gem. § 61 SGB IX – reflexhafter Verweis seitens Bundesagentur (BA) und Rentenversicherung auf Eingliederungshilfe
- Ungünstig insoweit: Begründung des Gesetzgebers: BfA-Berechtigte seien von Versicherungspflicht gem. § 28 I Nr. 2 SGB III wegen dauerhafter Erwerbsminderung ausgeschlossen
- Allerdings: eine explizite gesetzliche Ausschlussregelung fehlt
- Wiederum: Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen -> erhöhter Vermittlungsbedarf -> eigentlich besondere Verantwortung der BA, vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX
- mit BTHG soll außerdem Fehlsteuerung in EGH abgewendet werden
- Dieses Vorhaben wird nur bei aktiver Leistungsverantwortung durch BA bzw. GRV gelingen!

## **Problem – Fehlsteuerung bleibt!!**

- Notwendig: Abstimmung zwischen verschiedenen Leistungen und verschiedenen Zuständigkeiten (eigentlicher Sinn eines Budget für Arbeit - § 61 ergibt eigentlich kein „Budget“-Fehlbezeichnung)
- keine ausdrückliche Regelung zur Abstimmung mit anderen Leistungen zur Teilhabe und deren Integration in ein „Budget für Arbeit“ als eine Leistung aus einer Hand (so aber Modellprojekte)
- Lohnkostenzuschüsse auch zulasten GRV/BA, vgl. § 49 III Nr. 1 SGB IX „Hilfen zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes“ sowie Eingliederungszuschüsse, § 50 I, IV SGB IX; Problem: diese Eingliederungszuschüsse sind regelmäßig befristet und niedriger als 75 % -> notwendige Abstimmungen mit Lohnkostenzuschüssen gem. § 61 SGB IX
- Wichtig: Arbeitgeber brauchen Planbarkeit und einen Ansprechpartner

## Exkurs: Beispiel einer erfolgreichen Individualbeschwerde vor dem Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

-> Klarer Überprüfungsauftrag durch den Ausschuss gem. Fakultativprotokoll zur UN-BRK in der **Rechtssache Gröninger** (Aktenzeichen: CRPD/C/D/2/2010) v. 4.4.2014 (download unter <http://www.gemeinsam-einfach-machen.de>):

- **Befristete** Eingliederungszuschüsse mit UN-BRK-nicht vereinbar
- Breites Leistungsspektrum muss ausgeschöpft werden, ansonsten Verpflichtungen aus der UN-BRK verletzt, wenn Maßnahmen im Einzelfall unzureichend für tatsächliche Teilhabe.

- unklare Rechtslage zur Kombination verschiedener Lohn-/Eingliederungszuschüsse (z.B. EGZ gem. § 90 SGB III, bis zu 5 Jahre) -> weite Auslegung des Gesetzes, d.h. Kombination von § 61 und § 50 SGB IX möglich (dazu schon Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit S. 170 f.)
- Wichtig: Rechtzeitige Gewährung (vgl. Rs. „Gröninger“)
- BfA wird nur gelingen, wenn kein Rückfall hinter die Praktiken in den Modellprojekten, sondern vielmehr Ausbau der geschaffenen Netzwerkstrukturen und Verantwortlichkeiten, vor allem: **ein Ansprechpartner** für Unternehmen
- > anzustreben: Vereinbarungen auf Landesebene nicht nur zwischen EGH und IA, sondern auch mit BA und GRV

## Sonstige Kritik

- von § 61 nicht ausdrücklich erfasst ist Leistungsanspruch für Gestaltung Übergang Schule-Ausbildung; **wichtig:** Fortsetzung von landesweit bewährten Modellen
- fehlende Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversich. (§ 28 I Nr. 2 SGB III) – klare Diskriminierung der Budgetbeschäftigten
- Gesetzesbegründung spricht stellenweise (vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 194) von „dauerhaft voll erwerbsgeminderten Menschen“ -> dies aber keine Voraussetzungen für WfbM-Leistungen bzw. für BfA-Leistung

- Problematik der Werkstattfähigkeit -> bestimmte Leistungsfähigkeit für Zugang in die Werkstatt/für BfA?
- Gesetz verlangt: Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung
  - Ermöglichung über angemessene Vorkehrungen z.B. durch Herabsetzung des Betreuungsschlüssels zur Herstellung der **Werkstattfähigkeit?** -> Rechtsprechung bislang ablehnend: vgl. LSG Bay, 23.5.2012, L 10 AL 207/10 und LAG Düsseldorf, 11.11.2013, 9 Sa 469/13
- Inklusion heißt auch: Verbesserung der Übergänge aus Förderbereichen in die Arbeitsbereiche der Werkstatt

## Aufnahmebereite Betriebe als Ort der Inklusion?!

-> Überleitung in die Betriebe, Beispiele:

- Überleitungspflichten der Leistungserbringer

- § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX

„Sie [*die Werkstatt für behinderte Menschen*] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“

-> korrespondierende Aufnahmepflicht der Betriebe?

-> keine ausdrücklich normierte Übernahmeverpflichtung

aber:

System aus Beschäftigungspflicht (§ 154) / Ausgleichsabgabe (§ 160) / Pflichten der Arbeitgeber (§§ 163 ff.) und Diskriminierungsschutz (AGG)

## Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber bei Aufnahme, denn:

- Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung (im bestehenden Arbeitsverhältnis)
- Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung auch bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen auch zur Ermöglichung des Zugang auf freien Arbeitsplatz
- Verstärkung dieser Pflichten z.B. durch § 166 Abs. 1 SGB IX  
„Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung ... eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. ... In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden
  1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,...
  4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,...

## Konkrete Normen, bspw.

- Verbot der Diskriminierung (§§ 1, 7 AGG; § 164 Abs. 2 SGB IX)
- Positive Maßnahmen im Bewerbungsverfahren (§§ 164, 165 SGB IX)
- Pflicht zu behinderungsgerechter Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX)
- Pflicht zu behinderungsgerechter Ausbildung (§§ 64 ff. BBiG)
- sowie allgemeine Generalklauseln (z.B. § 241 BGB oder § 618 BGB), die, unionsrechtskonform ausgelegt, die Pflicht zu Schutzmaßnahmen ergeben

# **Berücksichtigung besonderer Belange der BfA-Beschäftigten im Betrieb**

Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz durch

- Gefährdungsbeurteilung (§§ 3 ff. ArbSchG)
- Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Risiken besonders gefährdeter Beschäftigtengruppen (§ 4 Nr. 6 ArbSchG)
- Anspruch auf befähigungsgerechte Beschäftigung, d.h. Weisungsrecht mit Rücksicht auf individuelle Beeinträchtigung § 7 ArbSchG
- besondere Verantwortung für Betriebsärzte/Sicherheitsfachkräfte
- Sensibilisierung der Belegschaft (Willkommenskultur)

## Literaturhinweise (Auswahl)

Baur, Behindertenrecht 2017, 36

Nebe in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX Kommentar, 4. A., § 61, 2018

Nebe/Schimank, Das BfA im BTHG, Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), D47-2016

Schimank, Das BfA im BTHG, Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), D60-2016

Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland

Nebe, Personalrat 2018, 28

Schartmann, Beitrag D-56/2016, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

Schumacher Behindertenrecht 2017, 88 ff. und ders. RdLH 2016, 94 ff.

Wuschech/Bruère/Beyer Behindertenrecht 2016, 10 ff.

sowie aus Projekt „Partizipatives Monitoring“ unter [www.reha-recht](http://www.reha-recht.de) und Zeitschrift Recht & Praxis der Rehabilitation unter <https://uvhw.de/rp-reha.html>

**Vielen Dank**



# KAFFEPAUSE



Niedersächsisches Landesamt  
für Soziales, Jugend und Familie

- Die Inklusionsbehörde -

[www.soziales.niedersachsen.de](http://www.soziales.niedersachsen.de)

# „ Budget für Arbeit – Umsetzungserfahrungen und Erfolgsfaktoren in Niedersachsen “

Veranstaltungen zur Umsetzung des BTHG:

**TEILHABE AM ARBEITSLEBEN –**

**BUDGET FÜR ARBEIT UND ANDERE LEISTUNGSANBIETER NACH DEM BTHG**

im

Wyndham Hannover Atrium

am 12.10.2018

Werner Welp  
Leiter der Fachgruppe SH

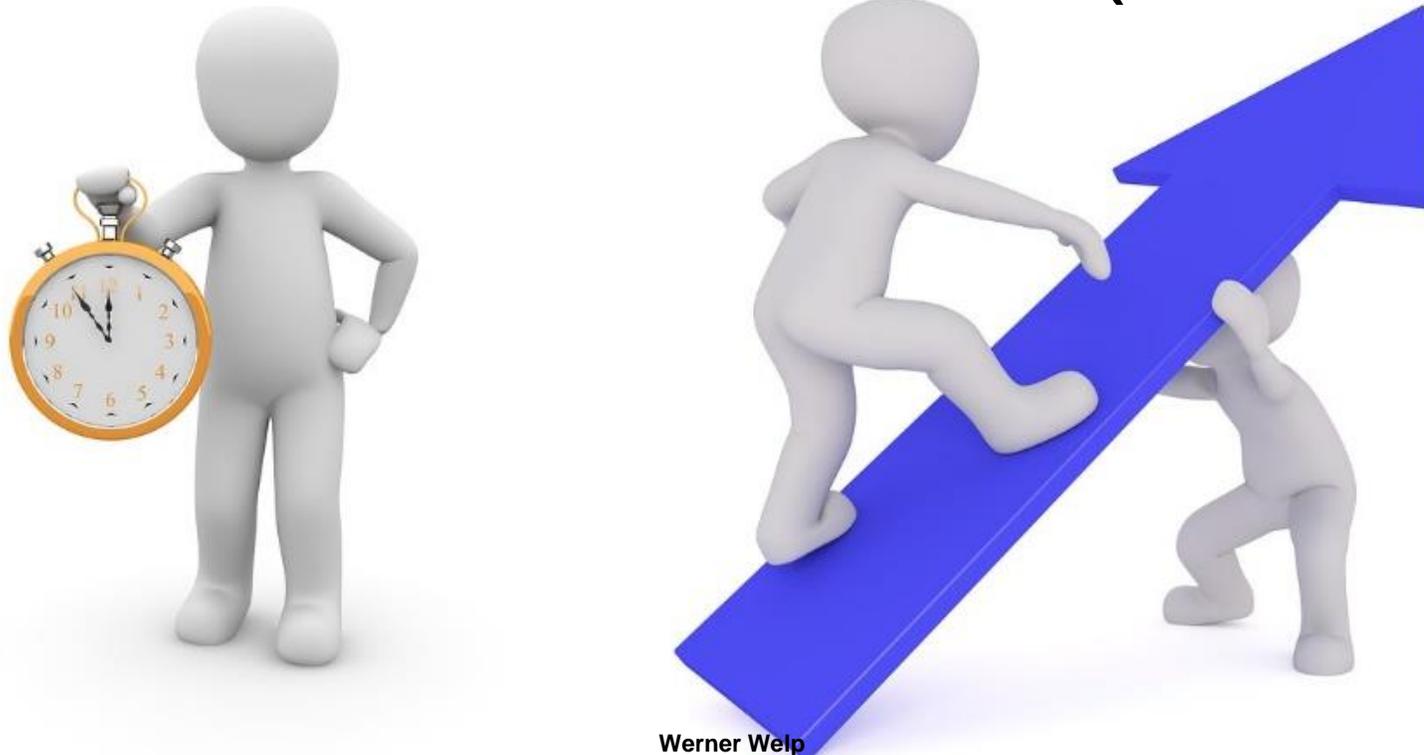


# Schwerpunkte

1. Historie Budget für Arbeit
2. Rahmen des Budgets für Arbeit (rechtlich und faktisch)
3. Ziele
4. Zahlen, Daten, Fakten
5. Erfolgsfaktoren
6. Was sagen Budgetnehmer? – aus einem Fachtag vom 24.09.2018



# 1. Entstehung und Entwicklung des Budgets für Arbeit in Niedersachsen (Historie)





# 1. Geschichte des Budgets für Arbeit in Niedersachsen (I)

**2008 Budget für Arbeit** als Unterform des persönlichen Budgets

**2017 weiterentwickeltes Budget für Arbeit**

- Vorwegnahme der Regelungen des SGB IX
  - Rundschreiben des LS 1/2017 vom 14.06.2017
  - Rundschreiben des LS 3/2017 vom 18.08.2017



## 2. Rahmen des Budget für Arbeit





## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (I)

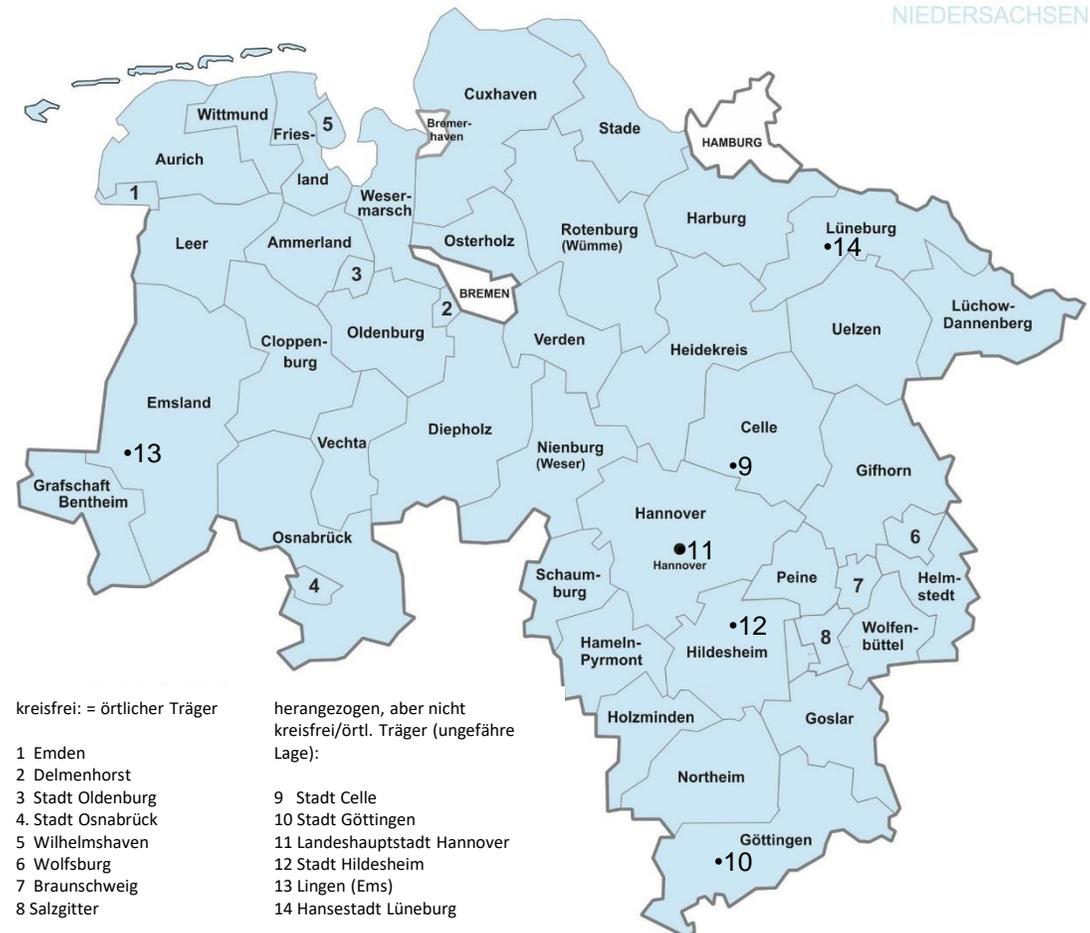
### Zuständigkeiten:

- Örtliche Träger : Landkreise und kreisfreie Städte (45)
- Überörtlicher Träger: Land
  - Zuständig aktuell für: teilstationäre und stationäre Leistungen bis Vollendung 60. Lebensjahres, sonst örtlicher Träger
  - Zuständig für das Budget für Arbeit
- Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) nimmt die Aufgaben des überörtlichen Trägers wahr
- Vorgesetzte Behörde: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS)
- Heranziehung der örtlichen Träger und von 6 gr. selbständ. Städten durch den überörtlichen Träger = 51



## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (II)

### Herangezogene kommunale Körperschaften (hkK)





## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (III)

### **Anspruchsvoraussetzungen nach § 61 Absatz 1 SGBIX**

1. Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich = volle Erwerbsminderung (§§ 58 + 62 SGB IX)
  - Anspruch dem Grunde nach reicht / tats. Beschäftigung in WfbM nicht erforderlich (Ziff. 1 RS 1/2017)



## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (IV)

### **Anspruchsvoraussetzungen - § 61 SGB IX**

#### 2. sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

- a. Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht in der Arbeitslosenversicherung (Ziff. 2 + 4.3 RS 1/2017)
- b. tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung (mindestens Mindestlohn)
- c. Abschluss dieses Arbeitsvertrages  
= frühester Zeitpunkt des Leistungsbeginns



## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (V)

### Leistungen (Ziff. 3 RS 1/2017)

1. Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber  
bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten  
Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen  
Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV  
(zz. 40 % von 3045 € = 1218 € mtl. )
  - Landesrechtsvorbehalt nicht genutzt
  - Arbeitnehmerbrutto (Ziff. 1 RS 3/2017)



## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (VI)

### Leistungen (Ziff. 3 RS 1/2017)

2. Aufwendungen für erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz
  - Analog Vergütungen für ambulante Leistungen im LK/in der Stadt
  - Mehrkostenvorbehalt (Berichtspflicht bei mehr als 500 € mtl.)  
(Ziff. 2 und 5 RS 3/2017)
    - Faktisch bis 1.700 € mtl., meistens deutlich weniger
    - Stundensätze zwischen 35 und 70 € (Ausreißer. 92 €)
3. Fahrtkosten (nur ausnahmsweise in Härtefällen) (Ziff. 5 RS 1/2017)



## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (VII)

### **Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber (Ziff. 4.4 RS 1/2017)**

Bei Schwerbehinderung

1. 25 % der Kosten des Budgets
2. + 2. Jahre lang 250 € mtl (§ 154 SGB IX)

Anrechnung auf Ausgleichsabgabe



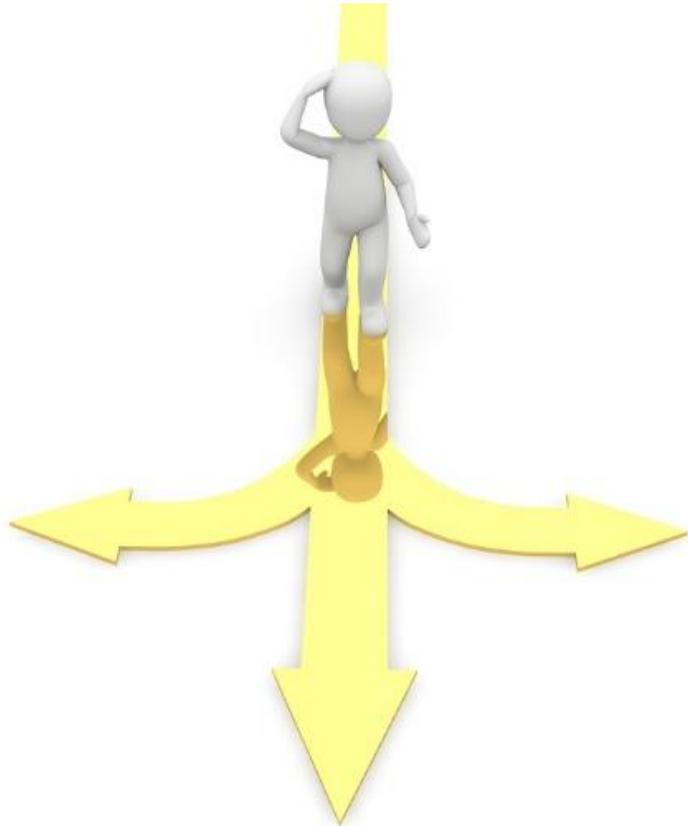
## 2. Rahmen – Budget für Arbeit (VIII)

- Gesamt- bzw. Teilhabeplan mit B.E.Ni (Bedarfsermittlung Niedersachsen)
- Bewilligung in Abschnitten von i.d.R. 2 Jahren
- Erneute Bewilligung (mehrfach) möglich



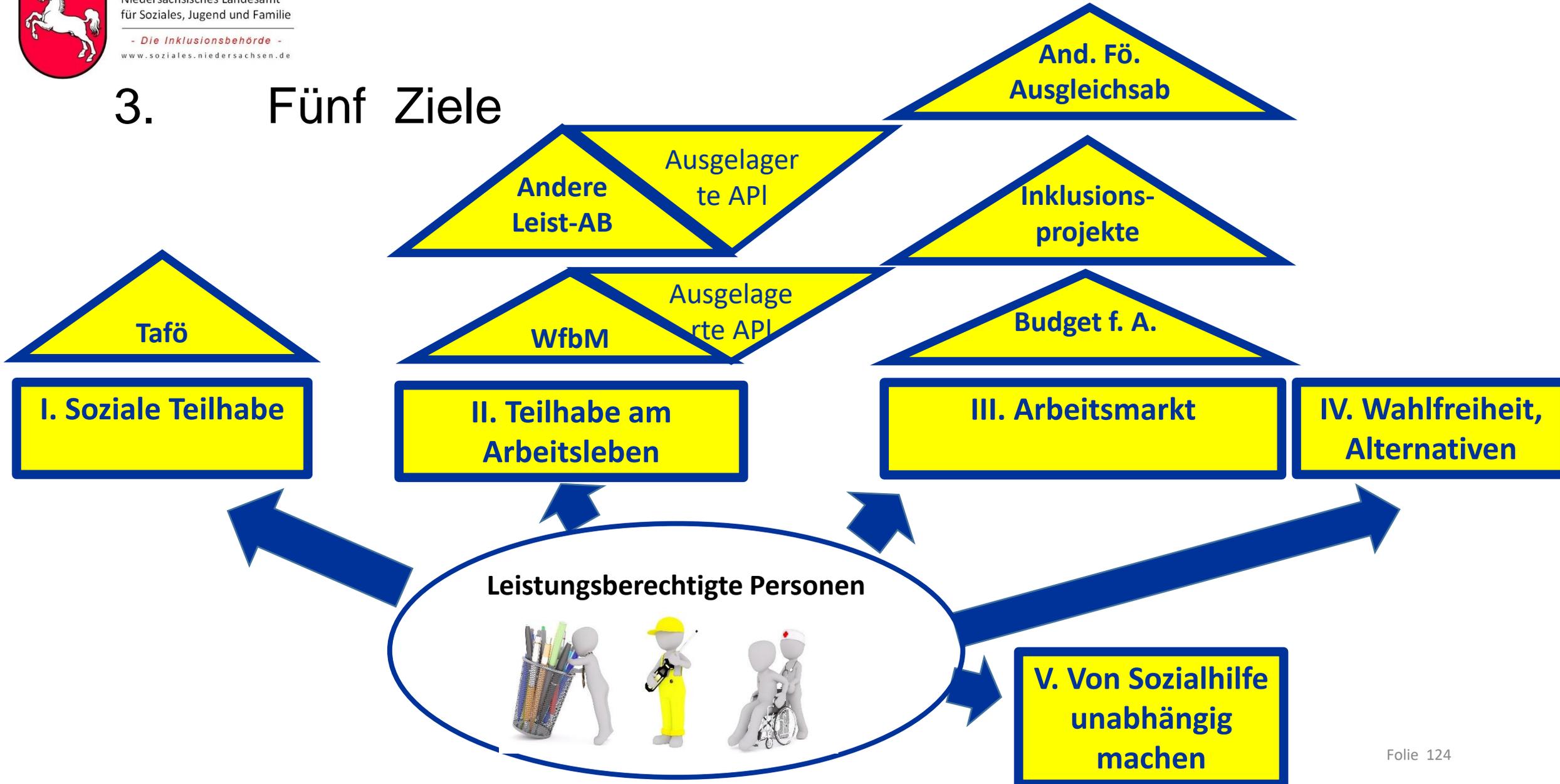


# 3. Ziele



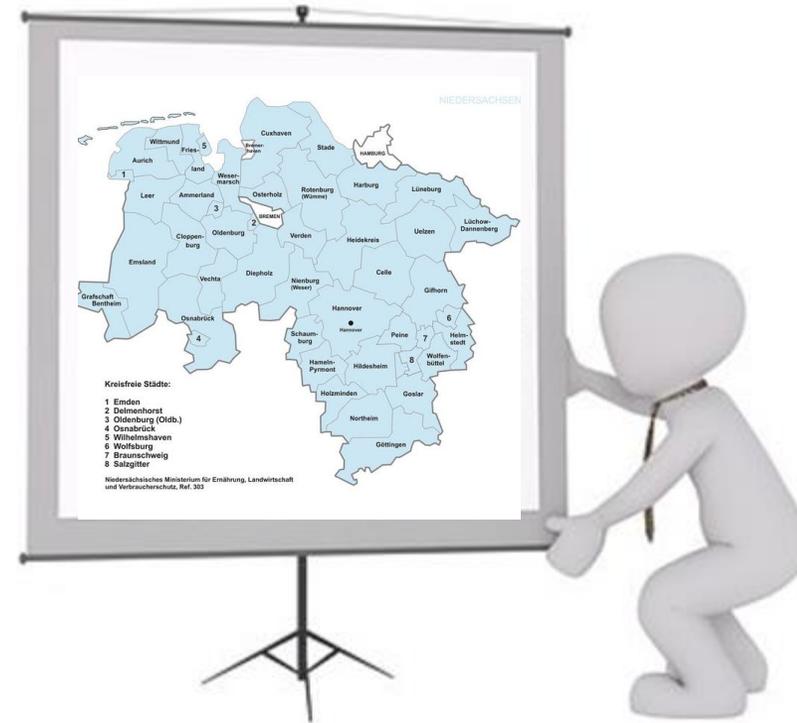
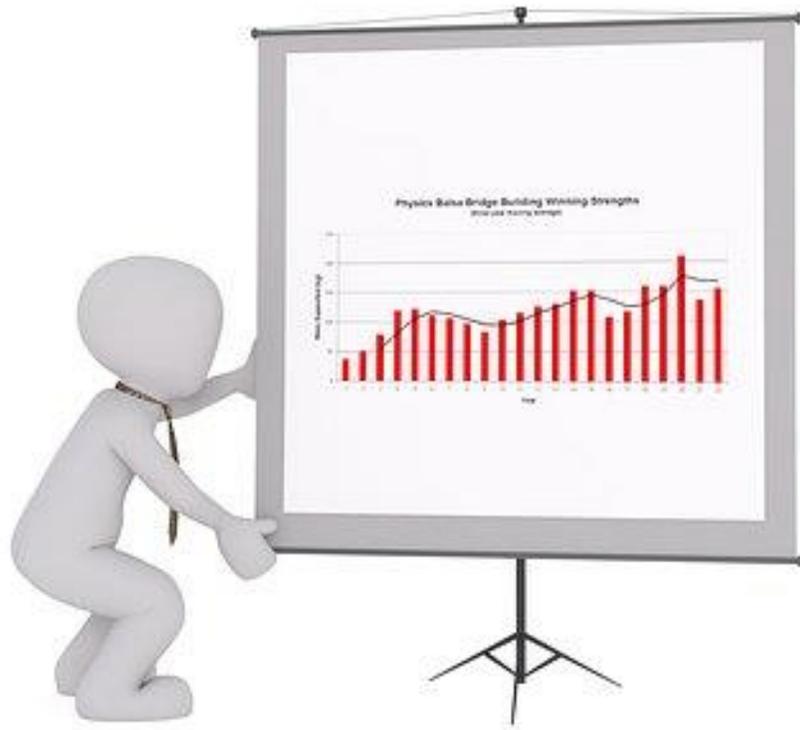


### 3. Fünf Ziele



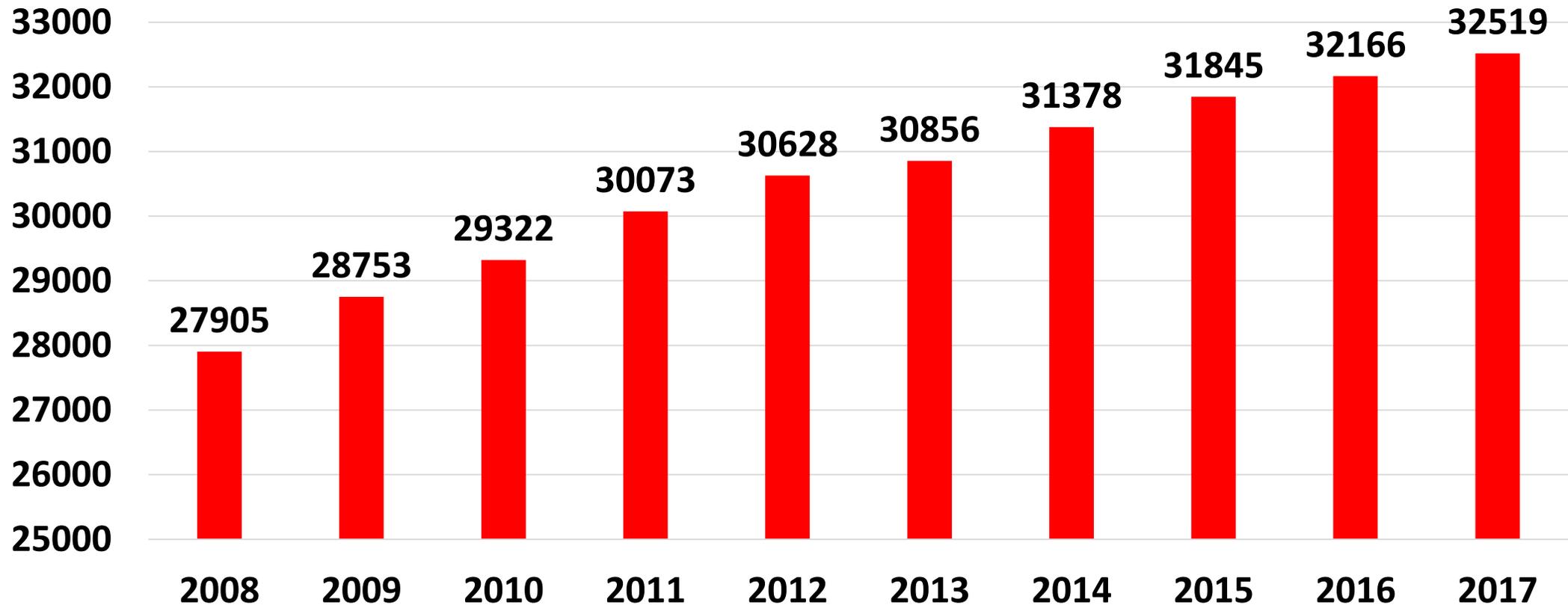


# 4. Zahlen, Daten, Fakten



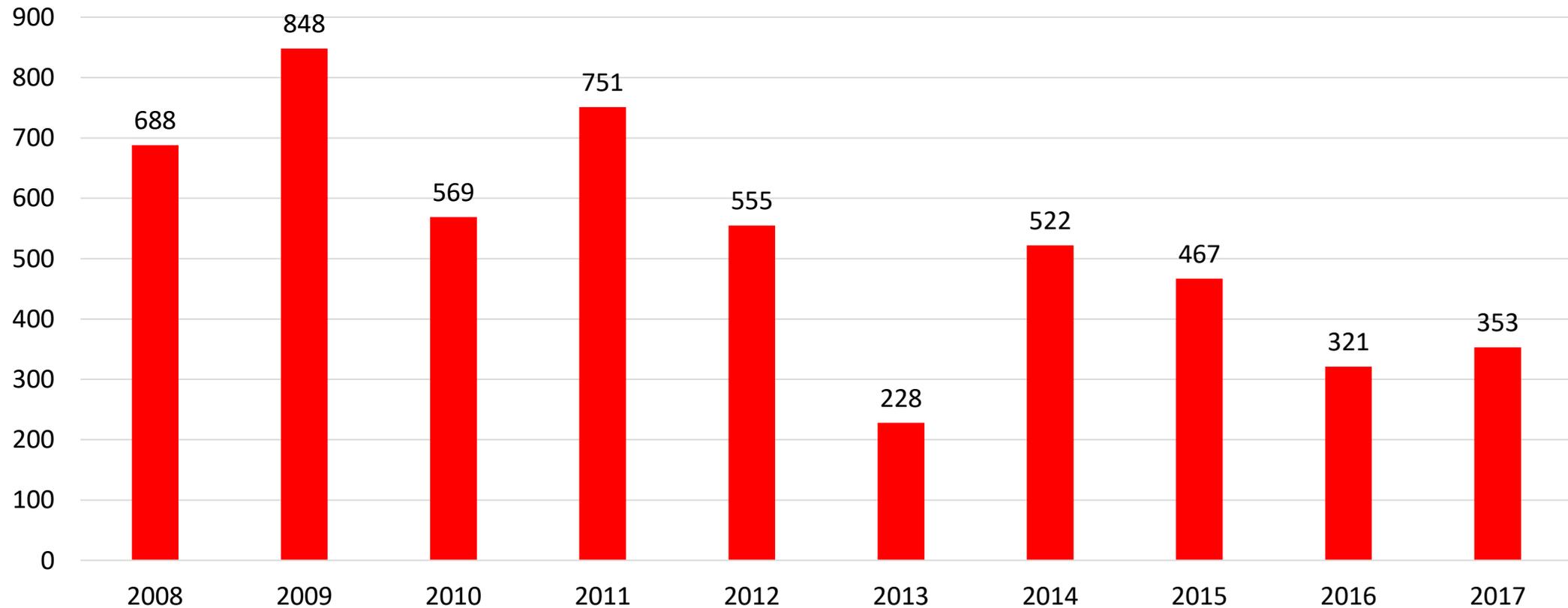


## 4.1 Entwicklung der Beschäftigung in WfbM (2008-2017)



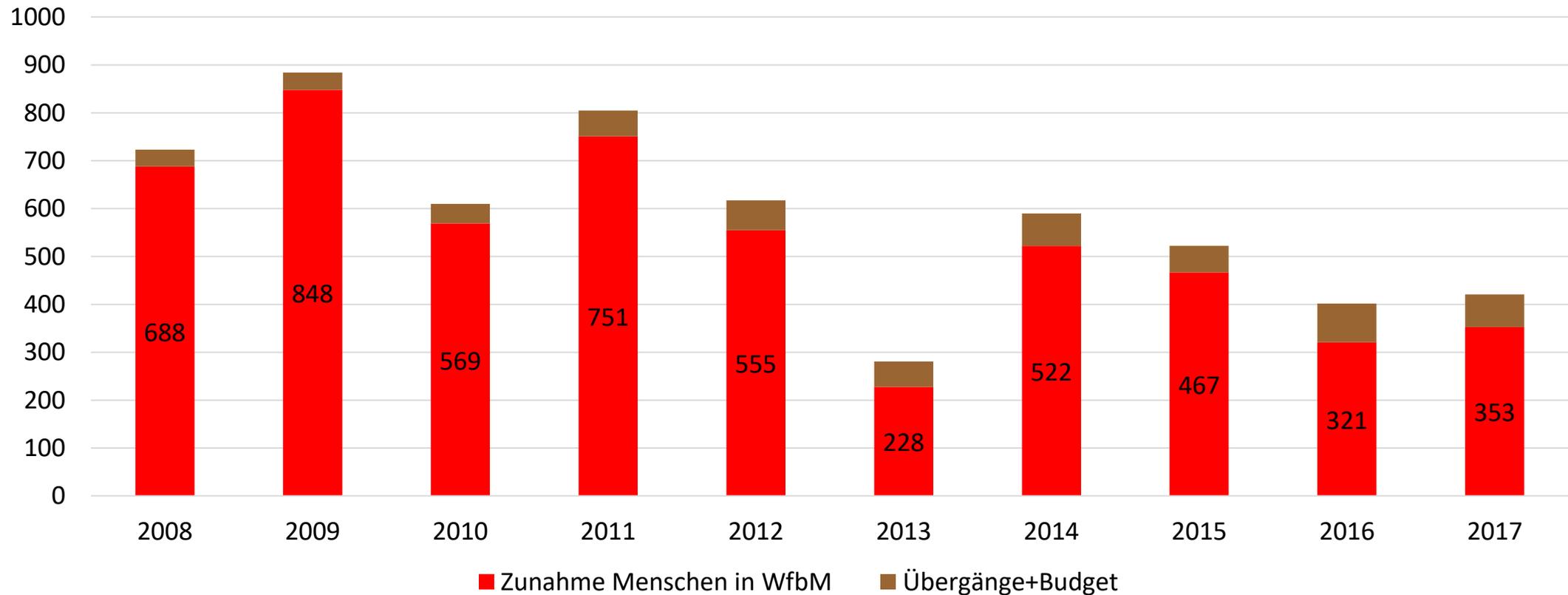


## 4.2 Zunahme der Beschäftigung in WfbM (2008/2017)



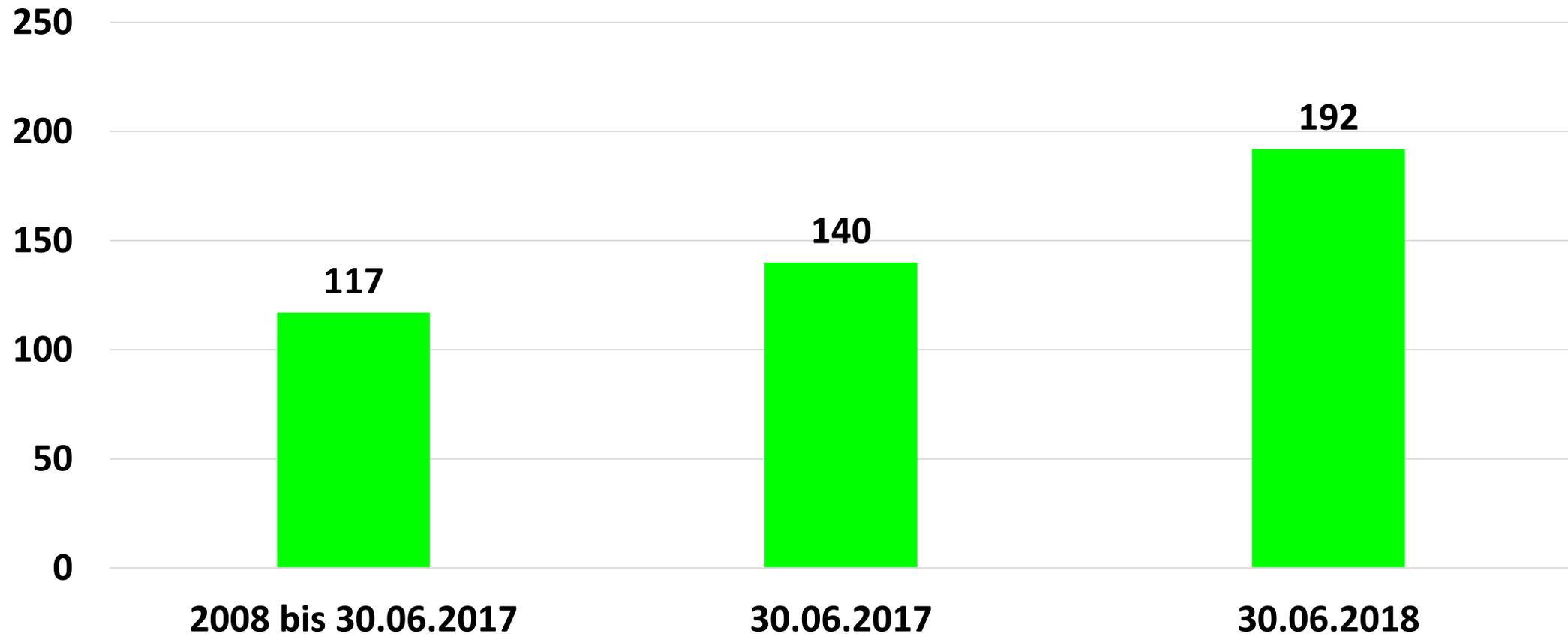


## 4.3 Zunahme der Beschäftigung und Übergänge auf den Arbeitsmarkt (incl. BfA) 2008/2017



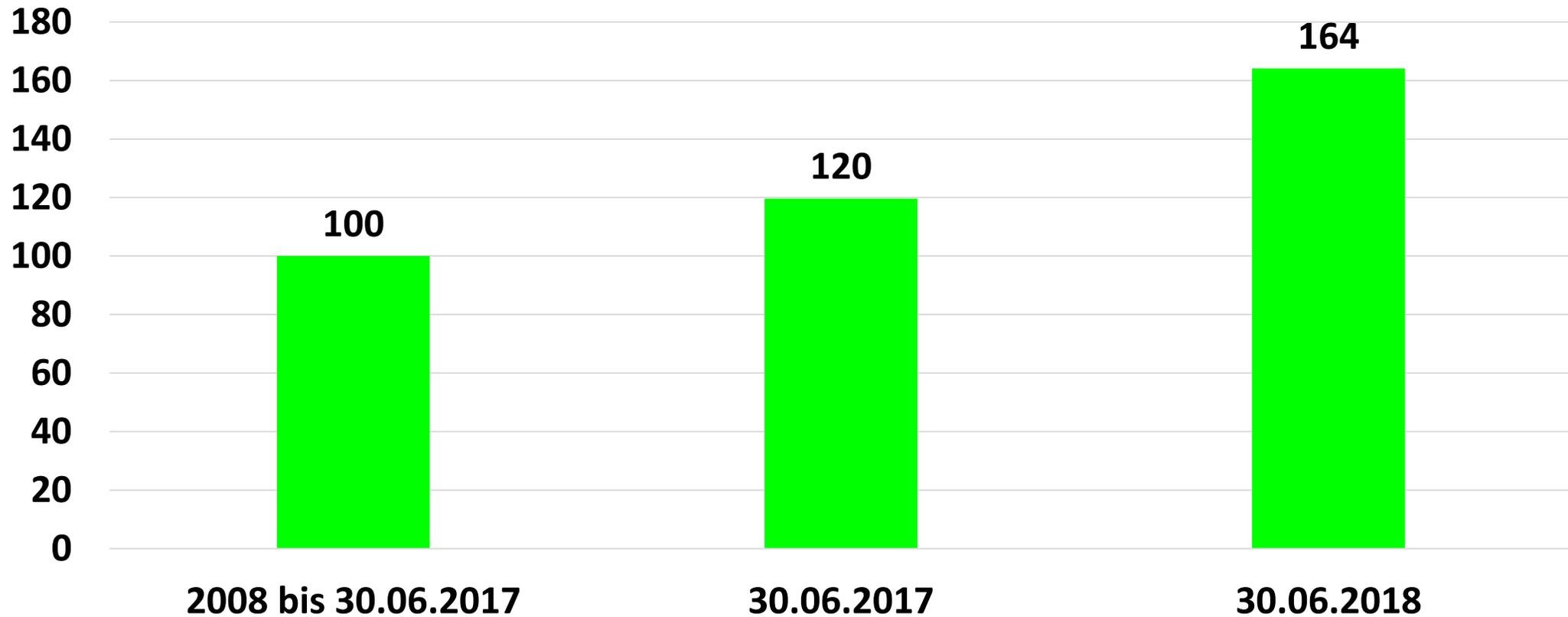


## 4.5 Entwicklung des Budgets für Arbeit 2008 bis 30.06.2018 (absolute Zahlen)





## 4.6 Entwicklung des Budgets für Arbeit 2008 bis 30.06.2018 (Prozent – 30.06.2017 = 100)





## 4.7 Modellregionen

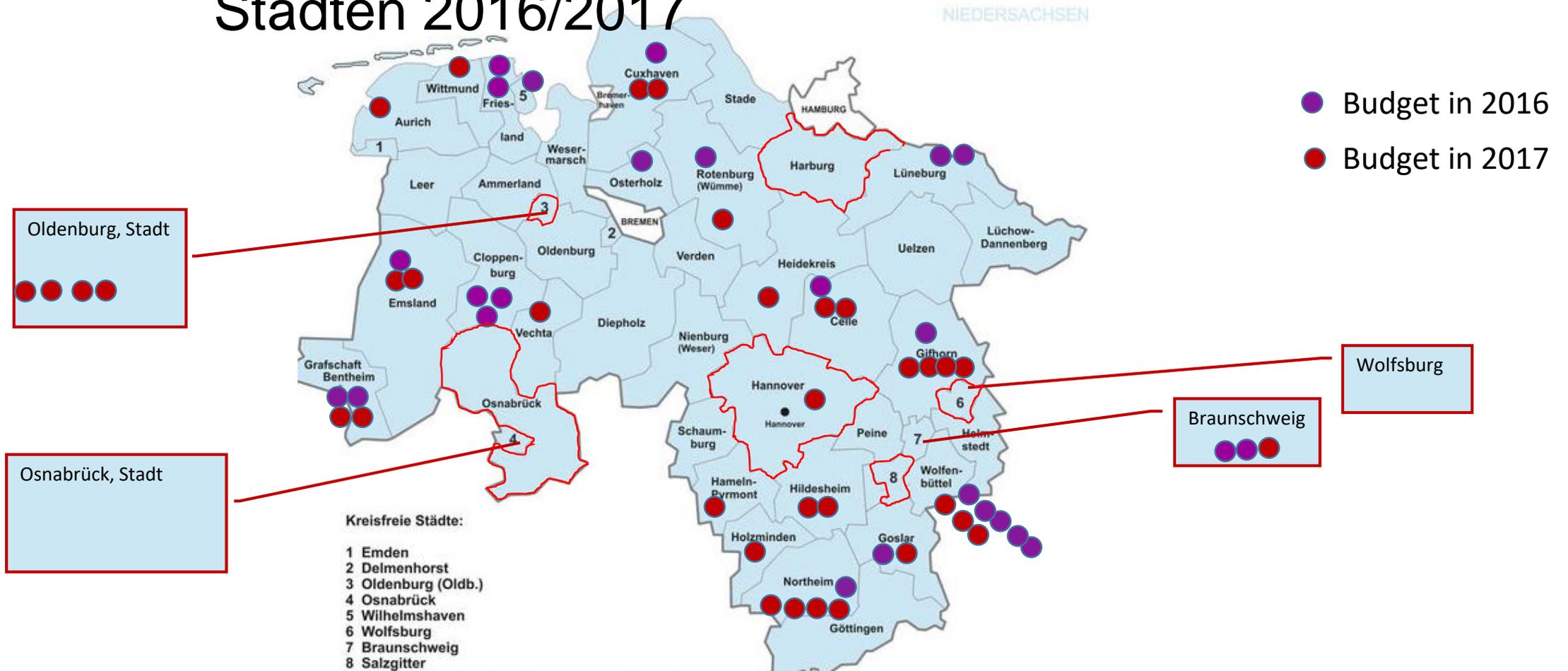


- Region Hannover (incl. Landeshauptstadt)
- Landkreis Harburg
- Landkreis Osnabrück
- Städte Salzgitter und Wolfsburg
- Stadt Oldenburg



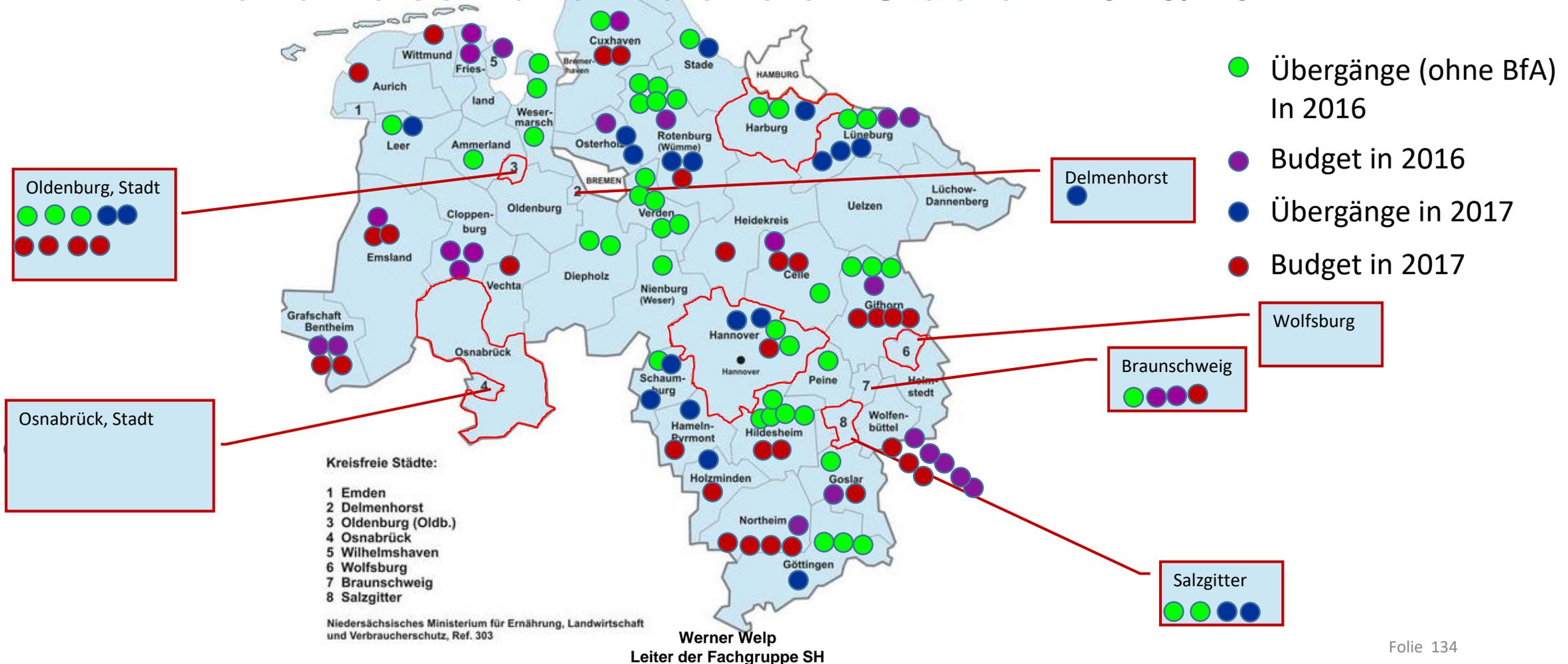


## 4.9 Budget für Arbeit nach Landkreisen und kreisfreien Städten 2016/2017





## 4.10 Übergänge auf den Arbeitsmarkt und BfA nach Landkreisen und kreisfreien Städten 2016/2017



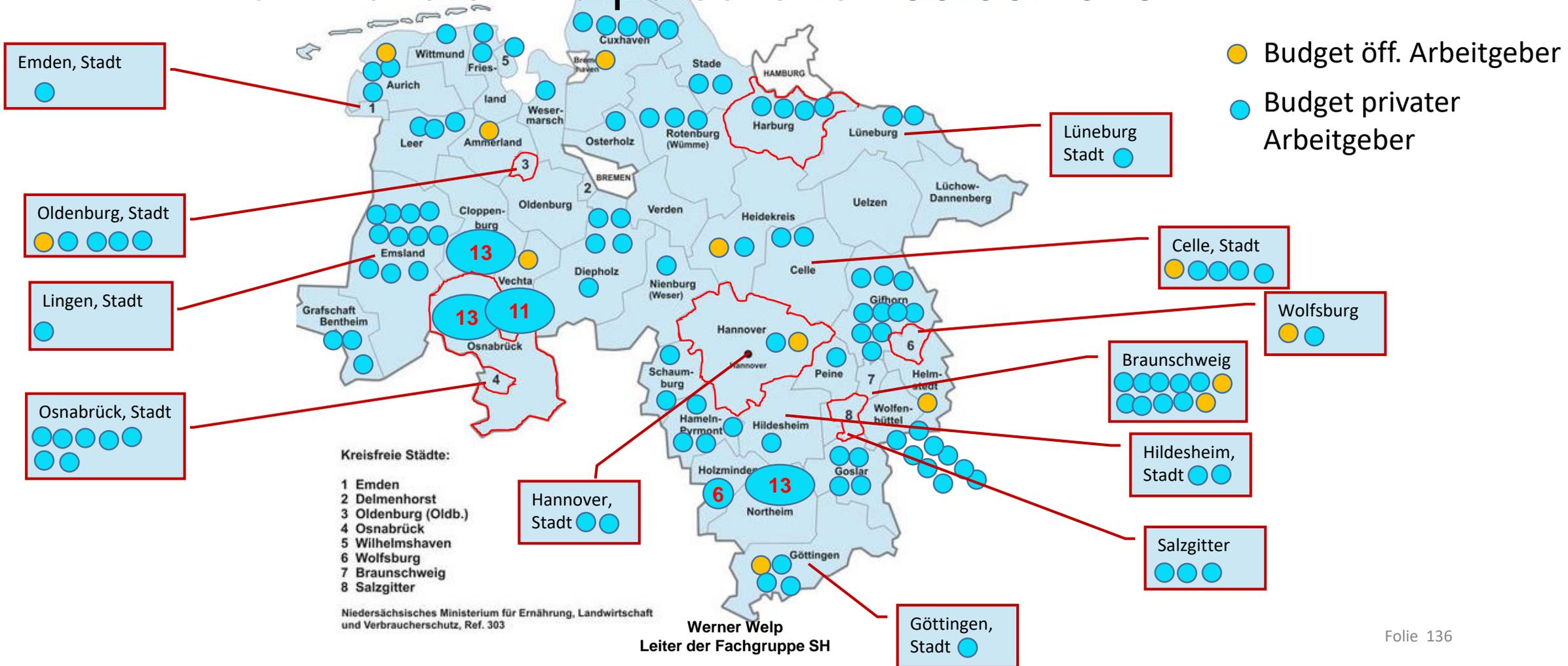


## 4.11 Budget für Arbeit am 30.06.2018

lfd. Budgets	neue Budgets – gegenüber Ende 2017	öffentl. Arbeit- geber	beendete Budgets - gegenüber Ende 2017	LB mit SchweB	LB ohne SchweB
<b>192</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>133</b>	<b>55</b>



# 4.12 lfd. Budget für Arbeit nach herangezogenen kommunalen Körperschaften 30.06.2018





## 4.13 Gründe für Beendigung

- Übergang in ein Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt ohne Budget
- Gesundheitliche Situation des Budgetnehmers
- Überforderung des Budgetnehmers
- Mangelndes Verständnis des Arbeitgebers
- Personalabbau
- Umzug, Trennung der Familie ...
- Geburt eines Kindes



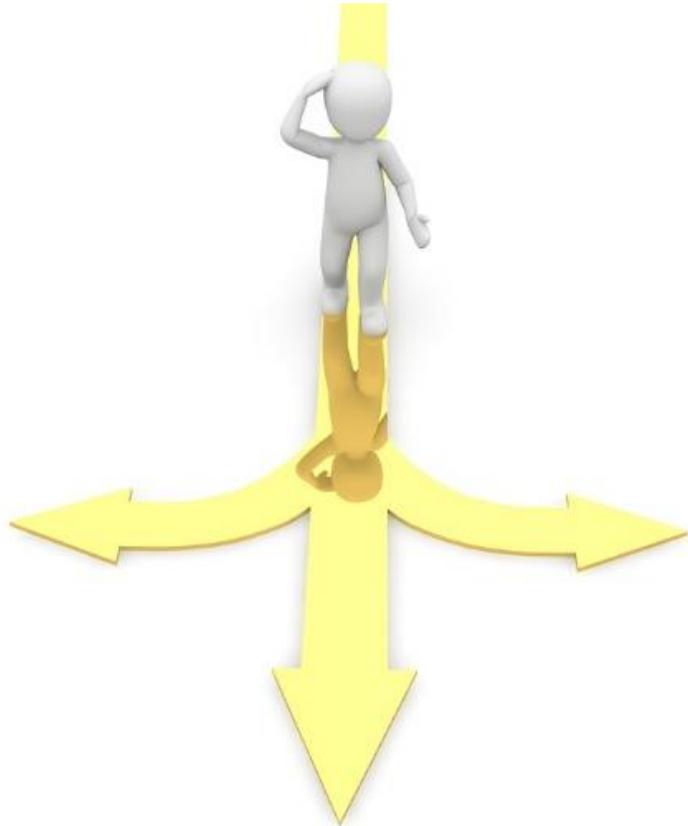
## 4.14 Gründe für nicht vorhandene/entstandene Budgets

- Keine Anträge (2 Kommunen)
- Ablehnungen:
  - Kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
  - Volle Erwerbsminderung besteht nicht

⇒ Fazit: mangelnde Information und Werbung



# 5. Erfolgsfaktoren (?)





## 5.1 Misserfolgsfaktoren

### Öffentliches Haushaltsrecht

- ↔ Anrechnung der Budgetnehmer und seines Entgeltes auf Beschäftigungsvolumen, Personalkostenbudget und Stellen
- ↔ Keine Zuführung der Einnahmen aus dem Lohnkostenzuschuss zum Personalkostenbudget möglich

Fazit: Anpassung Haushaltsrecht erforderlich



## 5.2.1 Erfolgsfaktoren (I)

Breiter Konsens im Vorfeld mit

- Leistungserbringern (LAG:WfbM war Treiber)
- Fachkommission Inklusion + Landesbeirats für Menschen mit Behinderungen → Verankerung im Aktionsplan Inklusion (Umsetzung der BRK) 2017/18
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung
- Kommunalen Spitzenverbänden



## 5.2.2 Erfolgsfaktoren (IV)

- Budgets entstehen häufig aus ausgelagerten Arbeitsplätzen oder Betriebspraktika
- Fazit: Zielvereinbarung mit WfbM
  - über ausgelagerte Arbeitsplätze
  - Betriebspraktika



## 5.2.2 Erfolgsfaktoren (V)

### – Zertifizierte Qualifizierungsbausteine

↔ Modularisierung der Ausbildungspläne regulärer  
Ausbildungsberufe

↔ Alternativ:

- Abschluss mit der regulären Prüfung für den jeweiligen Beruf
- Zertifikat (ausgestellt durch WfbM, MS, Kammer)



## 5.2.2 Erfolgsfaktoren (VI)

### Werbung

- Information von diversen Akteuren (Kammern, Arbeitgeberverbänden...
- Örtliche Träger der Sozialhilfe (über Sozialamtsleitertagungen)
- Fachtage
- Netzwerke initiieren
  - Modellregionen



## 5.2.2 Erfolgsfaktoren (VII)

Flyer für verschiedene Adressaten mit verschiedenen Empfängerhorizonten – insbes. leichte Sprache





## 5.2.2 Erfolgsfaktoren (VII)

### – „Wir sind die Mutmacher/innen 2“

([http://www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/files/rI01/Broschueren/Mutmacher\\_2.tagged.pdf](http://www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/files/rI01/Broschueren/Mutmacher_2.tagged.pdf) )

Erfahrungsberichte von Budgetnehmern, Arbeitgebern und Trägern der Sozialhilfe

#### Fragen an Anja Holzenkämpfer



Landesbeauftragte für  
Menschen mit Behinderungen



**Frau Holzenkämpfer, seit wann arbeiten Sie im Niedersächsischen Sozialministerium?**

Also, ich habe den festen Arbeitsplatz seit Oktober 2008.

**Davor haben Sie in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet?**

Ja, ich war in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt,

Wir haben mit zwei Mitarbeitern, die bei Kostenträgern arbeiten und schon oft das Budget für Arbeit bewilligt haben, über ihre Erfahrungen gesprochen.

#### Fragen an Herrn Kohl, Landkreis Vechta



**Herr Kohl, in welcher Funktion sind Sie beim Landkreis Vechta tätig?**

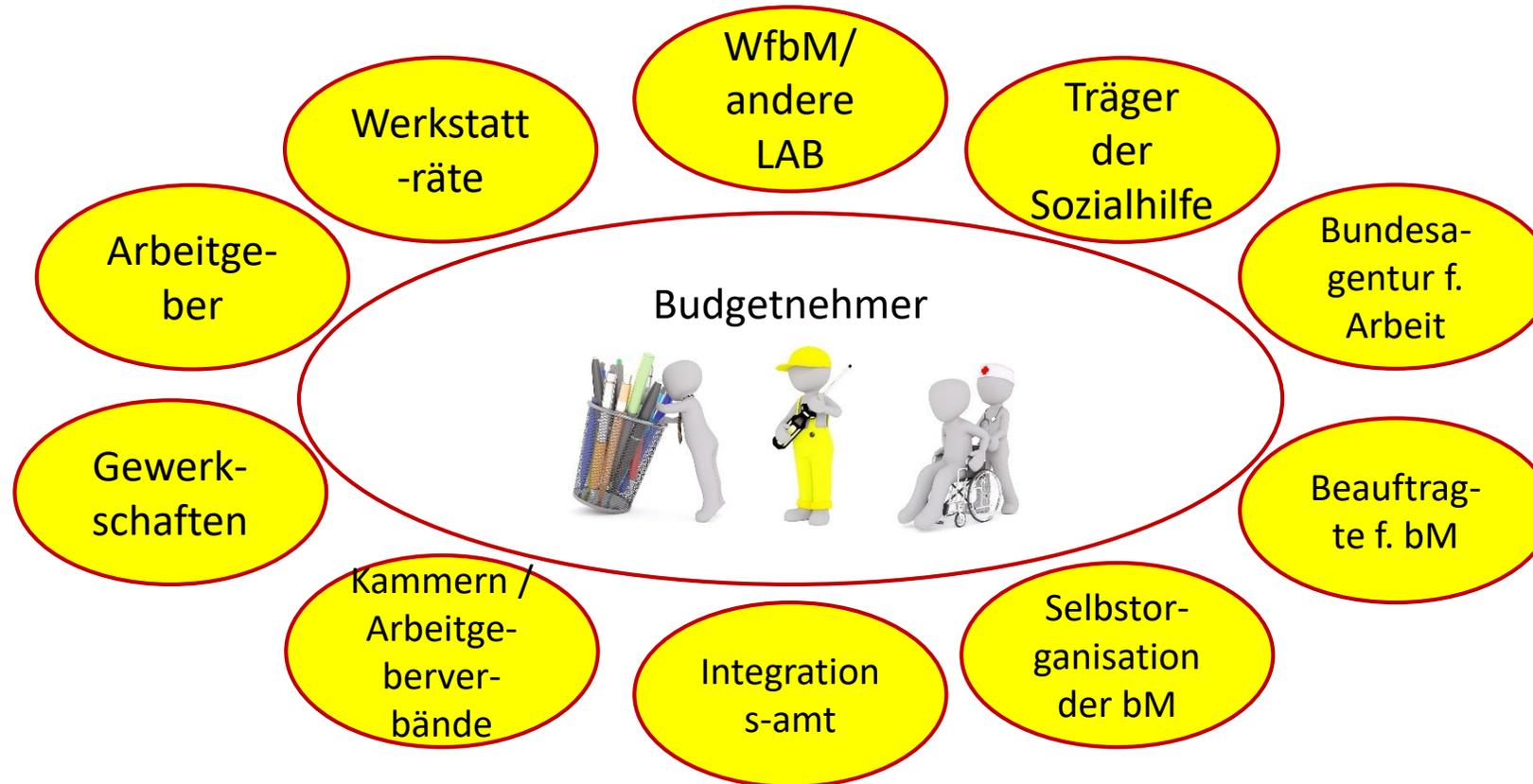
Ich bin beim Landkreis Vechta zuständig für die Eingliederungshilfe und damit auch für die Bewilligung von Persönlichen Budgets und dem Budget für Arbeit.

Das „Persönliche Budget“

Wir sind die Mutmacher/-innen Teil 2



## 5.2.3 Akteure im Netzwerk, insbes.





## 5.2.4. Netzwerke – Modellregionen (I)



Werner Welp  
Leiter der Fachgruppe SH

- Region Hannover (incl. Landeshauptstadt)
- Landkreis Harburg
- Landkreis Osnabrück
- Städte Salzgitter und Wolfsburg
- Stadt Oldenburg



## 5.2.4 Modellregionen (II)

- Intensivere Begleitung und Werbung
- Sammlung von Erfahrungen:
  - Welche Faktoren wirken sich positiv, welche negativ aus?
  - Übertragbarkeit in die Fläche?
  - Erkennen und Beteiligung aller Akteure



## 5.2.4 Modellregionen (III)

- Unabhängige, neutrale Ansprechperson
  - Koordination der Aktivitäten im Rahmen des regionalen Netzwerkes
    - Aufbau und Organisation des Netzwerkes
    - Beratung und Information der Beteiligten
  - Ansprechperson für alle Akteure
  - Aktives Zugehen auf Unternehmen/Arbeitgeber
  - Regionale Öffentlichkeitsarbeit



## 5.2.4 Modellregionen (IV)

- Unabhängige, neutrale Ansprechperson
  - Begleitung und Beratung der leistungsberechtigten Person bei der Anbahnung des Budgets
  - Enge Zusammenarbeit mit den Kommune
  - Erfahrungsaustausch mit den anderen Modellregionen
  - Berichte als Grundlage der Evaluation



## 5.2.4 Modellregionen (V)

- Unabhängige, neutrale Ansprechperson
  - Angesiedelt beim IFD
  - 1 Vollzeiteinheit zusätzlich je Modellregion (Region Hannover 2)
  - Start diesen Herbst



## 6. Was sagen Budgetnehmer zum Budget – aus einem Fachtag vom 24.09.2018

**Endlich kann ich  
mich mit meiner  
Arbeit selbst  
ernähren!**



**Endlich kann ich meine  
Familie mit meiner Arbeit  
wieder selbst ernähren!**





## 6. Was sagen Budgetnehmer zum Budget

**Ich bin  
selbstbewusster  
geworden, stolz!**



**Ich habe gute  
Kollegen im  
Betrieb!**



**Der Kontakt zu  
den früheren  
Kollegen in der  
WfbM ist wenig  
geworden!**



**Meine Arbeit  
macht Spaß!**





# Kontakt :



**Werner Welp**

**Fachgruppenleiter  
Sozialhilfe, Einrichtungen**

**Domhof 1  
31134 Hildesheim**

**Telefon: +495121 304-288**

**Telefax: +495121 304-611**

**[Werner.Welp@Ls.niedersachsen.de](mailto:Werner.Welp@Ls.niedersachsen.de)**  
**[www.eingliederungshilfe.niedersachsen.de](http://www.eingliederungshilfe.niedersachsen.de)**



# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir bauen Brücken für Teilhabe und Inklusion...  
Wir sind das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie!

