



BAG WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Was macht Werkstätten aus?

Eine Diskussion mit Ralf Hagemeyer, Bernward Jacobs,
Wolfgang Rhein und Wolfgang Schrank

Vorwort

Seit 40 Jahren haben Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine Werkstatt für behinderte Menschen. Welchen Beitrag leisten Werkstätten heute im Prozess der Inklusion? 2014 ist ein runder Geburtstag und ein guter Zeitpunkt für eine Positionsbestimmung.

Was ist der Kern der Werkstatt? Das war die Ausgangsfrage für die intensive Auseinandersetzung mit den konzeptionellen Grundideen der Werkstatt, die auf den folgenden Seiten ausgeführt sind. Die Diskussion wurde angestoßen durch das BAG WfbM-Vorstandspapier „Maßarbeit. Neue Chancen mit Sozialunternehmen“ aus dem Jahr 2011. Diese Ausarbeitung ist ein Beitrag zum fachlichen Austausch innerhalb der Gremien und der Mitgliedschaft der BAG WfbM.

Ziel unserer Arbeitsgruppe war es, eine Orientierungshilfe und Standortbestimmung auszuarbeiten, die hilfreich für die Positionierung ist. Einige der im Folgenden ausgearbeiteten Gedanken sind in das im März 2014 erschienene BAG WfbM-Positionspapier „Perspektive Mensch. Kernpunkte für die Weiterentwicklung von Werkstätten“ eingeflossen.

Was ist Werkstatt? Und wie unterscheiden sich die Ziele und Leistungen der Werkstatt für behinderte Menschen grundsätzlich von Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes? Welchen außerordentlichen Nutzen erzielen wir mit der Ausgestaltung eines Werkstattplatzes für die Menschen und wie und mit welchen Prozessen erreichen wir dieses Ergebnis? Das haben wir intensiv diskutiert. Vor uns liegt die Herausforderung, eine inklusive Arbeitswelt zu gestalten. Wie können wir die Menschen auf ihrem Weg innerhalb dieser Gesellschaft unterstützen und den in Artikel 26 der Konvention über die Rechte behinderter Menschen formulierten Zielen der Habilitation und Rehabilitation gerecht werden? Hier wollen wir weiterdenken.

Inhalt

1	Kern der Werkstatt	4
1.1	Von den Schwächsten her denken	4
1.2	Arbeit ist Lebensgestaltung von Menschen	5
1.3	Was ist Werkstatt?	5
1.4	Der Begriff „Werkstatt für behinderte Menschen“	6
1.5	Leistung der Werkstatt	6
1.6	Grundprinzip der Dauerhaftigkeit	7
1.7	Zum Kern der Leistung gehört die Qualifizierung	7
1.8	Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben	8
1.9	Der Auftrag der Werkstätten	8
2	Abgrenzung der Werkstatt zu Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes	9
3	Konzepte der Vernetzung	11
3.1	Formen der Vernetzung zur Gestaltung der Durchlässigkeit	11
3.2	Personenkreis für Außenarbeit	12
3.3	Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt	12
3.4	Übergangsgruppen mit besonderen Förderangeboten im Werkstattbetrieb	13
3.5	Einzelmaßnahmen	14
3.6	Ausgelagerte Betriebszweige der Werkstatt (Regiebetriebe)	15
3.7	Außenarbeitsgruppen der Werkstatt	15
3.8	Betriebspraktika	15
3.9	Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze – BiB	17
3.10	Konzeptioneller Rahmen für betriebsintegrierte Arbeitsplätze	17
3.11	Die Werkstatt und Art. 26 und 27 der UN-BRK	18
	Impressum	19

1 Kern der Werkstatt

Ausgangspunkt und Grundannahme für die Existenz von Werkstätten für behinderte Menschen ist: Menschen mit Beeinträchtigung benötigen eine unterstützende Struktur, die ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht.

Sie brauchen eine Arbeitsstruktur, in der sie tätig werden und ans Arbeitsleben herangeführt werden können. Diese unterstützende Struktur ist teilweise auch dauerhaft erforderlich, damit sie ihre persönliche Leistung erbringen können.

Der Werkstattträger übernimmt die Verantwortung dafür, diese Struktur zu schaffen. Dabei geht es um das Organisieren und das Schaffen „sozialer menschlicher Beziehungen“.

1.1 Von den Schwächsten her denken

Werkstätten für behinderte Menschen folgen der Aufforderung des Psychiaters Klaus Dörner: Sie denken „von den Schwächsten her“. Die Kompetenz und das Alleinstellungsmerkmal von Werkstätten im Gegensatz zu anderen Eingliederungsmaßnahmen bestehen darin, dass sie für jeden – auch für die Schwächsten – ein adäquates Angebot schaffen können.

Werkstätten gehen die Verpflichtung ein, jedem Menschen, der das möchte, einen Arbeits- und Betätigungsplatz zu bieten. Werkstätten gestalten Arbeit flexibel und individuell auf die Person abgestimmt.

Auch mit Blick in die Zukunft ist es eine zentrale Aufgabe von Werkstattträgern, den zugrunde liegenden Versorgungsauftrag zu gewährleisten und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu sichern und zu erhalten.

1.2 Arbeit ist Lebensgestaltung von Menschen

Ausgehend von Arbeit leisten Werkstätten einen Beitrag zur Lebensgestaltung und Lebensqualität für Menschen mit Behinderung. Die Effekte von Arbeit gehen über die der Produktivität und Existenzsicherung weit hinaus. Wenn die Arbeitswelt positiv gestaltet wird, hat Arbeit vielfältigen Nutzen für den Menschen:

- Arbeit stiftet Beziehungen und Gemeinschaft,
- Arbeit macht die eigene Existenz erfahrbar und fördert die persönliche Entwicklung in Form von lebenslangem Lernen,
- Arbeit ist eine Strategie zur individuellen Lebensbewältigung,
- über Arbeit wird eine Person als mitwirkender Teil der Gesellschaft wahrgenommen,
- mithilfe von angepasster Arbeit können Menschen mit Behinderung Anerkennung und Wertschätzung erfahren.

Die dafür notwendigen Voraussetzungen und Strukturen organisieren Werkstattträger. Abgestimmt auf die jeweiligen Lebensphasen bieten sie Menschen mit voller Erwerbsminderung dauerhaft Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabe am Arbeitsleben. Werkstattträger können auch weitere Leistungsbausteine entwickeln und bereithalten, beispielsweise im Bereich Wohnen und Freizeit.

1.3 Was ist Werkstatt?

Werkstätten für behinderte Menschen sind Dienstleister in der Begleitung behinderter Menschen im und zum Arbeitsleben. Menschen mit Behinderung kommen mit Ideen, Wünschen und Zielen in die Werkstatt. Sie können dort Arbeitsmöglichkeiten ausprobieren. Bei Bedarf werden Arbeitsplätze neu entwickelt. Werkstätten schaffen passende Rahmenbedingungen. Die Beschäftigten werden von Fachkräften unterstützt. Die Kompetenz der Werkstätten besteht

im speziellen Design angepasster Arbeitsplätze. Werkstätten haben Konzepte zur inklusiven Gestaltung der Arbeitswelt.

1.4 Der Begriff „Werkstatt für behinderte Menschen“

Die sprachliche Verwendung des Begriffs „Werkstatt für behinderte Menschen“ ist vielschichtig. Vor allem in der verkürzten Fassung „Werkstatt“ wird er in unterschiedlichen Zusammenhängen benutzt.

- Die „Werkstatt“ ist zum einen der Ort, an dem Menschen mit Behinderung arbeiten und tätig werden. Diese Begriffsverwendung bezieht sich in erster Linie auf die Gebäude: „Ich arbeite in einer Werkstatt“.
- Der Begriff „Werkstatt“ beschreibt zum Zweiten vielfach auch den Rechtsträger mit der rechtlichen Zuordnung und der rechtlichen Zugehörigkeit: „Ich bin bei der Werkstatt angestellt“.
- Der Begriff „Werkstatt“ beinhaltet zum Dritten die konzeptionelle Grundidee und das tatsächliche Handeln einer Einrichtung im Rahmen der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen. Diese Grundidee ist vom Gesetzgeber definiert und niedergelegt in §§ 136 ff. SGB IX. Aus der Perspektive der Beschäftigten: „Die Werkstatt bietet mir Teilhabe am Arbeitsleben“.

Im Folgenden wird der Begriff „Werkstatt“ im Sinne der konzeptionellen Grundidee verwendet.

1.5 Leistung der Werkstatt

Werkstätten für behinderte Menschen bringen mithilfe ihrer Methoden und Konzepte zwei Ebenen in Wechselwirkung: die der Persönlichkeitsförderung und die der Produktion. Die erste Unternehmensaufgabe von Werkstattträgern besteht darin, förderliche

Arbeitsumgebungen für Menschen mit Behinderung zu gestalten. Die Leistung der Werkstatt besteht aus folgenden notwendigen Kernaufgaben:¹

- Arbeitsorganisation,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Assistenzleistung.

Diese notwendige Struktur eröffnet Menschen mit Förderbedarf die Teilhabe am Arbeitsleben. Die darauf basierenden Produktionsergebnisse und Dienstleistungen fließen in den allgemeinen Wirtschaftskreislauf ein und tragen zur Wertschöpfung bei. Dieser Synergieeffekt von Förderung und Wertschöpfung unterscheidet die Leistung der Werkstätten für behinderte Menschen sowohl von Berufsbildungswerken als auch von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

1.6 Grundprinzip der Dauerhaftigkeit

Werkstätten bieten bei Bedarf dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben. Auch das unterscheidet sie von den Angeboten der Berufsbildungswerke und der Berufsförderungswerke, die behinderten Menschen zeitlich befristete Maßnahmen bieten.

1.7 Zum Kern der Leistung gehört die Qualifizierung

Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf Bildung. Werkstätten bieten berufliche Bildung, biografisches Lernen und die Erweiterung der Handlungskompetenz. Es werden sowohl Methoden- und Fachkompetenzen als auch Sozialkompetenzen sowie Individualkompetenzen gefördert. Werkstätten geben den Menschen Raum für die Entwicklung ihrer Persönlichkeit und stärken ihre Handlungsfähigkeit.

¹ Ausgeführt sind die benannten Kernaufgaben im: Eckpunktepapier der Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V. zur Neubestimmung der Werkstatt für behinderte Menschen, Freiburg 22.04.2013, Seite 2.

An diesen Zielen orientiert sich auch die Personalentwicklung der Mitarbeiter und aller in der Werkstatt Mitwirkenden wie zum Beispiel der Ehrenamtlichen. Die beiden Bildungskonzepte – für Beschäftigte und Mitarbeiter – erzeugen eine gemeinsame Wirkung. Sie stetig weiterzuentwickeln, ist eine zentrale Zukunftsaufgabe der Werkstatt-träger.

1.8 Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben

In der Bundesrepublik Deutschland haben Menschen mit Behinderung – wenn sie voll erwerbsgemindert sind – einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben. Das Werkstattangebot löst diesen Rechtsanspruch ein. Das heißt, voll erwerbsgeminderte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf Werkstattdienstleistungen. Sie müssen diesen aber nicht in Anspruch nehmen, es besteht Wahlfreiheit. Einen Anspruch hat, wer wegen seiner Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Wer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten kann, hat keinen Anspruch auf Werkstattdienstleistungen.

1.9 Der Auftrag der Werkstätten

Werkstätten für behinderte Menschen erfüllen im Auftrag des Staates mit ihrer Dienstleistung eine öffentliche Aufgabe. Ihre Beauftragung seitens des Staates ist gesetzlich bestimmt und damit dauerhaft gesetzt. Gewinnorientierung ist nicht ihre erste Aufgabe, auch wenn sie den gesetzlichen Auftrag haben, im wirtschaftlichen Kontext zu agieren. Ihr Auftrag ist es, Rehabilitation, Hilfe zur Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben zu organisieren. Diesem sozialen Zweck sind sie verpflichtet.

2 Abgrenzung der Werkstatt zu Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes

Werkstätten sind als Dienstleister der Rehabilitation tätig und handeln zugleich unternehmerisch, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsleben zu ermöglichen. Ihre vorrangige Unternehmensaufgabe besteht im Design von Arbeitsplätzen, der Organisation einer förderlichen Struktur sowie der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Um ihren Auftrag zu erfüllen, wenden die Werkstätten Arbeitsmethoden an. Voll erwerbsgeminderte Menschen sollen in Werkstätten lernen und erfahren, was im Arbeitsleben gefordert ist. Also müssen die Methoden des Arbeitslebens in der Werkstatt eingeübt werden.

Werkstätten suchen und finden für jeden Menschen eine angemessene Tätigkeit. Das ist ihr Alleinstellungsmerkmal. Wesentliche Merkmale von Werkstätten als Orte der Teilhabe am Arbeitsleben sind:

- Sie bieten eine breite Vielfalt von Arbeitsfeldern.
- Sie haben eine Arbeitsvielfaltsverpflichtung sowie eine Vollbeschäftigungsverpflichtung.
- Werkstätten haben eine Verpflichtung, an ihrem Standort zu wirken.

Das Handeln der Werkstattträger ist von anderen Zielen geleitet und folgt anderen Denkstrukturen als jenen von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes: Das Arbeitsangebot richtet sich nach den Bedürfnissen der Menschen, die ins Arbeitsleben eintreten wollen. Es ist nicht vorrangig nach Maßgaben der Produktion und Dienstleistung organisiert. Die Produktion oder Dienstleistung wird immer wieder dahin gehend überprüft, welches Potenzial sie für die Teilhabe oder Eingliederung von Menschen mit Behinderung bietet. Die an der Beschäftigung von Menschen ausgerichtete Arbeitsorganisation der Werkstatt mindert die wirtschaftlichen Erträge des Arbeitsergebnis-

ses. Kurz: In der Werkstatt dient die Arbeit dem Menschen. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dient der Mensch der Arbeit.

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trägt der Arbeitnehmer das Risiko, den Anforderungen eben dieses Arbeitsmarktes nicht zu entsprechen. Die Arbeitsorganisation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ordnet den Menschen in seiner Rolle als Arbeitnehmer als „variabler Kostenfaktor“ dem wirtschaftlichen Ergebnis und dem wirtschaftlichen Erfolg unter.

Werkstätten überprüfen und entwickeln fortlaufend die Effektivität ihrer Rehabilitationsmaßnahmen. Sie sind Experten darin, Arbeitsprozesse an die Möglichkeiten der behinderten Menschen anzupassen, sie neu zu strukturieren und auch zu entschleunigen. Beispielsweise gehört das Zergliedern von Arbeitsschritten zu den Kompetenzen von Werkstätten. Wirtschaftsunternehmen hingegen optimieren die Effektivität ihrer Arbeitsabläufe in erster Linie auf das wirtschaftliche Ergebnis und damit auch in Bezug auf Personalbindung und -kosten.

Dennoch schaffen Werkstätten keine „Alternativwirtschaft“. Sie vernetzen ihre Produktions- und Arbeitsfelder mit dem Wirtschaftskreislauf. Werkstätten sind Teil des Wirtschaftslebens und einer gesellschaftlichen Wertschöpfungskette. Werkstätten müssen ihre Produkte und Dienstleistungen zu marktfähigen Preisen anbieten. Im Unterschied zu Wirtschaftsunternehmen leisten sie dies mit Menschen, die stark unterstützungsbedürftig und als nicht erwerbsfähig eingestuft sind.

Werkstätten gehen Verpflichtungen gegenüber Menschen ein. Sie haben eine Aufnahmepflicht, sie haben die Pflicht zur Qualifizierung und sie haben die Pflicht zur dauerhaften Beschäftigung voll erwerbsgeminderter Menschen. Sie kompensieren, was der allgemeine Arbeitsmarkt nicht leistet.

3 Konzepte der Vernetzung

Werkstätten übernehmen ein Teilsegment bei der Teilhabe und Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben. Sie verstehen sich nicht als Monopolisten, sondern legen Wert auf eine Kooperation mit anderen Beteiligten. Dazu setzen sie auf die Vernetzung ihrer Angebote. Für den Erfolg neuer Konzepte ist es von zentraler Bedeutung, verstärkt Arbeitgeber der Erwerbswirtschaft und des öffentlichen Dienstes zur Zusammenarbeit zu gewinnen.

Nur mit Kooperationen lässt sich die Forderung nach einer inklusiven Arbeitswelt umsetzen. Werkstätten sollten deshalb überzeugend darstellen können, wie sie Arbeitsprozesse begleiten und gestalten, welches Wissen und welche Qualitäten sie einbringen.

3.1 Formen der Vernetzung zur Gestaltung der Durchlässigkeit

Außenarbeitsplätze, betriebsintegrierte Arbeitsplätze und fachliche Begleitung geeigneter Personen im Übergang gehören zum Konzept der Werkstätten. Sie fördern die Durchlässigkeit zu Beschäftigungsformen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und sind ein wichtiger Motor für den gesamtgesellschaftlichen Inklusionsprozess.

Sowohl für die interne Diskussion als auch für die Außendarstellung wäre es hilfreich, die Begrifflichkeiten für die verschiedenen Formen von ausgelagerten Beschäftigungsformen von Werkstattbeschäftigten zu schärfen und einheitlich zu definieren. Es könnte zwischen dauerhaft betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und zeitlich befristeten Außenarbeitsplätzen unterschieden werden. Diese Begriffe werden bislang synonym verwendet.

3.2 Personenkreis für Außenarbeit ²

Angesprochen werden mit diesen besonderen Förderangeboten Werkstattbeschäftigte, die zwar wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen jedoch bei Bereitstellung bestimmter persönlicher, rechtlicher und sachlicher Rahmenbedingungen eine berufliche Eingliederung außerhalb der Werkstatt möglich erscheint.

Dies können geistig, körperlich oder seelisch behinderte Menschen sein, die die Aufnahmevoraussetzungen für die Werkstatt nach den §§ 136, 137 SGB IX erfüllen.

Nach den bisherigen Erfahrungen gelingen derartige Arbeitsangebote wenn die behinderten Menschen zeitlich und örtlich orientiert sind sowie über die allgemeinen „Arbeitstugenden“ verfügen wie z. B. Pünktlichkeit oder angemessener Umgang mit Kollegen, Arbeitsmitteln und -materialien. Förderungsfähigkeit, Motivation sowie Interessen sind ebenfalls begünstigende Grundvoraussetzungen (Anforderungsprofil Werkstattbeschäftigter).

Wenn einige dieser Anforderungen nicht bzw. nicht im erforderlichen Umfang erfüllt sind, gehört eine entsprechende Förderung zu den Aufgaben der Werkstatt.

3.3 Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Um die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, stellen sich Werkstätten der Aufgabe, für geeignete Werkstattbeschäftigte – trotz der seit Jahren wechselhaften Wirtschaftslage – unter Ausschöpfung der gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften verbesserte Fördermöglichkeiten zu schaffen. So können

² Die Ausführungen der Punkte 3.2 bis 3.9 wurden aus dem „Hessischen Übergangspapier“ (12/2012) entnommen oder abgeleitet.

Werkstattbeschäftigte – soweit es möglich ist – auch außerhalb einer Werkstatt in das Arbeitsleben integriert werden.

Die in der Praxis gewonnenen Erkenntnisse haben gezeigt, dass die Möglichkeit, für einen Werkstattbeschäftigten einen betriebsintegrierten Beschäftigungsplatz außerhalb der Werkstatt zu erschließen, nicht nur von seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten abhängt. Maßgeblich sind auch die Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten, die der behinderte Mensch in dem Betrieb vorfindet.

Eine wichtige Voraussetzung zur Realisierung der Eingliederung ist deshalb, den Betrieben ein zuverlässiges System begleitender Hilfen anzubieten. So können eventuell anfallende Belastungen für den Betriebsablauf und die daraus resultierenden finanziellen Nachteile aufgefangen werden. Bei Bereitstellung/Schaffung begleitender persönlicher und finanzieller Hilfen, die die aus der Art und Schwere der Behinderung resultierenden Nachteile ausgleichen, kann folglich die berufliche Eingliederung erreicht werden.

3.4 Übergangsgruppen mit besonderen Förderangeboten im Werkstattbetrieb

Unter einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten ist eine Zusammenfassung jener Werkstattbeschäftigten zu verstehen, die nach Auffassung des Fachausschusses für eine zielgerichtete Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet scheinen. Nach entsprechender Einwilligung des zuständigen Rehabilitationsträgers werden individuell unterschiedliche, übergangsfördernde Maßnahmen durchgeführt.

Die besonderen Förderangebote umfassen – differenziert nach dem jeweiligen Bedarf des behinderten Menschen – sowohl fachlich-tätigkeitsbezogene und theoretische Inhalte als auch sozialkommunikative Kompetenzen (Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Konfliktbe-

wältigung) und solche Kompetenzen, die mit einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang stehen (z. B. arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten, Pausenregelung etc.).

Ziel der Übergangsgruppe der Werkstatt ist es, sich an die Bedingungen einer regulären Beschäftigung (Heranführung an den 8-Stunden-Tag, geänderte Pausenregelung, Verlegung des begleitenden Dienstes auf den Freizeitbereich usw.) anzunähern und so die Werkstattbeschäftigten stufenweise auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Dauer dieser Maßnahme als Vorbereitung für die Vermittlung richtet sich nach dem individuellen Bedarf und den individuellen Ressourcen der zu fördernden Person.

3.5 Einzelmaßnahmen

Einzelne Funktionsbereiche der Werkstatt wie z. B. Telefonzentrale, Hauswirtschaftsbereich, Hausmeister Tätigkeiten oder Tätigkeiten in der Verwaltung, kommen für die Schaffung von Einzelbeschäftigungsplätzen in Betracht. Sie können gleichzeitig der Vorbereitung für eine Vermittlung auf einen Ausbildungs-, Arbeits- bzw. Beschäftigungsplatz außerhalb der Werkstatt dienen.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Übergangs stellen auch Trainingsmaßnahmen dar. Sie umfassen unterschiedliche Inhalte und Formen von individuellen Maßnahmen, wobei nicht der Erwerb theoretischen Wissens im Vordergrund steht, sondern das praktische Einüben – das Trainieren – bestimmter Tätigkeiten. Es sollen also eingrenzbare, klar benennbare Kompetenzen erworben werden. Zusätzlich können durchaus auch soziale und alltagspraktische Kompetenzen angesprochen werden, die mit dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in direktem Bezug stehen (z. B. Wegetraining zum selbstständigen Erreichen eines Praktikums- oder Arbeitsplatzes).

Trainingsmaßnahmen können sowohl innerhalb der Werkstatt als auch außerhalb der Werkstatt durchgeführt werden. Das Rechtsverhältnis des Werkstattbeschäftigten zur Werkstatt wird davon nicht berührt. Die Dauer von Trainingsmaßnahmen ist von dem individuellen Bedarf und den individuellen Ressourcen der zu fördernden Person abhängig.

3.6 Ausgelagerte Betriebszweige der Werkstatt (Regiebetriebe)

Bestimmte Arbeitsbereiche einer Werkstatt liegen aufgrund räumlicher Voraussetzungen und/oder Arbeitsinhalte (z. B. Gärtnerei einschließlich Landschaftspflege, Wäscherei und Landwirtschaft) von der Natur der Sache her außerhalb des eigentlichen Werkstattgebäudes. Diese Arbeitsbereiche werden in den Betreuungsschlüssel der allgemeinen Werkstatt eingerechnet und im Rahmen des Platzkontingentes entsprechend in der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung abgebildet.

3.7 Außenarbeitsgruppen der Werkstatt

Von Außenarbeitsgruppen wird gesprochen, wenn eine ganze Gruppe von Werkstattbeschäftigten gemeinsam unter der Betreuung einer verantwortlichen Werkstattfachkraft in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitet. Durch diese Beschäftigungsform kann ebenfalls die Eignung/Befähigung von Werkstattbeschäftigten, an weitergehenden Maßnahmen zur Eingliederung in reguläre Beschäftigung teilzunehmen, vorbereitet werden. Durch das gegenseitige Kennenlernen wird der Übergang in den Betrieb wesentlich erleichtert.

3.8 Betriebspraktika

Betriebspraktika bieten Werkstattbeschäftigten die Möglichkeit, neue Arbeitswelten kennenzulernen und sich zu orientieren. Für erwerbswirt-

schaftliche Unternehmen und staatliche Institutionen bieten sie die Möglichkeit, Menschen neu kennenzulernen und neue Arbeitsweisen zu erproben. Praktika sollten im Rahmen der realen Möglichkeiten der Menschen mit Behinderungen konzipiert sein.

Durch Praktika können schrittweise Ängste abgebaut und positive Erfahrungen aufgebaut werden. Praktika sind zielgerichtet und zeitlich befristet. Sie haben ganz unterschiedliche Ausprägungen. Im Wesentlichen geht es um die Möglichkeit, Neues zu erproben.

In verschiedenen wissenschaftlichen Studien wurde die besondere Bedeutung des Betriebspraktikums im Hinblick auf eine spätere Vermittlung des Werkstattbeschäftigten auf einen Außenarbeitsplatz oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hervorgehoben. Dr. Stefan Doose stellt in seiner „Verbleibs- und Verlaufsstudie Werkstatt“ fest, dass begleitete Betriebspraktika ein wesentliches und unverzichtbares Element des Übergangs aus der Werkstatt sind. Er zeigt auf, dass die Möglichkeit eines begleiteten betrieblichen Arbeitstrainings ein reguläres Instrumentarium im Sinne eines möglichst frühzeitigen Übergangs aus der Werkstatt sein sollte.

Vor Beginn des eigentlichen Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses können außerhalb der Werkstatt Betriebspraktika durchgeführt werden. Betriebspraktika bieten sowohl dem Werkstattbeschäftigten als auch dem Arbeit- und Beschäftigungsgeber die Möglichkeit zu erkennen, welche Hilfen für eine länger dauernde Beschäftigung erforderlich werden.

Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, einschließlich Integrationsprojekten, geben außerdem darüber Aufschluss, ob der Teilnehmer für die Arbeitsstelle geeignet ist. Unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes kann überprüft werden, ob die Beschäftigung seinen Wünschen und Interessen entspricht, ob die beteiligten Vorgesetzten und Kollegen ein solches Vorhaben mittragen

können und ob die Arbeitsanforderung an den behinderten Menschen angepasst werden kann. Den Praktika kommt dadurch eine Orientierungs-, Qualifizierungs-, Erprobungs- und Anbahnungsfunktion zu. Sie umfassen regelhaft einen Zeitraum von bis zu drei Monaten, wobei eine Verlängerung bei entsprechendem Erfordernis möglich ist.

Die Person bleibt während des Praktikums Beschäftigter der Werkstatt. Die Rechtsbeziehungen zur Werkstatt und zu dem für die Erbringung der Leistungen in der Werkstatt zuständigen Rehabilitationsträger bleiben unberührt.

3.9 Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze – BiB

Unter dem Begriff „betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze“ sind alle Beschäftigungsformen zusammengeführt, die durch die Werkstatt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angeboten werden. Dazu zählen die bislang als „Außenarbeitsplätze“ oder „Daueraußenarbeitsplätze“ bezeichneten Angebote. Dafür wird zwischen dem Beschäftigungsgeber, der Werkstatt und dem Werkstattbeschäftigten ein Beschäftigungsvertrag abgeschlossen.

Die konkreten Maßnahmen unterscheiden sich im Einzelfall hinsichtlich der Zielsetzung und der zeitlichen Dauer. Sie orientieren sich dabei an den Ressourcen, Bedürfnissen und Interessen des Werkstattbeschäftigten auf dem BiB.

3.10 Konzeptioneller Rahmen für betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Werkstattverantwortliche sollten eine Empfehlung für einen konzeptionellen und vertraglichen Rahmen für betriebsintegrierte Arbeitsplätze ausarbeiten. Die Federführung könnte die BAG WfbM übernehmen. Die inhaltliche Ausgestaltung ist möglichst offen zu halten, da gerade die

Variationsmöglichkeiten ein zentrales Gestaltungselement von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen sind.

Hilfreich wäre beispielsweise ein Muster für eine Vereinbarung für das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Werkstattbeschäftigten auf einem Außenarbeitsplatz und dem jeweiligen Unternehmen. Des Weiteren fehlen bislang Empfehlungen für eine vertragliche Regelung zwischen der Werkstatt und dem jeweiligen Unternehmen. Der anerkennungsrechtliche Status für betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze muss ebenfalls geklärt werden. Die Beschäftigten bleiben aber in jedem Fall in ihrem Status der Werkstatt zugeordnet.

3.11 Die Werkstatt und Art. 26 und 27 der UN-BRK³

Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) definiert für alle Menschen mit Behinderung einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben nach Abschluss der Schulzeit. Die Werkstatt erfüllt die Anforderungen des Art. 27 UN-BRK nicht umfassend. Menschen mit Behinderung können mit ihrer Tätigkeit in der Werkstatt unter den heute gegebenen rechtlichen Bedingungen ihren Lebensunterhalt nicht verdienen. Wir halten es für erforderlich, dass zur Erfüllung des Art. 27 UN-BRK vor allem die Bedingungen für die Einbindung behinderter Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert und daher auf die Bereitschaft der Arbeitgeber und auf ihre wirtschaftlich darstellbaren Möglichkeiten zur Einbeziehung behinderter Menschen eingewirkt werden muss.

Auf der anderen Seite muss es eine Option für die Teilhabe am Arbeitsleben für jene behinderten Menschen geben, die wegen ihrer Behinderung dauerhaft keine Chance auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben werden. Wir halten daher die Werkstatt zur Sicherstellung des Auftrages aus Art. 26 UN-BRK für unbedingt erforderlich und auch zukünftig für zweckmäßig und sinnvoll.

³ Der Absatz ist dem CBP-Eckpunktepapier vom 22. April 2013 entlehnt.

Diskussionspapier

Was macht Werkstätten aus?

Ergebnisse einer Gesprächsreihe mit:

- **Ralf Hagemeyer**, Ledder Werkstätten gemeinnützige GmbH
- **Bernward Jacobs**, Stift Tilbeck GmbH
- **Wolfgang Rhein**, Praunheimer Werkstätten gGmbH
- **Wolfgang Schrank**, Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e. V.

Impressum

© 2014

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
Martin Berg (Vorsitzender)
Vera Neugebauer, Ralf Hagemeyer, Dr. Jochen Walter, Axel Willenberg
(stellvertretende Vorsitzende)

Sonnemannstraße 5
60314 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 94 33 94 – 0
Telefax +49 69 94 33 94 – 25
Internet www.bagwfbm.de
E-Mail info@bagwfbm.de

Autoren

Ralf Hagemeyer, Bernward Jacobs, Wolfgang Rhein, Wolfgang Schrank

Redaktion

Claudia Fischer

Gestaltung

design konkret – volker besier, Mainz

Druck

noris inklusion gemeinnützige GmbH, Nürnberg



BAG WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
Sonnemannstraße 5
60314 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 94 33 94 - 0
Telefax +49 69 94 33 94 - 25

Internet www.bagwfbm.de
E-Mail info@bagwfbm.de