INCLUDE^3

Co-funded by the European Union

Inklusion von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in den regulären Arbeitsmarkt in Europa-

rechtlicher Rahmen, System der geschützten Werkstätten und bewährte Verfahren in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien

WP2 / Aktivität 1, praxisorientierter, transnationaler Bericht

Silvia Keller, Yasemin Körtek, Jenny Schulz

unter der Zusammenarbeit mit eMundus, Ozara d.o.o., VHS Bildungsinstitut VoG und Synthesis Center for Research and Education

HdBA Hochschule der Bundesagentur für Arbeit University of Applied Labour Studies

ozara

eMundus

VHS Bildungsinstitut VoG

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Projekt-ID: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

Inhalt

Abbildungsverzeichnis VI
Tabellenverzeichnis VI
Zusammenfassung der nationalen Berichte in einfacher Sprache VII
Belgien VII
Zypern IX
Deutschland X
Slowenien XII
1 1
1.1 Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen 3
1.1.1 Belgien 3
1.1.2 Zypern 4
1.1.3 Deutschland 5
1.1.4 Slowenien 6
1.1.5 Vergleichende Zusammenfassung 9
1.2 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Einfluss und Regelungen 10
1.2.1 Belgien 10
1.2.2 Zypern 10
1.2.3 Deutschland 11
1.2.4 Slowenien 11
1.2.5 Vergleichende Zusammenfassung 12
2 13
2.1 Definition von Menschen mit geistiger Behinderung 13
2.1.1 Belgien 13
2.1.2 Zypern 13
2.1.3 Deutschland 14
2.1.4 Slowenien 14
2.1.5 Vergleichende Zusammenfassung 14
2.2 System der geschützten Werkstätten 17
2.2.1 Belgien 17
2.2.2 Zypern 18
2.2.3 Deutschland 18

2.2.4 Slowenien 20
2.2.5 Vergleichende Zusammenfassung 21
2.3 Berufsbildungskonzept in geschützten Werkstätten 22
2.3.1 Belgien 22
2.3.2 Zypern 22
2.3.3 Deutschland 23
2.3.4 Slowenien 24
2.3.5 Vergleichende Zusammenfassung 24
2.4 Beratungskonzept in geschützten Werkstätten 25
2.4.1 Belgien 25
2.4.2 Zypern 26
2.4.3 Deutschland 26
2.4.4 Slowenien 27
2.4.5 Vergleichende Zusammenfassung 27
2.5 Übergänge aus geschützten Werkstätten in den Arbeitsmarkt 28
2.5.1 Belgien 28
2.5.2 Zypern 28
2.5.3 Deutschland 29
2.5.4 Slowenien 30
2.5.5 Vergleichende Zusammenfassung 30
3 33
3.1 Berufsbildungskonzept 32
3.1.1 Belgien 32
3.1.2 Zypern 33
3.1.3 Deutschland 34
3.1.4 Slowenien 34
3.1.5 Vergleichende Zusammenfassung 36
3.2 Beratungskonzept 38
3.2.1 Belgien 38
3.2.2 Zypern 38
3.2.3 Deutschland 38
3.2.4 Slowenien 39
3.2.5 Vergleichende Zusammenfassung 40
3.3 Übergänge von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt 42
3.3.1 Belgien 42

3.3.2 Zypern 42
3.3.3 Deutschland 42
3.3.4 Slowenien 43
3.3.5 Vergleichende Zusammenfassung 43
4 46
Literatur und weitere Quellen 48
Belgien 48
Zypern 48
Deutschland 50
Slowenien 54
Anhang XIV

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:"Funktionale Gesundheit" und kontextuelle Faktoren 22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt 11
Tabelle 2:Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung nach Form der Schwerbehinderung 12
Tabelle 3: Anzahl der Personen mit Behinderung auf dem slowenischen Arbeitsmarkt 14
Tabelle 4: ICD-10/Version 2025 Kategorien F70-F79 23
Tabelle 5: Übersicht internationaler Beispiele guter Praxis "Berufsbildungskonzept" 43
Tabelle 6: Übersicht internationaler Beispiele guter Praxis "Beratungskonzept" 47
Tabelle 7: Überblick über internationale Beispiele guter Praxis "Übergang in den Arbeitsmarkt" 51

Zusammenfassung der nationalen Berichte in einfacher Sprache

Belgien

In Belgien leben die Menschen auf engstem Raum.

Einer von 10 Menschen ist behindert.

Diese Menschen brauchen Hilfe.

1970 hat der Staat Werkstätten für behinderte Menschen eröffnet.

Heute gibt es 3 geschützte Werkstätten in Ost-Belgien.

Sie bekommen Geld von der Dienst-Stelle für selbst-bestimmtes Leben.

Sie arbeiten auch für andere Firmen.

Wenn Du in einer geschützten Werkstatt arbeiten möchtest, gehst Du zur Dienst-Stelle für selbst-bestimmtes Leben.

Du kannst Dich auch zuerst an das Arbeitsamt oder an das ÖSHZ wenden.

Die Dienst-Stelle hat Büros in Eupen und St. Vith.

Die Dienst-Stelle legt eine Akte an.

Du musst eine Reihe von Fragen beantworten.

Die Dienst-Stelle fragt:

- Bewegst Du Dich gerne?
- Bist Du gut darin, kleine Dinge zu bearbeiten?
- Willst Du arbeiten?
- Was machst Du gerne?
- Kannst Du jeden Morgen um 8 Uhr zur Arbeit gehen?
- Arbeitest Du gerne mit anderen zusammen?
- Kannst Du rechnen, schreiben, lesen?
- Und vieles mehr.

Anschließend wertet die Dienst-Stelle die Fragen aus.

Bei den Gesprächen können auch Eltern, Geschwister oder eine Betreuungs-Person dabei sein.

Danach erstellt die Abteilung einen Bericht.

Dieser Bericht ist vertraulich.

Vertraulich bedeutet: Niemand sonst darf ihn lesen. Es sei denn, Du erlaubst es.

Die Dienst-Stelle gibt eine Empfehlung ab:

- Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen
- Arbeit in einem echten Unternehmen

In der geschützten Werkstatt gibt es viel zu tun.

Zuerst muss man die Arbeit lernen.

Es gibt eine Holz-Werkstatt, eine Wäscherei oder eine Druckerei und vieles mehr.

Manche Leute stellen etwas her.

Manche bauen Filter zusammen.

Manche verpacken Wäsche.

Du kannst über die Werkstatt auch in einem echten Unternehmen arbeiten.

Es gibt Außen-Gruppen.

Außen-Gruppen bedeutet: Man geht jeden Tag in seiner Firma zur Arbeit.

Das können verschiedene Aufgaben sein, etwas putzen, etwas verpacken, etwas zusammenbauen.

Die Werkstatt zahlt das Gehalt.

Aber die Arbeit ist in der Firma.

Du musst mit Deinen Kollegen auskommen.

Wenn Du Fragen hast, wendest Du Dich an den Vorgesetzten in der Dienst-Stelle.

Die Dienst-Stelle kümmert sich auch um die Arbeit in einem richtigen Unternehmen.

Sie sucht das richtige Unternehmen.

Man muss erst lernen, wie man dort arbeitet.

Meistens muss man etwas putzen.

Man lernt seine Kollegen kennen.

Man bekommt auch Geld für die Arbeit.

Du arbeitest 3 Monate lang in der Firma.

Wenn Du Fragen hast, kannst Du Dich an den Vorgesetzten wenden.

Auch das Unternehmen spricht mit ihr/ihm.

Wenn in den 3 Monaten alles gut läuft, kannst Du bleiben.

Du kannst dann jetzt eine Ausbildung in der Firma machen.

Die Arbeit kann schwieriger werden.

Du musst jeden Morgen pünktlich sein.

Die Firma zahlt ein Gehalt.

Zypern

In Zypern gibt es Regeln.

Sie fördern die Chancen-Gleichheit für Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Arbeitsmarkt.

Chancen-Gleichheit bedeutet: Jeder hat den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Menschen mit geistiger Behinderung haben bei der Suche nach Arbeit jedoch Schwierigkeiten.

Geschützte Werkstätten werden von Nicht-Regierungs-Organisationen (NRO) betrieben.

Nicht-Regierungs-Organisation bedeutet: Organisationen, die nicht dem Staat gehören und wohltätige Zwecke verfolgen.

Geschützte Werkstätten bieten Ausbildung, therapeutische Dienste und unterstützte Arbeitsprogramme.

Diese NRO wollen durch kreative und handwerkliche Tätigkeiten Anreize zur Arbeit schaffen.

Diese NRO werden jedoch kritisiert.

Kritiker sagen: Geschützte Werkstätten helfen nicht genug beim Übergang aus der Werkstatt in reguläre Arbeit.

Das Programm für unterstützte Beschäftigung war ein Erfolg: Fast die Hälfte (40 %) der auf dem offenen Arbeitsmarkt Beschäftigten profitiert 2021 von dem Programm.

Es gibt noch viel zu tun.

Damit mehr Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten.

Der Bericht schlägt vor: Es sollte mehr geforscht werden.

Menschen mit Behinderung sollen gefragt werden, was sie möchten.

Dann kann ihre Situation besser werden.

Deutschland

Der Text berichtet über die Arbeits-Möglichkeiten von Menschen mit geistiger Behinderung in Deutschland.

Der Text berichtet, was das Gesetz sagt.

Im Bericht steht, was die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten.

Im Bericht steht, wo und wie sie arbeiten können.

Es gibt gute Beispiele.

Der Bericht gehört zum Include³ Projekt.

Zypern, Belgien, Slowenien machen in dem Projekt auch mit.

Es gibt heute mehr Menschen mit einer geistigen Behinderung in Deutschland als früher.

In den Werkstätten arbeiten viele Menschen mit geistiger Behinderung.

Das deutsche Gesetz sagt, was Behinderung ist.

Dazu gehören körperliche, geistige, seelische Behinderungen und Beeinträchtigungen der Sinne.

Die UN-Behindertenrechts-konvention gilt in Deutschland.

Es wurde viel geändert und verbessert.

In Deutschland gibt es mehr als 700 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Sie heißen auch Werkstatt für behinderte Menschen oder kurz: WfbM.

Oder einfach nur Werkstatt.

In den Werkstätten bekommen die Menschen mit Behinderung Geld und sind versichert.

In einer Werkstatt lernt man etwas für die Arbeit und es gibt Beratung.

In der Werkstatt kann man keine richtige Ausbildung machen.

Eine richtige Ausbildung macht man in einer Firma.

Klappt die Ausbildung nicht, geht man in die Werkstatt zurück.

Die Werkstätten in Deutschland müssen für Menschen mit Behinderung eine Arbeit in einer Firma suchen.

Sie machen aber noch nicht genug.

Der Staat macht neue Gesetze.

Es gibt das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung.

Werkstätten, die sich anstrengen, sollen mehr Hilfe bekommen.

Der Text berichtet über sechs gute Beispiele.

Es sind Beispiele in einer Firma.

Es sind Beispiele, wie man arbeiten lernt.

Die Beispiele heißen Praxisbaustein Sachsen und AbBI.

Es sind Beispiele, wie man Menschen mit Behinderung gut helfen und gut beraten kann.

Die Beispiele heißen JOBSTER.Team, Beratungs-Konzeption der Bundes-Agentur für Abeit, EUTB, Jobcoaching der Diakonie-Werkstätten.

Die Firmen müssen Menschen mit Behinderungen einstellen.

Der Staat kontrolliert das.

Es sind mehr Menschen mit Behinderungen arbeitslos als ohne Behinderung.

Menschen mit geistiger Behinderung sind am meisten arbeitslos.

Genaue Zahlen gibt es nicht.

Diese Zahlen brauchen wir.

Darum muss sich der Staat kümmern.

Die UN_BRK will, dass mehr Menschen mit geistiger Behinderungen in den Firmen arbeiten.

Viele versuchen daher, dass Menschen mit Behinderungen mitreden und mitentscheiden.

Deutschland hat einen Plan.

Er heißt Nationaler Aktionsplan 2. 2.

Es gilt der Satz: „Nicht über uns ohne uns“.

Slowenien

Teilhabe an Arbeit ist für alle Menschen wichtig.

Das Gleiche gilt für Menschen mit geistiger Behinderung.

Geistige Behinderung bedeutet, dass es für eine Person schwieriger ist, zu verstehen und sich anzupassen.

Durch berufliche Eingliederung lernen Menschen mit geistigen Behinderungen, berufliche Fähigkeiten und Unabhängigkeit am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Wenn sie arbeiten, fühlen sie sich nützlich, zufrieden und mit anderen Menschen verbunden.

In Slowenien haben alle Menschen das Recht auf Arbeit.

Auch Menschen mit verschiedenen Problemen.

Der Staat führt daher Menschen an Arbeit heran.

In Slowenien stehen diese Maßnahmen in verschiedenen Gesetzen.

Die Arbeitsformen sind dann ganz unterschiedlich.

Je nach Fähigkeit und der Hilfe, die die Menschen mit Behinderung benötigen.

Die erste Form ist der allgemeine Arbeits-Markt.

Bei dieser Form der Arbeit wird Menschen mit Problemen keine Unterstützung am Arbeitsplatz angeboten, da sie diese an Arbeitsplätzen leisten, an denen ihre Probleme die Arbeit nicht beeinträchtigen.

Andere Arbeitsformen unterstützen Menschen mit Schwierigkeiten bei der Eingliederung.

Eine solche Form ist die unterstützte Beschäftigung.

Die Person mit Behinderung und der Betrieb können fachliche und technische Hilfe bekommen.

Eine Person erhält sogar noch mehr Unterstützung und Anpassungen bei einer geschützten Beschäftigung.

Diese beiden Formen der Arbeit werden als Beschäftigung bezeichnet.

Wenn jemand eine Arbeit hat, bekommt er ein Gehalt.

Wenn er unterstützt wird ist er, den Menschen gleichgestellt, die keine Beeinträchtigung haben.

Menschen mit Behinderungen, die trotz Unterstützung und Anpassungen nur sehr wenig arbeiten können, bekommen keinen Arbeitsplatz.

Diese Personen können das Programm zur sozialen Eingliederung mitmachen.

In diesem Programm gibt es sehr individuelle und leichte Arbeiten.

Sie bekommen Hilfe bei der Arbeit.

Im Programm bekommen die Menschen auch andere Aufgaben.

Diese Aufgaben helfen ihnen, ihren Weg im Leben besser zu finden.

Menschen, die selbstständig leben und arbeiten und auf die Hilfe einer anderen Person angewiesen sind, können in beschützende Arbeitszentren aufgenommen werden.

In diesen Zentren werden sehr leichte Arbeiten ausgeführt.

Auch andere Menschen helfen ihnen, für sich selbst zu sorgen.

Bei allen beschriebenen Formen gibt es Unterstützung und Anpassungen am Arbeitsplatz.

Bei bestimmten Formen der beruflichen Eingliederung geht es um Ausbildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

Menschen mit geistigen Behinderungen haben nicht bei allen Arbeitsformen die gleichen Arbeits-Chancen.

Nicht jeder hat die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsformen auszuprobieren.

Für Menschen mit psychischen Problemen muss die Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessert werden.

Eine solche Verbesserung würde eine Änderung der Gesetze bedeuten.

Damit die Gesetze allen Personen, die ein Interesse an einer Arbeit haben und dazu in der Lage sind, eine echte Beschäftigung und ein echtes Gehalt ermöglichen.

1 Einführung

Eines der Ziele geschützter Werkstätten ist es, Menschen mit Behinderungen vorzubereiten und ihren Übergang in eine (geförderte) Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dennoch bleiben viele Menschen für einen großen Teil ihres Arbeitslebens oder sogar für die gesamte Dauer in einer geschützten Werkstatt. Dies gilt insbesondere für Menschen mit kognitiven Behinderungen. Das bedeutet, dass die in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN CRPD, Art. 27) formulierten und in einer kürzlich vom Europäischen Parlament verabschiedeten Richtlinie bekräftigten Inklusionsziele verfehlt werden.

Um das Ziel eines (nachhaltigen) Übergangs zu erreichen, müssen die Bedürfnisse des Menschen mit Behinderung und die Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang gebracht werden. Die Beratung spielt dabei eine zentrale Rolle, da sie die Stärken, Interessen und den Ausbildungsbedarf der Ratsuchenden ermitteln kann. Gleichzeitig halten Berater*innen, die für oder in geschützten Werkstätten arbeiten, den Kontakt zu Arbeitgeber*innen und können als Türöffner dienen. Die Beratung trägt auch dazu bei, dass die berufliche Bildung einerseits auf die individuellen Lernbedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele der Menschen mit Behinderungen und andererseits auf die Bedürfnisse und (Förder-)Möglichkeiten des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist.

Include³ wird Ressourcen und einen partizipativen Lehrplan in einem integrativen und koproduktiven Prozess entwickeln, in dem Berater mit Menschen mit geistiger Behinderung, Arbeitgebern und Berufsbildungsfachleuten in Workshops zusammenarbeiten, um Wege von einer gezielten Ausbildung zu einer nachhaltigen und angemessenen Arbeit in einem regulären Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. Der Schlüsselmechanismus besteht darin, dass die berufliche Bildung in einer individualisierten Weise neu ausgerichtet wird, um auf konkrete Arbeitsmarktchancen vorzubereiten.

Der vorliegende Bericht ist ein wesentlicher erster Baustein in diesem Prozess, da er sich auf bewährte Verfahren auf europäischer Ebene konzentriert. In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Sammlung und Bewertung guter Praktiken vorgestellt und Schlussfolgerungen zur Abstimmung von Prozessen auf die Bedürfnisse und Wünsche von Menschen mit geistiger Behinderung abgeleitet.

Die Darstellung und Zusammenfassung der einzelnen Systeme in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien mit Bezug auf die vorliegenden nationalen Berichte ist der Ausgangspunkt dieses Berichts, um einen Einblick in die Förderung der Eingliederung von Menschen mit kognitiven Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu geben. Zugleich dienen die allgemeinen Erläuterungen als Grundlage für das Verständnis der aufgeführten Beispiele guter Praxis.

Zunächst werden die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen (Kapitel 1.1) und der Einfluss der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) auf die nationale Gesetzgebung der einbezogenen Länder dargestellt (Kapitel 1.2.).

Kapitel 2 des Berichts befasst sich mit der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Menschen mit geistigen Behinderungen. Es beginnt mit einer Erörterung des Behinderungsbgriffs (Kapitel 2.1). Anschließend werden die Systeme der Werkstätten für behinderte Menschen vorgestellt (Kapitel 2.2), indem mögliche Berufsbildungs- und Beratungskonzepte aufgezeigt werden (Kapitel 2.2, 2.3) sowie der Übergang aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Kapitel 2.4).

Jedes der einzelnen Kapitel schließt mit einer vergleichenden Zusammenfassung.

Kapitel 3 gibt einen Einblick in ausgewählte Fallstudien als Beispiele guter Praxis zu den Themen Berufsausbildung, Berufsberatung und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt und stellt den Schwerpunkt der Untersuchung vor. Der Bericht endet mit einer abschließenden Würdigung und einem Ausblick (Kapitel 4).

1.1 Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen

1.1.1 Belgien

Für Belgien geht man davon aus, dass Menschen mit Behinderungen 9 % - davon ca. 1/3 Menschen mit geistigen Behinderungen - der ca. 11,5 Millionen Einwohner ausmachen. Offizielle Statistiken, insbesondere über die Arten von Behinderungen, werden nicht geführt. Was die Teilhabe am Arbeitsleben betrifft, so stellt der Bericht der UNIA (Dienst für die Rechte von Menschen mit Behinderungen) aus dem Jahr 2021 fest, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Belgien 26 % beträgt, verglichen mit 65 % der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Folglich ist die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen nicht beschäftigt. Die Arbeitslosenquote wird mit 8 % angegeben, verglichen mit 5 % in der Gesamtbevölkerung. Ferner wird festgestellt, dass 39 % der Menschen mit Behinderungen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, gegenüber 25 % der Gesamtbevölkerung (Nationaler Bericht Belgien, S. 13).

Die Zuständigkeiten für den Arbeits- und Gesundheitssektor sind in Belgien zwischen dem Föderalstaat, den Regionen (Flämische Region, Wallonische Region, Region Brüssel-Hauptstadt) und den Gemeinschaften aufgeteilt. Der belgische nationale Bericht konzentriert sich auf die Politik auf föderaler Ebene und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens als Teil der Wallonischen Region, wo Menschen mit Behinderungen als Personen mit Unterstützungsbedarf (PmU) bezeichnet werden. Die Deutschsprachige Gemeinschaft (DG) ist mit 78.000 Einwohner*innen die kleinste Gemeinschaft (Nationaler Bericht Belgien, S. 4,6).

Durch einen Erlass der Exekutive der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde 1990 ein neuer Dienst mit dem Namen "Dienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen sowie für besondere soziale Fürsorge" (DPB) eingerichtet, der PmU, also Menschen mit Behinderungen aller Altersgruppen, Unterstützung bot. Diese Einrichtung wurde 2017 in die "Dienststelle für selbstbestimmtes Leben" (DSL) umbenannt. Die DSL integriert den bisherigen Dienst für Menschen mit Behinderungen und umfasst neben dem Geschäftsfeld PmU auch den Bereich der Älteren mit Pflegebedarf. Hauptaufgabe ist es, die bestmögliche Unterstützung für PmU zu fördern und die dafür notwendigen Mittel und Ressourcen bereitzustellen (www.selbstbestimmt.be). Darüber hinaus sollen die betroffenen Personen mit verschiedenen Instrumenten in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Um die Einstellung von PmU zu fördern, können z.B. Arbeitgeber*innen mit bis zu 40% der Lohnkosten bezuschusst werden. Zugang zu den Dienstleistungen der DSL haben PmU über die Sozialämter und das Arbeitsamt, die sie an die DSL verweisen (Nationaler Bericht Belgien, S. 6 ff.).

In den letzten zwei Jahren hat die belgische Regierung ihr Augenmerk verstärkt auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gerichtet. So hat die Maßnahme der unterstützten Beschäftigung an Bedeutung gewonnen. In diesem Zusammenhang wurde im April 2022 eine Konsultation über das Konzept der unterstützten Beschäftigung durchgeführt. Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Ausbildung und berufliche Förderung von Menschen mit Behinderungen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das Ziel ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Darüber hinaus hat die Regierung im November 2022 eine Verordnung zur Einrichtung eines Beirats für Menschen mit Behinderungen erlassen. Ziel dieses Gesetzes ist es, einen Beirat für Menschen mit Behinderungen einzurichten, um die Teilhabe des betroffenen Personenkreises an ihren eigenen Angelegenheiten zu stärken (Nationaler Bericht Belgien, S. 8).

1.1.2 Zypern

In der Republik Zypern haben 24 % der Bevölkerung eine Behinderung, von denen 48,5 % beschäftigt sind. Damit liegt Zypern unter dem EU-Durchschnitt von 51 % (Nationaler Bericht Zypern, S. 4, 5).

Die Gesamtzahl der registrierten Personen mit geistiger Behinderung betrug Ende 2021 2739, von denen 290 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren (Nationaler Bericht Zypern, S. 8):

Tabelle 1: Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt

Personen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind	**Anzahl der Personen**	**%**
Unterstützung durch den Jobcoach erhalten	176	61
Keine Unterstützung erhalten	114	39
Insgesamt	**290**	**100**

Quelle: Ausschuss für den Schutz von Menschen mit geistigen Behinderungen (2021)

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind in der Verfassung verankert und werden in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen weiter geregelt. Darüber hinaus hat Zypern die folgenden drei internationalen Konventionen ratifiziert und in die nationale Gesetzgebung aufgenommen: Das Übereinkommen Nr. 159 der Internationalen Arbeitsorganisation, die Europäische Sozialcharta und das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Nationaler Bericht Zypern, S. 5).

Das Gesetz für Menschen mit Behinderungen von 2000-2007, L. 127(I), regelt die Rechte von Menschen mit Behinderungen umfassend und vernietet jegliche Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. So sind beispielsweise der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung als Rechte von Menschen mit Behinderungen aufgeführt. Das Gesetz regelt unter anderem, wie die normierten Rechte in den Bereichen Beschäftigung, Bereitstellung von Einrichtungen und Dienstleistungen, Transport und Kommunikation zu gewährleisten sind. Gleichzeitig wird das Verbot der Diskriminierung in diesen Bereichen und der Rechtsschutz geregelt. Erwähnenswert ist auch das Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im weiteren öffentlichen Sektor (Sonderbestimmungen) von 2009 (L. 146(I)/2009). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu fördern, da 10 % der freien Stellen mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden sollen, die bestimmte Kriterien erfüllen (Nationaler Bericht Zypern, S. 5).

Regelungen zur Verhinderung und Verfolgung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Beschäftigung sind beispielsweise im Gesetz über Menschen mit Behinderungen von 2000 bis 2007 (Gesetz 117/1989) festgelegt. Beschäftigungsbezogene Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und Berufsausbildung sowie bei den Arbeitsbedingungen und der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen ist verboten. In diesem Zusammenhang sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Ungleichbehandlungen zu verhindern. Das Gesetz regelt auch spezifische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, einschließlich der Schaffung von Beschäftigungsprogrammen, um Arbeitgeber*innen Anreize für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu geben, der Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor, des Kündigungsschutzes und der Wiedereinstellung sowie der Verpflichtung zur Schaffung zugänglicher Arbeitsbedingungen. Schließlich sieht das

Gesetz die Einrichtung eines Sonderfonds vor, der unter anderem die Aufgabe hat, Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, finanziell zu unterstützen oder zu fördern (Nationaler Bericht Zypern, S. 5, 6).

1.1.3 Deutschland

Im Jahr 2017 lebten in Deutschland rund 13,04 Millionen Menschen mit Behinderungen. Die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderung lag bei 7,8 Millionen. Für den Zeitraum 2009 bis 2017 ergibt sich für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung folgendes Bild (vgl. Teilhabebericht der Bundesregierung zu den Lebensbedingungen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021, vgl. BT-Drucks. 19/27890, S. 45):

Tabelle 2:Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung nach Form der Schwerbehinderung

(Anzahl in Tausend, Veränderung in Prozent)

Form der Schwerbehinderung	2009	2013	2017	Veränderung von 2009 bis 2017
Körperliche Behinderung	4.523	4.699	4.641	+ 3 %
Blindheit und Sehbehinderung	353	357	351	-1 %
Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen	259	316	316	+ 8 %
Psychische Behinderung	433	546	644	+ 49 %
Geistige Behinderung, Lernbehinderung	277	299	310	+ 12 %
Andere Behinderung	1.221	1.332	1.503	+ 23 %
Insgesamt	**7.102**	**7.549**	**7.767**	**+ 9 %**

Quelle: Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021, Bundestags-Drucksache (BT-Drs.) 19/27890, S. 45

Die Zahl der Menschen mit geistigen Behinderungen, einschließlich Menschen mit Lernbehinderungen, ist im Zeitraum von 2009 bis 2017 um 12 % gestiegen.

Nach § 1 Satz 1 SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) erhalten Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen Leistungen nach dem SGB IX und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Nachteile zu vermeiden oder ihnen

entgegenzuwirken. Das Gesetz gliedert die Leistungen zur Teilhabe in fünf Gruppen, nämlich Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Unterhaltsleistungen und andere ergänzende Leistungen, Leistungen zur Teilhabe an Bildung und Leistungen zur sozialen Teilhabe (§ 5 SGB IX). Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt soll vor allem mit den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden. Das SGB IX ist in diesem Zusammenhang als eine Art Rahmengesetz zu verstehen. Die Zuständigkeiten für die Leistungen sowie die Voraussetzungen für die Leistungsgewährung ergeben sich aus den einschlägigen Leistungsgesetzen der jeweiligen Rehabilitationsträger (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Es gilt der Grundsatz, dass niemand wegen einer Behinderung benachteiligt werden darf (vgl. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz, §§ 33a SGB I, 19a SGB IV, §§ 1, 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Von den ca. 13,04 Mio. Menschen mit Behinderungen im Jahr 2017 waren ca. 5,9 Mio. im erwerbsfähigen Alter, von denen wiederum ca. 3 Mio. erwerbstätig waren, was einer Quote von 53% entspricht (Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021, S. 12 f., 224).

Die dauerhafte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben dient nicht nur der Schaffung einer gesicherten finanziellen Lebensgrundlage, sondern ist von elementarer Bedeutung für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Je nach Art oder Schwere der Behinderung stehen daher unterschiedliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung, um das Ziel einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen (BT-Drs. 15/4575, S. 66).

Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen weiter zu fördern, hat die deutsche Gesetzgebung in den letzten Jahren zahlreiche Gesetzesänderungen im Bereich des Sozialrechts auf den Weg gebracht, zum Beispiel mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234) und zuletzt mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und zur Bestimmung der Träger von Leistungen zur Bildung und Teilhabe an der Sozialhilfe nach Landesrecht (Teilhabestärkungsgesetz - TStG) vom 02.06.2021 (BGBl. I S. 1387). Während das BTHG das SGB IX (Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen), auch im Hinblick auf die Anpassungen an die UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD), weitgehend neu gestaltet hat, lag der Schwerpunkt des TStG auf den Eingliederungsleistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) und der Arbeitsförderung (SGB III). So wurden verschiedene Anpassungen im Bereich der Leistungserbringung und Leistungskoordinierung für Menschen mit Behinderungen im Leistungssystem der Grundsicherung für Arbeitsuchende vorgenommen, um die Fördersituation für diesen Personenkreis zu verbessern und seine Integrationschancen zu erhöhen (BT-Drs. 19/27400, S. 31).

1.1.4 Slowenien

In Slowenien werden keine gesonderten Statistiken über die einzelnen Arten von Behinderungen geführt. Laut dem slowenischen Nationalbericht kann davon ausgegangen werden, dass etwa 1 % der Bevölkerung Menschen mit geistiger Behinderung sind (Nationalbericht Slowenien, S. 10, 28). Zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen findet sich die folgende Tabelle im Erstbericht Slowenien vom 18.07.2014, S. 50:

Tabelle 3: Anzahl der Personen mit Behinderung auf dem slowenischen Arbeitsmarkt

Anzahl der beschäftigten Personen mit Behinderungen	2008	2009	2010	2011	2012
Regelmäßige Arbeitsumgebung	27,346	26,305	25,323	24,923	23,979
Unternehmen, die Behinderte beschäftigen	6,358	5,708	4,841	5,319	5,672
Geschützte Beschäftigungszentren	187	223	235	303	317
Gesamtzahl aller beschäftigten Personen mit Behinderungen	33,891	32,236	30,399	30,545	29,968
Gesamtzahl aller Beschäftigten im Lande	866,760	829,551	809,357	805,723	784,829
Anteil der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen im Verhältnis zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung	3.91 %	3.89 %	3.76 %	3.79 %	3.82 %
Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen	11.025	13,132	14,920	16,873	7,454
Zahl der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt	44,916	45,368	45,319	47,418	37,422
Gesamtzahl aller Arbeitslosen	66,239	96,672	110,021	112,754	118,061
Anteil der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen	116.6 %	13.6 %	13.5 %	14.9 %	14.7 %

Anzahl der beschäftigten Personen mit Behinderungen	2008	2009	2010	2011	2012
Anzahl der Arbeitsstellen für arbeitslose Menschen mit Behinderungen	1,776	1,629	1,618	2,107	2,694
Anzahl der Anträge zur Beendigung des Arbeitsvertrags	572	913	964	712	698

Quelle: Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2014, S. 50

Die slowenische Verfassung garantiert allen Menschen die Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, unabhängig von ihren persönlichen Umständen, wie etwa einer Behinderung. Die Verfassung betont daher ausdrücklich das Recht behinderter Menschen auf Gleichheit vor dem Gesetz und verpflichtet den Staat, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die größtmögliche Unabhängigkeit, körperliche, geistige, soziale und (arbeits-)berufliche Integration behinderter Menschen in allen Lebensbereichen zu ermöglichen und zu erhalten (Nationaler Bericht Slowenien, S. 6).

In einer Studie wurde festgestellt, dass die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch die Einstellung der Arbeitgeber*innen und der Gesellschaft im Allgemeinen behindert wird. Daher wird neben der Schaffung eines rechtlichen Rahmens durch einschlägige Rechtsvorschriften auch eine Sensibilisierung der Arbeitgeber*innen und eine angemessene und rechtzeitige Information über mögliche Anreize für notwendig erachtet. Ein solcher Anreiz ist die finanzielle Unterstützung von Arbeitgeber*innen durch den öffentlichen Garantie-, Unterhalts- und Behindertenfonds der Republik Slowenien, der zur Deckung der Kosten für die notwendige Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsmittel aufgrund von Behinderungen verwendet werden kann (Nationaler Bericht Slowenien, S. 4).

Insgesamt gab es in den letzten 20 Jahren spürbare Fortschritte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dazu beigetragen haben das eingeführte Quotensystem für die Beschäftigung und ein besser ausgebautes Netz von Anbieter*innen beruflicher Rehabilitation. Infolgedessen konnten viele Menschen mit Behinderungen, die früher als unfähig galten, am offenen Arbeitsmarkt teilzunehmen, in ein Beschäftigungsverhältnis gebracht werden. So haben auch die Bemühungen um die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen und Anpassungen am Arbeitsplatz sowie die Möglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der normalen/regulären Arbeitsumgebung zugenommen. Der Staat fördert die Beschäftigung im normalen Arbeitsumfeld, indem er ein System unterstützender Beschäftigungs- und Berufsdienstleistungen entwickelt und finanzielle Anreize für die professionelle Unterstützung von Anbieter*innen beruflicher Rehabilitation für Unternehmen, Menschen mit Behinderungen und das Arbeitsumfeld bietet (Nationaler Bericht Slowenien, S. 6).

1.1.5 Vergleichende Zusammenfassung

In den letzten Jahren hat die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen an Bedeutung gewonnen. Die Gesetzgebung in allen vier Ländern, die über einschlägige Rechtsvorschriften verfügen, hat in erster Linie das Ziel, jegliche Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu verhindern und die Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern, und zwar ohne Unterscheidung oder Einschränkung in Bezug auf einzelne Arten von Behinderungen.

Während in Deutschland beispielsweise das Leistungssystem der einschlägigen Sozialgesetze erweitert wurde, um die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern, wurden in Slowenien vor allem Anreize für Arbeitgeber*innen geschaffen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Darüber hinaus wurden verschiedene Formen der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen entwickelt, die sich nach ihren Fähigkeiten und ihrem Unterstützungsbedarf richten. In Zypern liegt der Schwerpunkt auf der Verhinderung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. In Belgien liegt der Schwerpunkt auf Regelungen in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Ähnlich wie in Slowenien und auch in Zypern wird der Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber*innen Priorität eingeräumt und die unterstützte Beschäftigung wird zunehmend als Maßnahme zur Integration von Menschen mit Behinderungen eingesetzt.

Statistiken über Menschen mit Behinderungen sind im Allgemeinen verfügbar, wenn auch nicht in allen Ländern umfassend und aktuell. Daher liegt in allen vier Ländern ein besonderer Schwerpunkt auf der Integration von Menschen mit Behinderungen in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt.

1.2 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Einfluss und Regelungen

1.2.1 Belgien

Belgien hat die CRPD am 2.7.2009 ratifiziert. Um Absatz 2, Artikel 33 der UN-Konvention zu erfüllen und einen unabhängigen Mechanismus einzurichten, hat der belgische Staat das Interföderale Zentrum für Chancengleichheit und den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung und innerhalb dieses Zentrums einen Dienst für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNIA) eingerichtet. Dieser Dienst stützt sich auf die Zusammenarbeit zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und den Gemeinden. Seine Zielgruppen sind nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle diskriminierungsgefährdeten Gesellschaftsgruppen. Die Bekämpfung der Diskriminierung stützt sich auf das Gesetz gegen bestimmte Formen der Diskriminierung, auch aufgrund einer Behinderung (Nationaler Bericht Belgien, S. 7).

Der UNIA wird ein Begleitausschuss zugewiesen, der sich aus Vertretern von Vereinigungen und Verbänden von und für Menschen mit Behinderungen, den Sozialpartnern und der Wissenschaft zusammensetzt. In diesem Ausschuss ist ein Sitz für eine*n Vertreter*in von Menschen mit Behinderungen reserviert. Diese Person wird vom Forum der Verbände und sonstigen Vereinigungen von und für Menschen mit Behinderungen ernannt. Gemäß Artikel 4 Absatz 3 der CRPD übernimmt dieses Forum auch die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen an den sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen. Das Forum wird von der DSL bei der Umsetzung der CRPD und bei der Entwicklung neuer Konzepte, Maßnahmen und Regelungen konsultiert. Die DSL ist zusammen mit anderen Institutionen für die Umsetzung der CRPD verantwortlich. In diesem Zusammenhang ist die DSL sowohl für die Koordination als auch für die Berichterstattung über die Maßnahmen zuständig und führt eigene Projekte durch. Der 2014 verabschiedete Aktionsplan zur Umsetzung der CRPD enthält zehn Handlungsfelder, deren Ziele das Ergebnis von Konsultationen mit Menschen mit Behinderungen sind und deren Bedürfnissen entsprechen sowie eine besondere Bedeutung für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen haben. Ein wichtiges Feld ist Nr. 5, das den Bereich der Beschäftigung und der beruflichen Bildung betrifft (Nationaler Bericht Belgien, S. 6, 7 ff.).

1.2.2 Zypern

Die Ratifizierung der CRPD erfolgte am 27.6.2011, woraufhin die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen des Ministeriums für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung (DSIPD) zur zentralen Stelle für die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) ernannt wurde.

Die Annahme und Ratifizierung der CRPD wird als wichtigster Schritt für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen angesehen (Nationaler Bericht Zypern, S. 6).

Mit dem Ziel, die Empfehlungen der CRPD umzusetzen, hat die DSIPD die erste Nationale Strategie für Menschen mit Behinderungen 2018-2028 einschließlich der drei zugehörigen Nationalen Aktionspläne für Menschen mit Behinderungen (2013-2015, 2018-2020 und 2021-2023) verabschiedet. Der Zweck der Nationalen Strategie ist es, "die Vision, die Werte, die strategischen Bestrebungen und die Ziele der Republik Zypern für die Verwirklichung der Rechte von Bürger*innen mit Behinderungen zu definieren und alle staatlichen Stellen auf Maßnahmen auszurichten, die die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen verbessern" (Nationaler Bericht Zypern, S. 6).

Der dritte Aktionsplan 2021-2023 umfasst 135 Maßnahmen, die von acht Ministerien und drei stellvertretenden Ministerien durchgeführt werden. Die Maßnahmen beziehen sich zum Beispiel auf die soziale Integration, die

Mobilität und den sozialen Schutz von Menschen mit Behinderungen, die Beschäftigung, die Berufsausbildung und die Bildungsdienste sowie die Bereitstellung von Gesundheits- und Rehabilitationsdiensten. Die Regierung orientiert sich bei ihren Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an diesen Leitlinien (Nationaler Bericht Zypern, S. 7).

1.2.3 Deutschland

Die CRPD und das Fakultativprotokoll, die am 13. Dezember 2006 von der UN-Generalversammlung verabschiedet wurden, sind nach der Ratifizierung am 24. Februar 2009 und 26. März 2009 in Kraft getreten (vgl. Art. 45 Abs. 5 CRPD, Art. 13 Abs. 2 Fakultativprotokoll) (BGBl. II 2008 S. 1419) und haben den Rang eines einfachen Gesetzes (Art. 59 Abs. 2 GG). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist die staatliche Anlaufstelle und für die Umsetzung der ressortübergreifenden Maßnahmen zuständig. Die aufgrund von Art. 33 Abs. 2 CRPD eingerichtete unabhängige Monitoring-Stelle hat die Aufgabe, die Umsetzung der CRPD in Deutschland zu fördern, die darin normierten Rechte zu schützen und deren Einhaltung zu überwachen (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2023).

Mit der CRPD rückten die Rechte von Menschen mit Behinderungen stärker in den Fokus der gesellschaftlichen und politischen Diskussion (Deinert et al., 2022, S. 264 ff.). Insbesondere wurde der Begriff der Behinderung und seine Vereinbarkeit mit der Definition in der CRPD in Frage gestellt, was letztlich zur Neudefinition des Behinderungsbegriffs in § 2 SGB IX mit dem BTHG führte (BT-Drs. 18/9522, S. 192). Auch die Änderungen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben trugen der UN-BRK Rechnung und versuchten, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert weiterzuentwickeln, d.h. dem Menschen mit Behinderungen eine größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben durch passgenaue, seinen individuellen Fähigkeiten entsprechende Leistungen und Unterstützung zu gewährleisten (BT-Drs. 18/9522, S. 193).

Die Bundesregierung hat in ihrem Nationalen Aktionsplan 2.0 zur CRPD die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als vorrangiges politisches Ziel benannt, aber dennoch festgestellt, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) weiterhin ihren Platz als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben. Allerdings sind die WfbM aufgefordert, auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt zu erbringen, z.B. auf Außenarbeitsplätzen der Werkstätten in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Mit der Änderung des Bundesteilhabegesetzes vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234) zum 01.01.2018 wurden in diesem Zusammenhang ein Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) eingeführt und die anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) als Alternative zur WfbM geschaffen. Zum 01.01.2020 wurde, ebenfalls mit dem Ziel, den Übergang aus einer WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, als weitere Leistung das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) eingeführt (Entlastungsgesetz vom 10.12.2019, BGBl. I S. 2135).

1.2.4 Slowenien

Nach der Ratifizierung der CRPD am 24.04.2008 hat Slowenien viele Schritte unternommen, um die Rechtsvorschriften für Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln.

Das Arbeitsministerium wurde als zentrale Kontaktstelle für Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Übereinkommens benannt (Schwerpunkt). Der Rat der Regierung der Republik Slowenien für Menschen mit Behinderungen wurde als "unabhängiges dreigliedriges Gremium eingerichtet, dessen Mitglieder Vertreter

einschlägiger Behindertenorganisationen, Vertreter von Berufsverbänden im Bereich der Behindertenversicherung und Vertreter der Regierung sind" (Erstbericht Slowenien, 18/07/2014, S. 65, Nr. 262, 263).

Mit dem Ziel, die Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit und der Chancengleichheit für alle zu erreichen, wurde bereits 2006 das erste Aktionsprogramm für Menschen mit Behinderungen verabschiedet. Das aktuelle Aktionsprogramm umfasst den Zeitraum von 2022 bis 2030 und beinhaltet 13 grundlegende Ziele und 120 Maßnahmen, die alle Lebensbereiche von Menschen mit Behinderungen umfassend regeln (Nationaler Bericht Slowenien, S. 6, 7).

Der Begriff der Behinderung entspricht dem Verständnis von Behinderung in der CRPD. Der Status einer Person mit Behinderung wird auf der Grundlage verschiedener Gesetze zuerkannt. In Slowenien sind die Rechte von Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Gesetzen geregelt (Nationaler Bericht Slowenien, S. 7).

In diesem Zusammenhang sind das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (ZZRZI, 2004) und das Gesetz zur sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (ZSVI, 2019) besonders erwähnenswert. Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen und die Schaffung von Bedingungen für ihre gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt durch den Abbau von Barrieren und die Schaffung von Chancengleichheit sind die Ziele des ZZRZI. Für die Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt wurde eine Quotenregelung eingeführt. Darüber hinaus regelt das Gesetz sowohl unterstützende als auch beschützende Beschäftigung als mögliche Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und schließlich die Beurteilung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Die Arbeitsverwaltung entscheidet, ob die Person als Mensch mit Behinderung anerkannt wird und - je nach ihren Fähigkeiten - auf einem normalen Arbeitsplatz oder in einer unterstützten oder geschützten Beschäftigung beschäftigt werden kann. Eine Person, die den Status eines Menschen mit Behinderungen nach den Bestimmungen der ZSVI erworben hat, erhält Leistungen bei Behinderung. Damit schafft das Gesetz die Voraussetzungen dafür, dass Menschen mit schweren Behinderungen möglichst selbständig und gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilnehmen können. Zugleich soll das Recht auf Sozialleistungen ihren Lebensunterhalt sichern (Nationalbericht Slowenien, S. 7, 8).

1.2.5 Vergleichende Zusammenfassung

Alle an der Untersuchung beteiligten Länder haben die CRPD ratifiziert, so dass die CRPD in diesen Ländern rechtsverbindlich ist.

Auf der Grundlage von Art. 33 Abs. 2 CRPD wurde in Belgien das Interföderale Zentrum für Chancengleichheit und den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung eingerichtet. Innerhalb dieses Zentrums ist der Dienst für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNIA) für die Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen zuständig. Darüber hinaus sorgt ein Begleitausschuss, der sich aus Sozialpartnern, Vertretern von Hochschulen und Behindertenverbänden zusammensetzt, dafür, dass Menschen mit Behinderungen in Angelegenheiten, die sie betreffen, einbezogen werden. In Zypern ist die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, die im Ministerium für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung angesiedelt ist, für die Umsetzung der CRPD zuständig. Bislang wurden drei Aktionspläne aufgestellt, um die Verwirklichung der Rechte sowie die Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen durch verschiedene Maßnahmen zu fördern. In Deutschland ist das BMAS (Focal Point) für die Erstellung der Aktionspläne und die Umsetzung der CRPD verantwortlich. Für die Einhaltung der Rechte für Menschen mit Behinderungen und die Überwachung der Umsetzung der CRPD in Deutschland ist das Institut für Menschenrechte (Monitoring) verantwortlich. Die staatliche

Koordinierungsstelle, die als Schnittstelle zwischen der Zivilgesellschaft und der staatlichen Ebene fungiert, übernimmt der/die Beauftragte*r der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Mit dem Nationalen Aktionsplan 2.0 zur CRPD wird die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als vorrangiges Ziel festgelegt. In Slowenien wurde der Rat der Regierung der Republik Slowenien für Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage von Art. 33 Abs. 2 CRPD eingerichtet. Die Ratifizierung der CRPD führte, wie in Belgien, zu einer Weiterentwicklung der Gesetzgebung für Menschen mit Behinderungen.

Es ist festzustellen, dass die Ratifizierung der CRPD in allen Ländern das Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderungen geschärft und zur Entwicklung verschiedener Maßnahmen zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen geführt hat. Alle vier Länder haben schließlich Staatenberichte gemäß der Verpflichtung nach Art. 35 CRPD vorgelegt (Erstbericht Belgien 28/07/2011, Erstbericht Zypern 02/08/2013, Erstbericht Deutschland 19/09/2011 und Kombinierter Zweiter und Dritter Bericht 25/09/2019, Erstbericht Slowenien 18/07/2014, zu finden in der UN Treaty Body Database).

2 Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit geistiger Behinderung

2.1 Definition von Menschen mit geistiger Behinderung

2.1.1 Belgien

Nach Art. 1 CRPD zählen zu den Menschen mit Behinderungen "Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können." Auf der Grundlage dieses umfassenden Verständnisses von Behinderung bestimmt die DSL den Unterstützungsbedarf des PmU mit Hilfe eines Screening-Tools, das aus 43 Kategorien besteht und auf der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der WHO basiert. Das Instrument umfasst sowohl arbeitsbezogene Faktoren und Bewertungen als auch umweltbezogene und persönliche Faktoren. Für das Screening wird der PmU je nach Fall und bio-psycho-sozialem Zustand an mehreren Terminen für 1-2 Stunden befragt. Neben dem Instrument können auch andere Quellen wie die Familie, frühere Arbeitgeber*innen und, wenn die Person sehr jung ist, sogar Lehrer*innen einbezogen werden. Ziel des Gesprächs ist es, zu entscheiden, ob die Person mit Behinderung Anspruch auf Unterstützung hat. Die Person mit Behinderungen entscheidet dann, ob sie in einer geschützten Werkstatt unterstützt wird oder eine Stelle bei einem Unternehmen auf dem regulären Arbeitsmarkt annimmt (Nationaler Bericht Belgien, S. 13 ff.).

2.1.2 Zypern

Die Rechtsvorschriften für Menschen mit Behinderungen unterscheiden nicht zwischen den einzelnen Arten von Behinderungen, so dass die dargestellten Rechtsgrundlagen auch für Menschen mit geistiger Behinderung gelten. Darüber hinaus sind die Rechte von Menschen mit geistigen Behinderungen in den Gesetzen über Menschen mit geistigen Behinderungen von 1989 und 2018 (Gesetz 117/1989 und 11(I)2018) gesondert geregelt, die die Rechte von Menschen mit geistigen Behinderungen auf soziale Sicherheit, Sozialhilfe, Bildung und berufliche Rehabilitation garantieren. Eine Person mit geistiger Behinderung ist nach den genannten Gesetzen "eine Person, die langfristige psychische Störungen hat, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Teilhabe an

der Gesellschaft auf einer gleichberechtigten Grundlage mit anderen verhindern können" (Nationaler Bericht Zyperns, S. 8).

Um die Rechte von Menschen mit geistigen Behinderungen durchzusetzen, wurde der Ausschuss für den Schutz von Menschen mit geistigen Behinderungen (CPPID) eingerichtet. Das Komitee ist für die Registrierung von Menschen mit geistigen Behinderungen, die Überwachung ihrer Probleme sowie die Bewertung und Ausarbeitung nationaler Programme, die sich mit den Rechten dieser Personengruppe befassen, zuständig. Schließlich veröffentlicht der CPPID jährliche Berichte, in denen er seine Ergebnisse beschreibt (Nationaler Bericht Zypern, S. 8).

2.1.3 Deutschland

Das SGB IX definiert Menschen mit Behinderungen in § 2 Abs. 1 Satz 1 wie folgt: Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren voraussichtlich länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft hindern. Eine solche Beeinträchtigung ist anzunehmen, wenn der körperliche und gesundheitliche Zustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht (Satz 2). Auch eine drohende Behinderung ist erfasst (Satz 3).

Diese Definition basiert auf dem sogenannten bio-psycho-sozialen Modell der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) (BT-Drs. 10/5701, S. 9; BT-Drs. 18/9522, S. 227).

Es gibt keine spezifische gesetzliche Definition von geistiger Behinderung. Fähigkeiten im kognitiven, psychomotorischen und intellektuellen Bereich werden als geistige Fähigkeiten angesehen. Ein niedriger Intelligenzquotient wird daher als Indiz für eine Störung der geistigen Fähigkeiten und damit für eine geistige Behinderung angesehen (Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., § 2 SGB IX Rdn. 65, Stand: 10.11.2022).

Schwerbehinderte Menschen sind Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt worden ist (§ 2 Abs. 2 SGB IX). So sind z.B. Arbeitgeber*innen ab einer Betriebsgröße von 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 Abs. 1 SGB IX).

2.1.4 Slowenien

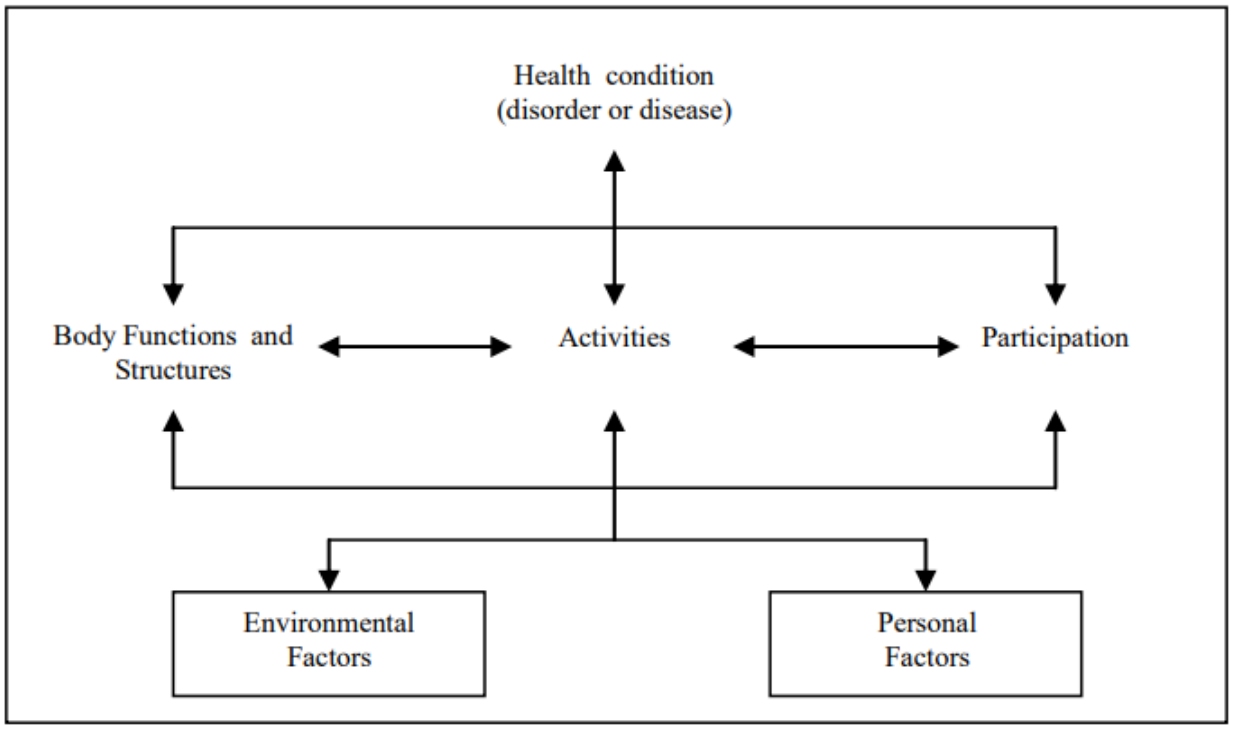
Das Verständnis von Behinderung weicht nicht von der Definition der CRPD ab (Nationaler Bericht Slowenien, S. 11). Bei der geistigen Behinderung, die sich in deutlich reduzierten intellektuellen Fähigkeiten und deutlich reduzierten Anpassungsfähigkeiten äußert, wird je nach Grad der Beeinträchtigung und der Leistungs- und Sozialisationsfähigkeit zwischen Menschen mit leichter geistiger Behinderung, Menschen mit mittlerer geistiger Behinderung, Menschen mit schwerer geistiger Behinderung und Menschen mit schwerster geistiger Behinderung unterschieden (Nationalbericht Slowenien, S. 9, 10).

Der Prozentsatz der Menschen mit geistigen Behinderungen wird auf etwa 1 % geschätzt, von denen 85 % leichte Beeinträchtigungen (IQ 51-70), 10 % mittlere Beeinträchtigungen (IQ 35-50), 4 % schwere Beeinträchtigungen (IQ 21-35) und 1-2 % schwerste Beeinträchtigungen (IQ < 21) aufweisen (Nationaler Bericht Slowenien, S. 10).

2.1.5 Vergleichende Zusammenfassung

Das Verständnis von Behinderung entspricht dem Verständnis der CRPD, d.h. die Nationalstaaten haben die Definition von Behinderung der CRPD in nationales Recht übernommen. Die Grundlage ist die ICF:

Abbildung 1:"Funktionale Gesundheit" und kontextuelle Faktoren



Quelle: Weltgesundheitsorganisation, 2001, S. 18

In Belgien stellt die zuständige Behörde DSL das Vorliegen einer Behinderung anhand eines Screening-Tools fest, das aus 43 Kategorien besteht. Das Ergebnis des Screenings gibt an, ob die Person mit einer Behinderung in einer geschützten Werkstatt unterstützt wird oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann, wobei die Wünsche der behinderten Person berücksichtigt werden. In Slowenien wird je nach Schwere der vorhandenen Beeinträchtigung zwischen Menschen mit leichter, mittlerer, schwerer und schwerster geistiger Behinderung unterschieden. Der festgestellte Grad der geistigen Behinderung ist entscheidend für die zu gewährende Unterstützung. Anders als in Zypern gibt es in Belgien, Slowenien und Deutschland keine gesonderte Gesetzgebung für Menschen mit geistigen Behinderungen. In Zypern gibt es zum einen eine Gesetzgebung, die die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung regelt, in der die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung auf soziale Sicherheit, Bildung und berufliche Rehabilitation geregelt sind. Zum anderen wurde ein Ausschuss eingerichtet, der für den Schutz von Menschen mit geistigen Behinderungen zuständig ist und in diesem Zusammenhang Programme zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit geistigen Behinderungen entwickelt. Diese spezielle Gesetzgebung sowie die verschiedenen Einrichtungen sollen den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit geistigen Behinderungen gerecht werden.

Das Vorliegen und der Grad der geistigen Behinderung werden daher anhand des ermittelten Intelligenzquotienten bestimmt. Die ICD-10, Kategorien F70-F79, dient hier als Vorlage:

Tabelle 4: ICD-10-GM Version 2025 Kategorien F70-F79

Kategorie	Ausmaß der Beeinträchtigung des Verhaltens	Beschreibung
F70.-	Leichte Intelligenzminderung	IQ-Bereich von 50-69 (bei Erwachsenen Intelligenzalter von 9 bis unter 12 Jahren). Lernschwierigkeiten in der Schule. Viele Erwachsene können arbeiten, gute soziale Beziehungen unterhalten und ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten. Inklusive: Debilität Leichte geistige Behinderung
F71.-	Mittelgradige Intelligenzminderung	IQ-Bereich von 35-49 (bei Erwachsenen Intelligenzalter von 6 bis unter 9 Jahren). Deutliche Entwicklungsverzögerung in der Kindheit. Die meisten können aber ein gewisses Maß an Unabhängigkeit erreichen und eine ausreichende Kommunikationsfähigkeit und Ausbildung erwerben. Erwachsene brauchen in unterschiedlichem Ausmaß Unterstützung im täglichen Leben und bei der Arbeit. Inklusive: Mittelgradige geistige Behinderung
F72.-	Schwere Intelligenzminderung	IQ-Bereich von 20-34 (bei Erwachsenen Intelligenzalter von 3 bis unter 6 Jahren). Andauernde Unterstützung ist notwendig. Inklusive: Schwere geistige Behinderung
F73.-	Schwerste Intelligenzminderung	IQ unter 20 (bei Erwachsenen Intelligenzalter unter 3 Jahren). Die eigene Versorgung, Kontinenz, Kommunikation und Beweglichkeit sind hochgradig beeinträchtigt. Inklusive: Schwerste geistige Behinderung
F74.-	Dissoziierte Intelligenz	Es besteht eine deutliche Diskrepanz (mindestens 15 IQ-Punkte) z.B. zwischen Sprach-IQ und Handlungs-IQ.

F78.-	Andere Intelligenzminderung	Diese Kategorie soll nur verwendet werden, wenn die Beurteilung der Intelligenzminderung mit Hilfe der üblichen Verfahren wegen begleitender sensorischer oder körperlicher Beeinträchtigungen besonders schwierig oder unmöglich ist, wie bei Blinden, Taubstummen, schwer verhaltensgestörten oder körperlich behinderten Personen.
F79.-	Nicht näher bezeichnete Intelligenzminderung	Die Informationen sind nicht ausreichend, die Intelligenzminderung in eine der oben genannten Kategorien einzuordnen. Inklusive: Geistige Behinderung und Defizite ohne nähere Angabe

Quelle: WHO, BfArM 1994 - 2025

2.2 System der geschützten Werkstätten

2.2.1 Belgien

Die Rechtsgrundlage für die Einrichtung von geschützten Werkstätten (Entreprises de Travail Adapté) und des Nationalen Fonds für die soziale Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen wurde 1963 mit dem Königlichen Erlass über die soziale Integration von Behinderten geschaffen. Der Nationale Fonds wurde mit der Aufgabe betraut, Menschen mit Behinderungen für eine soziale Wiedereingliederung mit der Möglichkeit, eine Beschäftigung zu finden, zu identifizieren. In diesem Zusammenhang nahmen 1964 die geschützten Werkstätten ihre Arbeit auf. Menschen mit Behinderungen sollte nicht nur die Möglichkeit geboten werden, unter medizinischer und beruflicher Betreuung eine sinnvolle und lohnende Arbeit aufzunehmen, sondern auch, soweit möglich, den Übergang in ein normales Arbeitsverhältnis. Um zugelassen und bezuschusst zu werden, mussten die Behindertenwerkstätten die im Gesetz normierten Anforderungen erfüllen, nämlich (Nationaler Bericht Belgien, S. 16):

- Menschen mit Behinderungen, die in geschützten Werkstätten unterstützt werden, müssen beim Nationalfonds registriert sein (d. h. sie müssen eine geistige Behinderung von mehr als 20 % oder eine körperliche Behinderung von mehr als 30 % haben) und aufgrund der Art oder des Grades ihrer Behinderung vorübergehend oder dauerhaft nicht in der Lage sein, in einem normalen Arbeitsumfeld zu arbeiten;
- Sie müssen die Möglichkeit erhalten, eine nützliche und einträgliche Arbeit zu verrichten, sich beruflich anzupassen und weiterzuentwickeln und, soweit möglich, eine reguläre Beschäftigung zu finden,
- geschützte Werkstätten müssen über fachlich qualifiziertes Aufsichtspersonal verfügen; und
- Menschen mit Behinderungen müssen auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden und über angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen verfügen.

Die Zugangsvoraussetzungen wurden 1995 per Dekret dahingehend konkretisiert, dass eine Person als behindert gilt, wenn sie "aufgrund einer Veränderung ihrer geistigen, sensorischen oder körperlichen Fähigkeiten, die ein Eingreifen der Gesellschaft erfordert, in ihrer Fähigkeit, sich sozial oder beruflich zu integrieren, erheblich eingeschränkt ist" (Belgischer Nationalbericht, S. 17).

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft nahmen 1972 drei geschützte Werkstätten ihre Arbeit auf. Im Jahr 1978 schlossen sich die Leitungen der geschützten Werkstätten zusammen und gründeten EWETA, einen Verband, der die Interessen ihrer Unternehmen auf rechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Ebene vertritt (Nationaler Bericht Belgien, S. 16).

Als Sozialunternehmen müssen die geschützten Werkstätten 70 % ihres Finanzbedarfs selbst aufbringen. Nur 30 % des Finanzbedarfs werden durch die DSL gedeckt (Nationaler Bericht Belgien, S. 17). Die fortschreitende Professionalisierung der Unternehmensstruktur und des Managements hat es den Behindertenwerkstätten ermöglicht, sich mit einer starken Diversifizierung der Dienstleistungen und immer neuen Produktpaletten neu zu orientieren. So beschäftigen die drei Werkstätten der DG nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern auch Menschen mit anderen Vermittlungshemmnissen, wie z.B. psychische Probleme und Migrant*inneb mit Arbeitserlaubnis. So können zusätzliche Produktionsgruppen eingerichtet und neue Arbeitsfelder erschlossen werden. Als weitere Dienstleistung bieten die Behindertenwerkstätten sogenannte Außengruppen an, die öffentliche

oder private Unternehmen an ihrem Standort unterstützen (Nationaler Bericht Belgien, S. 18). Diese Dienstleistung ist zu einem festen Bestandteil der Service-, Montage- und Verpackungstätigkeiten einiger Unternehmen in der Region geworden (https://www.bweupen.be/dienstleistungen/aussengruppen/).

Menschen mit Behinderungen haben in geschützten Werkstätten den Status von Arbeitnehmer*innen und erhalten wie alle anderen Arbeitnehmer*innen einen Mindestlohn. Außerdem werden sie im Unternehmen durch einen Betriebsrat und eine Gewerkschaftsvertretung vertreten. In der Folge bilden die geschützten Werkstätten als spezialisierte sozialwirtschaftliche Einrichtungen neben der unterstützten Beschäftigung im privaten Sektor eine der beiden Säulen der Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen und werden von der Generaldirektion mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet (Nationaler Bericht Belgien, S. 18). Mit diesen Zuschüssen werden einerseits die Lohnkosten des Personals, die Kosten der Ausbildungsabteilungen, die Unterhaltskosten und die Lohnzuschüsse für Menschen mit Behinderungen bezahlt. Andererseits decken diese Mittel auch andere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen ab (Nationaler Bericht Belgien, S. 18).

2.2.2 Zypern

In Zypern werden geschützte Werkstätten von zertifizierten Nichtregierungsorganisationen (NRO) und anderen kleineren Organisationen betrieben. Darüber hinaus unterhält das Zentrum für berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen (CVRPD), eine staatliche Organisation, die der Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen untersteht, zwei geschützte Werkstätten. Gesetzlich festgelegter Zweck des CVRPD ist die Förderung der beruflichen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch spezielle Programme. Der Inhalt dieser Programme ist beispielsweise die Einrichtung und der Betrieb von Produktionswerkstätten (als geschützte Werkstätten) innerhalb und außerhalb des Zentrums sowie die Ausarbeitung von Beschäftigungsmaßnahmen auf dem offenen Arbeitsmarkt. Nichtregierungsorganisationen unterstützen Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten im Rahmen anderer Programme mit dem Ziel des Übergangs in den offenen Arbeitsmarkt, wie z. B. unterstützte Beschäftigung oder vorberufliche Ausbildung. Je nach Bedarf und verfügbaren Kapazitäten legen sie die Zulassungsbedingungen fest, da es keine spezifischen Rechtsvorschriften für die Einrichtung von geschützten Werkstätten gibt. Diese Zulassungsvoraussetzungen können den Wohnort der unterstützten Person, das Alter, den Grad der Behinderung und die Kapazität der Organisation umfassen (Nationaler Bericht Zypern, S. 9).

2.2.3 Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es zahlreiche Werkstattträger, meist in Form einer gemeinnützigen GmbH, deren Gesellschafter z.B. das Diakonische Werk, die Caritas und die Lebenshilfe für geistig behinderte Menschen sind. Mit einem Organisationsgrad von 93% ist ein großer Teil der Werkstätten für behinderte Menschen - WfbM (ca. 700 Hauptwerkstätten mit 3000 Standorten) in der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen - BAG WfbM - e.V. zusammengeschlossen, die 1975 als gemeinnütziger Verein als bundesweite Interessenvertretung der Werkstätten gegründet wurde (vgl. BAG WfbM, Jahresbericht 2021, S. 37). Zum 01.01.2020 werden 317.680 Menschen mit Behinderungen in WfbM betreut, davon 237.949 Menschen mit geistiger Behinderung (BAG WfbM).

Die WfbM bedürfen der Anerkennung, wofür die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Einvernehmen mit den Trägern der Eingliederungshilfe zuständig ist. Die BA ist auch verpflichtet, ein Verzeichnis der anerkannten WfbM zu führen (vgl. § 225 SGB IX, 2022). Als Werkstätten dürfen nur solche Einrichtungen anerkannt werden, die die gesetzlichen Voraussetzungen in § 219 SGB IX und die Anforderungen der Werkstättenverordnung (WVO) in den §§ 1-16 erfüllen (§ 17 Abs. Satz 1 WVO).

Die WfbM ist eine Einrichtung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Folglich muss eine WfbM über ein "möglichst breites Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen" sowie über "qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst" verfügen (§ 219 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Grundsätzlich besteht sowohl ein Anspruch auf Förderung als auch eine Aufnahmeverpflichtung für anerkannte WfbM (vgl. § 220 SGB IX), wenn die gesetzlich normierten Leistungsanforderungen erfüllt sind. Vor allem darf wegen Art oder Schwere der Behinderung eine Ausbildung oder die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für den Menschen mit Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen (§ 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Auch andere Unterstützungsmaßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie z.B. eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen einer unterstützten Beschäftigung, dürfen nicht in Betracht kommen. Das heißt, Personen, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in eine Werkstatt erfüllen, können nicht mit der Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung gefördert werden (BA, Fachliche Weisung zu § 55 SGB IX, S. 6, Stand 12/2021). Eine weitere persönliche Voraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen ist, dass spätestens nach der Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erwartet werden kann. Darüber hinaus muss der Mensch nicht außergewöhnlich pflegebedürftig sein. Die Entscheidung, ob eine Person in einer Werkstatt gefördert wird oder nicht, trifft z.B. die Bundesagentur für Arbeit als zuständige Rehabilitationsträgerin für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Hilfe des speziellen eignungsdiagnostischen Verfahrens "Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen" (DIA-AM). Mit diesem Verfahren wird festgestellt, ob insbesondere Menschen mit einer an eine geistige Behinderung grenzenden Lernbehinderung, Menschen mit einer an eine Lernbehinderung grenzenden seelischen Behinderung oder Menschen mit dauerhaften psychischen Störungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten in einer Werkstatt oder mit Maßnahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden (BAGüS, 2021, 5.3.).

Die WfbM gliedert sich in drei Leistungsbereiche: Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich. Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt sind, haben ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, sofern sie nicht Arbeitnehmer*innen sind. Die WfbM zahlt ein angemessenes Entgelt aus ihrem Arbeitsergebnis, d.h. aus der Differenz zwischen dem Verdienst und den notwendigen Kosten für den Betrieb des Arbeitsbereichs der Werkstatt (vgl. § 221 SGB IX). Die zuständigen Rehabilitationsträger zahlen für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich einer WfbM ein angemessenes Entgelt, das die mit der wirtschaftlichen Tätigkeit verbundenen Kosten, soweit sie über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise anfallenden Kosten hinausgehen, sowie notwendige Kosten, die bei der Aufgabenerfüllung entstehen, abdeckt. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten das Arbeitsförderungsgeld als Sozialleistung vom zuständigen Rehabilitationsträger (vgl. § 59 SGB IX). Im Jahr 2021 betrug der Verdienst von Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt waren, ca. 212 Euro (BAG WfbM, 2022).

2.2.4 Slowenien

In Slowenien gibt es keine einheitlichen Rechtsvorschriften, die die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben regeln. Vielmehr ist die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen, voneinander unabhängigen Rechtsakten geregelt. Dazu gehören neben der Einhaltung der CRPD das Gesetz über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen, das Gesetz über die soziale Sicherheit, das Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung, das Gesetz über das soziale Unternehmertum und das Gesetz über die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (Nationaler Bericht Slowenien, S. 11).

Je nach Unterstützungsbedarf und Grad der Beeinträchtigung kann die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen, einschließlich Menschen mit geistigen Behinderungen, in Form von unterstützter Beschäftigung, geschützter Beschäftigung, durch Programme zur sozialen Eingliederung und in geschützten Beschäftigungszentren gefördert werden. Im Rahmen von Programmen für unterstützte Beschäftigung und geschützte Beschäftigung können Menschen mit leichten geistigen Behinderungen unterstützt werden. Die am weitesten verbreitete Form der Beschäftigung ist hingegen das Modell der geschützten Beschäftigung, während die Aufnahme in ein soziales Eingliederungsprogramm für diejenigen Personen in Betracht kommt, die als nicht beschäftigungsfähig eingestuft werden (Nationaler Bericht Slowenien, S. 11).

Zu den Formen der geschützten Beschäftigung gehören die geschützten Unternehmen, die im ZZRZI eine Regelung erfahren haben. Diese sozialwirtschaftliche Unternehmensform ist 1988 aus den Werkstätten für behinderte Menschen hervorgegangen und stellt eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen dar. Die Finanzierung erfolgt zum Teil durch staatliche Zuschüsse. Lohnsteuern oder Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen werden nicht gezahlt. In diesen Unternehmen werden Menschen unterstützt, die nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Mindestens 40 % der Beschäftigten müssen Menschen mit Behinderungen sein. Für die Betreuung muss ab einer Anzahl von drei Menschen mit Behinderungen eine Fachkraft eingestellt werden. Bei größeren Unternehmen ist eine Fachkraft für jeweils 20 betreute Personen zuständig. In Slowenien gibt es 158 Unternehmen für Menschen mit Behinderungen (Nationaler Bericht Slowenien, S. 13, 14).

Im Zusammenhang mit den geschützten Unternehmen sind die Beschäftigungszentren zu erwähnen, die 2006 ihre Arbeit aufgenommen haben. Menschen mit Behinderungen werden in die Beschäftigungszentren aufgenommen, wenn sie in der Lage sind, 30 bis 70 % der erwarteten Arbeitsergebnisse zu erzielen. Die Finanzierung erfolgt aus öffentlichen Mitteln. Es werden Produktionsarbeiten, wie die Herstellung von Papierverpackungen oder Tischlerarbeiten, und Dienstleistungen, wie die Dateneingabe, angeboten. In Slowenien gibt es 67 Beschäftigungszentren (Nationaler Bericht Slowenien, S. 14).

Ein großer Teil der Menschen mit geistiger Behinderung, die einen hohen Assistenzbedarf haben, wird in Zentren für geschützte Arbeit (VDC) unterstützt. Die von den Zentren für geschützte Arbeit erbrachten Leistungen in Form von Unterkunft, Verpflegung, technischer Hilfe, Transport und sozialer Betreuung werden aus öffentlichen Mitteln finanziert. In dieser Hinsicht umfasst die unterstützte Beschäftigung unter besonderen Bedingungen solche Arbeitsformen, die es den Begünstigten ermöglichen, erworbene Kenntnisse zu erhalten und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Die Betreuung, der Schutz und die Beschäftigung unter besonderen Bedingungen erfolgt ganzheitlich und individuell, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der unterstützten Person. Zur Umsetzung der Beschäftigung unter besonderen Bedingungen nutzen die VDCs verschiedene Formen und Programme. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die so genannte integrierte Beschäftigung, bei der der Mensch mit Behinderung in einem

normalen Arbeitsumfeld beschäftigt ist und dabei von Fachpersonal des VDC auf der Grundlage eines individuellen Plans unterstützt wird. Diese Form der Beschäftigung, die laut einer Umfrage aus dem Jahr 2015 von 34 % der VDCs umgesetzt wird, hat Vorteile für Menschen mit geistiger Behinderung, wie z. B. Entmischung, Stärkung des sozialen Netzwerks, Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten, größeres Selbstvertrauen, Unabhängigkeit und Eigenverantwortung (Nationaler Bericht Slowenien, S. 15 ff.).

2.2.5 Vergleichende Zusammenfassung

In Deutschland sind Zulassung, Organisation und Struktur von WfbM und der leistungsberechtigte Personenkreis durch Gesetz und Verordnung umfassend geregelt. Der jeweilige Rehabilitationsträger entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Aufnahme in eine WfbM erfüllt sind. Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht eine Aufnahmeverpflichtung. So muss die Bundesagentur für Arbeit als zuständige Rehabilitationsträgerin für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit dem speziellen eignungsdiagnostischen Verfahren "Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen" (DIA-AM) feststellen, ob insbesondere Menschen mit einer an eine geistige Behinderung grenzenden Lernbehinderung, Menschen mit einer an eine Lernbehinderung grenzenden seelischen Behinderung oder Menschen mit dauerhaften psychischen Störungen und/ oder Verhaltensauffälligkeiten in einer Werkstatt oder mit Maßnahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden. Die in einer WfbM betreuten Personen sind keine Arbeitnehmer*innen. Lediglich der Personenkreis, der im Arbeitsbereich einer WfbM gefördert wird, wird als arbeitnehmerähnlich qualifiziert. Dieser Personenkreis erhält ein angemessenes Entgelt, das aus den Arbeitsergebnissen der WfbM gezahlt wird. WfbM müssen also betriebswirtschaftlich organisiert sein und wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben, wobei die verantwortlichen Rehabilitationsträger die Kosten im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Tätigkeit übernehmen, soweit diese über die Kosten hinausgehen, die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise anfallen.

In der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens gibt es drei geschützte Werkstätten, die auch Menschen mit anderen Vermittlungshemmnissen beschäftigen. Die geschützten Werkstätten müssen 70 % ihres Finanzbedarfs selbst erwirtschaften, während 30 % von der zuständigen Behörde, DSL, übernommen werden. Aus dem Ergebnis der wirtschaftlichen Tätigkeit erhalten die beschäftigten Personen, die den Status von Arbeitnehmer*innen haben, einen Mindestlohn. Darüber hinaus werden staatliche Zuschüsse gezahlt, mit denen die Werkstätten als Sozialunternehmen z.B. die Lohnkosten für das Personal finanzieren. In den letzten Jahren haben die Werkstätten den zu fördernden Personenkreis um Menschen mit anderen Vermittlungshemmnissen erweitert. Der Grund dafür wird darin gesehen, dass die DSL auf die Förderung von Menschen mit Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und die Werkstätten wie andere Wirtschaftsunternehmen Gewinne erzielen müssen und deshalb gute Arbeitskräfte einstellen (Nationaler Bericht Belgien, S. 26).

In Zypern werden geschützte Werkstätten von zertifizierten Nichtregierungsorganisationen betrieben. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgt auf der Grundlage verschiedener Förderprogramme. Ziel ist der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder unterstützter Beschäftigung. Zwei Behindertenwerkstätten werden vom Zentrum für berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen als staatliche Einrichtung und auf gesetzlicher Grundlage betrieben.

In Slowenien wird die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch verschiedene Rechtsakte und in unterschiedlichen Organisationsformen geregelt, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Menschen mit geistigen Behinderungen mit besonderem Unterstützungsbedarf werden hauptsächlich in Zentren für geschützte Beschäftigung (VDC) mit der Maßnahme der sogenannten integrierten Beschäftigung unterstützt. Menschen mit

leichten geistigen Behinderungen können dagegen mit beschützenden Beschäftigungsprogrammen und der unterstützten Beschäftigung gefördert werden. Daraus lässt sich schließen, dass der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit geistiger Behinderung je nach Ausmaß der Behinderung ungleich strukturiert ist.

Es zeigt sich also, dass in allen vier Ländern ein System von geschützten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen eingerichtet ist. Aufgabe der Behindertenwerkstätten ist es, die Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Die Träger der Werkstätten sind in der Regel gemeinnützige Organisationen. Im Vergleich zu anderen Behinderungsarten werden in geschützten Werkstätten vor allem Menschen mit geistigen Behinderungen gefördert, deren vorrangiges Ziel der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Die Organisation und die rechtlichen Grundlagen von geschützten Werkstätten sind unterschiedlich geregelt.

2.3 Berufsbildungskonzept in geschützten Werkstätten

2.3.1 Belgien

Die Ausbildungsabteilungen in den geschützten Werkstätten sollen Menschen mit Behinderungen auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorbereiten und haben ihre Grundlage in der Verordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft von 1997 über die Einrichtung von Ausbildungsabteilungen in den geschützten Werkstätten. Bei der Aufnahme in die geschützte Werkstatt durchlaufen die geförderten Menschen mit Behinderungen im Rahmen eines Praktikums alle Abteilungen mit dem Ziel, ihre Interessen und Fähigkeiten zu erkennen. Im Rahmen der Betreuung werden nicht nur fachliche Fähigkeiten vermittelt, sondern auch soziale Kompetenzen wie Motivation, Interesse, Sozialverhalten, Kommunikationsfähigkeit und Selbstständigkeit, die für das Arbeitsleben und die Erweiterung des Horizonts unerlässlich sind. Der Praktikant*inne-Status kann bis zu drei Jahre dauern. Die Finanzierung erfolgt nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, sondern wird von der DSL oder der Rentenkasse übernommen. Wenn andere Mittel zur Verfügung stehen, können sie in einem Dauerpraktikum bleiben und einfache Arbeiten für die Behindertenwerkstatt verrichten, wie z. B. Wäsche waschen, kochen oder in einer Kreativwerkstatt arbeiten. Eine Aufnahme in die Produktion kann erfolgen, wenn die Kapazität vorhanden ist. Ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt ist ebenfalls möglich und wird von der DSL organisiert (Nationaler Bericht Belgien, S. 19).

2.3.2 Zypern

Die Bereitstellung von Berufsausbildung wird durch die Gesetzgebung und die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sowie durch die Programme der Organisation für berufliche Entwicklung und Rehabilitation unterstützt. Dazu gehört der Sonderfonds des Zentrums für berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen gemäß dem Gesetz von 2000 und dem Änderungsgesetz (Gesetz 102 (I) 2010), das die Bereitstellung von Berufsausbildung neben geschützten Werkstätten unterstützt. Darüber hinaus bietet das Programm für Berufsbildungszuschüsse eine Finanzierung von bis zu 5.000 Euro pro Programm für registrierte gemeinnützige Organisationen, die eine Berufsbildungsaktivität für Menschen mit Behinderungen anbieten oder ermöglichen. Die durch dieses Programm finanzierten Berufsbildungsprogramme zielen darauf ab, Fachleute auszubilden, die die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen unterstützen oder erleichtern (Nationaler Bericht Zyperns, S. 10).

Schließlich werden viele der Berufsbildungsmaßnahmen, die neben oder in geschützten Werkstätten stattfinden, über den Berufsbildungsplan finanziert. Im Rahmen dieses Programms können Menschen mit Behinderungen eine

finanzielle Unterstützung von bis zu 1708 Euro für die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme ihrer Wahl beantragen, sofern dies ihre Beschäftigungschancen erhöht. Diese Programme können bis zu sechs Monate dauern und sollten in einer geeigneten Einrichtung stattfinden, auf die Bedürfnisse der Betroffenen zugeschnittene Inhalte vermitteln und mit einem entsprechenden Zertifikat abschließen. Voraussetzung ist, dass die geförderte Person in den letzten drei Jahren keine solche Förderung erhalten hat und ein Referenzschreiben des behandelnden Arztes vorlegt (Nationaler Bericht Zypern, S. 10).

2.3.3 Deutschland

Die rechtlichen Voraussetzungen für die Förderung von Menschen mit Behinderungen im Berufsbildungsbereich einer anerkannten WfbM finden sich im SGB IX und in der Werkstättenverordnung (WVO). Die Leistungsgesetze der jeweiligen Rehabilitationsträger enthalten keine Regelungen zur Förderung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, sondern verweisen auf die Regelungen des SGB IX. Darüber hinaus sind für die Förderung im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer anerkannten WfbM die Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe - BAGüS (aktueller Stand: 1. März 2022) sowie das Fachkonzept der BA für den Eingangsbereich und Berufsbildungsbereich einer WfbM zu beachten.

Die WfbM muss über entsprechend qualifiziertes Fachpersonal zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen verfügen, wobei die Anzahl der Fachkräfte für die Arbeits- und Berufsförderung von der Anzahl und Zusammensetzung der Menschen mit Behinderungen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereiches abhängt. Begleitende Dienste sorgen für eine bedarfsgerechte pädagogische, soziale und medizinische Betreuung der Menschen mit Behinderungen.

Das Eingangsverfahren mit einer Dauer von drei Monaten dient der Feststellung, ob die WfbM die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist und welche Bereiche der WfbM sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Menschen mit Behinderung in Betracht kommen. Außerdem ist ein Eingliederungsplan zu erstellen (§§ 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, 3 Abs. 1 WVO). Die Verantwortung für die Erstellung eines individuellen Eingliederungsplans liegt bei dem/der Bildungsbegleiter*in, der/die für den geförderten Menschen mit Behinderung zu benennen ist und für den Eingliederungs- und Bildungsprozess verantwortlich ist.

Die Förderung im Berufsbildungsbereich für die Dauer von zwei Jahren einer WfbM verfolgt den Zweck, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen. Es muss jedoch zu erwarten sein, dass der Mensch mit Behinderung nach der Teilnahme an Leistungen im Berufsbildungsbereich zumindest ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann (§ 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX). Die Förderung im Berufsbildungsbereich erfolgt entsprechend dem individuellen Bedarf durch Einzelmaßnahmen und Lehrgänge (§ 4 Abs. 1 WVO). Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der WbfM sind grundsätzlich keine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Luik in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., § 57 SGB IX Rdn. 53, Stand: 15.01.2018). In einigen WfbM ist es jedoch möglich, eine anerkannte Berufsausbildung mit einem abschließenden Kammerabschluss zu absolvieren. Um Menschen mit Behinderungen die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung zu ermöglichen, hat die deutsche Gesetzgebung zudem das Budget für Ausbildung geschaffen. Diese Leistung soll es Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Förderung in einer Werkstatt haben, ermöglichen, eine anerkannte Berufsausbildung bei einem privaten oder öffentlichen Betrieb zu absolvieren, indem die Ausbildungsvergütung

sowie weitere Kosten, die im Zusammenhang mit der Behinderung notwendig werden, übernommen werden (§ 61a SGB IX).

Menschen mit Behinderungen, die im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der WfbM gefördert werden, sind weder Arbeitnehmer*innen noch arbeitnehmerähnlich, sondern haben den Status von Rehabilitanden. Es gelten jedoch die arbeitsrechtlichen Grundsätze des Persönlichkeitsschutzes, der Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, zum Erholungsurlaub und zur Gleichberechtigung von Mann und Frau entsprechend (vgl. § 52 SGB IX). Die jeweils zuständigen Rehabilitationsträger erbringen die entsprechenden Sozialleistungen. Zur Sicherung des Lebensunterhalts kann ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung bestehen (§ 67 (5) SGB IX). Bei der Zuständigkeit der BA für Maßnahmen im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer WfbM beträgt das Ausbildungsgeld zum Beispiel derzeitig (März 2025) 133 Euro monatlich (§ 125 SGB III).

2.3.4 Slowenien

Die berufliche Rehabilitation umfasst Leistungen, die gemäß den ZZRZI-Vorschriften mit dem Ziel erbracht werden, einen Menschen mit Behinderungen für eine geeignete Arbeit auszubilden, ihn zu beschäftigen, seinen Arbeitsplatz zu behalten oder aufzusteigen oder seinen Beruf zu wechseln. Der Rehabilitationsprozess gliedert sich dabei in zwei Phasen. In der ersten Phase werden die beruflichen und sozialen Fähigkeiten, das Potenzial, die Interessen und eventuelle Eingliederungshindernisse sowie relevante Faktoren im Umfeld und die Möglichkeiten der Eingliederung in Beschäftigung und Ausbildung der zu unterstützenden Person ermittelt und bewertet. Die Dauer wird auf 15 bis 90 Stunden pro Person festgelegt. In dieser Phase soll auch festgestellt werden, ob ein Bedarf an weiteren beruflichen Rehabilitationsleistungen besteht. Die zweite Phase des Prozesses konzentriert sich insbesondere auf die Verbesserung der sozialen Fähigkeiten, die Entwicklung konstruktiver Verhaltensmuster, die Verbesserung des Selbstbildes, die Erweiterung des sozialen Netzwerks und die Verringerung der sozialen Isolation (Nationaler Bericht Slowenien, S. 19, 20).

Nach Abschluss der beruflichen Rehabilitation wird eine Bewertung der Beschäftigungsmöglichkeiten der unterstützten Person durchgeführt. Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsfähigkeit mehr als 30 % beträgt, haben Anspruch auf (Nationaler Bericht Slowenien, S. 20):

- Beschäftigung in einem normalen Arbeitsumfeld (über 95 %),
- Beschäftigung in einem geschützten Unternehmen (zwischen 70 % und 95 %),
- Unterstützende Beschäftigung (zwischen 70 % und 95 %),
- Geschützte Beschäftigung in einem Beschäftigungszentrum, kann auch auf einem geschützten Arbeitsplatz in einem geschützten Unternehmen sein (zwischen 30% und 70%)

2.3.5 Vergleichende Zusammenfassung

In Belgien werden Menschen mit Behinderungen in Ausbildungsabteilungen von geschützten Werkstätten auf eine Erwerbstätigkeit vorbereitet. Bei der Aufnahme in eine geschützte Werkstatt durchlaufen die Menschen mit Behinderungen im Rahmen eines bis zu drei Jahre dauernden Praktikums alle Bereiche der Werkstatt. Dabei werden ihnen nicht nur berufliche, sondern auch soziale Kompetenzen vermittelt. Je nach Leistung können sie dann auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder in die Produktionsabteilung der Werkstatt eintreten.

Das System in Deutschland ist ähnlich. Vergleichbar mit dem Praktikum in Belgien sind die Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM. Das Eingangsverfahren, das in der Regel drei Monate dauert, dient dazu, festzustellen, welche Bereiche der WfbM und welche Dienste für die Unterstützung der Person in Frage kommen. Die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich für einen Zeitraum von zwei Jahren sollen die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit des behinderten Menschen entwickeln oder verbessern. Grundlage der Förderung ist in beiden Ländern nicht ein Arbeitsvertrag, sondern die Maßnahmen werden von der jeweils zuständigen Behörde gefördert. In Deutschland beispielsweise erhalten die geförderten Personen in dem Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der WfbM Sozialleistungen zur Deckung ihres Lebensunterhalts.

In Zypern werden die Berufsbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten, die bis zu sechs Monate dauern und mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, über den Berufsbildungsplan finanziert.

In Slowenien ist die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen in zwei Phasen unterteilt. Die erste Phase mit einer Dauer von 15 bis 90 Stunden zielt in erster Linie auf die Vermittlung beruflicher und sozialer Fähigkeiten ab, während sich die zweite Phase auf die Verbesserung der sozialen Fähigkeiten konzentriert. Die berufliche Rehabilitation endet mit der Bewertung der Beschäftigungsmöglichkeiten für die betreffende Person.

Die Förderung von Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten ist in den vier Ländern unterschiedlich gestaltet. Gemeinsam ist jedoch, dass Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten auf eine dauerhafte, ihren Fähigkeiten entsprechende Teilhabe am Arbeitsleben vorbereitet werden, indem sie auf der Grundlage verschiedener Programme und Konzepte die notwendigen beruflichen und sozialen Kompetenzen erlernen. Eine Entscheidung über den Verbleib in geschützten Beschäftigungsformen oder den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird erst nach Abschluss der Berufsbildungsmaßnahmen getroffen. Die Maßnahmen werden in der Regel aus öffentlichen Mitteln finanziert. Die Bildungsmaßnahmen in geschützten Werkstätten stellen keine anerkannte Berufsausbildung dar. Eine solche Ausbildung kann nur bei einem Betreib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolviert werden. Dies erfordert weitere Anreize für Arbeitgeber*innen, um sie zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen für die Berufsausbildung einzustellen. In Deutschland wurde zum Beispiel das Budget für Ausbildung eingeführt, um Menschen mit Behinderungen, die werkstattfähig sind, eine sozialversicherungspflichtige Berufsausbildung bei einem privaten oder öffentlichen Betrieb zu ermöglichen. Mit dieser Leistung werden die Ausbildungsvergütung sowie weitere Kosten, die im Zusammenhang mit der Behinderung notwendig werden, übernommen (§ 61a SGB IX).

2.4 Beratungskonzept in geschützten Werkstätten

2.4.1 Belgien

Die Ausbildungsabteilungen in den Behindertenwerkstätten sind flexibel gestaltet. Jede Person mit Beeinträchtigung wird während des Praktikums individuell betreut, so dass eine maßgeschneiderte Ausbildung als Baustein für ein

selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft gewährleistet werden kann. Damit wird sichergestellt, dass auf die komplexen Bedürfnisse sowie die Stärken und Schwächen jedes einzelnen Menschen mit Beeinträchtigungen eingegangen wird (Nationaler Bericht Belgien, S. 19).

Im Dekret von 1997 wird in diesem Zusammenhang Folgendes vorausgesetzt (Nationaler Bericht Belgien, S. 19),

- dass eine Anmeldung bei der DSL erforderlich ist, die zwölf Monate lang gültig ist,
- dass für jede Gruppe von acht Menschen mit Behinderungen ein hauptamtlicher Ausbilder zur Verfügung steht,
- dass die Ausbildung von Fachpersonal mit pädagogischer Grundausbildung durchgeführt wird, und
- dass das Ausbildungsprogramm den Menschen mit Behinderungen ausgehend von seinen Fähigkeiten und Interessen gezielt unterstützt, um eine Beschäftigung in der Werkstatt zu erreichen.

2.4.2 Zypern

Um Menschen mit geistigen Behinderungen bei der Entscheidung über ihr Weiterkommen in geschützten Werkstätten zu unterstützen, bieten eine Reihe von Organisationen Beratungsdienste an. Besonders hervorzuheben ist das Supported Employment Program, das als wichtigster und am weitesten verbreiteter persönlicher Beratungsdienst für Menschen mit Behinderungen in Zypern gilt und jährlich mit 13.500 Euro für die Beschäftigung eines professionell qualifizierten Jobcoachings finanziert wird. Die Jobcoaches unterstützen fünf bis zehn Personen und stellen die erste Verbindung zu einem potenziellen Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt her. Während des anschließenden Beschäftigungszeitraums bietet das Jobcoaching der geförderten Person bei Bedarf weitere Unterstützung und Beratung (Nationaler Bericht Zypern, S. 10, 11).

Die Bewertung dieses Programms im Bericht des Ausschusses für den Schutz von Menschen mit geistigen Behinderungen aus dem Jahr 2004 ergab, dass im Jahr 2003 etwa 150 Personen, hauptsächlich mit geistigen Behinderungen, durch das Programm eine Beschäftigung fanden, während im Jahr 2011 22 Projekte finanziert wurden, die zur Beschäftigung von 246 Personen führten. Darüber hinaus wurde das Programm von 69 % der Arbeitgeber*innen und 85 % der Arbeitnehmer*innen als wirksam eingestuft. Zu den Nachteilen des Programms gehörte die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit dem Verdienst und den Arbeitszeiten, da nur 32 % der Arbeitnehmer*innen mehr als 25 Stunden pro Woche arbeiteten. Schließlich waren 40 % der Befragten mit dem Arbeitsplatz unzufrieden (Nationaler Bericht Zyperns, S. 11).

2.4.3 Deutschland

Die Beratung der an einer Maßnahme in der WfbM teilnehmenden Menschen mit Behinderungen seitens der WfbM ist nicht gesondert geregelt. Eine kontinuierliche Beratung kann sich daraus ergeben, dass den teilnehmenden Menschen mit Behinderungen eine pädagogische Begleitung zur Seite gestellt werden soll, die neben der Erstellung des Eingliederungsplans auch für den gesamten Bildungs- und Eingliederungsprozess zuständig ist. Darüber hinaus haben die Sozialleistungsträger und damit die Rehabilitationsträger, die Maßnahmen in WfbM unterstützen, eine grundsätzliche Beratungspflicht. Im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeit haben sie Sozialleistungsberechtigte über ihre Rechte und Pflichten zu beraten (§ 14 SGB I). Das SGB IX kennt auch die so genannte ergänzende und unabhängige Teilhabeberatung von Leistungserbringern und Leistungsträgern (§ 32 ff. SGB IX). Um Menschen mit

Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige bei der Verwirklichung ihrer Rechte auf Chancengleichheit, Selbstbestimmung, unabhängige Lebensplanung und individuelle Teilhabeleistungen zu unterstützen, erhalten Anbieter*innen von Beratungsleistungen einen Zuschuss, § 1 Abs. 2 Teilhabeberatungsverordnung/EUTBV (zu den jeweiligen Anbietern einschließlich der Beratungsleistungen siehe Beratungsleistungen der EUTB 2023). Schließlich ist die Bundesagentur für Arbeit zur Berufsberatung sowie zur Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsuchenden verpflichtet (§§ 29, 35 SGB III). Diese Aufgaben gehören zu den Kernkompetenzen der Arbeitsverwaltung.

2.4.4 Slowenien

Bei der Betreuung in geschützten Beschäftigungsformen werden Menschen mit geistiger Behinderung durch gezielte Beratung und Betreuung in den Bereichen Arbeit und soziale Kompetenz unterstützt. Die Inhalte umfassen (Nationaler Bericht Slowenien, S. 21)

für den Arbeitsbereich:

- Integration in Arbeit und Gesellschaft und Verhinderung von sozialer Ausgrenzung,
- die Entwicklung des Arbeitspotenzials des Einzelnen und die Möglichkeit, die Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit zu überdenken,
- Erhaltung, Förderung und Entwicklung von Arbeitsfertigkeiten, Gewohnheiten und Fähigkeiten,
- Erlangung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, der Arbeitsausdauer und der Tragfähigkeit,
- Verbesserung der Aufmerksamkeit, Konzentration und Genauigkeit bei der Arbeit,
- Stärkung der verantwortungsvollen Einstellung zur Arbeit.

für den sozialen Sektor:

- Erhaltung, Ausbau und Erweiterung des sozialen (Unterstützungs-)Netzes,
- Entwicklung einer größeren Kompetenz in Krisen- und Konfliktsituationen,
- Befähigung des Individuums in allen Lebensbereichen,
- Entwicklung und Verbesserung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten sowie der Bewältigung von Stress- und Belastungsfaktoren,
- Entwicklung der Anpassungsfähigkeit der Persönlichkeit, Wachstum der Persönlichkeit,
- Entwicklung/Stärkung von Selbständigkeit, Eigeninitiative und mehr Aktivität bei der Veränderung der eigenen Lebenssituation.

Jede*r Einzelne wird von Fachpersonal hinsichtlich seiner Fortschritte bei der beruflichen und sozialen Integration auf der Grundlage eines individuellen Plans bewertet, in dem die Ziele festgelegt sind (Nationaler Bericht Slowenien, S. 23).

2.4.5 Vergleichende Zusammenfassung

In Belgien erhalten Menschen, die in den Ausbildungsabteilungen geschützter Werkstätten unterstützt werden, individuelle Unterstützung im Rahmen der zu absolvierenden Praktika. In Zypern bieten eine Reihe von Organisationen Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen an, die in geschützten Werkstätten unterstützt

werden können. Im Rahmen des weit verbreiteten Programms für unterstützte Beschäftigung wird diese Aufgabe von professionell qualifizierten Job-Coaches wahrgenommen, deren Beschäftigung durch staatliche Zuschüsse mitfinanziert wird. In Deutschland sind die Leistungsträger verpflichtet, Leistungsberechtigte zu beraten. Im Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erkennt das Gesetz auch eine unabhängige Teilhabeberatung an. In Slowenien wird die Beratung von Menschen mit geistigen Behinderungen auch durch individuelle Beratung und Betreuung gewährleistet.

So lässt sich feststellen, dass die Beratung von Menschen mit Behinderungen, die in geschützten Werkstätten betreut werden, in verschiedenen Formen und auf der Grundlage spezieller Konzepte gesichert ist.

2.5 Übergänge aus geschützten Werkstätten in den Arbeitsmarkt

2.5.1 Belgien

Am Ende der Förderung im Berufsbildungsbereich einer geschützten Werkstatt erfolgt eine abschließende Beurteilung mit dem Ziel, herauszufinden, wie die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben erfolgen kann, nämlich ob eine Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt oder eine andere Form der Beschäftigung in Betracht kommt, ein Arbeitsverhältnis mit der Werkstatt begründet werden kann oder ein Langzeitpraktikum angestrebt werden soll, weil noch keine ausreichende Leistungsfähigkeit für eine Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt erreicht wurde. Eine weitere Alternative ist die Aufnahme in den Beschäftigungs- und Förderbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen, wenn die unterstützte Person einen erhöhten Betreuungsbedarf hat (Nationaler Bericht Belgien, S. 19 ff.).

2.5.2 Zypern

In der Republik Zypern gibt es keine spezifischen Gesetze, Vorschriften oder Programme, die den Übergang von geschützten Werkstätten zum Arbeitsmarkt fördern. Dennoch wird der Übergang von geschützten Werkstätten zum Arbeitsmarkt von Organisationen, die sich für Chancengleichheit und die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das gesellschaftliche Leben einsetzen, nachdrücklich befürwortet (Nationaler Bericht Zypern, S. 11).

Stattdessen wird der Übergang in den regulären Arbeitsmarkt durch verschiedene Programme gefördert, die vor allem Arbeitgeber*innen ermutigen sollen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. In diesem Zusammenhang ist das Anreizprogramm für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft besonders erwähnenswert. Dieses Programm lief von 2014 bis 2020 und bot Anreize für die Beschäftigung von 135 Personen. Es wurde vom Arbeitsministerium für 2021 mit einem Gesamtbudget von 2.000.000 Euro zur Unterstützung von 100 Personen erneut aufgelegt. Ziel des Programms ist es, Arbeitgeber*innen zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, auch wenn sie befürchten, dass ihre Einstellung mit hohen Zusatzkosten verbunden sein könnte. Das Programm bezuschusst die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit 48 Euro pro Arbeitstag für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten. Zu den zusätzlichen Anforderungen des Fonds gehört die Bedingung, dass es sich bei den Antragsteller*innen um Menschen mit Behinderung handeln muss, die vor der Antragstellung arbeitslos gemeldet waren, nicht bei einem Familienmitglied beschäftigt und nicht selbständig tätig sind. Die von der Person mit Behinderungen zu besetzende Stelle muss außerdem vor der Antragstellung über die öffentliche Arbeitsverwaltung ausgeschrieben werden (Nationaler Bericht Zypern, S. 12).

2.5.3 Deutschland

Grundsätzlich ist es Aufgabe der WfbM, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern (§ 219 Abs. 1 Satz 3 in Verbindung mit § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX). Zwar gibt es in der Regel keine offizielle aktuelle Übergangsquote (vgl. BAG WfbM, 2021), aber der Zweite und Dritte Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zur UN-Behindertenrechtskonvention stellt fest, dass seit dem 01.01.2018 rund 1800 Menschen aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019, S. 49).

Das Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen umfasst auch ausgelagerte Arbeitsplätze (§ 219 Abs. 1 Satz 5 SGB IX). Die einzurichtenden ausgelagerten Arbeitsplätze sollen es dem Menschen mit Behinderung ermöglichen, unter der Betreuung und dem Schutz der WfbM die berufspraktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die für eine Beschäftigung bei dem potentiellen Betrieb erforderlich sind. Die Unterstützung an ausgelagerten Arbeitsplätzen sollte zeitlich begrenzt sein, in der Regel für zwölf Monate. In dieser Zeit ist zu klären, ob ein endgültiger Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen kann.

In ausgelagerten Arbeitsplätzen kann es aufgrund der inhaltlichen Vergleichbarkeit der berufspraktischen Qualifizierung und Betreuung mit den Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX zu Schnittstellen kommen. Die Inhalte sind ähnlich, z.B. Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, Qualifizierung auf einem Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes. Beide Maßnahmen sind jedoch voneinander zu unterscheiden, da die Angebote der WfbM ausschließlich Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind (BAGüS, 2021). Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich einer WfbM gehören zur Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung nach Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn die Leistungsfähigkeit soweit (wieder) hergestellt ist, dass sie unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können (vgl. BAR, Gemeinsame Empfehlung Unterstützte Beschäftigung, 2021, § 2). Eine wichtige Schnittstelle zwischen den beiden Formen ist, dass sowohl bei der befristeten Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen als auch bei der Förderung durch Unterstützte Beschäftigung das sogenannte Jobcoaching als weitere Unterstützung für den Menschen mit Behinderung in Betracht kommt.

Zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehören auch die sogenannten Inklusionsbetriebe, die schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einschließlich behindertengerechter Arbeitsplätze mit arbeitsbegleitender Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen. Mindestens 30% und höchstens 50% der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben sollen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden (vgl. § 215 SGB IX).

Schließlich hat der Gesetzgeber mit den Leistungen Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung die Möglichkeit geschaffen, die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses und eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses zu fördern. Die Förderung durch den zuständigen Rehabilitationsträger besteht in der Bezuschussung oder Übernahme des Arbeits- oder Ausbildungsentgelts einschließlich sonstiger Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Damit werden auch Anreize für Arbeitgeber*innen geschaffen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. So erhielten zum 31. Dezember 2021 2.472 Menschen mit Behinderungen von den Trägern der Eingliederungshilfe als zuständigem Rehabilitationsträger ein Budget für Arbeit für Maßnahmen im Arbeitsbereich der WfbM, d.h. diese

Personen standen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis anstelle einer Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM (BAGüS Kennzahlenvergleich, Eingliederungshilfe 2023, S. 7).

2.5.4 Slowenien

Ziel der Maßnahme in Form der Beschäftigung unter besonderen Bedingungen ist es, Menschen mit Behinderungen auf eine Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie entsprechend zu schulen. Entsprechende gesetzliche Regelungen gibt es nicht. Es wird davon ausgegangen, dass der Übergang von einer geschützten Form der Beschäftigung in den realen Arbeitsmarkt durch die Vorurteile der Arbeitgeber*innen, den Mangel an Arbeitsplätzen und die mangelnden Fähigkeiten und Kenntnisse der Menschen mit Behinderungen behindert wird. Einer Studie zufolge verließen im Zeitraum 2005-2007 38 Personen das reguläre VDC-Programm, von denen 25 in eine integrierte Beschäftigung gelangten. Diese Untersuchung ergab auch, dass etwa 20,14 % der Menschen mit Behinderungen, die in geschützten Arbeitsplätzen unterstützt werden, die Fähigkeit haben, auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden (Nationaler Bericht Slowenien, S. 23).

2.5.5 Vergleichende Zusammenfassung

Nach Abschluss der Förderung im Bildungsbereich einer Behindertenwerkstatt werden in Belgien die Weichen für die Teilnahme am Arbeitsleben gestellt. Es ist zu entscheiden, ob die Geförderten in ein Langzeitpraktikum vermittelt werden sollen, ob ein Arbeitsverhältnis mit der Behindertenwerkstatt eingegangen werden soll oder ob eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommt. Positiv ist, dass Menschen mit Behinderungen, die in geschützten Werkstätten gefördert werden, den Status von Arbeitnehmer*innen haben und den Mindestlohn erhalten. Dies bietet diesem Personenkreis einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz, was wiederum den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erschwert (Nationaler Bericht Belgien, S. 26).

In Zypern ist der Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. dessen Förderung nicht gesetzlich geregelt. Stattdessen werden verschiedene Programme entwickelt, um den Übergang zu fördern. Die Adressat*innen sind in der Regel die Arbeitgeber*innen, d. h. die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird in erster Linie durch die Schaffung von Anreizsystemen für Betriebe zur Einstellung von Menschen mit (geistigen) Behinderungen angestrebt. Allerdings muss auch das Verständnis der Arbeitgeber*innen für geistige Behinderungen entwickelt werden. Die Einstellung von Menschen mit geistigen Behinderungen wird zumeist als "wohltätige Geste" wahrgenommen, die die Leistung der Betroffenen abwertet (Nationaler Bericht Zypern, S. 19). Menschen mit Behinderungen profitieren von verschiedenen Beratungsdiensten. Das Jobcoaching hat zum Beispiel die primäre Aufgabe, Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber*innen herzustellen. Eine erfolgreiche Maßnahme zur Integration in den Arbeitsmarkt ist die unterstützte Beschäftigung, die im Jahr 2021 40 % der Beschäftigten auf dem regulären Arbeitsmarkt unterstützte. Dennoch ist der Anteil der Menschen mit geistiger Behinderung, die auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt sind, gering. In der Privatwirtschaft beispielsweise sind nur 17 % der gemeldeten Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt, die Hälfte davon mit einer unterstützten Beschäftigungsmaßnahme. Daher sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, zumal die Möglichkeiten von geschützten Werkstätten zur Förderung des Übergangs der betroffenen Personengruppe in den Arbeitsmarkt begrenzt sind. Um die Situation zu verbessern, wird eine gezielte Forschung über die Bedürfnisse von Menschen mit geistiger Behinderung, einschließlich ihrer Erfahrungen und Wünsche, angeregt (Nationaler Bericht Zypern, S. 18 f.).

In Deutschland gehört es zum gesetzlichen Auftrag der WfbM, den Übergang von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch verschiedene Maßnahmen zu fördern, zum Beispiel durch ausgelagerte Arbeitsplätze, die auch das belgische System kennt. In diesem Zusammenhang haben die WfbM auch verschiedene eigene Maßnahmen entwickelt. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber Maßnahmen geschaffen, die Menschen mit Behinderungen den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen und die von den zuständigen Rehabilitationsträgern unterstützt werden. Diese sind als Alternative zur Förderung in der WfbM konzipiert. Erwähnenswert sind hier auch die so genannten Inklusionsbetriebe, die mit den geschützten Betrieben im slowenischen System vergleichbar sind.

Obwohl die Gesetzgebung uneinheitlich ist, zielt die Unterstützung in verschiedenen Formen der Beschäftigung in Slowenien darauf ab, den Übergang von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es ist jedoch eine Weiterentwicklung der Rechtslage sowie der Fördermaßnahmen erforderlich, um Menschen mit Behinderungen die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei ist das Wunsch- und Wahlrecht des behinderten Menschen zu berücksichtigen. Als größtes Hindernis auf diesem Weg wird die Bereitschaft der Arbeitgeber*innen gesehen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Dies kann u.a. daran liegen, dass die Unterstützungsmöglichkeiten für behinderte Menschen am Arbeitsplatz unzureichend sind (Nationaler Bericht Slowenien, S. 28 f.).

Es lässt sich feststellen, dass in allen Ländern die Förderung von Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten nicht langfristig angestrebt wird, sondern das primäre Ziel der Übergang in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt ist. Aktuelle Zahlen diesbezüglich liegen nicht vor und können nicht verglichen werden. In Slowenien durchliefen im Zeitraum 2005-2007 38 Personen das reguläre Programm in Zentren für geschützte Arbeit (VDC) und 25 von ihnen gelangten in eine integrierte Beschäftigung.

Ein - nicht länderspezifisches - Hindernis für die Integration in den Arbeitsmarkt ist in jedem Fall die Verfügbarkeit von geeigneten Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger Behinderung (z.B. Nationaler Bericht Zypern, S. 19). Eine Lösung könnte darin bestehen, die Anpassungsfähigkeit von Bildungsmaßnahmen in geschützten Werkstätten an Tätigkeiten auf dem so genannten ersten Arbeitsmarkt zu verbessern, indem z.B. die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes stärker berücksichtigt und mit den Bedürfnissen, einschließlich des Unterstützungs- und Betreuungsbedarfs, der Menschen mit geistiger Behinderung in Einklang gebracht werden.

Daraus lässt sich schließen, dass jedes der vier Länder weitere Maßnahmen ergreifen sollte, um das angestrebte Ziel, nämlich die (dauerhafte) Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen und Menschen mit geistigen Behinderungen im Besonderen am Arbeitsleben, erfolgreich zu erreichen.

Ein solches Instrument für die Beschäftigung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt kann die Maßnahme der so genannten unterstützten Beschäftigung sein, die in jedem der vier Länder etabliert ist.

Ein weiteres mögliches Instrument zur Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt könnte die Verpflichtung der Betriebe sein, Menschen mit Behinderungen ab einer bestimmten Unternehmensgröße zu beschäftigen. In Deutschland sind öffentliche und private Betriebe ab einer Unternehmensgröße von 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Nach den Daten für das Jahr 2021 waren 1.111.271 schwerbehinderte Menschen in Unternehmen mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen beschäftigt, die meisten davon im verarbeitenden Gewerbe, in der öffentlichen Verwaltung und im Handel (BA-Pressemitteilung Nr. 13 vom 19. April

2023). Neben finanziellen Anreizen für Arbeitgeber*innen hat Slowenien auch die Verpflichtung eingeführt, Menschen mit Behinderungen ab einer Unternehmensgröße von 20 Mitarbeitern zu beschäftigen. Die zu erfüllende Quote hängt jedoch von der Leistungsfähigkeit des privaten oder öffentlichen Betriebs ab, darf aber nicht weniger als 2 % und nicht mehr als 6 % der Beschäftigtenzahl betragen. Daher wird in den Abschließenden Bemerkungen zum Erstbericht Sloweniens des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 16.04.2018 (CRPD/C/SVN/1) diesbezüglich empfohlen, gleiche Voraussetzungen für Beschäftigungsquoten in der öffentlichen Verwaltung und anderen Arbeitsbereichen zu schaffen und deren Umsetzung zu überwachen (S. 11, Nr. 46 d). Belgien hingegen hat zwar Beschäftigungsverpflichtungen für Betriebe im öffentlichen Sektor eingeführt, diese sind jedoch nicht verbindlich und werden daher teilweise nicht eingehalten. Arbeitgeber*innen im privaten Sektor können zwar finanzielle Zuschüsse erhalten, wenn sie Menschen mit Behinderungen beschäftigen, aber es gibt keine Beschäftigungsverpflichtungen. In den Abschließenden Bemerkungen zum Erstbericht Belgiens des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 24.10.2014 (CRPD/C/BEL/1) werden diesbezüglich Bedenken geäußert und empfohlen, alle notwendigen regulatorischen Maßnahmen und Anreize zu ergreifen, um das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Beschäftigung im privaten und öffentlichen Sektor sicherzustellen (S. 4, Nr. 38, 39). Das Gleiche gilt für Zypern, das ebenfalls Beschäftigungsverpflichtungen nur für den öffentlichen Sektor eingeführt hat. Diesbezüglich wird in den Abschließenden Bemerkungen zum Erstbericht Zyperns des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 08.05.2017 (CRPD/C/CYP/1) empfohlen, den privaten Sektor durch ein Quotensystem zu erfassen (S. 8 Nr. 54).

3 Beispiele für bewährte Verfahren

Das Herzstück dieses praxisorientierten Berichts ist Kapitel 3, das Fallstudien im Sinne von Best-Practice-Modellen aus den Partnerländern Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien sammelt und erläutert. Diese von den Partnerländern eigens recherchierten und beschriebenen Beispiele aus den Bereichen Berufsbildung (Kapitel 3.1), Beratung (Kapitel 3.2) und Übergang von der geschützten Werkstatt in den Arbeitsmarkt (Kapitel 3.3) werden zunächst pro Partnerland vorgestellt. Die Kapitel 3.1 bis 3.3 schließen jeweils mit einer vergleichenden Zusammenfassung ab. Leser*innen erhalten so einen guten Zugang zu ausgewählten Good Practices in der Berufsbildung, der Berufsberatung und dem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt auf europäischer Ebene. Darüber hinaus werden innovative Aspekte und übertragbare Elemente für das Projekt Include³ identifiziert. Ausführlichere Informationen zu den einzelnen Fallstudien finden sich im Anhang und in den entsprechenden nationalen Berichten.

3.1 Berufsbildungskonzept

3.1.1 Belgien

Im deutschsprachigen Belgien bemüht sich die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (DSL) unter anderem darum, die bestmögliche Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf zu fördern und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Im Bereich der beruflichen Bildung finanziert die DSL in Belgien zwei Angebote, die es Werkstattbeschäftigten ermöglichen, ein Praktikum oder eine Ausbildung zu absolvieren. Das Konzept der Ausbildung im Betrieb kann als innovativ bezeichnet werden, da die Ausbildung direkt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Unternehmen durchgeführt wird. Junge Menschen mit geistiger Behinderung erhalten so eine Chance unter realen Arbeitsbedingungen. Der Ausbildungsvertrag wird immer für ein Jahr abgeschlossen und kann

verlängert werden. Sie erhalten eine auf drei Jahre gestaffelte Ausbildungsvergütung und sind in der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung abgesichert. Dies ist ein attraktives Berufsausbildungskonzept sowohl für den Menschen mit Behinderung als auch für den Ausbildungsbetrieb, da es sich um eine Ausbildung unter geschützten Bedingungen mit finanziellen Anreizen und geringen Risiken für den Betrieb handelt. Interessant für Include³ ist, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung jederzeit abbrechen, in die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (in Belgien ETA - Entreprise de Travail Adapté genannt) zurückkehren oder alternativ eine neue Ausbildung in einem anderen Unternehmen beginnen können (siehe Länderbericht Belgien, S. 21ff.).

Das Ausbildungspraktikum (AP) ist ein Langzeitpraktikum, das mehrere Jahre dauern kann. Es ist speziell für Menschen mit Behinderungen konzipiert, die einen hohen Unterstützungsbedarf haben. Das AP stellt sowohl für das Unternehmen als auch für den Menschen mit Behinderung eine Erprobungsphase dar. Die Erprobung findet außerhalb der Werkstatt in einem sehr konkreten Arbeitsbereich des allgemeinen Arbeitsmarktes statt, wobei eine Rückkehr in eine geschützte Beschäftigung möglich ist. Es stellt somit ein innovatives und integratives Beispiel für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf dar, bei dem Partizipation und Empowerment im Vordergrund stehen (siehe Nationaler Bericht, S. 21 ff.).

Interessant für Include³ sind die Inhalte der Ausbildung und das Langzeitpraktikum sowie der Ansatz, dass die Ausbildungsverträge immer nur für ein Jahr abgeschlossen werden. Die Auszubildenden können jederzeit in die Werkstatt zurückkehren, wenn sie nicht passen, oder eine Ausbildung in einem anderen Unternehmen beginnen. Das einjährige Langzeitpraktikum kann auch mehrfach verlängert werden. Zu diesem DSL-Angebot wurden ein Podcast und ein Erklärvideo erstellt, die beide auf der Homepage von Include³ abgerufen werden können.

3.1.2 Zypern

Aus Zypern sind zwei Fallstudien für das Include³ von Interesse. Bei der ersten Fallstudie handelt es sich um eine Berufsbildungsmaßnahme, die innerhalb und außerhalb der Werkstätten der Christos Steliou Ioannou Foundation durchgeführt wird. Das Beschäftigungs- und Rehabilitationsprogramm findet in acht geschützten Werkstätten statt: sechs Kreativwerkstätten, eine Korbflechterei und eine Produktionswerkstatt. Der Schwerpunkt der Ausbildungsaktivitäten orientiert sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, die ständig überprüft und angepasst werden. Außerhalb der Werkstätten können Menschen mit Behinderungen zum einen ihre eigenen Produkte verkaufen oder zum anderen im Rahmen der unterstützten Beschäftigung in Dienstleistungsunternehmen (Buchhandlung, Cafés, Sportstätten) beschäftigt und so unter realen Arbeitsbedingungen qualifiziert werden. Innovative Elemente der Ausbildungsmaßnahmen sind neben der kontinuierlichen Anpassung der Ausbildungsinhalte an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes auch therapeutische und ganzheitliche Ausbildungen. Diese ergänzenden Angebote zielen darauf ab, die Menschen mit Behinderungen zu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben außerhalb der Werkstätten, auch im Freizeitbereich, zu führen. Die Stiftung überprüft die angebotenen Aktivitäten kontinuierlich, um den Bedürfnissen der Betriebe und den Interessen der Auszubildenden gerecht zu werden. Das Ausbildungsangebot ist innovativ, weil die vorbereitende Qualifizierung in den Werkstätten in enger Abstimmung mit den Betrieben durchgeführt wird und durch spezifische Förderprogramme (Probearbeiten oder unterstützte Beschäftigung) die Ausbildung im nächsten Schritt in den Betrieben stattfinden kann (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 12 ff.).

In der zweiten Fallstudie wird ein Berufsvorbereitungsprogramm in einer Schule für junge Menschen mit geistiger Behinderung vorgestellt. Die Sonderschule in Nikosia führt dieses Programm gemeinsam mit der Christos Steliou Ioannou Foundation durch. Neben dem ganzheitlichen Ansatz des Empowerment-Trainings ist ein innovatives

Element die flexible Vielfalt der Angebote. Die Schüler*innen werden in der Schule, in Werkstätten oder in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgebildet. So kann das Programm den unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten der jungen Menschen gerecht werden. Auch die Nähe der Schulen zu den Betrieben ist eine Besonderheit (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 13 f.).

Als Transfer für Include³ sind das berufsvorbereitende Bildungskonzept in den Werkstätten, die Kooperation und Vernetzung mit den Unternehmen interessant.

3.1.3 Deutschland

Deutschland stellt in seinem nationalen Bericht zwei Fallstudien zur Berufsbildung vor.

Die erste beschreibt das modulare Konzept Praxisbaustein der Diakonie Sachsen. Modulare anerkannte Teilqualifikationen aus 11 Ausbildungsberufen ermöglichen es Menschen mit geistiger Behinderung, die als nicht ausbildungsfähig bzw. nicht erwerbsfähig gelten, sukzessive einen Ausbildungsberuf nach ihrem Tempo, ihren Fähigkeiten und Interessen zu erlernen. Dabei geht es um die strukturelle Entwicklung und Planung von Praxismodulen als Bausteine für die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen, wobei sich die Inhalte an anerkannten Ausbildungsrahmenplänen orientieren. Nach erfolgreicher Absolvierung der Module werden sie von den zuständigen Kammern zertifiziert (vgl. Nationaler Bericht Deutschland, S. 19 f.).

Die alternative Berufsausbildung (abBI) der IB Südwest gGmbH ermöglicht Jugendlichen nach dem Besuch einer Förderschule den direkten Bildungseinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es handelt sich um ein alternatives Angebot von Bildungsträgern, bei dem die Jugendlichen von Jobcoaches begleitet und beraten werden (vgl. Nationaler Bericht Deutschland, S. 20 f.).

Weitere fünf Beispiele für Berufsausbildungsmöglichkeiten in der Hauswirtschaft, im Kindergarten oder in der Gastronomie werden kurz vorgestellt. Aus diesen innovativen Beispielen können Lehr- und Lernmaterialien sowie methodisch-didaktische Elemente guter Praxis für das Projekt Include³ abgeleitet werden (siehe Nationaler Bericht Deutschland, Seite 22 f.).

3.1.4 Slowenien

Im slowenischen Nationalbericht wird eine persönliche Fallstudie über bewährte Verfahren in der beruflichen Praxis vorgestellt. Es handelt sich um den Fall eines 23-jährigen jungen Mannes, der das Programm zur beruflichen Rehabilitation erfolgreich abschließt (siehe Nationaler Bericht Slowenien, S. 24 f.).

Die Arbeitseffizienz des jungen Rehabilitanden schwankte zwischen 27% und 58%, daher war eine umfassende Erhebung der Leistungsfähigkeit notwendig, um die Möglichkeiten für einen geeigneten Arbeitsplatz, der den Begabungen und Fähigkeiten des Rehabilitanden entspricht, zu erhöhen. Nach der Entscheidung über die Aufnahme in die berufliche Rehabilitation wurde im Rahmen des regulären Rehabilitationsprozesses Unterstützung angeboten und individuelle Kompetenzen und Fähigkeiten im handwerklichen Bereich sowie in der Feinmotorik gestärkt (siehe Nationaler Bericht Slowenien, S. 24 f.).

Diese Fallstudie zeigt, wie eine enge und vertrauensvolle Vernetzung zwischen verschiedenen Organisationen und Akteuren beispielhaft funktionieren kann (siehe Nationaler Bericht Slowenien, S. 25).

Dies bezieht sich auf den gesamten Rehabilitationsprozess, von der Feststellung des Behinderungsstatus bis hin zum personenzentrierten Ansatz und dem gemeinsamen Engagement aller Beteiligten. In diesem Zusammenhang können die Bewertungsmechanismen, Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit als die wichtigsten Transferelemente für das Include³-Projekt identifiziert werden.

Zu dieser Einzelfallstudie und zum slowenischen System der beruflichen Rehabilitation wurden ein Podcast und ein Erklärvideo erstellt, die beide auf der Homepage von Include³ verfügbar sind.

3.1.5 Vergleichende Zusammenfassung

Die vorgestellten Fallstudien der einzelnen Partnerländer sind in einer Übersicht nochmals tabellarisch dargestellt. Inhaltliche Merkmale, innovative Elemente sowie der Transfer für Include³ wurden in Stichpunkten hervorgehoben:

Tabelle 5: Übersicht internationaler Beispiele guter Praxis "Berufsbildungskonzept"

Kategorie	Belgien	Zypern	Deutschland	Slowenien
Berufsbildungs-konzept	Ausbildung im Betrieb (AIB) (DSL): Ausbildung direkt im Betrieb, Lohnzahlung, Kranken- und Unfallversicherung, Rückkehr in die Werkstatt und Wechsel der Ausbildung möglich, Status vor der Ausbildung: Werkstattbeschäftig-te*r. Ausbildungspraktiku m (AP) (DSL): findet direkt in Betrieben statt, Menschen mit höherem Unterstützungsbe-darf, Rückkehr in die Werkstatt und Wechsel des Praktikums möglich Ergänzendes Material: Podcast Erklärvideo	Berufliche Bildung in und außerhalb von Werkstätten Christos Steliou Ioannou Foundation Innerhalb der Werkstatt: Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, arbeitsmarktorientierte Ausbildung. Außerhalb der Werkstatt: Verkauf von WfbM-Produkten Praktika bei Unternehmen Berufsvorbereitende Maßnahme an einer Sonderschule Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote in 1. Schule, 2. WfbM und 3. Betrieb auf dem freien Markt	Praxisbaustein Diakonie Sachsen Modulare anerkannte und zertifizierte Teilqualifikation in 11 Ausbildungsberufen abBI- Alternative berufliche Bildung Alternativangebot zur WfbM beim Übergang von der Schule in den Beruf Qualifizierung in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes 5 weitere Beispiele unter dem Link	Einzelfallstudie, 23-jähriger Mann, berufliche Reha, Arbeit bei Ozara. Einzelfallbeispiel für den Übergang ins Berufsleben Ergänzendes Material: Podcast Erklärvideo
Innovation	AIB: Programmstruktur, wie Inklusion in allen Bereichen funktioniert. AP: Erprobung im Rahmen eines	Ausbildung: Kontinuierliche Anpassung der Ausbildungsinhalte an den Arbeitsmarkt, therapeutische und ganzheitliche Ausbildung, spezielle	Praxisbaustein Sachsen: Mit Kammern entwickeltes Konzept, inklusives Angebot für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf.	Enge und vertrauensvolle Vernetzung zwischen den beteiligten Akteuren während des gesamten Reha-Prozesses

Kategorie	Belgien	Zypern	Deutschland	Slowenien
	Langzeitpraktikums für Unternehmen und Werkstattbeschäftig-te.	Förderinstrumente erhöhen die Integrationschancen Berufliche Bildung (Sonderschule): Vielfältige Angebote für den Personenkreis: Nähe zu Schule, WfbM und Betrieben	abBI: Lernort außerhalb der WfbM, Praktikum in Betrieben	
Transfer-möglichkeit	AIB: Einjährige Ausbildungsverträge, Unterstützung durch DSL, Rückfallebene durch Möglichkeit zur Rückkehr in die Werkstatt AP: flexible Möglichkeit der Verlängerung	Ausbildung in der WfbM: Methode zur inhaltlichen Rückkopplung an den Arbeitsmarkt. Berufliche Bildung (Sonderschule): Modell der Zusammenarbeit	Praxisbaustein Sachsen: Lehrmaterial und Methodik und Didaktik aBbi: Lehrmaterial, Methodik und Didaktik	Arbeitsabläufe, Vernetzung, personenzentrierter Ansatz.

Quelle: HdBA

Jedes Partnerland stellt Fallstudien zu innovativen und bewährten Verfahren vor. Dabei handelt es sich immer um Verfahren, die eine Berufsausbildung für Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. In Belgien können Werkstattbeschäftigte eine dreijährige Ausbildung oder ein Langzeitpraktikum außerhalb der Werkstätten absolvieren.

Große Stiftungen und auch eine Sonderschule ermöglichen der Gruppe von Menschen in Zypern Chancen durch ein breites Berufsbildungsangebot innerhalb und außerhalb von geschützten Werkstätten und speziellen Programmen wie unterstützte Beschäftigung.

Deutschland schafft neue Chancen durch modulare Teilqualifikationen innerhalb und außerhalb von Werkstätten sowie durch direkte Vermittlungen nach der Sonderschule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und Slowenien zeigt mit seinem Einzelfallbeispiel, dass Vernetzung und das Arbeiten mit dem personenzentrierten Ansatz entscheidend für eine erfolgreiche berufliche Rehabilitation sind. Methoden und Trainings, die die Teilhabe und das Empowerment von Menschen mit Behinderungen stärken, spielen in allen Ländern eine zentrale Rolle.

3.2 Beratungskonzept

3.2.1 Belgien

Die DSL bietet ein umfassendes Beratungs- und Betreuungskonzept für alle Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Dazu gehört die allgemeine Beratung vor und während der Ausbildung und Beschäftigung. Die Beratungsmethode kann als innovativ eingestuft werden. Sie ist zielorientiert, findet zu festgelegten Beratungs- und Evaluationszeiten statt und überprüft auch die Einhaltung der Ausbildungsinhalte durch die Ausbildungsbetriebe (siehe Nationaler Bericht Belgien, S. 25).

Diese Kriterien der zielgerichteten Beratung mit Evaluationszeitpunkten und Nachhaltigkeitskriterien können für die Entwicklung der Include³-Methode genutzt werden. Ebenso sollte die Methode die positiven Erfahrungen mit der Bereitstellung einer Ansprechperson für die Einstufung, Beratung und Begleitung berücksichtigen.

3.2.2 Zypern

Die zypriotische Fallstudie beschreibt das Beratungskonzept der Agios Stefanos Stiftung, die unterstützte Beschäftigungsberatung mit der Jobcoaching-Methode umsetzt. Das Programm zielt darauf ab, Erwachsenen mit Behinderungen durch die Unterstützung eines Job-Coaches den Einstieg in den offenen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Derzeit sind zwei Job-Coaches mit einem beruflichen Hintergrund in Soziologie und Psychologie bei der Organisation beschäftigt und werden durch das Programm finanziert. Die Praktikant*innen werden aus den Reihen der Organisation rekrutiert und erhalten eine professionelle Anleitung, die auch eine Bewertung ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse und Bestrebungen umfasst. Es liegt in der Verantwortung des Coachings, einen geeigneten Arbeitsplatz für die Praktikant*innen zu finden. Darüber hinaus übernehmen die Jobcoaches die Botschafterrolle für die Praktikant*innen, indem sie mit dem Betrieb geeignete Bedingungen und ein angemessenes Arbeitsumfeld aushandeln und für die Umsetzung sorgen. Solange dies erforderlich ist, bieten die Job-Coaches weitere Betreuung und praktische Unterstützung, wobei sie sicherstellen, dass die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden erfüllt werden, und versuchen, die Unabhängigkeit der Auszubildenden im Laufe der Zeit zu erhöhen (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 14f.).

Zypern arbeitet bereits seit 1998 mit dieser Methode. Daher können diese Erfahrungen für die Entwicklung der Include³-Methode genutzt werden (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 14f.).

Ein wichtiger Aspekt sollte dabei nicht übersehen werden. Das Beratungskonzept zielt nicht nur auf die Stärkung des Selbstbewusstseins ab, sondern auch darauf, individuelle Wege zu finden, Bedürfnisse zu kommunizieren und Fähigkeiten zu vermitteln, Chancengleichheit einzufordern und sich selbstbestimmt zu fühlen (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 15).

3.2.3 Deutschland

Deutschland stellt in seinen Fallstudien drei Beratungskonzepte vor: Das Beratungskonzept für Menschen mit Behinderungen der Bundesagentur für Arbeit, die Ergänzende unabhängige Teilhabevorbereitung (EUTB) und das Projekt JOBSTER.TEAM der rheinarbeit gGmbH.

Zum Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (BEKO) gehört ein Handbuch für Berater*innen von Menschen mit Behinderung. Die Beratungsleistungen werden von Berater*innen und Vermittler*innen der Bundesagentur für

Arbeit erbracht. Sie bieten Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen an. Die Beratung findet bereits während der Schulzeit vor dem Schulabschluss in Förderschulen und Schulen mit inklusivem Ansatz statt. Gleichzeitig bezieht sich das Beratungskonzept auch auf Menschen, die die Schulpflicht erfüllt haben und einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen. Die Rehabilitationsberater*innen sind unter anderem auch für die Zuweisung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zuständig. Im Beratungssetting wird der Mensch mit Behinderung als Expert*in in eigener Sache betrachtet. Dementsprechend sind auch die Beratungsphasen im Gespräch ausgerichtet. Innovativ sticht der Empowerment- und Partizipationsansatz hervor (siehe Nationaler Bericht Deutschland, S. 23 f.).

Das Beratungskonzept und sein Methodenkoffer können als Grundlage für die Include³-Methode dienen. Insbesondere sollte die fachliche und methodische Vorbereitung der einzelnen Phasen (Methodenkoffer als flexibles System) einbezogen werden. Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit ist flexibel und aufnahmefähig für Methodenbausteine der Include³-Methode und einzelne Module aus dem Curriculum (siehe Nationaler Bericht Deutschland, S. 23 f.).

Die EUTB ist ein ergänzendes Beratungsangebot zu den bestehenden Beratungsangeboten der Leistungsträger. In Deutschland gibt es rund 500 Beratungsstellen, die über Rehabilitations- und Teilhabeleistungen informieren und beraten. Die unabhängige Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen arbeitet nach dem Peer-Counseling-Konzept und dem Empowerment-Ansatz, unterstützt durch barrierefreie und digitale Beratungsangebote. Diese innovativen Angebote und Beratungsansätze können als Transfer für Include³ angeführt werden (siehe Nationaler Bericht Deutschland, S. 24 f.).

Das JOBSTER.Team, ein innovatives Projekt der rheinarbeit gGmbH, beinhaltet ein Beratungskonzept in Deutschland, das Menschen mit Behinderungen vor, während und nach der Vermittlung eng begleitet. Das Projekt arbeitet mit einem inklusiven Vermittlungsplan für die Personengruppe und bietet zudem einen runden Tisch an, an dem die Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen austauschen können. Dies wiederum stärkt das Empowerment. Das JOBSTER.team bietet auch eine lokale Arbeitsvermittlungsbörse für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen an. Der runde Tisch und der inklusive Einarbeitungsplan sind Erfolgselemente, die in der Include³-Methode funktionieren könnten (siehe Nationaler Bericht Deutschland, S. 25 f.).

3.2.4 Slowenien

Im slowenischen Bericht wird eine persönliche Fallstudie über bewährte Verfahren in der beruflichen Praxis vorgestellt. Es handelt sich um einen Bio-Bauernhof mit ökologischer Produktion, Verarbeitung von Lebensmitteln und Verkauf eigener Produkte wie Kräutertees, kaltgepresste Öle, getrocknete und eingelegte Früchte und Gemüse, Wintergelee, Säfte und Sirup (siehe Nationaler Bericht Slowenien, S. 25 f.).

Zu den innovativen Merkmalen gehören soziales Unternehmertum, nachhaltige Produktion und das Bewusstsein der Gemeinschaft auf lokaler Ebene.

Durch die regelmäßige Öffnung des Hofes für Besuchergruppen (Streichelzoo, Café) basiert er als integratives Fallbeispiel auf den Prinzipien von Empowerment, Partizipation und ökologischer Nachhaltigkeit. Beratung und Orientierung erfolgen in der Kombination von Ökologie und sozialen Aspekten mit regionalem Bezug. Diese Aspekte sowie die betriebsspezifische Beschäftigung, das partizipative Curriculum, die Anleitung und Beratung durch die Methode des "Voneinander-Lernens" können in die Include³-Methode als prinzipienbasierte Beratung einfließen (siehe Länderbericht Slowenien, S. 26).

3.2.5 Vergleichende Zusammenfassung

Die vorgestellten Fallstudien der einzelnen Partnerländer sind in einer Übersicht nochmals tabellarisch dargestellt. Inhaltliche Merkmale, innovative Elemente sowie der Transfer für Include³ wurden in Stichpunkten hervorgehoben:

Tabelle 6: Übersicht internationaler Beispiele guter Praxis "Beratungskonzept"

Kategorie	Belgien	Zypern	Deutschland	Slowenien
Beratungskonzept	Beratung im Allgemeinen und während der Ausbildung und Beschäftigung (DSL), umfassendes Beratungs- und Betreuungskonzept Beratung von Auszubildenden/Praktikant*innen/Unternehmen vor und während der Ausbildung/Beschäftigung	Konzept der Beratungsunterstützung Beratung im Rahmen von unterstützter Beschäftigung und Job Coaching (Agios Stefanos Stiftung)	Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung JOBSTER.Team, Beratung für Menschen mit Behinderungen/Unternehmen (rheinarbeit gGmbH)	Sozialbauernhof Korenika (geschützte Beschäftigung), Beratungskonzept mit den Prinzipien von Empowerment, Partizipation und ökologischer Nachhaltigkeit.
Innovation	Zielgerichtete Beratung, Festlegung von Beratungs- und Bewertungsterminen, Überprüfung der Einhaltung der Schulungsinhalte.	Arbeitet mit dem Programm der unterstützten Beschäftigung (erst vermitteln, dann ausbilden), Job Coaches bereits seit 1998.	BEKO: Klient*innen als "Expert*innen ihrer Behinderung", zwei Arten von Beratung EUTB: Peer-Beratung, Empowerment-Ansatz JOBSTER.team: Begleitung vor/ während/nach dem Praktikum, lokale Arbeitsvermittlung	Soziales Unternehmertum, Fokus auf Nachhaltigkeit, Bewusstsein für die Gemeinschaft, lokale Verankerung.
Transfermöglichkeit	Eine Anlaufstelle (Klassifizierung, Beratung und Orientierung) Eckpfeiler d. Konzepts (zielorientierte Beratung mit Evaluierungsterminen und Nachhaltigkeitskriterien)	Erfahrungen mit UB, Empowerment in der Beratung	BEKO: Methodenkoffer EUTB: Schulungsmaterial für Berater*innen, barrierefreie digitale Angebote, App JOBSTER.team: Erfahrungswerte, Betreuungsansatz nach Vermittlung, Methode/Inhalt "Runder Tisch" (Peer-Beratung)	Beratung und Begleitung, die ökologische und soziale Themen mit regionalem Bezug verbindet, partizipatives Curriculum (Lernen voneinander und individuelle Anpassung an die Zielgruppe), prinzipienbasierte Beratung

Quelle: HdBA

Die Beratungskonzepte aus allen Partnerländern können als innovativ und arbeitsmarktnah bezeichnet werden. Die Methode des Jobcoachings findet vor allem in Belgien, Zypern und Deutschland statt. Belgien zeichnet sich vor allem durch eine Beratung nach dem Prinzip "alles aus einer Hand" aus, bei der Menschen mit Behinderungen während des gesamten Beratungsprozesses von einer Ansprechperson begleitet werden. Zypern arbeitet seit 1998 mit dem Programm der unterstützten Beschäftigung und kann auf eine langjährige Erfahrung zurückgreifen. Die Bundesagentur für Arbeit hat eine Beratungs- und Vermittlungskonzeption entwickelt, die sich an Menschen mit Behinderungen richtet. Seit 2018 gibt es in Deutschland eine eigenständige Teilhabeberatung, die mit ihrem Empowerment-Ansatz, dem Peer-Beratungskonzept und barrierefreien digitalen Angeboten neue Wege geht. Das deutsche und lokal agierende Fallbeispiel JOBSTER.team ist inhaltlich vergleichbar mit dem Ansatz der DSL in Belgien. Der slowenische Beratungsansatz des Sozialbauernhofs Korenika wird hier vorgestellt. Der prinzipienorientierte Beratungsansatz ist durch die Dimensionen Ökologie, soziales Handeln, Regionalbezug und Partizipation ("Voneinander lernen") gekennzeichnet.

Es werden Erfahrungen aufgegriffen und geprüft, inwieweit sie in die Methode Include³ einfließen können. Der inklusive Aspekt steht bei allen Beratungskonzepten im Vordergrund.

3.3 Übergänge von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

3.3.1 Belgien

Belgien präsentiert "Outgroups", das Angebot eines externen Arbeitsplatzes, als bewährtes Verfahren für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Werkstattbeschäftigte behalten ihren Status und ihr Entgelt und arbeiten in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei handelt es sich um Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze in Unternehmen, die von den Werkstätten im Wege der Auftragsvergabe direkt im Unternehmen ausgeführt werden. Die Arbeitsplätze sind in der Regel unbefristet und viele Werkstattbeschäftigte arbeiten bereits seit mehreren Jahren auf Außenarbeitsplätzen. Diese Form der Beschäftigung ermöglicht einen ersten Schritt in den Arbeitsmarkt und gewährleistet gleichzeitig den Schutz des Systems. Outgroups finden auf dem ersten Arbeitsmarkt statt und können als ein Weg zur Eingliederung verstanden werden. Aufgrund der langjährigen Erfahrung geschützter Werkstätten können Lehr- und Arbeitsmaterialien sowie die Expertise des Beratungs- und Betreuungspersonals zur Entwicklung der Include³-Methode beitragen (siehe Nationaler Bericht Belgien, S. 23).

3.3.2 Zypern

Die Sonderschule in Zypern, die bereits als innovative Berufsbildungseinrichtung beschrieben wurde, bietet jungen Schüler*innen mit geistigen Behinderungen eine Teilzeitbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an. Dabei handelt es sich um ein berufsvorbereitendes Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramm, das einen dauerhaften Übergang erleichtern soll. Das Programm "Teilzeitlernen - Teilzeitbeschäftigung" (Vermittlung und Teilzeitbeschäftigung in Jobs des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Unterstützung von Jobcoaches) wird seit 2016 an der Schule durchgeführt und in Zusammenarbeit mit Organisationen angeboten, die auf unterstützte Beschäftigung spezialisiert sind. Schüler*innen, die für die Teilnahme an diesem Programm in Frage kommen, besuchen die Schule an arbeitsfreien Tagen. Dieses Beispiel könnte für Include³ von Interesse sein, da es die Möglichkeit eines eher "traditionellen" Lehrplans für Jugendliche mit geistigen Behinderungen in Verbindung mit einem praxisorientierten Ansatz (im Bereich der Arbeit) aufzeigt. Die Sonderschule in Nikosia unterstreicht die Notwendigkeit eines Job-Coachings, das die jungen Menschen in diesem Prozess begleitet und unterstützt (siehe Nationaler Bericht Zypern, S. 16).

3.3.3 Deutschland

Um Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und zu sichern, bietet der Berufsbildungsbereich der Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar Jobcoaching an. Jobcoaches werden im Berufsbildungsbereich und im Werkstattbereich eingesetzt, um die Menschen mit geistiger Behinderung vor und während der individuellen Praktikumsphase oder auf dem externen Arbeitsplatz zu begleiten. Weitere acht Beispiele werden skizziert und verlinkt. Diese umfangreichen Informationen, Materialien und Best-Practice-Beispiele können für die Include³-Methode genutzt werden (siehe Nationaler Bericht Deutschland, S. 26 f.).

Interessant ist der methodische Ansatz eines Berufsbildungstages, der als Projekttag einmal pro Woche in der Werkstatt durchgeführt wird. Dieser dient dem Erfahrungsaustausch "Lernen von den anderen" und der Vermittlung von arbeitsweltbezogenen Lerninhalten.

Zum Thema Jobcoaching in den Diakoniewerkstätten sind zwei Podcast-Episoden entstanden. In der einen Episode werden die Erfahrungen und Perspektiven von drei jungen Frauen vorgestellt, in der zweiten Episode wird der

Erfahrungsschatz von langjährigen Jobcoaches präsentiert. Beide Episoden können auf der Homepage von Include³ abgerufen werden.

3.3.4 Slowenien

Arbeiten unter realen Bedingungen in der Gastronomie ermöglicht das vom CUDV unterstützte slowenische Gasthaus "Druga violina" durch die Schaffung von Arbeitsplätzen. So muss nicht nur die öffentliche Hand ihrer Verantwortung durch Finanzierung gerecht werden, sondern auch Unternehmen und Gesellschaft werden durch solche inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten sensibilisiert. Hervorzuheben sind hier die Zahlung eines Mindestlohns, die Lehr- und Lernmittel sowie die lokale und überregionale Netzwerkarbeit und darüber hinaus das Beratungs- und Betreuungskonzept. Weitere Beispiele von geschützten Werkstätten, die Aufträge für Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausführen, wurden ergänzt und verknüpft (vgl. Nationaler Bericht Slowenien, S. 27).

3.3.5 Vergleichende Zusammenfassung

Die vorgestellten Fallstudien der einzelnen Partnerländer sind in einer Übersicht nochmals tabellarisch dargestellt. Inhaltliche Merkmale, innovative Elemente sowie der Transfer für Include³ wurden in Stichpunkten hervorgehoben:

Tabelle 7: Überblick über internationale Beispiele guter Praxis "Übergang in den Arbeitsmarkt"

Kategorie	Belgien	Zypern	Deutschland	Slowenien
Übergang in den Arbeitsmarkt	Outgroups Externe Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt/außerhalb von Werkstätten, einfache Tätigkeiten, Mindestlohn über Werkstatt, unbefristet	Teilzeitlernen - Teilzeitbeschäftigung (Förderschule Nikosia) Teilzeitbeschäftigung, Unterstützung durch Job Coaches im Rahmen von unterstützter Beschäftigung.	Jobcoaching - Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar Einzelfallbetreuung, Praktikum, Außenarbeitsplätze, ein Trainingstag pro Woche 8 weitere Beispiele mit Link Ergänzendes Material: 2 Podcast-Folgen	Gasthaus Druga violina von CUDV Draga Arbeiten unter realen Bedingungen in der Gastronomie 3 weitere Beispiele mit Link
Innovation	Erster Schritt in den Arbeitsmarkt, Mindestlohn, gleichzeitig Schutz und Sicherheit durch den Status der Werkstattbeschäftigten.	Berufsvorbereitendes Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot an Sonderschulen für junge Menschen mit geistigen Behinderungen	Jobcoaching: methodischer Ansatz, Projekttag unter der Woche	Druga violina: Unternehmen und Gesellschaft tragen Verantwortung, nicht nur öffentliche Mittel
Transfermög-lichkeit	Lehr- und Lernmittel, Beratungskonzept, Erfahrungswerte, Zahlung des Mindestlohns	Lehr- und Lernmaterialien für die vorberufliche Bildung in der Sonderschule, Erfahrung in der Beratung, Verknüpfung von klassischem Lehrplan und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	Jobcoaching: innovativer Ansatz, Erfahrungen und Unterstützungskonzept, Lehr- und Lernmaterialien	Konzept der unabhängigen Lebensführung (Empowerment und Partizipation), Zahlung eines Mindestlohns. Nutzung von Lehr- und Lernmaterialien

Quelle: HdBA

Jedes Partnerland stellt Beispiele guter Praxis (und in einigen Fällen weitere ergänzende Beispiele) für Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung vor. Belgien beschreibt das Angebot von Außengruppen von Werkstätten, in denen Werkstattbeschäftigte regelmäßig und über einen längeren Zeitraum einfache Tätigkeiten in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes bei Zahlung eines Mindestlohns ausführen. Auch in Slowenien werden drei Fallbeispiele skizziert, die Arbeitseinsätze außerhalb von Werkstätten durchführen. Die Erfahrungen können ausgetauscht, verglichen und schließlich auch in die Entwicklung der Include³-Methode einbezogen werden. Ein Teilzeitlernen kombiniert mit einer Teilzeitbeschäftigung wird von Zypern als Fallstudie vorgestellt. Dabei handelt es sich um ein berufsvorbereitendes Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramm in einer Sonderschule, das eine parallele Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Sowohl die Lehr- und Lerninhalte als auch die Begleitung mit der Methode des Jobcoachings im Rahmen von unterstützter Beschäftigung sind für Include³ interessant. Das zypriotische Beispiel kann mit der deutschen Fallstudie inhaltlich und methodisch verglichen und ausgewertet werden; Lehr- und Lernmaterialien können in das zu entwickelnde Curriculum aufgenommen werden. Das Konzept des selbstbestimmten Lebens steht im Mittelpunkt der slowenischen Fallstudie "Druga violina". Menschen mit geistiger Behinderung erhalten einen Arbeitsplatz in einem Gasthaus, werden in der Gastronomie

ausgebildet und erhalten einen Mindestlohn. Darüber hinaus hilft das Projekt der Gesellschaft und den Unternehmen, sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst zu werden und ihren lokalen Beitrag zu leisten. Der Empowerment- und Partizipationsansatz wird in allen Fallstudien - länderübergreifend - angewendet. Methodik und Inhalt werden analysiert und entsprechend für Include³ übernommen.

Von den Besten zu lernen - durch die Identifizierung guter Praktiken in der Berufsausbildung, der Berufsberatung und -orientierung sowie bei den Übergängen in den allgemeinen Arbeitseinsatz - war Arbeitsauftrag und Motivation für die Partnerländer Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien. Wissen und Erfahrungen sollten auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene sowie auf EU-Ebene generiert, verglichen, bewertet und getestet werden, um Handlungsleitlinien zu erarbeiten, die schließlich in den Lehrplan und die Include³-Methode einfließen sollen.

Insgesamt 17 Fallbeispiele (Berufsbildung: 7, Beratung: 6, Übergänge in den Arbeitsmarkt: 4) wurden näher beschrieben und hinsichtlich ihrer innovativen Aspekte bewertet sowie Schlussfolgerungen für den Include³-Transfer formuliert. Weitere 14 skizzierte Beispiele (Berufsbildung: 5, Übergänge in den Arbeitsmarkt: 11) werden als wichtige ergänzende Ressourcen festgehalten.

4 Allgemeine Schlussfolgerung und Ausblick

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus und damit in das Bewusstsein der Gesellschaft und der nationalen Gesetzgebung gerückt. Es besteht durchaus ein Zusammenhang mit der CRPD, die in allen vier Ländern ratifiziert wurde und damit im nationalen Recht verbindlich ist. Die nationalen Gesetzgeber*innen orientieren sich in ihrer (Sozial-)Politik und Gesetzgebung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen an der CRPD - jeweils ohne Unterscheidung nach Art der Behinderung. Die Gesetzgebung soll insbesondere jede Art von Diskriminierung verhindern und die Teilhabe am Arbeitsleben durch (innovative) Maßnahmen stärker fördern. Spezielle Rechtsvorschriften für Menschen mit geistigen Behinderungen gibt es nur in Zypern.

Das Verständnis von Behinderung in allen vier Ländern entspricht dem Verständnis von Behinderung nach der CRPD. Nach Art. 1(2) CRPD zählen zu den Menschen mit Behinderungen "Personen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen, gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können". Geistige Behinderungen werden in der Regel in verschiedene Grade eingeteilt, je nachdem, welcher IQ vorliegt. Das System der geschützten Werkstätten ist in allen vier Ländern etabliert, wenngleich die Rechtsgrundlage, die Organisation und in diesem Zusammenhang auch die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten unterschiedlich sind. Es kann festgestellt werden, dass die Mehrheit der Menschen mit geistiger Behinderung in geschützten Werkstätten betreut wird. Detaillierte gesetzliche Regelungen zu den Fördermaßnahmen in geschützten Werkstätten sowie zu deren Organisation, Struktur und Aufgaben finden sich im deutschen Recht. Auch in Belgien, Zypern und Slowenien gibt es gesetzliche Grundlagen, wenn auch nicht so detailliert wie in Deutschland. Anders als in Belgien führt die Betreuung in einer geschützten Werkstatt nicht zu einem Arbeitnehmerstatus mit Arbeitnehmerrechten und Anspruch auf einen Mindestlohn. Die Organisation der geschützten Werkstätten ist unterschiedlich.

Abgesehen von Deutschland, wo die Struktur und Organisation aller geschützten Werkstätten gleich ist oder per Gesetz gleich sein muss, gibt es unterschiedliche Formen der Organisation geschützter Beschäftigung, insbesondere in Zypern und Slowenien. Die soziale Absicherung ist in der Regel in jedem Land gewährleistet.

Berufsbildungsmaßnahmen und Maßnahmen der (Berufs-)Orientierung gehören ebenfalls in allen vier Ländern zum Leistungskatalog der geschützten Werkstätten. Berufsbildungsmaßnahmen sind keine Maßnahmen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannt werden und zu einer Beschäftigung im erlernten Berufsfeld führen könnten. Eine Ausbildung müsste also auf dem regulären Arbeitsmarkt bei einem Betrieb stattfinden. In Deutschland gibt es solche Fördermöglichkeiten beispielsweise in Form des Budgets für Ausbildung, das die Kosten der Ausbildung deckt und als Alternative zur Werkstatt konzipiert wurde. Auch Belgien hat das Konzept des On-the-Job-Trainings eingeführt, bei dem Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes absolvieren können. Beide Länder haben ein sogenanntes Rückkehrrecht in die geschützte Werkstatt vorgesehen, wenn die Ausbildung nicht weitergeführt oder erfolgreich abgeschlossen werden kann. In Slowenien ist es notwendig, die zweistufige berufliche Rehabilitationsmaßnahme zu durchlaufen, bevor eine Entscheidung über die weitere Beschäftigung des Menschen mit Behinderungen entsprechend seiner Fähigkeiten getroffen wird. Während Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten unterstützt werden, können sie Beratungsdienste in Anspruch nehmen. In Zypern wird diese Aufgabe unter anderem von beruflich qualifizierten Job-Coaches wahrgenommen, deren Finanzierung vom Staat subventioniert wird. Gezielte Betreuung und Beratung während der Unterstützung in geschützter Beschäftigung auf der Grundlage eines individuellen Plans ist Teil des Systems in Slowenien. In Belgien ist die Beratung Teil des individuellen Unterstützungsprogramms, während der Mensch mit Behinderungen seinen Arbeitsplatz in einer geschützten Werkstatt durchläuft. In Deutschland ist die Beratung ein Recht, das gegenüber den zuständigen Einrichtungen geltend gemacht werden kann. Darüber hinaus hat die deutsche Gesetzgebung die unabhängige Teilhabeberatung als neue Form der Beratung für den Bereich der Menschen mit Behinderungen geschaffen. Schließlich gehört es zu den primären Aufgaben geschützter Werkstätten, den Übergang von Menschen mit Behinderungen auf den sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Anders als in Deutschland gibt es in Belgien, Zypern und Slowenien hierzu keine spezifischen Rechtsvorschriften.

In allen vier Ländern lassen sich jedoch verschiedene Programme und Konzepte identifizieren, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll. Unterstützte Beschäftigung ist zum Beispiel eine solche Maßnahme, ebenso wie Beschäftigungsquoten für den öffentlichen und privaten Sektor oder verschiedene finanzielle Unterstützungsprogramme für Betriebe als Zielgruppen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit geistigen Behinderungen, liegt in allen Ländern weit unter der allgemeinen Beschäftigungsquote. Das derzeit verfügbare statistische Datenmaterial erlaubt keinen Vergleich der Länder hinsichtlich der Anzahl von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf verschiedene Arten von Behinderungen und hinsichtlich der Eingliederungsquote in den Arbeitsmarkt; valide Aussagen können nicht getroffen werden.

Insgesamt wurden 17 Fallstudien (Berufsbildung: 7, Beratung: 6, Übergänge in den Arbeitsmarkt: 4) in den nationalen Berichten näher beschrieben und hinsichtlich ihrer innovativen Aspekte bewertet sowie Schlussfolgerungen für den Include³-Transfer formuliert. Weitere 14 skizzierte Beispiele guter Praxis (Berufsbildung: 5, Übergänge in den Arbeitsmarkt: 11) ergänzen die 17 Fallstudien und werden ebenfalls als wertvolle Ressourcen für den Transfer genutzt.

Daraus lässt sich schließen: In allen vier Ländern gibt es Beispiele guter Praxis in der beruflichen Bildung, d.h. innovative und erprobte Unterstützungsmöglichkeiten für die berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Ein besonderer Fokus liegt in allen Ländern auf Methoden und Trainingsmaßnahmen, die auf die Stärkung von Partizipation und Empowerment abzielen. Die mit Fallbeispielen vorgestellten Beratungskonzepte können als arbeitsmarktorientiert, inklusiv und innovativ bezeichnet werden. Besonders hervorzuheben ist das

sogenannte Jobcoaching. Da Werkstätten für behinderte Menschen, insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung, nicht auf eine dauerhafte Betreuung ausgelegt sind, werden in allen vier Ländern bewährte Konzepte zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt umgesetzt. Eine erfolgreiche Eingliederung gelingt insbesondere bei Menschen mit leichten geistigen Behinderungen. Der Empowerment- und Partizipationsansatz spielt in allen Fallstudien in der beruflichen Bildung, in den Beratungskonzepten und bei den Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle - und das länderübergreifend.

Schließlich ein Verweis auf die CRPD: Art. 27 CRPD garantiert Menschen mit Behinderungen das Recht auf Arbeit, d.h. die Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld zu verdienen. Die Vertragsstaaten müssen das Recht auf Arbeit sichern und fördern. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen vor allem Menschen mit geistiger Behinderung Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, dieses in der CRPD verankerte Recht auf Arbeit gewährleisten. Denn Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation außerhalb des sogenannten ersten Arbeitsmarktes. Dennoch sollte nicht übersehen werden, dass Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit geistigen Behinderungen, in geschützten Werkstätten Unterstützung erhalten, insbesondere mit dem Ziel, ihnen die notwendigen Fähigkeiten - sowohl berufliche als auch soziale - zu vermitteln, um auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Auch die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten, das Sammeln von Arbeitserfahrungen oder z.B. berufliche Rehabilitationsprogramme sind Teil des garantierten Rechts auf Arbeit (Art. 27, Sätze 2e, k, j CRPD). Beschäftigungsmöglichkeiten werden in geschützten Werkstätten angeboten. In einigen Fällen erhalten die Betreuten neben Sozialleistungen auch ein angemessenes Entgelt für ihre Arbeit, mit dem ihr Lebensunterhalt teilweise gesichert werden kann. Das Sammeln von Arbeitserfahrungen wird z.B. durch ausgelagerte Arbeitsplätze, integrierte Beschäftigungsformen oder verschiedene Berufsbildungsmaßnahmen ermöglicht. Eine der Aufgaben von geschützten Werkstätten ist es, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen (wieder) herzustellen. Das bedeutet, dass den Maßnahmen ein rehabilitativer Charakter nicht abgesprochen werden kann. Die Schlussfolgerung, dass geschützte Werkstätten die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit verhindern würden, kann daher nicht gezogen werden. Das Ziel der CRPD ist ein offener und inklusiver Arbeitsmarkt, wie aus Art. 27 CRPD hervorgeht. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten Anstrengungen unternommen werden, die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen näher an den so genannten ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, z.B. durch die Weiterentwicklung der Möglichkeiten, den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Ebenso sollten die in den geschützten Werkstätten angebotenen Bildungsmaßnahmen stärker auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet werden. Ein weiterer Aspekt: Unternehmen sollten in ihrer Rolle als potenzielle Arbeitgeber*innen oder Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebe frühzeitig durch Information und Beratung über die Art der Behinderung, Unterstützungsangebote und Begleitung eingebunden werden. Dies zu fördern und zu unterstützen ist ein wesentliches Ziel des Forschungsprojekts include³ unter Berücksichtigung von Best-Practice-Beispielen.

Denn: Von den Besten lernen - durch die Identifizierung guter Praktiken in der Berufsausbildung, der Berufsberatung und -orientierung sowie bei den Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt - war Arbeitsauftrag und Motivation für die Partnerländer Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien. Wissen und Erfahrungen sollen auf lokaler, regionaler, Länder- und EU-Ebene generiert, verglichen, bewertet und erprobt werden, um Handlungsleitlinien zu erarbeiten, die schließlich in den Lehrplan und die Include³-Methode einfließen werden.

Literatur und weitere Quellen

Belgien

(Statista 2022) Statista. (2022, 11. August). *Bevölkerung der EU-Länder bis 2100*. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164004/umfrage/prognostizierte-bevoelkerungsentwicklung-in-den-laendern-der-eu/Reference

(Statbel, 2018) *23% des personnes avec un handicap ont un emploi | Statbel*. (2018, 29. November). https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi

(Moniteur Belge, o.D.) *Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad*. (o. D.). https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/next_summary.pl

(Behindertenpolitik, 2011) Behindertenpolitik in Belgien: Ein Überblick, hg.v. Föderaler Öffentlicher Dienst, Juni 2011. https://handicap.belgium.be/docs/de/brochure-behindertenpolitik-belgien.pdf

(Erlass, 1994) 1994_04_26 Erlass zur Förderung der Beschäftigung.pdf

(Wets, Van Dooren, De Cuyper, 2015) *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft*, hg.v. Catholic University of Leuven, Löwen 2015.

(Grenzecho, 2022) Immer mehr Menschen mit Beeinträchtigung finden „normalen" Job, in: *Grenzecho*, 28.05.2022, https://www.grenzecho.net/74501/artikel/2022-05-28/

(Country fiche, 2021) *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality, Belgium*, February 2021, hg.v. European Commission. Unit C3 – Disability & Inclusion https://ec.europa.eu

(Europarat, 2016) Europarat. (2016, 16. März). Belgien sollte die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderung beschleunigen. *Europarat*. https://www.coe.int/de/web/portal/news-2016/-/asset_publisher/StEVosr24HJ2/content/belgium-should-speed-up-the-social-inclusion-of-persons-with-disabilities

(UNIA report, 2021) *NHRI Parallel Report on the second and third periodic reports submitted by* Belgium 2021, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2021.

(Erlass 1997) 3. Januar 1997 – Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Einrichtung von Ausbildungsabteilungen in den Beschützenden Werkstätten

(Arbeiten mit Behinderung, 2017) Arbeiten mit Behinderung, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2017.

(Dekret 1995), *Décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées*

(Anhörung, 2022), *Anhörung zum Konzept der „Unterstützenden Beschäftigung"*, 200 (2021-2022) Nr. 1

(Dekret, 2022), 21. November 2022 – *Dekret zur Schaffung eines Beirats für Menschen mit Beeinträchtigung*

https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees

Zypern

Agios Stefanos Foundation. (2022). *Employement Plan supported by the Deparment of Social Integration of People with Disabilities*. Retrieved December 22, 2022, from https://agiosstefanos.org/

Christos Steliou Ioannou Foundation. (n.d.). *The Foundation History*. Retrieved December 27, 2022, from https://ioannoufoundation.org/

Christou Steliou Ioannou Foundation. (2021). ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2021 (Annual Report 2021). In https://ioannoufoundation.org/en/),. Retrieved December 22, 2022, from https://ioannoufoundation.org/our-featured-courses/

Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2004). ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ- Report on Supported Employment.

Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2019). *Annual Report 2021*. Retrieved December 27, 2022, from http://www.cpmental.com.cy/el/etisies-ektheseis

Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022a). *National Action Plan on Disability*. https://www.mlsi.gov.cy/. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform

Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022b). *Scheme for Supported Employment*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument

Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022c). *UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. https://www.mlsi.gov.cy/. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd08_en/dsipd08_en?OpenDocument

Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022d). *Vocational Trainig Grant Scheme*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd91_gr/dsipd91_gr?OpenDocument

Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022e). *Vocational Training Plan*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd28_gr/dsipd28_gr?OpenDocument

Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2018). *First National Strategy for Disability 2018-2028*. Retrieved December 27, 2022, from https://publications.gov.cy/assets/user/publications/2018/2018_001/HTML/

Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2020). *Third National Action Plan for Disability 2021- 2023*. Retrieved December 27, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8ba_gr/dsipd8ba_gr?OpenForm

Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022). ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ 2021 ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2021-2023: Detailed Report in the year 2021. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/

E-C-C, CARDET, INSUP, ASSOCIATION CULTURE & WORK, & QUALED. (2014). SUPPorted Employment Country Report: *Identification and Analysis of Best Practice Initiatives for Supported Employment in Austria, Cyprus, France, Germany and Slovakia*. Retrieved December 22, 2022, from http://www.supportedemployment.eu/

Grammenos, S., Priestley, M., & European Disablity Expertise. (2020). Master tables concerning EU 2020: year 2018. *Statistics on Persons with Disablities* (2018). In https://ec.europa.eu/eurostat/data/database (EU-SILC 2018 Release 2020 version 1). European Disablity Expertise. Retrieved December 27, 2022, from https://www.disability-europe.net/downloads/1046-ede-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018

KYSOA- Cyprus Confederation of Organizations of the Disabled. (2020). Νομοθεσίες. Retrieved December 18, 2022, from http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=9&mpath=/4

Mavrou, K., Liasidou, A., & Academic Network of European Disability (ANED). (2019). *European Semester 2018/2019 country fiche on disability*: Cyprus. In Academic Network of European Disability (ANED). Retrieved December 27, 2022, from https://www.disability-europe.net/country/cyprus

Symeonidou, S. (2015). Rights of People with Intellectual Disability in Cyprus: Policies and Practices Related to Greater Social and Educational Inclusion. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 12(2), 120–131. https://doi.org/10.1111/jppi.12120

The Agios Stefanos Foundation. (n.d.). Foundation. Retrieved December 28, 2022, from https://agiosstefanos.org/

United Nations. (2006*). Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (Treaty Series 2515* (December): 3). Treaty Series 2515 (December): 3.

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (2013). *Considertaion of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention*: Cyprus (CRPD/C/CYP/1).

Α. Νόμοι της Βουλής των Αντιπροσώπων. (n.d.). http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=17

Deutschland

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AIDD]. (2023). *FAQs on Intellectual Disability*. Retrieved from https://www.aaidd.org/intellectual-disability/faqs-on-intellectual-disability

Berg, M., Horn, H., Stratmann, A., Walter, J. & Weber, M. (Hrsg.) (2022). *2021 Jahresbericht. Mehr als ein Job. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen*. Retrieved on February 3rd from https://www.bagwfbm.de/file/1519/

Bergs, L. & Niehaus, M. (2016). Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung. *bwp@, 30*. http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen*. Retrieved 2nd of February, 2023, from https://planet-beruf.de/schuelerinnen/berufe-finden/uebersicht-der-ausbildungsberufe-fuer-menschen-mit-behinderungen

Bundesagentur für Arbeit. (2010, June 21). *Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (2019, December). *Fachliche Weisungen Reha, § 57 SGB IX, Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereic*h. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba016012.pdf

Bundesagentur für Arbeit. (2021, November). *Fachliche Weisungen Reha Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 61a SGB IX Budget für Ausbildung.* Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaftigung_ba146221.pdf

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2022, June 28). *Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung Deutschland 2021. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt.* Retrieved from https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202112-xlsx.xlsx;jsessionid=CDBDC833BC01F10E75118D91BF3E6F45?__blob=publicationFile&v=2

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2022, February 16). *Jahresbericht 2020/2021*. Retrieved from https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/BIH_Jahresbericht_2021_barrierefrei_pdf-ua.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGüS. (2021). *Werkstattempfehlungen.*

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGüS. (2022). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe, Berichtsjahr 2020.* Retrieved from https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – BAR. (2021). *Gemeinsame Empfehlung Unterstützte Beschäftigung*. Retrieved from https://www.bar-frankfurt.de/service/publikationen/produktdetails/produkt/159.html

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. [BAG UB]. (n.d.). *Arbeit, Teilhabe und Selbstbestimmung - gemeinsam auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!*. Retrieved 03rd of February, 2023, from https://www.bag-ub.de/

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2014, November 11). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2014.* Retrieved from https://www.bagwfbm.de/file/909/

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2020, June 25). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2019*. Retrieved from https://www.bagwfbm.de/file/1297/

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2021, April 23). *Stellungnahmen BAG WfbM zu aktuellen Medienberichten über Werkstätten für behinderte Menschen*. Retrieved from https://www.bagwfbm.de/article/5199

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022a, November 7*). Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2021*. Retrieved from https://www.bagwfbm.de/file/1517/

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022b). *Jahresbericht 2021*. Retrieved from https://www.bagwfbm.de/publications

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2016). *Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2019). *Combined Second and Third Periodic Report of the Federal Republic of Germany on the United Nations Convention on the Right of Persons with Disabilities*. Retrieved from https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/2._und_3._Staatenbericht/CRPD_State_Report_DEU_2_3_2019.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2021, April). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Deinert, O., Welti, F., Luik, S., & Brockmann, J. (Eds.). (2022). *StichwortKommentar Behindertenrecht* (3rd Ed.).

Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention*. Retrieved 17th of February, 2023, from https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention

Doose, S. (2007). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (2. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Eichenhofer, E. (2022). Recht auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten. *ZESAR*, 309-317.

European Union of Supported Employment. (n.d.). *European Union of Supported Employment*. Retrieved 3rd of February, 2023, from https://euse2022.org/index.php/about/about-euse

Ertelt, B.-J., Schulz, W. E. & Frey, A. (2022). *Counsellor Competencies. Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation.* Cham: Springer.

Feldes, W., Kohte, W., & Stevens-Bartol, E. (Eds.). (2023). *SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - Kommentar für die Praxis* (5. Ed.).

Finthammer, R. (2023, Januar). *IB Wetterau abBi - alternative berufliche Bildung.* https://redaktion.internationaler-bund.de/img/upload/IB/IB%20S%C3%BCdwest%20gGmbH/RL%20I%202017/Friedberg/abBi%20-%20alternative%20berufliche%20Bildung/IB%20Flyer%20-%20abBi%202023.pdf

Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen. (n.d.). *Bildung*. Retrieved 17th of February 2023 from https://www.gww-netz.de/de/bildung-arbeit/bildung.html#verkaeufer-im-einzelhandel-1033

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH. (n. d.). EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung. Retrieved 15th of May 2023 from https://www.teilhabeberatung.de/

GWW Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH & Hofgut Himmelreich gGmbH. (2017). *BERUFSKARRIEREN NEU DENKEN. Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine* (2. Aufl.). Sindelfingen: GWW.

Hessenschau. (2022, October 7). *Hilfe bei der Jobsuche für behinderte Menschen*. Retrieved from https://www.hessenschau.de/tv-sendung/hilfe-bei-der-jobsuche-fuer-behinderte-menschen,video-174480~_story-arbeitsmarkt-behinderung-100.html

Hötten, R. & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten.* Köln: Balance Verlag.

Hofgut Himmelreich gGmbH. (n.d.). *Nachhaltig genießen. Inklusiv lernen. Regional erleben.* Retrieved 3rd of February, 2023, from https://hofgut-himmelreich.de/

Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB]. (n.d.). *abBi – Alternative Berufliche Bildung*. Retrieved February 3rd, 2023 from https://www.internationaler-bund.de/angebot/10851

JOBSTER.team. (2021, 05. February). *Dein Weg zum neuen Job*. https://www.jobster.team/wp-content/uploads/2021/06/2021-02-05_jobster-flyer_Bewerber.pdf

Lebenshilfe für Behinderte e. V. Schweinfurt. (2019). Hingeschaut Das Magazin der Lebenshilfe Schweinfurt Ausgabe 1/2019. Retrieved from https://lebenshilfe-schweinfurt.de/fileadmin/user_upload/Infomaterial/Hingeschaut-2019-01_Lebenshilfe-Schweinfurt.pdf

Mattern, L., Rambausek-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin, Forschungsbericht*.

REHADAT. (2022). *Statistik der schwerbehinderten Menschen*. Retrieved from https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/#:~:text=Ausgew%C3%A4hlte%20Ergebnisse%202021&text=Zum%20Jahresende%202021%20lebten%20rund,Bereinigung%20der%20Verwaltungsdaten%20in%20Niedersachsen

REHADAT. (n.d.a). *Berufliche Teilqualifizierungen nach § 69 BBiG.* Retrieved 17th of February, 2023, from https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/berufliche-teilqualifizierung-nach-69-BBiG/

REHADAT. (n.d.b). *Qualifizierungen mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten.* Retrieved 17th of February, 2023, from https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/qualifizierungen-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/

REHADAT. (n.d.c). *Qualifizierungsangebote in der Werkstatt für behinderte Menschen*. Retrieved 17th of February, 2023, from https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/

REHADAT. (n.d.d). *Weiterbildung im Arbeitsbereich mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten.* Retrieved 17th of February, 2023, from https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/weiterbildung-im-arbeitsbereich-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/

Rhein-Model-Werkstatt gGmbH. (n.d.). *Teilqualifizierung.* Retrieved 17th of February, 2023, from https://rmw-koblenz.de/pages/bildung/teilqualifikation.php

rheinarbeit gemeinnützige GmbH. (n.d.). *Das JOBSTER.prinzip*. Retrieved 3rd of February, 2023, from https://www.jobster.team/das-jobster-prinzip/

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt. (n.d.). *Praxisbaustein.* Retrieved 3rd of February, 2023, from https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/praxisbaustein.html

Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2023). *juris PraxisKommentar SGB III – Arbeitsförderung* (3rd Ed.).

Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2022). *juris PraxisKommentar SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (3rd Ed.).

Statistisches Bundesamt. (2020, May 26). *30 % der Menschen mit Behinderung waren 2017 in den Arbeitsmarkt* integriert*.* Press release No N 026. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N026_23.html

Statistisches Bundesamt. (2022, June 22). 7.8 million severely disabled people living in Germany. Press release No. 259. Retrieved from https://www.destatis.de/EN/Press/2022/06/PE22_259_227.html

Sulkes, S. B. (2022, February). *Geistige Behnderung (Intellectual Disability)*. Retrieved from https://www.msdmanuals.com/de-de/profi/p%C3%A4diatrie/lern-und-entwicklungsst%C3%B6rungen/geistige-behnderung-intellectual-disability

UN. Committee on the Rights of Persons with Disabilites. (2015, May 13). *Concluding observations on the initial report of Germany : Committee on the Rights of Persons with Disabilities.* Geneva. Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/811105/files/CRPD_C_DEU_CO_1-EN.pdf?ln=en

Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V. (n.d.). *Jobcoaching*. Retrieved 3rd of February, 2023, from https://www.gemeindediakonie-mannheim.de/arbeiten/jobcoaching/

Vollmer, K. (2022). Berufliche Bildung behinderter Menschen: gesellschaftspolitische Paradigmen – wissenschaftliche Diskurse – Anforderungen in der Praxis. Ein pointierter Problemaufriss. In M. Eckelt, T. J. Ketschau, J. Klassen, J. Schauer, J. K. Schmees & C. Steib (Hrsg.), *Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven*, S. 69-83. Bielefeld: wbv.

WHO. (2016). Chapter V Mental and behavioural disorders (F00-F99). In WHO (Eds.), *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10)-WHO Version*. Retrieved from https://icd.who.int/browse10/2016/en#/F70-F79

World Health Organization. (2001). ICF International Classification of Functioning, Disabilities and Health. Retrieved from http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429.pdf;jsessionid=221118F3BFD3C65C47A2B1A5450BC2F0?sequence=1

Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M., & Spengard, B. (2010). Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit Band IV Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler behinderter Menschen. In Bundesagentur für Arbeit (Eds.), Bertaungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Slowenien

Akcijski program za invalide 2022 – 2030 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.

Brate, K. (2014). Posebne oblike zaposlovanja invalidov – primerjava Slovenije in Velike Britanije. [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Breznik, J. (2016). Izzivi vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju v delo. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom (str. 30-35). http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf

Bužan, V. (2016). Druga violina. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom (str. 36-44).). http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf

Boštjančič, E. (2018). *Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela*. V Boštjančič, E. in Žagar Rupar, M. ur.: Ranljive skupine na trgu dela. Psihološki pogled na izzive in priložnosti (str. 15-26). Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete. https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/view/65/154/2732-1

Bratuš Albreht, K., Brecelj, V., Destovnik, K., Kapel, A., Kočivnik, K., Ponikvar, J. in Zovko Stele, M. (2019). Zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. V K. Destovnik (ur.), *Priročnik - Spodbujajmo zaposlovanje invalidov* (str. 16-22). Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.

CUDV Draga. (b.d.). Varstvo, vodenje in zaposlitev pod posebnimi pogoji. https://www.center-db.si/storitve/varstvo-vodenje-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Initial reports of States parties due in 2010 Slovenia. Retrieved from https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/248/06/PDF/G1524806.pdf?OpenElement

Drobnič, J. (2014). Razvoj modela poklicne/karierne orientacije oseb s posebnimi potrebami. *Specialna in rehabilitacijska pedagogika, 23(2)*, (str. 7-33). Ljubljana: Društvo specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije in Centerkontura.

Javni razpis za izbor izvajalcev programov socialne vključenosti za obdobje 2020 do vključno 2024, ki jih bo sofinanciralo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2019). Uradni list RS, št. 62/19. https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019006200001/javni-razpis-za-izbor-izvajalcev-programov-socialne-vkljucenosti-za-obdobje-od-2020-do-vkljucno-2024-ki-jih-bo-sofinanciralo-ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti-st--4102-520195-ob-319319

Klančar Golob, M. in Rozman, M. (2015). Posvet »Biti vključen in aktiven«. http://skupnost-vdc.si/wp-content/uploads/2016/05/Povzetek-posveta-Biti-vklju%C4%8Den-Biti-aktiven.pdf

Končno poročilo o uresničevanju Akcijskega programa za invalide 2014–2021 v letu 2021 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.

Korenika socialna kmetija. (b.d.). O Koreniki. https://www.korenika.si/o-koreniki

Kosmač, K. (2021). *Zaposlovanje oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju znotraj varstveno delovnih centrov v Sloveniji (*Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta). Reprizorji UL. https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=144614&lang=slv

Lačen, M. (2001). Odraslost oseb z motnjo v duševnem razvoju. Ljubljana: Zveza Sožitje – zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije.

Logaj, V. (2015). Kriterij za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. http://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (b.d.). Varstveno-delovni centri. https://www.gov.si/teme/varstveno-delovni-centri/

Obran, N., (2022). *Kmetija kot okolje za delo za osebe z motnjo v duševnem razvoju* (Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta). Reprizorji UL. https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=157950&lang=slv

OPSI (b.d.) Register invalidskih podjetij. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo. https://podatki.gov.si/dataset/register-invalidskih-podjetij

OPSI (b.d.) Razvid zaposlitvenih centrov. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo. https://podatki.gov.si/dataset/razvid-zaposlitvenih-centrov

Ozara d.o.o. (2020). Opis programa socialne vključenosti, Interno gradivo Ozara d.o.o.

Ozara d.o.o (2022). Končno poročilo zaposlitvene rehabilitacije. Interno gradivo Ozara d.o.o.

Pajk, L. (2019). Možnosti zaposlovanja oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju. [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Pravilnik o notranjih razmerjih, pravicah in obveznostih izvajalca in uporabnikov. (2022). Interno gradivo Ozara d.o.o.

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. (2010). Uradni list RS, št. 45/10. http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV10060

RIC, idr. (2014) Dopolnilna raziskava na nadnacionalni ravni na področju vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju v izobraževanje in delo. https://www.ric-nm.si/media/objave/dokumenti/2015/Transnational_research_report__SI_.pdf

Skupnost varstveno delovnih centrov Slovenije. (b.d.). Predstavitev. http://skupnost-vdc.si/predstavitev/

VDC Nova Gorica (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji. https://www.vdcng.si/sl/storitve/vodenje--varstvo-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/*

VDC Tončke Hočevar (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji. https://www.vdc.si/dejavnosti/vodenje-varstvo-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/*

Vovk – Ornik, N. (ur). (2015). Kriteriji za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. https://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), (2013). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1. http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944

Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI). (2019). Uradni list RS, št. 30/18, 196/21 – ZDOsk in 206/21 – ZDUPŠOP. http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7808

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). (2004). Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21. http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841

Združenje za osebno asistenco Slovenije. (13. 1. 2022). Motnja v duševnem razvoju. https://osebna-asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/

Žerak, U. in Masten, R. (2018). Razvojne spremembe v intelektualnem delovanju pri osebah z motnjo v duševnem razvoju. Psihološka obzorja, 27(2018), 12-19.

Anhang

Beispiele guter Praxis: Berufsbildungskonzept XV
Tabelle 1: Ausbildung im Betrieb, AIB (Belgien) XV
Tabelle 2: Ausbildungspraktikum (Belgien) XVII
Tabelle 3: Berufliche Bildung in und außerhalb von geschützten Werkstätten (Zypern) XVIII
Tabelle 4: Berufsvorbereitende Maßnahme in einer Schule (Zypern) XXI
Tabelle 5: Praxisbaustein (Deutschland) XXIII
Tabelle 6: Alternative Berufsausbildung (abBi) (Deutschland) XXV
Tabelle 7: Links zu weiteren Ressourcen zur beruflichen Bildung (Deutschland) XXVII
Tabelle 8: Einzelfallstudie eines Rehabilitanden (Slowenien) XXVIII
Beispiele guter Praxis: Beratungskonzept XXIX
Tabelle 9: Beratung der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (Belgien) XXIX
Tabelle 10: Beratung im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung und Job Coaching (Zypern) XXXI
Tabelle 11: Berufsberatungskonzept bei "JOBSTER.team" (Deutschland) XXXIII
Tabelle 12: Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland) XXXVI
Tabelle 13: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (Deutschland) XXXVIII
Tabelle 14: Öko-Sozialbauernhof Korenika (Slowenien) XXXIX
Beispiele guter Praxis: Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt XLI
Tabelle 15: Outgroups (Belgien) XLI
Tabelle 16: "Teilzeitbildung - Teilzeitbeschäftigung" - auf Sekundarschulniveau (Zypern) XLII
Tabelle 17: Jobcoaching bei den Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar (Deutschland) XLIV
Tabelle 18: Links zu weiterführenden Ressourcen zum Thema "Übergang in den Arbeitsmarkt" (Deutschland) XLVI
Tabelle 19: Druga violina (Slowenien) XLVII
Tabelle 20: Links zu weiteren interessanten Fallstudien (Slowenien) XLIX

Beispiele guter Praxis: Berufsbildungskonzept

Tabelle 1: Ausbildung im Betrieb, AIB (Belgien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufsbildungskonzept und Integration in Unternehmen der Wirtschaft
Name des Projekts	"Ausbildung im Betrieb" (AIB)
Zuständige Einrichtung(en)	DSL- Dienststelle für selbstbestimmtes Leben
Zielgruppe	Unternehmen jeder Art, die in Belgien ansässig sind und eine Person mit Behinderung ausbilden möchten
Kurze Projektbeschreibung	Die Ausbildung im Betrieb (AIB) dient der Ausbildung einer Person mit Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz. Die Auszubildenden werden für bestimmte Aufgaben im Unternehmen ausgebildet. Ziel der AIB ist eine anschließende Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb. Die Ausbildungszeit ist auf maximal drei Jahre begrenzt. Ausbildungsverträge können für maximal ein Jahr abgeschlossen werden. Die Auszubildenden erhalten vom Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung sowie ein Ersatzeinkommen (Arbeitslosengeld, Erwerbsunfähigkeitsrente, Krankengeld usw.) und eine Prämie von der DSL. Bei diesen Maßnahmen liegt die Berufsausbildung in der Verantwortung des Betriebs. Der Betrieb bildet den/die Auszubildende*n für bestimmte Aufgaben am Arbeitsplatz aus und fördert ihn/sie entsprechend seinen/ihren Fähigkeiten. Die Auszubildenden werden sozial und beruflich integriert, sind Teil eines Teams, eines Unternehmens. Sie haben eine sinnvolle Aufgabe, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Bei der AIB erhalten die Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung, die sich nach dem Ausbildungsjahr, dem Alter, den Familienkosten und dem Ersatzeinkommen richtet: • 1. Jahr der Ausbildung: 375,00 €/Monat • 2. Jahr der Ausbildung: 525,00 €/Monat • 3. Jahr der Ausbildung: 675,00 €/Monat Darüber hinaus zahlt der Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung von 0,99 € pro Arbeitsstunde, einen Fahrtkostenzuschuss nach dem Sozialtarif, außerdem das Kindergeld, sofern ein Anspruch darauf besteht. Das Unternehmen meldet die Person als Auszubildende*n an und schließt eine Arbeitsunfall- und Haftpflichtversicherung ab. Die Kosten werden von der DSL erstattet.
Innovative Aspekte	Die Ausbildung findet direkt im Unternehmen und bei den Kolleg*innen im betrieblichen Ablauf statt. So können das Unternehmen, die Auszubildenden und die DSL sehen, wie die Integration in allen Bereichen des Unternehmens funktioniert. Während der Ausbildungszeit werden die Auszubildenden weiterhin von der DSL beraten und unterstützt.

Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Dies ist ein interessantes Berufsausbildungskonzept sowohl für den Menschen mit Behinderung als auch für den Ausbildungsbetrieb, da es sich um eine Ausbildung unter geschützten Bedingungen und mit finanziellen Anreizen und geringen Risiken für den Betrieb handelt. Die Auszubildenden können ihre Ausbildung jederzeit abbrechen und in die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (in Belgien ETA - Entreprise de Travail Adapté genannt) zurückkehren oder alternativ eine neue Ausbildung in einem anderen Unternehmen beginnen. Da die Menschen in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung einen normalen Arbeitnehmerstatus haben, erhalten sie ein normales Einkommen.
Link zu Projektinformationen	Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben - ich möchte einen Beruf erlernen

Quelle: VHS Eupen

Tabelle 2: Ausbildungspraktikum (Belgien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufsbildungskonzept und Integration in Unternehmen der Wirtschaft
Name des Projekts	"**Ausbildungspraktikum**" (AP)
Zuständige Einrichtung(en)	DSL - Dienststelle für selbstbestimmtes Leben
Zielgruppe	Unternehmen jeder Art, die in Belgien ansässig sind und eine Person mit Behinderung ausbilden möchten
Kurze Projektbeschreibung	Das Ausbildungspraktikum (AP) richtet sich an Menschen mit Unterstützungsbedarf, die trotz Unterstützung (noch) nicht in der Lage sind, die Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu erfüllen. Der Praktikumsvertrag wird zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten für maximal ein Jahr abgeschlossen. Er kann je nach dem individuellen Entwicklungsprozess mehrmals verlängert werden. Im AP erhalten die Praktikanten eine monatliche Zahlung vom Unternehmen. Diese beläuft sich auf maximal 185,92 € und ist nicht steuerpflichtig. Das Unternehmen hat keine Lohnkosten und muss sich nicht um Arbeitsunfälle und Praktikanten kümmern. Dies wird von der DSL übernommen.
Innovative Aspekte	Das AP-Training ist ein Langzeitpraktikum mit der Möglichkeit, sich in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erproben. Es zeigt dem Menschen mit Behinderung, inwieweit die Arbeit auf dem Arbeitsmarkt seinen individuellen Anforderungen entspricht oder ob eine Überforderung vorliegt. Das Unternehmen kann auch testen, ob der Arbeitnehmer in das soziale Gefüge des Betriebes passt.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Das AP stellt eine Erprobung sowohl für das Unternehmen als auch für den Menschen mit Behinderungen dar. Die Erprobung findet außerhalb der Werkstatt in einem ganz bestimmten Arbeitsbereich des allgemeinen Arbeitsmarktes statt, wobei eine Rückkehr in eine geschützte Beschäftigung möglich ist. Es kann ein Schritt in Richtung Inklusion sein. In Belgien hat es viele Jahre lang funktioniert.
Link zu Projektinformationen	Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben - ich möchte in einem öffentlichen oder privaten Unternehmen arbeiten

Quelle: VHS Eupen

Tabelle 3: Berufliche Bildung in und außerhalb von geschützten Werkstätten (Zypern)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufsbildungskonzept
Name des Projekts	Berufliche Bildung in und außerhalb von Werkstätten
Zuständige Einrichtung(en)	Stiftung Christos Steliou Ioannou
Zielgruppe	Menschen mit geistigen Behinderungen
Kurze Projektbeschreibung	Berufliche Bildung in den Werkstätten (Ausbildung in Form von Workshops): Ziel der Werkstätten ist es, die Kreativität zu fördern und die Auszubildenden auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dieses Programm ist speziell für diejenigen Auszubildenden konzipiert, die entweder eine weitere Ausbildung benötigen, bevor sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt eintreten können, oder die zu einem bestimmten Zeitpunkt keine Beschäftigungsmöglichkeiten haben. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Förderung von arbeitsmarktrelevanten Aktivitäten in den Kreativwerkstätten. Die Stiftung überprüft kontinuierlich die angebotenen Aktivitäten, um den Bedürfnissen der Betriebe und den Interessen der Auszubildenden gerecht zu werden. Im Jahr 2021 wurden beispielsweise zwei neue Werkstätten eingerichtet und die Zahl der Auszubildenden in jeder Werkstatt verringert, um eine individuellere Betreuung zu ermöglichen (Christou Steliou Ioannou Foundation, 2021). Das Beschäftigungs- und Rehabilitationsprogramm findet in acht geschützten Werkstätten statt: Sechs Kreativwerkstätten, einer Korbflechterei und einer Werkstatt für Produktionsmontage. Berufliche Bildung außerhalb der Werkstätten: Außerhalb der Werkstätten können die Ausbildungsteilnehmer*innen zum Beispiel am Verkauf einiger ihrer Produkte in der Konditorei teilnehmen, die mit Hilfe von Ausbilder*innen (Berater*innen) über soziale Medien betrieben wird. Dies geschieht im Rahmen des Programms "unterstützte Beschäftigung", das auf die berufliche Wiedereingliederung in den offenen Arbeitsmarkt abzielt, indem die Ausbilder*innen (Berater*innen) der Stiftung persönliche Unterstützung leisten. Es handelt sich dabei um eine Methode der individuellen oder gruppenweisen beruflichen Rehabilitation auf dem freien Arbeitsmarkt mit Beratung, Anleitung und Training am Arbeitsplatz, bis das Individuum in der Lage ist, selbstständig und ohne Hilfe die Anforderungen der Betriebe zu erfüllen. Dank der Zusammenarbeit der Stiftung mit zahlreichen privaten Unternehmen wie Bäckereien, Autowaschanlagen, Buchhandlungen, Cafés, Sportanlagen usw. haben die Auszubildenden, die sich im Rahmen des Programms auf eine unterstützte Beschäftigung vorbereiten, die Möglichkeit, unter realen Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Ausbildungsteilnehmer*innen, die in den Arbeitsmarkt eintreten wollen und dazu bereit sind, absolvieren Praktika im Rahmen des Programms für Probebeschäftigung

	oder nehmen einen Arbeitsplatz im Rahmen des Programms für unterstützte Beschäftigung an. Die Stiftung unterstützt die vollständig rehabilitierten Ausbildungsteilnehmer*innen weiterhin auf dem offenen Arbeitsmarkt. Die Besuche der Ausbilder*innen der Stiftung (Berufsberater*innen) am Arbeitsplatz dienen der Lösung von Problemen, die am Arbeitsplatz auftreten können. Die Stiftung bietet Teilnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, die Möglichkeit, zur Stiftung zurückzukehren, bis sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben.
Innovative Aspekte	Einer der innovativen Aspekte dieses Beispiels ist, dass die Stiftungswerkstätten nicht nur auf Bildung/Ausbildung mit dem Ziel der Beschäftigung ausgerichtet sind. Einige der Werkstätten konzentrieren sich auf therapeutische und Freizeitprogramme mit dem Ziel der persönlichen Entwicklung und des Selbstbewusstseins sowie der sozialen Rehabilitation von Menschen mit geistiger Behinderung. Die Stiftung bemüht sich um eine ganzheitliche Erfahrung für die Teilnehmer*innen. Mit einem breiteren Verständnis ihrer Rolle und ihres Auftrags beschränkt die Stiftung ihren Beitrag nicht auf die Grenzen ihrer Programme und Dienstleistungen. Um möglichst vielen Interessen ihrer Schüler*innen gerecht zu werden und ihnen Möglichkeiten für eine bessere Lebensqualität zu bieten, organisiert die Stiftung eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten wie Ausflüge, Touren, Camping, Auslandsreisen, Lernen im Ausland, Musik, Tanz, Theater, Malerei, Sport und Unterhaltung. Darüber hinaus organisiert sie Schulungsprogramme nicht nur für ihr eigenes Personal, sondern auch für das Personal anderer Schulen und Einrichtungen in Zypern. Sie führt auch verschiedene Veranstaltungen für Eltern und Familien sowie eine Vielzahl von Bildungsaktivitäten durch, die darauf abzielen, die Öffentlichkeit zu informieren, um die Gesellschaft von Unwissenheit und Diskriminierung zu befreien und die Akzeptanz von Menschen mit geistiger Behinderung zu fördern.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Das Beschäftigungs- und Rehabilitationsprogramm der Christos Steliou Ioannou Foundation verdient in diesem Bericht besondere Aufmerksamkeit, da es bewährte Praktiken bei der Berufsausbildung in geschützten Werkstätten sowie Praktiken zur Unterstützung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufzeigt. Für das Include³-Projekt interessant ist die Kombination aus nicht-formaler Bildung/Workshops und beruflicher Bildung zur Stärkung des Selbstbewusstseins der Schulungsteilnehmer*innen. Die Förderung des kreativen Ausdrucks der Schulungsteilnehmer (durch Theater, Musik usw.) kann sie ermutigen, sozialer zu werden oder ihr Selbstvertrauen zu stärken. Ebenso kann die Förderung von Ausflügen in die Natur (Camping usw.) den Auszubildenden helfen, sich unabhängiger zu fühlen. Die Stiftung ist bestrebt, das Konzept der Ausbildung zu erweitern, um die persönliche Entwicklung und eine bessere Lebensqualität zu fördern. Ein interessanter Aspekt, den das Include³-Projekt berücksichtigen sollte, ist schließlich die Einbeziehung von Familienmitgliedern und der Öffentlichkeit, die zu einer besseren Integration und zum Abbau von Stereotypen und sozialer Ignoranz beiträgt.

Link zu Projektinformationen	Ioannou Foundation

Quelle: SYNTHESIS

Tabelle 4: Berufsvorbereitende Maßnahme in einer Schule (Zypern)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufliche Bildung
Name des Projekts	Berufsvorbereitende Maßnahme in einer Schule
Zuständige Einrichtung(en)	Sonderschule in Nikosia, Sonderschule in Nikosia (Link zur Sonderschule) in Zusammenarbeit mit der Christos Steliou Ioannou Foundation (Link zur Stiftung)
Zielgruppe	Junge Schüler*innen mit geistiger Behinderung
Kurze Projektbeschreibung	Zusätzlich zu den bewährten Praktiken, die die Organisation anwendet, um Anreize zu schaffen und die Beschäftigung durch Ausbildung zu fördern, bietet die Schule ein berufsvorbereitendes Programm für junge Menschen mit geistiger Behinderung an. Die Teilnehmer*innen sind Schüler*innen der Sonderschule in Nikosia, wo ein Teil der Aktivitäten stattfindet, während andere Aktivitäten in den Werkstätten der Christos Steliou Ioannou Foundation oder in Zusammenarbeit mit Unternehmen auf dem freien Markt durchgeführt werden. Ziel des Programms ist es, jungen Menschen allgemeine und soziale Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um eine Beschäftigung zu finden und aufzunehmen. Im Rahmen des berufsvorbereitenden Programms gibt es mehrere Möglichkeiten: 1. Die an der Schule angebotenen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten, die zur Sicherung einer Beschäftigung genutzt werden können. Dazu gehören Schulungen in den folgenden Bereichen: Papier- und Aluminiumrecycling, Fotokopien, Autowaschanlage, Café, Gartenarbeit, Essenszubereitung, Stricken, Friseur und Schönheitspflege. 2. Das Berufsvorbereitungsprogramm, das in den geschützten Werkstätten der Christos Stelios Ioannou Stiftung durchgeführt wird. Dazu gehören Werkstätten für Korbflechterei und Montage, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. 3. Das Berufsvorbereitungsprogramm für Schüler*innen außerhalb des Schulgeländes an Arbeitsplätzen auf dem freien Arbeitsmarkt, begleitet und unterstützt durch das Personal der Schule. Für dieses Programm können Schüler*innen ab 15 Jahren angemeldet werden. Nach Angaben der Sonderschule in Nikosia (2022) nahmen im letzten Schuljahr 35 Schüler*innen, 9 Lehrer*innen und 5 Schulassistent*innen an diesem Programm teil. Die Häufigkeit der Teilnahme der Schüler*innen an den außerschulischen Arbeitsaktivitäten reicht von 1 bis 3 Mal pro Woche und hängt von den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Schüler*innen ab. Die Arbeitsplätze reichen von Supermärkten, Geschäften und Kindergärten bis hin zu öffentlichen Einrichtungen wie dem Schulamt von Aglantzia und den Rathäusern von Aglantzia und Latsia, wo die Schüler*innen Büroarbeiten verrichten.

Innovative Aspekte	Die Sonderschule in Nikosia bietet jungen Menschen mit geistigen Behinderungen eine vorberufliche Ausbildung und kann als hervorragendes Beispiel für die Unterstützung des Übergangs zum Arbeitsmarkt angeführt werden. Die Sonderschule in Nikosia arbeitet auch mit einigen Gemeinden in Nikosia zusammen und bietet den Schüler*innen einige Möglichkeiten für Büroarbeiten.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Interessante Aspekte für Include³ in Bezug auf die Sonderschule in Nikosia sind die Betonung des Wohlbefindens der Schüler*innen und die Verbesserung ihrer Lebensqualität durch Förderung der Autonomie und Unabhängigkeit. Dies wird gefördert durch: - Entwicklung von Fähigkeiten in den Entwicklungsbereichen Selbstfürsorge, Sozialisation, Kommunikation, Bewegung und kognitive Fähigkeiten. - Entwicklung von Fähigkeiten, die die soziale Eingliederung und Unabhängigkeit fördern, bis hin zur beruflichen Rehabilitation. - Entwicklung der Persönlichkeit, der emotionalen Stabilität und des sozial akzeptablen Verhaltens. - Entwicklung von Fähigkeiten, die die soziale Eingliederung und unabhängige Selbstversorgung, Sozialisation, Kommunikation, Bewegung und kognitive Fähigkeiten fördern. - Ordnungsgemäße Abfallentsorgung. - Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen. - Verkehrserziehung.
Link zu Projektinformationen	Link zur Schule

Quelle: SYNTHESIS

Tabelle 5: Praxisbaustein (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufliche Bildung
Name des Projekts	PRAXISBAUSTEIN
Zuständige Einrichtung(en)	Diakonie Sachsen
Zielgruppe	Junge Menschen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten und Werkstattbeschäftigte.
Kurze Projektbeschreibung	Das modulare Konzept PRAXISBAUSTEIN für die berufliche Bildung richtet sich an Menschen mit Behinderungen, die eine Werkstatt in Sachsen besuchen und als nicht ausbildungsfähig bzw. nicht arbeitsfähig gelten. Es handelt sich um eine strukturelle Entwicklung und Planung von Praxismodulen als Bausteine der beruflichen Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen, wobei sich die inhaltliche Ausrichtung an anerkannten Ausbildungsrahmenplänen orientiert. Aus 11 Berufs- und Praxisfeldern wurden in Abstimmung mit der Sächsischen Industrie- und Handelskammer und der Sächsischen Handwerkskammer 79 Praxismodule als Bildungsbausteine in Anlehnung an die anerkannten Ausbildungsberufe entwickelt. Nach erfolgreichem Abschluss der Module werden diese von den jeweiligen für die Teilnehmer*innen zuständigen Kammern zertifiziert. Das modulare Konzept ermöglicht somit einen individuellen und ressourcenorientierten Ansatz für Menschen mit Behinderungen. Durch kleinschrittige und realisierbare Lern- und Prüfungseinheiten kann eine hohe Motivation bei den Prüflingen erreicht werden. Positive Effekte sind auf mehreren Ebenen zu verzeichnen: Menschen mit Behinderungen erfahren durch die Praxismodule eine Wertschätzung und Anerkennung ihrer beruflichen Fähigkeiten und Leistungen. Damit leistet das Projekt einen relevanten Beitrag zum Artikel 24 "Recht auf berufliche Bildung" in den Werkstätten. Bisher haben bereits mehr als 50%, d.h. 33 von 60 Werkstätten die Genehmigung zur Durchführung der Praxismodule erhalten, weitere befinden sich im Genehmigungsverfahren (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt, o.J.).
Innovative Aspekte	Die Menschen mit Behinderungen erhalten eine sachsenweit anerkannte Bestätigung ihrer beruflichen Fähigkeiten. Die Praxismodule ermöglichen den schrittweisen Einstieg in eine anerkannte Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBIG) bzw. §42m Handwerksordnung (HwO). Der Berufsbildungsprozess in Werkstätten ist durch die Praxismodule mit dem regulären Ausbildungssystem verknüpft. Das Projekt erhielt den ersten Platz beim sächsischen "Innovationspreis für Weiterbildung" 2021. Außerdem wurde es mit dem Preis "exzellent:bildung" der

	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderung e.V. (BAG WfbM) ausgezeichnet.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Mit PRAXISBAUSTEIN hat die Diakonie Sachsen den Schwerpunkt Übergänge aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgegriffen. Include³ kann sich exemplarisch mit Lehr- und Lerninhalten einzelner Praxismodule im Kontext der Anforderungen der Ausbildungsinhalte nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBIG) bzw. § 42m Handwerksordnung (HwO) auseinandersetzen und einen möglichen Transfer für die eigene inhaltliche Erarbeitung von Lehr- und Lerninhalten zum Themenbereich "Arbeitsmarkt/Berufskunde/Bewerbung" und der Methodik und Didaktik bei der Vermittlung der Inhalte ableiten.
Link zu Projektinformationen	PRAXISBAUSTEIN - Behindern verhindern - sachsen.de

Quelle: HdBA

Tabelle 6: Alternative Berufsausbildung (abBi) (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufliche Bildung, Beratung
Name des Projekts	abBi - Alternative berufliche Bildung
Zuständige Einrichtung(en)	Internationaler Bund (IB) Südwest gGmbH IB Beratungs- und Bildungszentrum Wetterau Kooperationspartner InkA Wetterau
Zielgruppe	Junge Menschen mit Behinderungen nach dem Schulabschluss oder dem Verlassen der Schule und vor dem Übergang in eine Ausbildung. Die Zielgruppe muss einen festgestellten Anspruch auf berufliche Bildung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen haben und die Motivation mitbringen, sich stattdessen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes orientieren und qualifizieren zu wollen.
Kurze Projektbeschreibung	abBi - alternative Berufsbildung ist eine Alternative zur Berufsausbildung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Anstelle einer Werkstatt erhalten junge Menschen mit Behinderung nach der Schulzeit Unterstützung bei der Orientierung und Qualifizierung durch die IB Südwest gGmbH und das IB Beratungs- und Bildungszentrum Wetterau. Die Orientierung und Qualifizierung findet auch in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes statt. Die Agentur für Arbeit kann abBi für maximal 27 Monate finanzieren (Finthammer, 2023). Die Teilnehmer werden während des Programms von Jobcoaches unterstützt. Das Programm umfasst Aspekte der Orientierung, Prüfung, Qualifizierung und Vermittlung. Zu den Orientierungsaspekten gehören z.B. die Erhebung von Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Berufswünschen sowie die Stärkung von Fähigkeiten und Stärken. Zu den Erprobungsaspekten gehören Bewerbungstrainings, eingebettet in Reflexions- und Entwicklungsgespräche, sowie Langzeitpraktika in verschiedenen Berufs- und Arbeitsfeldern. Anschließend werden die Teilnehmer*innne in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes qualifiziert (Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB], o.J.). Jobcoaches unterstützen die Teilnehmer*innen und ihre Betriebe durch regelmäßige Besuche und Gespräche über die bereits erzielten Fortschritte während des Praktikums (Hessenschau, 2022). Der Vermittlungsaspekt konzentriert sich auf die Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (IB, o.J.), was auch schon bei Betrieben, bei denen das Langzeitpraktikum absolviert wurde, erfolgreich war (Hessenschau, 2022). abBi ist in Hessen ansässig.

Innovative Aspekte	Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderungen kann auf verschiedenen Ebenen, in verschiedenen Einrichtungen und an verschiedenen Lern- und Arbeitsorten stattfinden. Sie kann als duale Berufsausbildung (inkl. Nachteilsausgleich und fachpraktischer Ausbildung), als unterstützte Beschäftigung und als Berufsausbildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen stattfinden, je nach deren Bedürfnissen und Fähigkeiten (Vollmer, 2022). Der innovative Aspekt von abBi besteht darin, dass es eine Alternative zu diesen Säulen schafft, indem es die Ebenen und Orte des Lernens und der Beschäftigung auf eine neue Weise kombiniert. Personen, die aufgrund ihrer Bedürfnisse und Fähigkeiten eine Berufsbildungsmaßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen besuchen würden, befinden sich an einem Lernort außerhalb der Werkstatt. Für den praktischen Teil der Qualifizierung werden Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes genutzt.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Für das Projekt Include³ kann die Erprobung verschiedener Berufs- und Arbeitsfelder durch Langzeitpraktika in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes mit engmaschiger Betreuung der Menschen mit Behinderungen und ihres Arbeitsumfeldes durch das Jobcoaching übernommen werden. Bergs & Niehaus (2016) arbeiten in einer qualitativen Studie heraus, dass ein Praktikum im Rahmen eines anderen Projektes für die Befragten mit Behinderung ein Einflussfaktor auf die spätere Berufswahl war und zu einer späteren Übernahme im Betrieb beitragen kann. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Ergebnisse auch auf das abBi-Projekt übertragen lassen, da die Teilnehmer*innen ein Arbeitsumfeld kennenlernen und die Unternehmen potenzielle Mitarbeiter*innen kennenlernen und langfristig testen können.
Link zu Projektinformationen	abBi (internationaler-bund.de)

Quelle: HdBA

Tabelle 7: Links zu weiteren Ressourcen zur beruflichen Bildung (Deutschland)

Name	Link
Fachpraktiker*in für Hauswirtschaft bei den Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar und Förderband e.V.	Ausbildungsmaßnahmen - Gemeindediakonie MannheimGemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)
REHA-BVB Gastronomie und Küche der Hofgut Himmelreich gGmbH/Akademie Himmelreich.	Hofgut Himmelreich (hofgut-himmelreich.de)
Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine (2017, 2. Auflage) (Sindelfingen, Kirchzarten).	GWW / Hofgut Himmelreich: Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifzierungsbausteine (ueberaus.de)
Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG für einige Ausbildungsberufe, Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (Übergänge)	Qualifizierungsbausteine - ueberaus.de
Kleiner Kitabrief als zwölfmonatiger Lehrgang, der für eine Hilfstätigkeit in einer Kindertagesstätte qualifiziert	Pilotprojekt "Kleiner Kita-Brief" (zth-ev.de)
Kleiner Wirtebrief als Weiterbildungsmaßnahme in Hilfstätigkeiten für das Hotel- und Gaststättengewerbe	Kooperationsprojekt "Kleiner Wirtebrief" (zth-ev.de)
Kampagne "100 zusätzliche Ausbildungsplätze“ für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen	Flyer zur Aktion 100 (mags.nrw)

Quelle: HdBA

Tabelle 8: Einzelfallstudie eines Rehabilitanden (Slowenien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufsbildungskonzept
Name des Projekts	Einzelfallstudie über einen Rehabilitanden
Zuständige Einrichtung(en)	OZARA d.o.o.
Zielgruppe	Person mit leichter geistiger Behinderung
Kurze Projektbeschreibung	Ein gutes Beispiel für den Übergang ins Berufsleben und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Einrichtungen und dem Rehabilitanden. Die Arbeitseffizienz schwankte zwischen 27 % und 58 %, daher war eine umfassende Erhebung der Leistungsfähigkeit erforderlich, um die Möglichkeiten zu erhöhen, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, der den Talenten und Fähigkeiten des Rehabilitanden entsprach. Sobald die Entscheidung für eine berufliche Rehabilitation gefallen war, wurde im Rahmen des regulären Rehabilitationsprozesses Unterstützung geleistet und die individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten im Bereich der manuellen Fertigkeiten sowie der Feinmotorik gestärkt.
Innovative Aspekte	Diese Fallstudie zeigt, wie eine gute und vertrauensvolle Vernetzung zwischen verschiedenen Organisationen und Akteuren funktionieren kann. Dies betrifft den gesamten Rehabilitationsprozess, von der Feststellung des Behinderungsstatus bis hin zum personenzentrierten Ansatz und dem gemeinsamen Engagement aller Beteiligten.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Bewertungsmechanismen, Arbeitsabläufe, Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachleuten und ein auf den Menschen ausgerichteter Ansatz bilden ein Netzwerk und einen Lösungsansatz anstelle von Barrieren; sie sind die wichtigsten Transferelemente, die für das Include3-Projekt von Interesse sind.
Link zu Projektinformationen	Ozara

Quelle: Ozara

Beispiele guter Praxis: Beratungskonzept

Tabelle 9: Beratung der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (Belgien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Beratungskonzept
Name des Projekts	Beratungskonzept DSL
Zuständige Einrichtung(en)	Beratung durch die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (allgemein und während der Ausbildung/Beschäftigung) Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (DSL)
Zielgruppe	Junge Menschen mit geistiger Behinderung
Kurze Projektbeschreibung	Die Dienststelle ist für alle Bereiche des sozialen Lebens von Menschen mit einer Beeinträchtigung zuständig: Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, Wohnen und Freizeit, Mobilität und Barrierefreiheit, etc. Dazu gehören angemessene Information und Beratung, individuelle Anpassungen und Dienstleistungsangebote - nach dem Grundsatz "So normal wie möglich und nur speziell, wenn nötig". Dabei folgt die DSL, die der behördlichen Aufsicht unterliegt, dem Grundsatz, Menschen mit Unterstützungsbedarf zu einem selbstständigen und selbstbestimmten Leben zu befähigen und auch ihre Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe in allen Lebensbereichen nachhaltig zu verbessern. Die Beratungsangebote sind wie folgt strukturiert: Die DSL berät und informiert telefonisch oder nach Terminvereinbarung in einem persönlichen Gespräch. Die Beratungsinhalte reichen von Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen, Pflege- und Therapiemöglichkeiten über den Einstieg in das Berufsleben bis hin zu Leistungen für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Die Abteilung Ausbildung und Beschäftigung ● vereinbart die Ausbildungsziele mit dem Unternehmen und den Auszubildenden, ● prüft die wirksame Umsetzung des Schulungsprogramms, ● berät den Ausbildungsbetrieb und die Auszubildenden, ● hält mindestens alle 6 Monate ein Treffen mit dem Ausbildungsbetrieb und den Praktikant*innen ab, ● kann technische und organisatorische Anpassungen des Arbeitsplatzes erkennen und umsetzen, ● unterstützt die Auszubildenden gegebenenfalls am Arbeitsplatz.
Innovative Aspekte	Die Beratung basiert auf gemeinsam definierten Zielen in der Ausbildung. Die Beratung arbeitet mit festen Beratungs- und Auswertungszeiten. Die Beratung überprüft die durchgeführten Trainingseinheiten im Training zu einem regelmäßig festgelegten Zeitpunkt. Die regelmäßige Beobachtung der Person mit Unterstützungsbedarf ist ein wichtiger Baustein, um die Veränderungen von Fähigkeiten und Fertigkeiten u.a. durch die Einbeziehung in das ICF-Screening zu erfassen.

Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Das vorgestellte Beratungskonzept enthält Elemente, die auch für Include³ übernommen werden können: ● Die Einstufung, Beratung und weitere Begleitung der Person mit Unterstützungsbedarf liegt in einer Hand, so dass man sich nicht auf immer neue Gegenüber einstellen und erst neues Vertrauen aufbauen muss. ● Grundpfeiler der Beratungsmethode können für Include³übernommen werden (zielorientierte Beratung mit Bewertungspunkten und Nachhaltigkeitskriterien) Das ICF-Screening ist ein sinnvolles Instrument, da es nicht auf die Defizite, sondern auf die Fähigkeiten fokussiert ist. ● Da die DSL nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern auch für Senior*innen zuständig ist, sinkt die Hemmschwelle, sie zu kontaktieren. Die Hemmschwelle wird gesenkt, weil der DSL in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ansprechpartner für alle Menschen ist, unabhängig von Alter und Beeinträchtigung. Zuvor war der DPB (Dienst für Menschen mit Behinderungen) zuständig. Hier war der Zugang explizit nur für Menschen mit Behinderungen möglich und bedeutete eine Stigmatisierung in der Bevölkerung. Mit dem erweiterten Zugang zu Hilfe und Unterstützung wird der Zugang für alle erleichtert und die Hemmschwelle gesenkt.
Link zu Projektinformationen	Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben DSL - ich möchte in einem öffentlichen oder privaten Unternehmen arbeiten

Quelle: VHS Eupen

Tabelle 10: Beratung im Rahmen von Unterstützter Beschäftigung und Job Coaching (Zypern)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Beratungskonzept
Name des Projekts	Beratung im Rahmen von unterstützter Beschäftigung und Job Coaching
Zuständige Institution(en)	Agios-Stefanos-Stiftung
Zielgruppe	Menschen mit geistigen Behinderungen
Kurze Projektbeschreibung	Die Stiftung nimmt seit 1998 an dem Programm für unterstützte Beschäftigung teil. Das Programm zielt darauf ab, Erwachsenen mit Behinderungen durch die Unterstützung des Job-Coachings den Einstieg in den offenen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Derzeit sind zwei Job-Coaches mit einem beruflichen Hintergrund in Soziologie und Psychologie bei der Organisation beschäftigt und werden durch das Programm finanziert. Die Praktikant*innen werden aus den Reihen der Organisation rekrutiert und erhalten eine professionelle Anleitung, die auch eine Bewertung ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse und Bestrebungen umfasst. Es liegt in der Verantwortung des Coachings, einen geeigneten Arbeitsplatz für die Praktikant*innen zu finden. Darüber hinaus fungiert das Jobcoaching als Botschafter für die Praktikant*innen, indem es mit dem Betrieb geeignete Bedingungen und ein geeignetes Arbeitsumfeld aushandelt und sicherstellt. Solange dies erforderlich ist, bietet das Jobcoaching weitere Betreuung und praktische Unterstützung an, um sicherzustellen, dass die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden erfüllt werden, und um die Unabhängigkeit der Auszubildenden im Laufe der Zeit zu erhöhen. Darüber hinaus beraten die Jobcoaches über andere Unterstützungsprogramme für Menschen mit Behinderungen, die die Integration und Unabhängigkeit der Auszubildenden fördern können. Die Organisation unterstützt die Auszubildenden auch durch die Bereitstellung von Transportmöglichkeiten zum und vom Arbeitsplatz. Nach Angaben der Agios-Stefanos-Stiftung nehmen derzeit vierzehn Menschen mit Behinderungen an dem Programm für unterstützte Beschäftigung teil und arbeiten in externen Unternehmen wie Supermärkten, Kliniken und Friseursalons.
Innovative Aspekte	Anwendung der Methode der unterstützten Beschäftigung und Einbeziehung von Job Coaching seit 1998.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Ein Aspekt, der für das Projekt Include³ besonders interessant sein könnte, ist, dass das Beispiel nicht nur darauf abzielt, das Selbstvertrauen der Bewohner*innen/Auszubildenden zu stärken. Es hilft ihnen auch dabei, Wege zu finden, ihre Bedürfnisse nach außen zu tragen und zu kommunizieren, um ihnen die Möglichkeit zu geben, Chancengleichheit einzufordern und sich selbstbestimmt zu fühlen.

	Langjährige Erfahrung mit unterstützter Beschäftigung, Ermittlung von Erfolgen - und Misserfolgen.
Link zu Projektinformationen	Agios Stefanos

Quelle: SYNTHESIS

Tabelle 11: Berufsberatungskonzept bei "JOBSTER.team" (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Berufsberatungskonzept, Übergang in den Arbeitsmarkt
Name des Projekts	JOBSTER.team
Zuständige Institution(en)	Rheinarbeit gGmbH, Bornheim Gefördert durch Aktion Mensch
Zielgruppe	Menschen mit Behinderungen

Kurze Projektbeschreibung	Das Projekt unterstützt Menschen mit Behinderungen bei ihrer Arbeitssuche. Gleichzeitig fungiert das JOBSTER.team als Personalvermittlung für Betriebe. Die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen stützt sich auf die Säulen Orientierung, Beratung, Entscheidungs-/Umsetzungshilfe und Nachbetreuung. ● In der Orientierungsphase werden die Stärken, Interessen, bisherigen beruflichen Erfahrungen und Wünsche der Ratsuchenden berücksichtigt. ● In der Beratungs- und Entscheidungsphase legen die Ratsuchenden gemeinsam mit dem JOBSTER.team fest, welche Berufe für sie in Frage kommen. Im nächsten Schritt werden geeignete Arbeitsplätze gesucht und weitere Unterstützungsmöglichkeiten besprochen. ● In der Umsetzungsphase unterstützt das Projekt Menschen mit Behinderungen beim Schreiben von Bewerbungen, beim Üben von Vorstellungsgesprächen und anderen Lernaufgaben. Das JOBSTER.team begleitet die Ratsuchenden zum Vorstellungsgespräch, vermittelt zwischen Ratsuchenden, Vorgesetzten und Unternehmen und hilft bei der endgültigen Entscheidung. ● Zusätzliche Bedürfnisse, wie z.B. ein angepasster Arbeitsplatz, werden bei der Nachbetreuung berücksichtigt. Unmittelbar nach der Einstellung besucht das JOBSTER.team die Ratsuchenden täglich am neuen Arbeitsplatz und unterstützt die Lernprozesse während der Einarbeitungsphase. Nach der erfolgreichen Einarbeitung findet eine weniger engmaschige Betreuung statt, die jedoch durch regelmäßige Besuche im Unternehmen gekennzeichnet ist. Darüber hinaus sucht das JOBSTER.team weiterhin den Kontakt zu Führungskräften und Kolleg*innen, um zwischen den Bedürfnissen der Ratsuchenden und dem neuen Arbeitsumfeld zu vermitteln. ● Das JOBSTER.team hilft auch bei der Lösung von Problemen, die am neuen Arbeitsplatz auftreten. ● Ein Diskussionsformat ermöglicht es dem Kunden und anderen Menschen mit Behinderungen, sich regelmäßig zu treffen und Ideen auszutauschen (JOBSTER.team, 2021). Die Unterstützung der Unternehmen stützt sich auf die Säulen Beratung, Bedarfsanalyse/Stellenprofil, Personalvermittlung und Nachbetreuung. ● Zu Beginn werden die Unternehmen vom JOBSTER.team kostenlos zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und zum Vermittlungsprozess beraten. ● Anschließend werden die Arbeitsplätze, die von Menschen mit Behinderungen besetzt werden sollen, vom JOBSTER.team analysiert. Neben den Anforderungen der Stelle werden auch die Eignung für Menschen mit Behinderungen und die Arbeitsbedingungen geprüft. Das JOBSTER.team erstellt ein Stellenprofil und nutzt dieses für die Personalsuche. ● In der Rekrutierungsphase trifft das Projekt eine Vorauswahl geeigneter Bewerber*innen und stellt sie dem Unternehmen vor. Während des Rekrutierungsprozesses unterstützt das JOBSTER.team den Kontakt zu öffentlichen Verwaltungen.

	• In der Nachbereitungsphase erstellt das JOBSTER.team einen Einarbeitungsplan, begleitet die Einarbeitung und ggf. Weiterqualifizierung und führt ggf. Schulungen für die anderen Mitarbeiter durch (rheinarbeit gemeinnützige GmbH, o.J.). Die Website JOBSTER.team bietet ein allgemein zugängliches Jobportal mit Stellenangeboten für Menschen mit Behinderungen. Das Angebot ist lokal auf Bonn und Rhein-Sieg beschränkt.
Innovative Aspekte	Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen basiert auf drei Säulen: Zugänglichkeit von Lebensbereichen, Einstellung der Umwelt auf Unterschiede und Verfügbarkeit von Hilfsmitteln und Unterstützungsdiensten (Doose, 2007). Der innovative Aspekt ist die enge Abstimmung und Unterstützung beider Parteien: Der Mensch mit Behinderung, der einen Arbeitsplatz sucht, und der Betrieb, der einen Arbeitsplatz anzubieten hat. Diese Beratung und Betreuung bezieht die Interessen und Bedürfnisse beider Seiten in die Vermittlung mit ein. Darüber hinaus bezieht die ganzheitliche Maßnahme auch den unmittelbaren Arbeitsbereich des Menschen mit Behinderung mit ein, da auch neue Kolleg*innen für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung sensibilisiert werden. Durch die Vermittlung von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt wird der Lebensraum der Arbeitswelt erschlossen. Die Sensibilisierung des Umfeldes für Unterschiede gelingt durch die enge Einbindung von Vorgesetzten und Kolleg*innen. Die enge Begleitung von Menschen mit Behinderungen vor, während und nach der Arbeitsaufnahme durch das JOBSTER.team trägt der Verfügbarkeit von Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen Rechnung. Das JOBSTER.team berücksichtigt somit die drei von Doose (2007) beschriebenen Säulen der Beteiligung.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Es ist auf Include³ übertragbar, dass die Integration in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nur durch eine ausführliche Beratung beider Seiten (zukünftiger Arbeitnehmer*innen und zukünftiger Arbeitgeber*innen) erreicht werden kann, idealerweise durch eine Beratungsinstanz, die die Bedürfnisse und Interessen beider Seiten genau kennt. Darüber hinaus ist auf das Projekt Include³ übertragbar, dass der Beratungs- und Vermittlungsprozess nicht mit dem Beginn der Beschäftigung und dem Abschluss der Ausbildung am Arbeitsplatz endet. Eine enge Begleitung (in diesem Fall tägliche Besuche im Unternehmen in der ersten Phase nach der Arbeitsaufnahme) kann dazu beitragen, mögliche Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und auftretende Probleme besser anzugehen. Für das Include³-Projekt kann auch das Format des Austauschs von Menschen mit Behinderungen über ihre neuen Arbeitsplätze übernommen werden, da sie voneinander lernen können und feststellen, dass ihre Erfahrungen auch von anderen Menschen mit Behinderungen geteilt werden.
Link zu Projektinformationen	JOBSTER.team (jobster.team)

Quelle: HdBA

Tabelle 12: Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Beratungskonzept
Name des Projekts	Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (Band III Handbuch für Beraterinnen und Berater von Menschen mit Behinderung)
Zuständige Einrichtung(en)	Bundesagentur für Arbeit
Zielgruppe	Berater*innen für Menschen mit Behinderungen
Kurze Projektbeschreibung	Zur Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit gehört ein Handbuch für Berater*innen von Menschen mit Behinderung. Die Beratungsleistungen werden von Berater*innen und Vermittler*innen der Bundesagentur für Arbeit erbracht. Sie bieten Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen an. Die Beratung findet bereits während der Schulzeit vor dem Schulabschluss in Förderschulen und Schulen mit inklusivem Ansatz statt. Gleichzeitig bezieht sich das Beratungskonzept auch auf Menschen, die die Schulpflicht erfüllt haben und einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen. Die Rehabilitationsberater*innen sind unter anderem auch für die Zuweisung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zuständig: Die medizinische Diagnose und das psychologische Gutachten fließen in den Beratungsprozess ein. Das individuelle, persönliche Beratungsgespräch findet oft unter Beteiligung von Dritten (z.B. Angehörige, gesetzliche Betreuer*innen) statt. Das Beratungskonzept umfasst zwei spezifische Beratungsformate: Die Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die integrationsbegleitende Beratung. Beide Beratungsformen gliedern sich in drei Phasen mit entsprechenden Standardabläufen: - Phase I: Situationsanalyse - Phase II: Zielfindung - Phase III: Lösungsstrategien Nachfolgend finden Sie Beispiele für die drei Phasen der Orientierungs- und Entscheidungsberatung mit ihren Standardabläufen: Eingang Phase I: Situationsanalyse ● - I-01 Gesprächsanlass ● - I-02 Standortbestimmung ● - I-03 Gesamteinschätzung Phase II: Zielfindung ● - II-01 Erkundung von Zieloptionen ● - II-02 Konkretisierung und Koordinierung der Handlungsziele

	Phase III: Lösungsstrategien • - III-01 Lösungsmöglichkeiten des Kunden/der Kundin • - III-02 Gemeinsame Lösungsschritte • - III-03 Umsetzungsplanung/Vereinbarung Schlussfolgerung
Innovative Aspekte	Orientierungs- und Entscheidungsberatung und Integrationsberatung, die Aspekte der Behinderung in den Beratungsprozess einbeziehen. Klient*innen werden als "Expert*innen" für ihre Behinderung gesehen (vgl. Zahn et al., 2010, S. 91). Es ist wichtig, dass die Beratung einen störungsfreien Rahmen hat und die Behinderung berücksichtigt (vgl. Zahn et al., S. 90). Darüber hinaus werden für die einzelnen Phasen des Beratungsgesprächs konkrete Musterfragen zur Verfügung gestellt, die sich auf unterschiedliche Behinderungsarten (z.B. Sehbehinderung, Hörbehinderung) beziehen.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Die Beratungskonzeption und ihr Methodenkoffer können als Grundlage für die Include³-Methode dienen. Insbesondere die fachliche und methodische Vorbereitung der einzelnen Phasen (Methodenkoffer als flexibles System) sollte einbezogen werden. Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit ist flexibel und aufnahmefähig für Methodenbausteine der Include³-Methode und einzelne Module aus dem Curriculum.
Link zu Projektinformationen	Link nicht frei verfügbar

Quelle: HdBA

Tabelle 13: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Beratungskonzept
Name des Projekts	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)
Zuständige Einrichtung(en)	Fachstelle Teilhabeberatung
Zielgruppe	Menschen mit Behinderungen in der EUTB
Kurze Projektbeschreibung	Die EUTB ist ein ergänzendes Beratungsangebot zu den bestehenden Beratungsangeboten der Leistungserbringer. Die Beratung orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und Ressourcen der jeweiligen Person. Die Beratung ist kostenlos. In Deutschland gibt es bundesweit ca. 500 Beratungsstellen, die über Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe informieren und beraten. Die EUTB wird auf der gesetzlichen Grundlage des § 32 SGB IX vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.
Innovative Aspekte	In der Beratung liegt der Schwerpunkt auf Selbstermächtigung/Ermächtigung und Partizipation. Es wurde ein Leitbild für die Beratungsarbeit entwickelt. Kern des Beratungsangebots ist die Peer-Beratung, bei der Betroffene Betroffene beraten.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Die Berater*innen in der EUTB sind oft selbst Betroffene oder Angehörige von Menschen mit Behinderungen und damit Expert*innen in eigener Sache. Das speziell für die Berater*innen entwickelte Schulungsprogramm und dessen Einsatz in der Peer-Beratung kann für Include³ genutzt werden. Einige EUTB zeichnen sich durch barrierefreie Angebote aus, z.B. durch digitale barrierefreie Erklärvideos. Deren Einsatz für Include³ sollte ebenfalls geprüft werden. Ebenso wurde die APP "Teilhabeberatung" entwickelt, die Unterstützung bei Fragen zur Teilhabe und Rehabilitation bietet.
Link zu Projektinformationen	Teilhabeberatung

Quelle: HdBA

Tabelle 14: Öko-Sozialbauernhof Korenika (Slowenien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand der einzelnen Fallstudien	Professionelles Beratungskonzept, das auf den Prinzipien von Empowerment, Partizipation und Nachhaltigkeit basiert
Name des Projekts	Ökosozialer Bauernhof Korenika
Verantwortlich Einrichtung(en)	KORENIKA Šalovci
Zielgruppe	Benachteiligte soziale Gruppen, Menschen mit geistigen Behinderungen.
Kurze Projektbeschreibung	Korenika ist ein soziales Unternehmen, in dem Menschen aus speziellen Zielgruppen beschäftigt sind. Es handelt sich um einen Öko-Bauernhof mit ökologischer Erzeugung, Verarbeitung von Lebensmitteln und Verkauf eigener Produkte wie Kräutertees, kaltgepresste Öle, getrocknetes und eingelegtes Obst und Gemüse, Wintergelee, Säfte und Sirup. Der Hof ist für Besuchergruppen geöffnet, die den Tierpark und den Kräutergarten besichtigen können. Darüber hinaus werden den Besucher*innen zahlreiche Aktivitäten und Schulungen in einer angenehmen ländlichen Umgebung angeboten (Korenika, n.d.). Beratung und Betreuung orientieren sich an den Grundsätzen der Befähigung, Beteiligung und Nachhaltigkeit. Die Landwirtschaftshelfer*innen erhalten einen regelmäßigen Lohn oder andere kleine materielle Belohnungen.
Innovative Aspekte	Das Konzept des sozialen Unternehmertums ist eine innovative Form, die durch ein großes Verantwortungsbewusstsein für die Gesellschaft und die Menschen gekennzeichnet ist. Dieses Unternehmertum stellt einen Gewinn für die Gesellschaft dar. Die erwirtschafteten Gewinne fließen in das Unternehmen zurück und kommen der Umwelt zugute. Diese Kombination aus Beschäftigung, Ökologie und Nachhaltigkeit in der Lebensmittelproduktion und die Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Organisationen fördert das Bewusstsein in der Gesellschaft auf lokaler Ebene. Der innovative Beratungsaspekt ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.

Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Der Biohof Korenika bietet ein Arbeitsumfeld mit großem Potenzial für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung. - Beratung und Betreuung sind hier mit dem Thema Nachhaltigkeit verbunden, das neue Formen nachhaltigerer Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen hervorbringen kann. - Die folgenden Aspekte sind im Zusammenhang mit Include3 wichtig: 1. Unternehmensspezifische Beschäftigung. 2. Die ökologische Landwirtschaft arbeitet nach dem Prinzip der Berücksichtigung und Erhaltung des langfristigen Gleichgewichts in der Natur. Auch Sozialunternehmen arbeiten nach einem ähnlichen Prinzip. Sie bemühen sich um ein Gleichgewicht in der lokalen Umwelt, indem sie Arbeitsplätze, Integration und Gleichberechtigung für die Menschen und eine höhere Lebensqualität für die lokale Gemeinschaft bieten - und damit die Verbundenheit erhöhen. 3. Zusammenführung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen • Zu den Aspekten, die für das Include³-Projekt von Interesse sind, gehört der partizipative Lehrplan. Hier können die spezifischen Konzepte von Korenika zum Tragen kommen: Betreuer*innen werden für die Arbeit mit Menschen mit verschiedenen Arten von eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, einschließlich Menschen mit geistiger Behinderung, geschult. • Die Anforderungen der Aktivitäten werden individuell an die Fähigkeiten der Zielgruppe angepasst. Dieser Prozess findet unter Beteiligung der Zielgruppe statt, so dass diese selbstbestimmt einbezogen wird. • Die Beratung und Betreuung basiert auf dem Konzept des "Voneinander Lernens" im Sinne einer höflichen Gemeinschaft und eines partizipativen Miteinanders. • Der inklusive Gedanke kennzeichnet diesen Hof durch die Öffnung für Besuchergruppen (Kräutergarten, Streichelzoo, Bildungsangebote).
Link zu Projektinformationen	Korenika

Quelle: Ozara

Beispiele guter Praxis: Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Tabelle 15: Outgroups (Belgien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Name des Projekts	Outgroups
Zuständige Einrichtung(en)	Werkstatt für behinderte Menschen in Eupen
Zielgruppe	Unternehmen der freien Wirtschaft
Kurze Projektbeschreibung	Menschen mit leichten Behinderungen, die in geschützten Werkstätten beschäftigt sind, können in privaten Unternehmen arbeiten. In Belgien erhalten die Beschäftigten der Werkstätten einen Mindestlohn. Sie verrichten einfachere Arbeiten wie Lagerung, Verpackung oder Reinigung. Diese Arbeit ist nicht befristet, einige von ihnen arbeiten mehrere Jahre lang, und in der Zwischenzeit sind sie Teil des Unternehmens und nicht der Werkstätten.
Innovative Aspekte	Dies ist eine Art Zweitarbeit und bietet mehr Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, sich auch auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erproben. Gleichzeitig erhalten sie den Schutz und die Sicherheit, den Status eines/einer Werkstattbeschäftigten zu behalten.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Outgroups stellen einen ersten Schritt in den Arbeitsmarkt dar und können als ein Weg zur Eingliederung verstanden werden.
Link zu Projektinformationen	BW Eupen Außengruppen

Quelle: VHS Eupen

Tabelle 16: "Teilzeitbildung - Teilzeitbeschäftigung" - auf Sekundarschulniveau (Zypern)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Übergang zum Arbeitsmarkt
Name des Projekts	Teilzeitbildung – Teilzeitbeschäftigung - auf Sekundarschulniveau
Zuständige Einrichtung(en)	Sonderschule in Nikosia, Sonderschule in Nikosia (Link zur Sonderschule) in Zusammenarbeit mit der Christos Steliou Ioannou Foundation (Link zur Stiftung)
Zielgruppe	Junge Schüler*innen mit geistiger Behinderung
Kurze Projektbeschreibung	Das Programm "Teilzeibildung - Teilzeitbeschäftigung" (Vermittlung und Teilzeitbeschäftigung in Jobs auf dem offenen Arbeitsmarkt mit Unterstützung von Jobcoaches) wird seit 2016 an der Schule durchgeführt und wird in Zusammenarbeit mit Organisationen angeboten, die auf unterstützte Beschäftigung spezialisiert sind. Schüler*innen, die für die Teilnahme an diesem Programm in Frage kommen, besuchen die Schule an arbeitsfreien Tagen. Die Sonderschule in Nikosia bietet zwei Arten von Berufsausbildungen an, die in Kombination mit dem Programm Teilzeitbildung - Teilzeitbeschäftigung besucht werden können: *1. Allgemeine Bildung:* *- Sprachunterricht: Lesen, Schreiben und Sprechen.* *- Mathematische Konzepte und Operationen* *- Soziale und kulturelle Fragen* *- Soziale und emotionale Bildung* *- Individuelle Fähigkeiten* *- Fähigkeiten für das tägliche Leben* *2. Sonderpädagogik:* *- Künstlerische/praktische Aufgaben (Malen, Dekorieren, Bauen).* *- Hauswirtschaft (Kochen, Nähen, Haushaltsführung, usw.)* *- Musik (Lieder, Vorsingen, Chor)* *- Sportunterricht (Spiele, Radfahren, Organisation und Vorbereitung von Spielen, Training von Fußballmannschaften, Basketball)* *- Zimmerei* *Individualisiertes Programm zur teilweisen Einbeziehung in den allgemeinen Unterricht.*
Innovative Aspekte	Die Sonderschule in Nikosia bietet jungen Menschen mit geistigen Behinderungen eine vorberufliche Ausbildung und kann als hervorragendes Beispiel für die Unterstützung des Übergangs zum Arbeitsmarkt angeführt werden. Diese Ausbildung ermöglicht eine Kombination von Bildung, einem eher praktischen Ansatz, aber auch einem eher theoretischen Ansatz, der es den Schüler*innen ermöglicht, eine eher "traditionelle" Ausbildung zu erhalten und sie gleichzeitig auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Dieses Beispiel könnte für Include³ interessant sein, da es die Möglichkeit eines eher "traditionellen" Lehrplans für junge Menschen mit geistigen Behinderungen in Kombination mit einem eher praktischen Ansatz (im Bereich der Arbeit) aufzeigt. Die Sonderschule in Nikosia betont auch, wie wichtig es ist, das Jobcoaching einzubeziehen, das die jungen Menschen in diesem Prozess begleitet und unterstützt.
Link zu Projektinformationen	Link zur Schule

Quelle: SYNTHESIS

Tabelle 17: Jobcoaching bei den Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar (Deutschland)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Übergang in den Arbeitsmarkt
Name des Projekts	Jobcoaching - Beratung, Qualifizierung, Vermittlung
Zuständige Einrichtung(en)	Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar der Gemeindediakonie Mannheim, Berufsbildungsbereich Malau
Zielgruppe	Insbesondere junge Menschen mit geistigen Behinderungen und Lernschwierigkeiten
Kurze Projektbeschreibung	Mit dem Projekt Jobcoaching begleiten die Diakoniewerkstätten junge Menschen aus dem Berufsbildungsbereich Mallau und Werkstattbeschäftigte aus den verschiedenen Arbeitsbereichen, die das Ziel haben, außerhalb der Werkstätten zu arbeiten. Neben der Einzelfallhilfe werden theoretische, praktische und persönlichkeitsbildende Inhalte vermittelt. Die Einzelfallhilfe umfasst die Akquise des Praktikumsplatzes, die Vorbereitung des Praktikumsvertrages und die intensive Betreuung während des Praktikums. Parallel zum Praktikum findet ein Projekttag pro Woche in der Werkstatt statt, an dem sowohl Qualifizierungsmaßnahmen als auch Reflexionsgespräche durchgeführt werden. Ein wichtiges Element ist auch die Unterstützung auf dem Weg zur Entscheidung, ob ein Arbeitsvertrag oder ein ausgelagerter Arbeitsplatz angestrebt werden. Die Beratung mit dem Unternehmen ist im Konzept verankert und wird regelmäßig und situationsgerecht durchgeführt. Darüber hinaus besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst bei der Klärung der Rahmenbedingungen für einen möglichen Übergang in ein gefördertes Arbeitsverhältnis (Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V., o.J.).

Innovative Aspekte	Um die Eingliederung eines Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu begleiten, bedarf es einer methodischen Unterstützung - dem Jobcoaching. Beim Jobcoaching geht es um die Förderung notwendiger individueller und betrieblicher Lernprozesse. (vgl. Hötten & Hirsch, 2014, S. 11). Die Besonderheit des Jobcoaching-Ansatzes liegt in der Arbeitsplatzbegleitung, d.h. die Jobcoaches nehmen am Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderung im Unternehmen teil. Durch die Teilnahme und das Erleben der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre mit den Kolleginnen und Kolleg*innen aus der Perspektive der Menschen mit Behinderung können sie deren Fähigkeiten und Grenzen einschätzen und lösungsorientierte Ideen entwickeln, die langfristig die Inklusion fördern können (Hötten & Hirsch, 2014, S. 12). Diese Ideen können von der kollegialen Zusammenarbeit über den Führungsstil bis hin zur Gestaltung von Arbeitsanforderungen und Arbeitsabläufen reichen. Jobcoaching ist also durch zwei parallele und ineinandergreifende Arbeitsaufgaben gekennzeichnet: 1. die Unterstützung der Praktikanten und (potenziellen) Mitarbeiter mit Behinderungen und 2. die Unterstützung des Unternehmens im Umgang mit den behinderungsbedingten Möglichkeiten und Einschränkungen (Hötten & Hirsch, 2014, S. 12). Nach Hötten/Hirsch ist Jobcoaching als systemischer Ansatz einzuordnen, da alle Menschen aus dem betrieblichen Umfeld gleichermaßen einbezogen werden sollen; der Beratungsfokus wechselt vom Individuum auf alle am Inklusionsprozess beteiligten Gruppen und Personen. Es geht um die Akzeptanz von Behinderungen und Einschränkungen und um ein produktives und lösungsorientiertes Miteinander aller.
Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Die Methode des Jobcoachings wird bereits seit mehr als 10 Jahren vor allem in der Unterstützten Beschäftigung (UB) und zunehmend auch in anderen Projekten des sozialen Arbeitsmarktes angewendet. Die Innovation des intensiven Jobcoachings und der intensiven Betreuung der Menschen mit Behinderung und der Arbeitgeber*innen gilt als sehr empfehlenswerte Methode für Werkstätten. Daher sollte die Methode selbst in den Werkstätten bekannt gemacht werden und entsprechend angepasste Instrumente oder Arbeitsmaterialien im Sinne eines Methodenkoffers zum Themenbereich Jobcoaching den Werkstätten zur Verfügung gestellt werden.
Link zu Projektinformationen	Jobcoaching Gemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)

Quelle: HdBA

Tabelle 18: Links zu weiterführenden Ressourcen zum Thema "Übergang in den Arbeitsmarkt" (Deutschland)

Name	Link
Konzept der Unterstützten Beschäftigung (UB)	Unterstützte Beschäftigung - Konzept und Überblick (bag-ub.de)
Jobcoaching-Materialien/Instrumente von Hötten/Hirsch	Arbeitshilfen und Materialien aus dem Buch Jobcoaching (balance-verlag.de)
Inklusion am Arbeitsmarkt: Modellprojekt JobBudget zeigt praktikable Wege (Arbeitsmaterialien für den Übergang von der WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt)	Modellprojekt JobBudget (isl-ev.de) Sammlung der Arbeitsmaterialien zum JobBudget (isl-ev.de)
Jobtrainer-Blog (Materialien für Unterricht und Beratung für Jobcoaches in Arbeitsmarktprojekten)	Allgemeine Startseite des Jobtrainer-Blogs (jobtrainer-blog.de)
Inklupreneur-Bewegung in Berlin und Bremen, die Menschen mit Behinderungen und innovative Start-ups und junge Unternehmen zusammenbringt.	Inklupreneur (inklupreneur.de)
Mauricio Klumpp hat nach dem fachtheoretischen Hauswirtschaftsunterricht aus dem Persönlichen Budget einen sozialversicherten, subventionierten Arbeitsplatz in einer Kindertagesstätte	Bericht der Agentur für Arbeit Göppingen über die Arbeit von Mauricio Klumpp im städtischen "Haus für Kinder" in Ostfildern (arbeitsagentur.de)
Handbuch "Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden 67 Beispiele für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen".	Handbuch "Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden" (daten2.verwaltungsportal.de)
BÜWA - Begleiteter Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Bayern	Kurzinformation BÜWA (stmas.bayern.de) Informationsbroschüre für BÜWA-Kooperationsunternehmen (cab-b.de) Begleiteter Übergang Werkstatt - allgemeiner Arbeitsmarkt Bericht zur Verstetigung des Projekts (wfbm-bayern.de)

Quelle: HdBA

Tabelle 19: Druga violina (Slowenien)

Merkmal	Beispiel guter Praxis
Gegenstand des Beispiels	Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Name des Projekts	Druga violina
Zuständige Institution(en)	CUDV Draga - Zentrum für Ausbildung, Arbeit und Betreuung
Zielgruppe	Menschen mit geistigen Behinderungen
Kurze Projektbeschreibung	Im Jahr 2012 eröffnete CUDV Draga das Gasthaus "Druga violina" in der Altstadt von Ljubljana, wo Menschen mit Behinderungen unter besonderen Bedingungen in geschützten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Dadurch können sie aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, indem sie auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Sie erhalten ihre Arbeitsfähigkeiten und erwerben soziale und berufliche Kompetenzen. Das Angebot von Druga Violina umfasst neben der Vermittlung von gastronomischen Grundkenntnissen auch verschiedene kulturelle und künstlerische Veranstaltungen, Schulungen, Produktverkauf usw. (Bužan, 2016).
Innovative Aspekte	Ein Restaurant ist etwas, das normalerweise als gewinnorientiertes Unternehmen wahrgenommen wird. Es geht also um einen Perspektivwechsel. Nicht alle Arbeitsplätze müssen nur mit Unterstützung des öffentlichen Sektors geschaffen werden. Der Spielraum und die Sensibilität für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt können erweitert werden, indem die Arbeitgeber*innen dafür sensibilisiert werden, in Zukunft mehr Menschen mit Behinderungen außerhalb des Systems der Behindertenbetriebe zu beschäftigen. Zusätzlich zu den Bemühungen von "Druga Violina" hat sich auch die nationale Gesetzgebung geändert, die Menschen mit geistigen Behinderungen mehr Flexibilität bietet und vor allem die Stigmatisierung beseitigt. Menschen mit besonderen Bedürfnissen können einer regulären bezahlten Beschäftigung nachgehen. Dabei handelt es sich um einen Systemwechsel mit einem flexiblen Übergang von Behindertenleistungen zu einer regulären Beschäftigung mit einem garantierten Mindestlohn. Die Übertragbarkeit ist einer der größten Vorteile des neuen Gesetzes.

Warum ist dieses Projekt für Include³ interessant? Welche Aspekte können auf Include³ übertragen werden?	Druga Violina verfolgt einen individuellen Ansatz im Übergangsprozess zum allgemeinen Arbeitsmarkt, der durch Empowerment und Partizipation gekennzeichnet ist. Menschen mit Behinderungen werden durch die Zahlung eines Mindestlohns in die Lage versetzt, ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen. Druga Violina kann als Beispiel für die Arbeit im Gaststättengewerbe für Menschen mit geistiger Behinderung genannt werden. Infolgedessen findet ein inklusiver Wandel im Gastronomiesektor statt.
Link zu Projektinformationen	Druga Violina

Quelle: Ozara

Tabelle 20: Links zu weiteren interessanten Fallstudien (Slowenien)

Name	Link
VDC Tončke Hočevar (Gartenarbeit, Bauhaus, Küche)	Link VDC
VDC in Nova Gorica (Hausbau, Betreuung von Kranken und älteren Menschen)	Link VDC II
VDC Polž Maribor (Gemüse- und Pflanzenanbau, Hilfsarbeiten im Gartencenter eines Einkaufszentrums)	Link VDC III

Quelle: Ozara

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) verfügt als bundesweit zuständige Einrichtung für die Ausbildung von Fachkräften für die Bundesagentur für Arbeit über eine besondere Expertise in Fragen der beruflichen Bildung und der diesbezüglichen Beratung. Dazu gehört auch die Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern in den Fachabteilungen der Reha-Beratung, die u.a. für die Zuweisung von Klient*innen in den Berufsbildungsbereich der Werkstätten zuständig sind. Die HdBA verfügt über eine Professur für Inklusionsforschung und hat in den letzten Jahren Ressourcen auf diesen Bereich konzentriert.

Kontaktperson: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdba.de

Das Dienstleistungs- und Behindertenunternehmen **OZARA** d.o.o. ist einer der wichtigsten nationalen Dienstleister im Bereich der beruflichen Rehabilitation und sozialen Eingliederung. OZARA d.o.o. genießt den unbestrittenen Status einer professionellen Autorität im Bereich der Ausbildung, der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, der sozialen Eingliederung, der beruflichen und beruflichen Rehabilitation in Slowenien und bringt entscheidende Ressourcen in das Konsortium ein, indem es sein Wissen bezüglich der im Rahmen des Projektvorschlags identifizierten Bedürfnisse weitergibt. Es verfügt über etwa 150 potenzielle Endnutzer und Dutzende von Fachkräften und Mentoren, die diese benachteiligten Gruppen unterstützen.

Kontaktperson: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si

Das VHS Bildungsinstitut ist der Bildungsdienst der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB) in Ostbelgien, in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Die CAB ist die größte soziale Bewegung in Belgien. Die VHS engagiert sich vor allem in sozialpolitischen Lernaktivitäten, wie z. B. Schulungen für Projektkoordinatoren für kulturelle und soziale Projekte, und in der ACADEMY 50+ in der Ausbildung für ältere Menschen in verschiedenen Fächern wie Politikwissenschaften, Soziologie, Philosophie, Geschichte, kognitive Stimulation usw. Seit 2015 koordiniert die VHS den Integrationsweg in Ostbelgien mit Sprachkursen (Deutsch) auf verschiedenen Niveaus und Staatsbürgerkundeunterricht für alle Menschen, die in die deutschsprachige Gemeinschaft kommen. Die VHS beteiligt sich auch an Schulungen für Arbeitslose zu Bewerbungstechniken und zur Integration in den Arbeitsmarkt. Dies sind auch Themen, die in mehreren Erasmus+-Projekten behandelt werden.

Kontaktperson: Liliane Mreyen, l.mreyen@vhs-dg.be

SYNTHESIS Center for Research and Education Ltd ist eine Pionierorganisation, die Projekte mit positiver sozialer Wirkung initiiert und umsetzt, wobei der Schwerpunkt auf sozialer Eingliederung und Zugänglichkeit von Dienstleistungen und Produkten für alle liegt. SYNTHESIS ist eine der führenden Institutionen in Zypern auf dem Gebiet des sozialen Unternehmertums und der sozialen Innovation. Sie gründete und leitet HUB NICOSIA, ein Bildungszentrum und eine Gemeinschaft von Organisationen mit kulturellen, ökologischen und sozialen Zielen. Die Hauptzielgruppen von SYNTHESIS sind Menschen aus den marginalisierten/benachteiligten/gefährdeten Teilen der Gesellschaft, wie Jugendliche, Erwachsene und die alternde Bevölkerung, Migranten, Flüchtlinge und Asylbewerber sowie Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen.

Kontaktperson: Irene Kamba, irene.k@synthesis-center.com

VšJ "eMundus" verfügt über ein breites Fachwissen bei der Entwicklung verschiedener IKT-Anwendungen. Die Aufgabe von eMundus besteht darin, die Entwicklung der Wissensgesellschaft aktiv zu fördern, indem

es Dienstleistungen im Zusammenhang mit Bildungsaktivitäten, Informationstechnologie, Innovation und praktischen Anwendungen in den Bereichen Bildung und soziale Aktivitäten, Ökologie, gesunde Lebensweise und harmonische Bildung entwickelt, um eine hochwertige Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Kontaktperson: Vida Drąsutė, info@emundus.lt