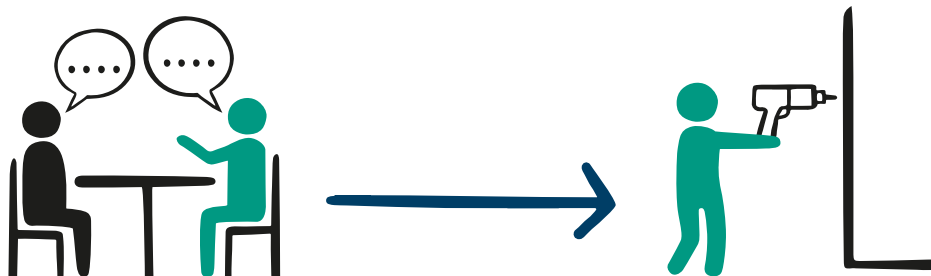


# Anderer Leistungsanbieter in Sachsen-Anhalt

---

## Ein Gründungsleitfaden

Herausgegeben von Frederik Poppe,  
Katrina Blach & Hannah Bach



© Merseburg 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.25673/111601>

HOCHSCHULE MERSEBURG

[www.hs-merseburg.de](http://www.hs-merseburg.de)

**Hinweis:** Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grußwort von Dr. Christian Walbrach</b>	<b>4</b>
<b>1. Andere Leistungsanbieter (aLA)</b>	<b>8</b>
1.1 Was sind Andere Leistungsanbieter (aLA)?	8
1.2 Gesetzliche Grundlagen	8
1.3 Statistik	10
1.4 Akquise	12
1.5 Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	14
<b>2. Chancen und Vorteile</b>	<b>16</b>
2.1 Spezialisierung	16
2.2 Zertifikate	17
2.3 Mögliche Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	19
2.4 Inklusionsorientierung	20
<b>3. Arbeiten beim Anderen Leistungsanbieter?</b>	<b>22</b>
Ein Wegweiser in einfacher Sprache	22
Beispiel-Porträts von aLA-Mitarbeitenden	32
<b>4. Herausforderungen im Zulassungsprozess</b>	<b>35</b>
4.1 Finanzierung	35
4.2 Antragsverfahren	35
4.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen	36
4.4 Zuständigkeiten und Orientierungshilfen	36
<b>5. Anleitung zur Gründung eines aLA</b>	<b>38</b>
5.1 Fünf-Punkte-Plan	38
5.2 Unterstützung durch Behörden	40
<b>6. Fazit</b>	<b>41</b>
<b>Quellenangaben</b>	<b>43</b>
<b>Zuständigkeiten und Adressen</b>	<b>45</b>
<b>Impressum</b>	<b>47</b>
<b>Glossar</b>	<b>48</b>

# **Grußwort des Beauftragten der Landesregierung von Sachsen-Anhalt für die Belange der Menschen mit Behinderungen, Dr. Christian Walbrach**

Dass Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 des SGB IX haben, diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen können, ist Ausdruck gelebter Angebots- und Wettbewerbsvielfalt. Seit dem 01.01.2018 und folglich über 5 Jahren existiert die im § 60 SGB IX verankerte Alternative zur beruflichen Bildung und Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Der Gesetzgeber rückt mit der gesetzlichen Verankerung der anderen Leistungsanbieter folglich vom „Gebot der Einheitlichkeit“ der Werkstätten ab. Er schafft zusätzliche und gleichwertige Möglichkeiten, um der Spezifik und Bedarfslage bestimmter Zielgruppen zu entsprechen. Die Zulassung anderer Leistungsanbieter ermöglicht ganz bewusst den Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Angebotsformen und begrenzt als weiteres Angebot der Eingliederungshilfe das Monopol der Werkstätten hinsichtlich der beruflichen Teilhabe.

Gegenwärtig bestehen in Sachsen-Anhalt zwei andere Leistungsanbieter für den Bereich der beruflichen Bildung im Berufsbildungsbereich und einer für den Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen, die Menschen mit Behinderungen zu mehr Teilhabe und individueller Selbstbestimmung und zu einer deutlicheren Wahrnehmung der eigenen Wunsch- und Wahlrechte verhelfen wollen. Warum sich bislang noch keine weiteren anderen Leistungsanbieter fanden, die den gesetzlichen Qualitätsanforderungen genügen und die mit dem Träger der Eingliederungshilfe eine Leistungsvereinbarung schlossen, wäre aus meiner Sicht zu hinterfragen.

Sind die bürokratischen Hürden dafür bislang zu hoch? Fehlt es an der entsprechenden Öffentlichkeits- und Überzeugungsarbeit? Hat die Corona-Pandemie zu thematischen Überlagerungen, anderen Schwerpunktsetzungen oder zur Reduzierung der Aufmerksamkeit für derartige Alternativen geführt? Fehlen gar die geeigneten Anreize oder die für Menschen mit Behinderungen erreichbaren alternativen Angebote? Mangelt es vielleicht an Beratung und Unterstützung, wenn behinderte Menschen bei Vorlage

verschiedener regionaler Leistungsangebote vor der Wahl stehen? Befürchtet man durch die Schaffung von Alternativen dieser Art gar die Ausweitung arbeitnehmerähnlicher Rechtsverhältnisse mit nach wie vor geringen Entgelten? Oder liegt es z.B. auch daran, dass für den Leistungsträger keine Verpflichtung besteht, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen?

Diesen und weiteren Fragen gilt es sich zu stellen, wenn man bei der quantitativen und qualitativen Ausgestaltung anderer Leistungsanbieter vorankommen möchte. Dies auch in Anerkennung der Tatsache, dass andere Leistungsanbieter wachsen, sich langsam aber kontinuierlich entwickeln. Waren es im März 2023 noch 94, so gibt es derzeit bereits 102 Anbieter dieses Formats bundesweit. Ich begrüße es daher sehr, dass sich die vorliegende Broschüre u.a. dem Ziel verpflichtet fühlt, Neuerungen und Weiterentwicklungen von Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben zu evaluieren.

Dass wir die Vielfalt der Möglichkeiten benötigen, um die berufliche Bildung und Beschäftigung mit dem Ziel einer eigenständigen Lebensführung zu gewährleisten, wird anhand ernüchternder Bilanzen deutlich. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist in Sachsen-Anhalt nach wie vor keineswegs zufriedenstellend. Seit etwa 10 Jahren und bei einer Beschäftigungsquote von rund 3,5 % liegt unser Land im Ranking der Bundesländer auf dem 16. Platz. Und dies trotz der erheblichen Bemühungen, die das Land im Zuge der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe nachweisbar unternimmt. Bis heute bleibt der allgemeine Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen nicht frei zugänglich. Auch die mit der Reform des Bundesteilhabegesetzes eingeführten Instrumente Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung erzielen noch nicht die beabsichtigte Wirkung.

Wenn man es mit der Inklusion – der Inklusion innerhalb des allgemeinen Arbeitsmarkts – ernst meint, muss man u.a. über etablierte Strukturen und entwickelte Systeme der Leistungsorganisation sprechen. Dabei richtet sich der Blick auch auf die Werkstätten für behinderte Menschen und dies problembewusst, vorwurfs- und vorurteilsfrei, verhältnismäßig, aber konsequent. Ob die Werkstätten einen Beitrag zur gesellschaftlichen, zur beruflichen Inklusion leisten, oder ob die Beschäftigung in ihnen genau das Gegenteil davon darstellt, darüber wird in Deutschland nach wie vor trefflich gestritten. Sind die dort tätigen Menschen gesellschaftlich sichtbar? Oder leben, arbeiten und wohnen sie

nicht eher in gut finanzierten Enklaven? Ist der Druck, Gewinne erwirtschaften zu müssen, für die Öffnung nach außen und das Erreichen der Durchlässigkeit nicht eher hinderlich? Ist es im Sinne des inklusiven Arbeitsmarktes, wenn die Zusammenarbeit von Betrieben mit Werkstätten eine anteilige Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe nach sich zieht? Sind die Werkstätten bereits vielfältig, offen und anschlussfähig gestaltet?

Werkstätten sind bis auf Weiteres wertbeständige Einrichtungen zur Gewährleistung der Teilhabe am Arbeitsleben. Sie sind nach wie vor Einrichtungen mit Schutzcharakter. Sie bieten Gemeinschaft, Tagesstruktur, Wertschätzung, soziale Kontakte und im gewissen Sinne auch eine Heimat für die dort Beschäftigten. Trotz mancher kritischen Analyse dürfen die Werkstätten als Institution durch die berechtigten Ansprüche der Inklusion hingegen nicht entwertet werden. Ihre Errungenschaften und Erfahrungen sind im Zuge der unvermeidlichen eigenen Öffnung und Transformation von der Fürsorge zur Teilhabe unverzichtbare Grundlagen für Neues.

Die Werkstätten müssen über die eigenen Reformbemühungen glaubhaft nachweisen, dass sie keine Sonderwelten sein wollen, oder das Gegenteil gesellschaftlicher Inklusion. Sie müssen transparent belegen, dass sie neben ihrem Auftrag der Wirtschaftlichkeit die Aufgaben der Rehabilitation und gesellschaftlichen Inklusion gleichrangig umsetzen. Richtet man den Blick auf die Übergangsquoten aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, so spricht alles dafür, den Zugang für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu flexibilisieren.

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, bei der Entwicklung und Inkraftsetzung von Beschäftigungsalternativen und insofern dem inklusiven Arbeitsmarkt müssen wir im Lande deutlich vorankommen. Der Umstand, dass sich der vielbeschriebene Fachkräftemangel zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel ausgewachsen hat, rechtfertigt keinerlei Nachlässigkeiten, Verlagerungen von Zuständigkeiten oder eine mangelnde Berücksichtigung jeglicher beruflicher Teilhabechancen.

Wir brauchen im Lande anspruchsgerechte berufliche Bildungs- und Beschäftigungsalternativen zu den Werkstätten. Wir brauchen sie als öffentlichkeitswirksame, gelebte und somit wahrnehmbare Praxis. Wir brauchen sie, um den Wunsch- und Wahlrechten für den anspruchsberechtigten Personenkreis entsprechen zu können und das Leistungsspektrum zu erweitern. Das Bundes-teilhabe-gesetz und die UN-Behindertenrechtskonvention setzen auch für die Werkstätten klare Maßstäbe in Richtung Inklusion

am Arbeitsmarkt. Die Werkstätten sind in ihrer ursprünglichen Vermittlungsfunktion eine Leistungsoption – wir brauchen auch andere Anbieter von Leistungen in ergänzender Funktion. Zum 14.06.2023 trat das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes in Kraft. Ich verbinde damit die Hoffnung, dass sich die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen auch dadurch schrittweise verbessert.

Ich wünsche der Broschüre eine aufgeschlossene und interessierte Leserschaft. Die in ihr enthaltenen Informationen, Hintergrunddaten und Handlungsoptionen mögen dazu beitragen, dass sich der Meinungsstreit zum Thema weiterentwickelt und konstruktiv gestaltet. Ich wünsche allen Aktiven, welche diesen Leitfaden zur Gründung eines anderen Leistungsangebots in die Hand nehmen wollen, Mut zum gestalterischen Risiko, unterstützende Rahmenbedingungen und die wertschätzende Aufgeschlossenheit seitens der Entscheidungs- und Kostenträger.

**Dr. Christian Walbrach**



# 1. Andere Leistungsanbieter

## 1.1 Was sind Andere Leistungsanbieter (aLA)

Andere Leistungsanbieter (aLA) stellen seit 2018 eine neue Arbeitsorganisationsform für Menschen mit Behinderung dar. Sie sollen einen Beitrag zur Teilhabe am Arbeitsleben leisten. Dem Wunsch- und Wahlrecht (s. 1.2) für Menschen, die bislang überwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) einer Beschäftigung nachgehen oder dies planen, soll durch aLA entgegengekommen werden. Sie bieten die Chance, sozialraumorientierter und spezialisierter als WfbM zu handeln, da es möglich ist, einen aLA als kleine Organisationseinheit umzusetzen. Auch können sie das Angebot von größeren Berufsbildungseinrichtungen ergänzen und hier inklusionsorientierte Ansätze umsetzen.

Die Vorgaben der Werkstattverordnung (WVO) gelten mit einigen Ausnahmen auch für aLA. Diese Ausnahmen sind entscheidend, damit sich aLA von WfbM konzeptionell abgrenzen können: Eine förmliche Anerkennung für aLA ist nicht notwendig. Die Mindestplatzanzahl von 120 Personen gilt nicht für aLA. Zudem sind aLA nicht verpflichtet, Beschäftigte aufzunehmen. Sie können ein Auswahlverfahren mit möglichen Teilnehmern durchführen, müssen andererseits Akquise für diese betreiben (s. 1.5). Wichtige Unterschiede sind: Die Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und die bevorzugte Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand. Diese Regelung gilt für WfbM, nicht aber für aLA (vgl.: POPPE/BLACH 2023, MAAß et al. 2023).

## 1.2 Gesetzliche Grundlagen

Andere Leistungsanbieter wurden 2018 durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) eingeführt. Sie lösen die „Sonstigen Beschäftigungsstätten“ nach § 56 SGB XII ab. Der Gesetzgeber hat eine sozialversicherungsrechtliche Angleichung an die WfbM geschaffen, aLA sind aber in vielerlei Hinsicht freier in der Ausgestaltung der Angebote. Sie ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsleben und richten ihre Aufmerksamkeit auf den Berufsbildungsbereich (BBB) und / oder den Arbeitsbereich (AB) nach §§ 60, 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX und § 140 Abs. 2 Nr. 2 SGB XII.



Im § 60 des SGB IX wird festgelegt, dass Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 57 (Eingangsverfahren und Bildungsbereich) und 58 (Arbeitsbereich) des SGB IX auch bei einem aLA wahrgenommen werden können. Das heißt, dass Menschen mit Behinderungen, die ein Recht auf einen Werkstattplatz haben, statt bei einer WfbM bei einem aLA tätig werden können und dabei trotzdem im geschützten Arbeitsbereich des zweiten Arbeitsmarkts verbleiben. Somit stellen aLA eine Alternative zur komplexen Institution WfbM dar. Sie existieren als Maßnahmen bei großen Trägern oder als selbständige, institutionalisierte Organisationen.

Eine Nachbesserung durch den Gesetzgeber im Jahr 2020 betrifft den Personalschlüssel: Wenn Leistungen ausschließlich in betrieblicher Form erbracht werden, soll ein höherer Personalschlüssel angewendet werden, als er in § 9 Absatz 3 der WVO für den BBB oder AB in einer WfbM festgelegt ist. (vgl.: POPPE/BLACH 2023, MAAß et al. 2023). Das heißt, dass sich in einer rein betrieblichen Umsetzung des Arbeitsbereichs (siehe Kapitel 1.5) der Betreuungsschlüssel auf 1:6 verbessert, bei anderen Umsetzungsformen jedoch weiterhin bei 1:12 verbleibt.

Das Ziel des Gesetzgebers ist also, mit der neu geschaffenen Maßnahme bessere Möglichkeiten zu schaffen, Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bahnen. Hiermit soll durchbrochen werden, dass Menschen mit Behinderungen aus Mangel an Alternativen automatisch in einer Werkstatt beschäftigt werden. Dadurch soll ein Beitrag geleistet werden, das Wunsch- und Wahlrecht zu verbessern (vgl. POPPE/STOFFERS 2021, POPPE/BLACH 2023).

Konkret wird dies in §8 SGB IX Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten geregelt:

*„(1) Bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. (...)“*

und

*„(3) Leistungen, Dienste und Einrichtungen lassen den Leistungsberechtigten möglichst viel Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände und fördern ihre Selbstbestimmung.“*

### 1.3 Statistik

Die Umsetzung der genannten Gesetze ist Ländersache und wird durch die Reha-Teams der jeweiligen Agenturen für Arbeit und den örtlichen Trägern der Eingliederungshilfe realisiert. Zu Redaktionsschluss dieser Broschüre [Stand: Oktober 2023] existieren in Deutschland insgesamt 102 bei Rehadat gelistete aLA (vgl. Rehadat 2023).

Die Gründungen blieben weit hinter den Erwartungen vieler zurück, die sich eine verbesserte Nutzung des Wunsch- und Wahlrechts durch aLA erhofft hatten. Innerhalb Deutschlands ist eine sehr ungleiche Verteilung bisheriger aLA auffällig. In der absoluten Zahl sind die meisten bisher gegründeten aLA in Niedersachsen

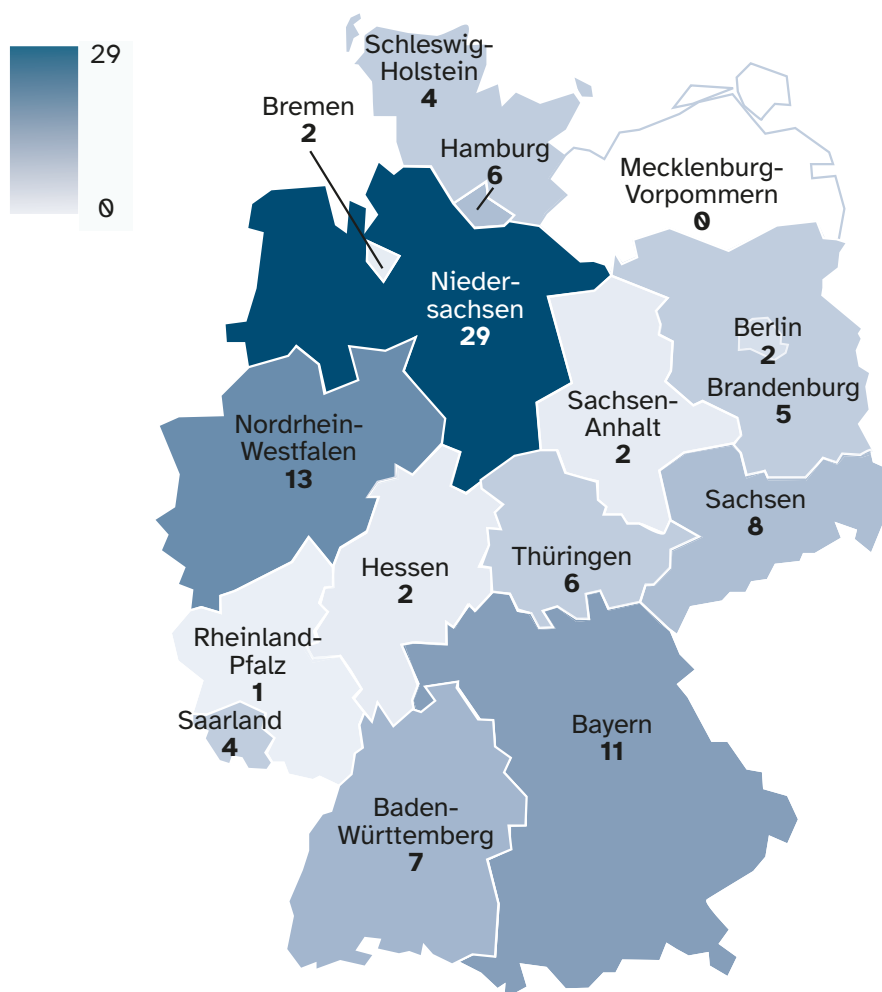


Abbildung 1: aLA nach Bundesländern, absolute Zahlen

zu finden (s. Abb. 1). Auch in der relativen Verteilung weist das Bundesland die zweithöchste Dichte auf (s. Abb. 2). Die Vermutung liegt nahe, dass der Zulassungsprozess in Niedersachsen niedrigschwelliger ist als in anderen Bundesländern. Studien von ZEN-TEL/MAAß sowie von POPPE/BLACH bestätigen regionale Hürden im Zulassungsprozess und Konstruktionsfehler von gesetzgeberischer Seite. Betrachtet man die ostdeutschen Bundesländer zusammen mit der Bundeshauptstadt Berlin, so liegt nur Sachsen über dem bundesweiten Durchschnitt in den absoluten Werten. In Relation zur Einwohnerzahl gibt es in Thüringen, Sachsen und Brandenburg jedoch überdurchschnittlich viele aLA (s. Abb. 2).

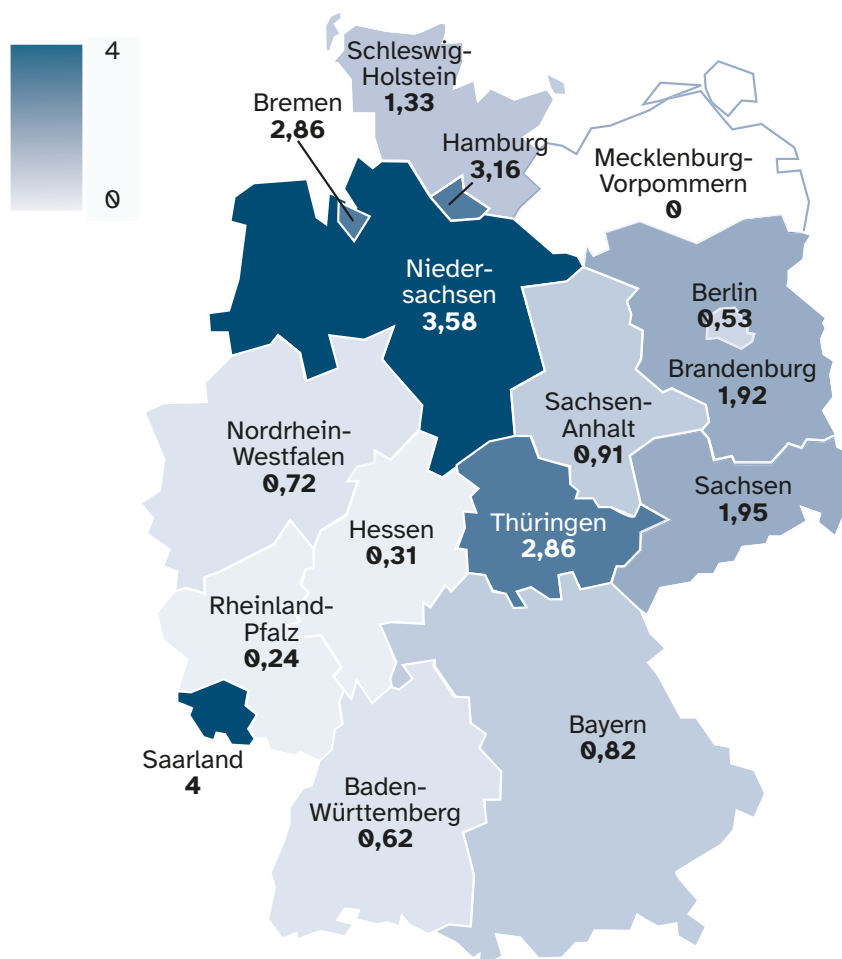


Abbildung 2: Relation aLA pro Million Einwohner

In Interviews von ZENTEL/MAAß (2021b) mit Geschäftsführenden von aLA-Trägern wurde als Kritikpunkt geäußert, dass die WVO als Grundlage für die neue Maßnahme diene. Diese sei jedoch in vielen Bereichen für einen aLA ungeeignet oder nicht zeitgemäß. Die Zulassungsbereitschaft der Leistungs- und Kostenträger wurde in den verschiedenen Bundesländern sehr unterschiedlich eingeschätzt (vgl. ebd.). Außerdem ist die Länge des Zulassungsprozesses häufig problematisch: Nach Selbstauskunft der Befragten haben POPPE/BLACH (2022a) eine durchschnittliche Zulassungsdauer von 1,3 Jahren (N=43) erhoben. Dabei wurde eine Zulassung für den AB vereinzelt mit weit über zwei Jahren beziffert. In diesem Zeitraum entstehen sowohl Personal- als auch Raumkosten, da bestimmte Strukturen im Zulassungsprozess bereits vorgehalten werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass Träger in der Gründungsphase finanzielle Sicherheiten für ca. ein Jahr erbringen müssen. Das erschwert die Antragsstellung für kleine oder neue Träger (vgl.: POPPE/BLACH 2023, MAAß et al. 2023). Gerade die Ausweitung auf diese Träger würde jedoch entscheidend zur Steigerung des Wunsch- und Wahlrechts beitragen.

### 1.4 Akquise

Im Folgenden sprechen wir von aLA-Beschäftigten, wenn es um die Teilnehmenden mit Behinderung geht und von aLA-Fachkräften, wenn es um die Sozialarbeiter, Heilerziehungspfleger, Berufspädagogen, geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung usw. geht, die aLA-Beschäftigte unterstützen.

Bereits in der Gründungsphase eines aLA muss seitens des Trägers Akquise betrieben werden, um Beschäftigte für die Maßnahme oder die Institution zu gewinnen. Da aLA die Möglichkeit haben, sich stark zu spezialisieren, sind Angebote im dortigen BBB häufig weniger breit angelegt als in BBB von WfbM. Dieses spezialisierte Angebot bietet für aLA-Betriebe die Möglichkeit, sich von Anfang an zu profilieren. Die Interessen und Fähigkeiten potenzieller aLA-Beschäftigter gilt es dabei durch Hospitationen und Praktika zu ermitteln. Dabei ist ein Wechsel der Teilnehmenden von einer WfbM zu einem aLA denkbar.

Zudem ist die Zusammenarbeit mit Schulen sinnvoll, um über die Angebote des aLA zu informieren und sie als Möglichkeit der beruflichen Entwicklung bei der Schüler- und Elternschaft zu verankern. So kann von Anfang an ein breites Spektrum an Möglichkeiten aufgezeigt werden, innerhalb dessen sich die Beschäftigten zwischen

weniger und mehr geschützten Ausbildungsmöglichkeiten entscheiden können und durch Ausprobieren ihren Weg auf den Arbeitsmarkt finden können.

Akquise stellt jedoch auch über die Aufbauphase hinaus einen wesentlichen Aspekt im alltäglichen Aufgabenbereich der aLA-Fachkräfte dar. So gilt es, interessierte Menschen mit Behinderung über die Angebote und Beschäftigungsarten eines aLA zu informieren. Darüber hinaus bedeutet Akquise auch, Praktikumsplätze oder gar Vermittlungsoptionen für aLA-Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt zu organisieren. Im günstigsten Fall gelingt es, verbindliche Kontakte zu Firmen des ersten Arbeitsmarktes zu knüpfen und zu pflegen. Wenn aLA inklusionsorientiert arbeiten, gibt es mehr Wechsel, beispielsweise in Praktika, Weiterbildungsmaßnahmen oder Außenarbeitsplätze, als im Kontext von WfbM (vgl. POPPE/BLACH 2022b). Für diese Aufgabe setzen einige Institutionen Bildungsberater oder Berufsbegleiter ein oder planen dies für die Zukunft (POPPE/BLACH 2022a).

Eine Gelingensbedingung für den Start eines aLA nach einem erfolgreichen Anerkennungsprozess ist die regionale Vernetzung: Der Bekanntheitsgrad eines neu gegründeten aLA zieht teilweise eine hohe Nachfrage seitens potenzieller Beschäftigter nach sich. Offenbar suchen viele Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Arbeit in einer WfbM. Dieser Bekanntheitsgrad kann das Ergebnis einer erfolgreichen Öffentlichkeitsarbeit sein. Über soziale Netzwerke können potenzielle Interessierte zeitgemäß und niedrigschwellig auf das Angebot aufmerksam gemacht werden. Als Beispiele werden YouTube-Videos, TikTok-Videos sowie Werbung über das Fernsehen, die örtliche Zeitung oder das Radio genannt (ZENDEL/MAAß 2021b). In bestimmten Fällen ist sogar der Wechsel des Wohnorts eine Möglichkeit, um in einem besonders spezialisierten aLA zu arbeiten. Im Idealfall wirbt der aLA dann nicht nur für seine Ausbildung, sondern auch für ein angegliedertes Wohnraumkonzept (vgl. POPPE/BLACH 2023).

Auf Seiten der Interessierten bestehen allerdings auch Unsicherheiten hinsichtlich der Nachhaltigkeit des Angebots: Wenn vor allem junge Menschen nach ihrer Ausbildung bzw. nach kurzer Zeit in einem aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, entfällt die Sicherheit einer EU-Rente. Die EU-Rente wird durch das arbeitnehmerähnliche Verhältnis nach 20 Jahren der Beschäftigung im aLA oder in einer WfbM garantiert (vgl. POPPE/BLACH 2023). Trotz des Rechts, während der eigenen

Berufslaufbahn in eine WfbM zu wechseln oder zurückzukehren, scheint die Werkstatt für viele Beschäftigte von Anfang an die vorteilhaftere Möglichkeit zu sein. Das System Werkstatt ist seit 30 Jahren bekannt und damit ein Arbeitsort mit gefühlt mehr Sicherheit. Das System aLA ist gerade einmal 5 Jahre alt und noch unbekannt; dadurch wird es als risikobehaftet wahrgenommen. In Beratung und in Akquise sollte Aufklärung betrieben sowie das Sicherheitsbedürfnis von Betroffenen und deren Familien ernst genommen werden.

### 1.5 Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Mit dem BTHG wurde eine gesetzliche Grundlage für den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschaffen. Dabei kann sowohl das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) oder ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf ein Angebot in einem aLA folgen. Beide Folgebeschäftigungen sind prinzipiell auch nach Arbeit in einer WfbM möglich. Denn auch sie sind verpflichtet, den Übergang von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Allerdings erfüllen sie diesen Qualitätsmaßstab oft nicht hinreichend (vgl. SCHREINER 2017). Die Übergangsquote liegt seit vielen Jahren bei unter einem Prozent. *„Die Zulassung neuer Leistungsanbieter ist daher daraufhin zu überprüfen, ob dieser qualitative Maßstab tatsächlich erfüllt wird“* (BAGüS, 2017, S. 6).

Die Grafik (Abb. 3) zeigt die Übergangsprozesse im Kontext einer aLA-Beschäftigung. Zunächst steht der Übergang von einer Schule in den BBB eines aLA bzw. von einer WfbM in den AB eines aLA im Fokus. In einem inklusionsorientierten Verständnis von Teilhabe am Arbeitsleben ist der aLA als Übergangsmaßnahme oder als Durchgangsorganisation zu betrachten. Die Beschäftigten wechseln nach Möglichkeit vom aLA in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zudem besteht die Möglichkeit, im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes bzw. eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, aber weiterhin über den aLA beschäftigt und versichert zu sein. Beschäftigte verbleiben faktisch im geschützten Arbeitsbereich, können aber die Vorteile von inklusionsorientierten Arbeitssettings für sich nutzen. Mit dem aLA werden so strukturelle Hürden abgebaut und im Einzelfall die Bereitschaft geprüft und gewürdigt, sich auszuprobieren. Die Grenzen

zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der unterstützten Beschäftigung sind dadurch weniger starr. Auch nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Rückkehr in den aLA möglich, falls dies gewünscht wird oder nötig sein sollte.

Auch für Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke ist der aLA eine interessante Variante: Hier kann der aLA ein Angebot unter vielen Förderungen sein. Die Übergangsmöglichkeiten sind betriebsintern gegeben. So können aLA-Beschäftigte ein Praktikum im internen Inklusionsbetrieb machen oder an einer inklusionsorientierten, berufsvorbereitenden Maßnahme teilnehmen.

Ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hängt auch von dessen Bereitschaft ab. Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern, verpflichtet das SGB IX alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen dazu, mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern zu besetzen. Wird diese Quote nicht erfüllt, ist eine Ausgleichsabgabe von 140-720 Euro pro Arbeitsplatz zu zahlen. Diese *„Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, zum Beispiel durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, erhöhte Kosten entstehen“* (BIH 2023).

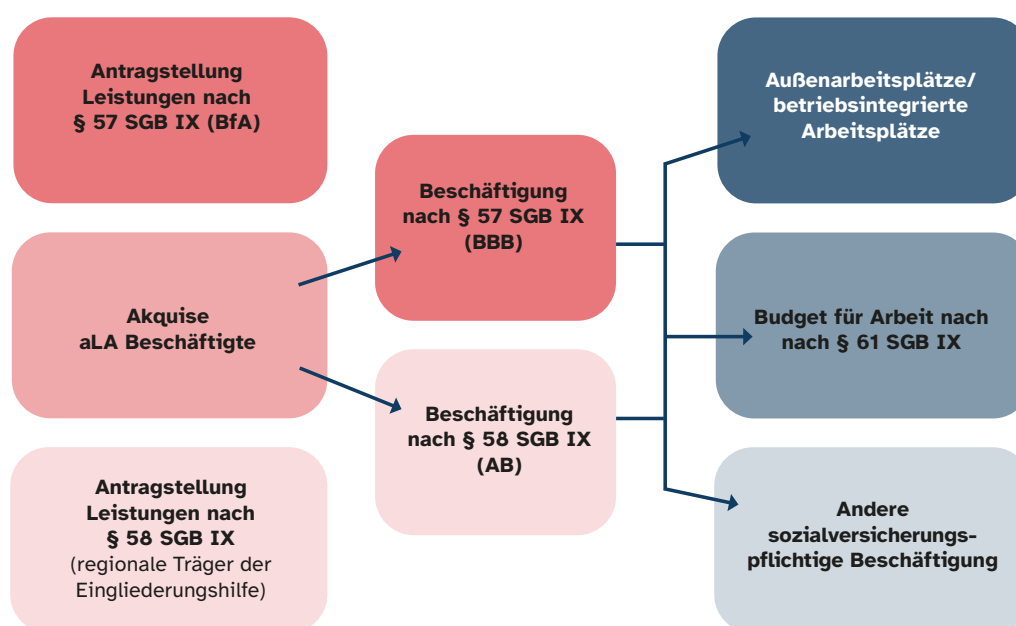


Abbildung 3: Übergangsprozesse im Kontext einer aLA-Beschäftigung

## 2. Chancen und Vorteile

### 2.1 Spezialisierung

Die Grafik (Abb. 4) veranschaulicht, in welchen Branchen sich andere Leistungsanbieter (aLA) spezialisiert haben (N=43, Mehrfachnennungen möglich, Stand 2022). Es sind Branchen, die traditionell in der unterstützten Beschäftigung zu finden sind, wie das Handwerk, das produzierende Gewerbe sowie die Land- und Hauswirtschaft. Es sind aber auch Sektoren vertreten, in denen ein gesteigerter Bedarf an Fachkräften und Hilfskräften besteht, zum Beispiel im sozialen Bereich, der Gastronomie, dem Verkauf oder in der IT-Branche.



Abbildung 4: Arbeitsmöglichkeiten bei anderen Leistungsanbietern

Neben der Ausrichtung auf Branchen spielt auch die Spezialisierung nach Wünschen der Teilnehmenden eine wichtige Rolle. Die aLA sind damit nicht oder nicht ausschließlich auf einen Berufszweig festgelegt, sondern vermitteln ihre Teilnehmenden in eine individuell passende Beschäftigungsstelle in allen Branchen.

Die Vermittlung der Teilnehmenden in unterschiedliche Branchen verändert das bisherige Berufsbild der aLA-Fachkräfte: Vor allem in der betrieblichen Umsetzung geht es nun darum,



als Berufsvermittler und Begleiter im Hilfskraftbereich aufzutreten. Die aLA-Fachkraft muss dazu die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten vor Ort kennen, um die Vermittlung in diese zu begleiten. Die Begleitung endet nicht mit der Vermittlung, sondern muss während der Beschäftigung aufrecht erhalten werden. Die aLA-Fachkraft ist Ansprechpartner bei Fragen und Problemen am betriebsintegrierten Arbeitsplatz – ein Faktor, der den besonderen Unterstützungsbedarf und verbesserten Schlüssel in der betrieblichen Umsetzung des aLA rechtfertigt. So müssen zum Beispiel regelmäßige Vor-Ort-Termine bei verschiedenen Betrieben der Region realisiert werden.

Die aLA-Beschäftigten haben durch eine Spezialisierung die Möglichkeit, die eigene Berufsplanung mitzugestalten. Im gewählten Berufsfeld können sie ihre Fertigkeiten vertiefen und eigene Grenzen in einem geschützten Raum testen. Produktive und sinnstiftende Arbeiten führen oft zu einer nachhaltigeren Beschäftigung als serielles, monotones Arbeiten ohne Bezug zum Endprodukt. Deshalb ist eine Spezialisierung auch auf der Ebene von Hilfsaufgaben sinnvoll, um sich zielgerichtet in sozialraumorientierte Kontexte von Arbeit (s. Kapitel 2.4) begeben zu können. Die professionalisierten Personen haben es leichter, auf dem jeweiligen Gebiet dauerhaft Fuß zu fassen. Der Beruf wirkt identitätsstiftend, weil er Selbständigkeit und Selbstwirksamkeit fördert.

## **2.2 Zertifikate**

Im Feld der Spezialisierung nehmen Zertifikate einen hohen Stellenwert ein, da insbesondere Menschen mit kognitiver Behinderung häufig keinen Schulabschluss haben. Die Mehrheit der von POPPE/BLACH (2022a) befragten aLA streben Zertifizierungsprogramme an, vor allem im Rahmen des Berufsbildungsbereichs (BBB). Die Zertifizierung kann in Kooperation mit externen Partnern erfolgen, zum Beispiel mit der Industrie- und Handelskammer (IHK), einer Hochschule oder einer Fachhochschule.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig für aLA, Akquise zu betreiben und Netzwerke aufzubauen, um herauszufinden, welche Zertifikate regional bereits anerkannt sind. Einheitliche Gültigkeitsstandards für erworbene Zertifikate auf überregionaler Ebene bestehen bisher noch nicht.

Auch informelle Bestätigungen über erlernte Tätigkeiten beziehungsweise Bildungsbausteine können sinnvoll sein, zum Beispiel die Handhabung von Arbeitsgeräten oder Teilaufgaben wie das Anrichten eines Obststellers für Küche oder Kindergarten. Ebenso der Erwerb von speziellen Führerscheinen, wie zum Beispiel für Gabelstapler oder PKW, können bescheinigt werden. Da es derzeit keine theoriereduzierte Prüfung für Führerscheine gibt, gelten diese dann nur für das jeweilige Betriebsgelände. Trotzdem können sich potenzielle Arbeitgeber anhand der Bestätigungen einen Überblick über die Fähigkeiten der Teilnehmer verschaffen.

Interne Zertifikate unterteilen des weiteren Lernprozesse und bestätigen erreichte Erfolge von aLA-Beschäftigten. Insbesondere im BBB kann dadurch die Motivation unterstützt werden: Erhält ein aLA-Beschäftigter im BBB alle drei bis sechs Monate ein Zertifikat über Bildungsbausteine, kann man annehmen, dass er den Kurs nicht abbrechen und nach zwei Jahren mit einer Teilnahmebescheinigung abschließen wird. Selbst bei einem Abbruch, hätte der aLA-Beschäftigte ein schriftliches Dokument über erlernte Teilaufgaben eines Fachgebiets vorzuweisen.

Auch wenn der Erwerb von Zertifikaten oft nicht die vorrangige Motivation von Beschäftigten darstellt – das lebenslange Lernen hat Vorteile: Es stärkt die Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu erkennen und es hilft, zu verstehen, wie weitere Kenntnisse ausgebildet und gefördert werden können.

Auch in Bereichen, in denen es bisher nur wenige Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung gibt, kann der aLA eine Lücke schließen. Dazu gehören zum Beispiel die Medien, Kunst & Kultur oder die Soziale Arbeit. Auch hier ist der Erwerb von Zertifikaten möglich (vgl. POPPE/BLACH 2022b).

## 2.3 Mögliche Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Eine Möglichkeit, um Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, bietet die Durchführung von Praktika. Praktika können in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. auch in einem Inklusionsbetrieb, gemacht werden. Wichtig ist, dass sie kontinuierlich erweitert beziehungsweise zeitlich ausgedehnt werden, um die beruflichen Fähigkeiten und das Selbstvertrauen der Mitarbeiter zu festigen.

Der Übergang vom Praktikum zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zu einem Außenarbeitsplatz kann schwierig sein. Das gelingt nicht selten erst beim zweiten oder dritten Praktikumsbetrieb. Die Einschätzung der Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters ist dabei wichtig: In vielen (Inklusions-) Betrieben sind grundlegende Fertigkeiten und Motorik sowie eine Arbeitszeit von mindestens drei Stunden pro Tag gefordert.

Daher sollten in einer Teilhabekonferenz mit allen Beteiligten gezielt Rücksprachen gehalten werden. Dazu gehören auch das Sozialamt bzw. der Träger der Eingliederungshilfe. In protokollierten Gesprächen mit den Betroffenen und dem zukünftigen Arbeitgeber sollte offen über eine langfristige Lösung für die Teilhabe am Arbeitsleben diskutiert werden. Die Gesprächs- und Diskussionsthemen orientieren sich dabei an den Bedürfnissen des Beschäftigten. Themen können sein: die soziale Integration des Mitarbeiters in die Kollegenschaft, insbesondere bei Einzelintegration, Unterstützung bei bürokratischen Fragen, die Klärung von Problemen mit dem Arbeitgeber oder Möglichkeiten, sich persönlich und beruflich weiter zu entfalten.

Hierbei ist ein frühzeitiges Kennenlernen des zukünftigen Arbeitnehmers sinnvoll. Andere Leistungsanbieter, die Teil einer größeren Einrichtung sind, können auch Seminare und Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Menschen mit Behinderung anbieten. Ziel ist es, Vorurteile und Unsicherheiten abzubauen sowie mögliche Enttäuschungen, z. B. in Bezug auf die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters, konstruktiv zu bearbeiten.

Nicht immer gelingt der Übergang des Beschäftigten vom aLA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dass Teilnehmende nicht vermittelt werden, stellt aber nur ein bedingtes Risiko oder gar eine Gefährdung für den Betrieb eines aLA dar, geben 20 von 43 Befragten in einer Studie von Poppe/Blach (2022) an.

Eine weitere Möglichkeit für aLA-Beschäftigte ist es, im Arbeitsbereich des aLA zu arbeiten. Auch eine Rückkehr in die WfbM ist für den Teilnehmer möglich, egal ob er beim aLA oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt war.

### 2.4 Inklusionsorientierung

In den vorherigen Kapiteln wurden die Stärken eines aLA hinsichtlich eines flexiblen und dezentralen Wirkens herausgestellt. Durch die Erweiterung von Beschäftigungsformen tragen aLA zur Verbesserung des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderung bei. So sehen es auch die aLA-Betreiber selbst: Die Mehrheit der Befragten (N=43) hält den aLA für inklusionsorientiert. Inklusionsorientiert deshalb, weil Inklusion nie ein abgeschlossener Prozess ist. Inklusion kann als Horizont oder Ziel betrachtet werden. Es ist eine Tendenz erkennbar, dass die bisher gegründeten aLA nicht für die dauerhafte Beschäftigung konzipiert wurden, sondern die Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln wollen. Trotz dieser Tendenz gibt es keine Garantie, dass die Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden (können). Deshalb arbeiten viele Menschen auf Außenarbeitsplätzen des aLA. Der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt ist teilweise langfristig geplant (vorwiegend im AB) und teilweise kurzfristig angedacht (vorwiegend im BBB).

In der Sozialraumorientierung (SRO), die seit den 1990er Jahren in der Sozialen Arbeit praktiziert wird, geht es darum über die herkömmliche Einzelfallhilfe hinaus Lebenswelten zu gestalten und Verhältnisse zu schaffen, die es Menschen ermöglicht, in schwierigen Lebenslagen besser zurecht zu kommen. Die Interessen und der eigene Wille von Menschen stehen bei diesem Konzept im Mittelpunkt: Selbstbestimmung, Selbstkompetenz aber auch Selbstverantwortung sollen eine defizitäre Sicht auf Betroffene ersetzen. (FÜRST/HINTE 2012, THEUNISSEN 2012)

In einer inklusionsorientierten Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung geht es im Sinne der SRO darum, Motivationen zu entdecken, Kompetenzen und Handlungsspielräume von Menschen zu vergrößern und den Zugang zu Ressourcen zu erweitern. Die Arbeitsplätze von Betroffenen können auf dem ersten Arbeitsmarkt liegen oder im unterstützten

Arbeits- und Ausbildungsbereich, wichtig ist, dass die Interessen der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Die Organisationsform eines aLA eignet sich gut für sozialraumorientierte Konzepte.

Dabei sind die Beschäftigten häufig stolz auf ihre Selbstständigkeit, statt nur zufrieden mit einer Tätigkeit. Ihr Selbstwertgefühl steigt durch die eigene Leistung. Sich Gedanken zu machen und sich einzusetzen für die eigenen Belange, trägt zur Selbstermächtigung bei. In diesem Zusammenhang sind zum Beispiel auch Forderungen nach höheren Löhnen zu sehen.

Durch Spezialisierung, Zertifizierung und Praktika werden aLA-Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Da es sich bei aLA um eine noch relativ neue Maßnahme handelt, liegen bislang keine Daten zu Übergangsquoten vor.

### 3. Arbeiten beim Anderen Leistungsanbieter? — ein Wegweiser in einfacher Sprache

#### Hinweise:

In unserem Text verwenden wir häufig die männliche Form. Zum Beispiel: Mitarbeiter. Der Text ist dadurch kürzer und für viele Menschen besser zu lesen. Aber: Wir meinen mit der männlichen Form **alle** Menschen und **jedes** Geschlecht.

In diesem Text tauchen Fachwörter auf. Sie werden in einem Glossar erklärt. Ein Glossar ist ein Wörterverzeichnis. Das Wörterverzeichnis gilt für das ganze Heft. Es ist auf zwei Seiten des Umschlags zu finden.

#### Was ist ein **anderer Leistungsanbieter**?

**Andere Leistungsanbieter** sind Firmen, die Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Sie bieten an:

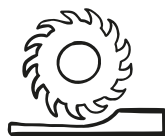
- Beschäftigung in einem Arbeitsbereich
- Berufsbildung
- Manche Firmen bieten auch beides an

Die Abkürzung für andere Leistungsanbieter ist: **aLA**.

Andere Leistungsanbieter arbeiten in verschiedenen Bereichen, zum Beispiel Holz, Metall, Gastronomie oder Kunst. Der aLA ist oft auf diesen Bereich spezialisiert.



Holz



Metall



Gastronomie



Kunst

## Funktionieren **andere Leistungsanbieter** wie Werkstätten für behinderte Menschen?

Nein. Andere Leistungsanbieter haben ähnliche Regeln wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Aber es gibt auch Unterschiede:

- Es gibt keine Mindestanzahl für Arbeitsplätze. Andere Leistungsanbieter können deshalb auch Firmen mit wenigen Arbeitsplätzen sein.



aLA



WfbM

- Es gibt keine Vorgaben, wie der Arbeitsplatz ausgestattet sein muss.
- Der andere Leistungsanbieter stellt seine Mitarbeiter freiwillig ein. Ein Mensch mit Behinderung hat **keinen** Anspruch auf einen Arbeitsplatz bei einem aLA.
- Der andere Leistungsanbieter will Beschäftigten den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Deshalb gibt es viel mehr Außenarbeitsplätze und Praktikumsplätze direkt in Firmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

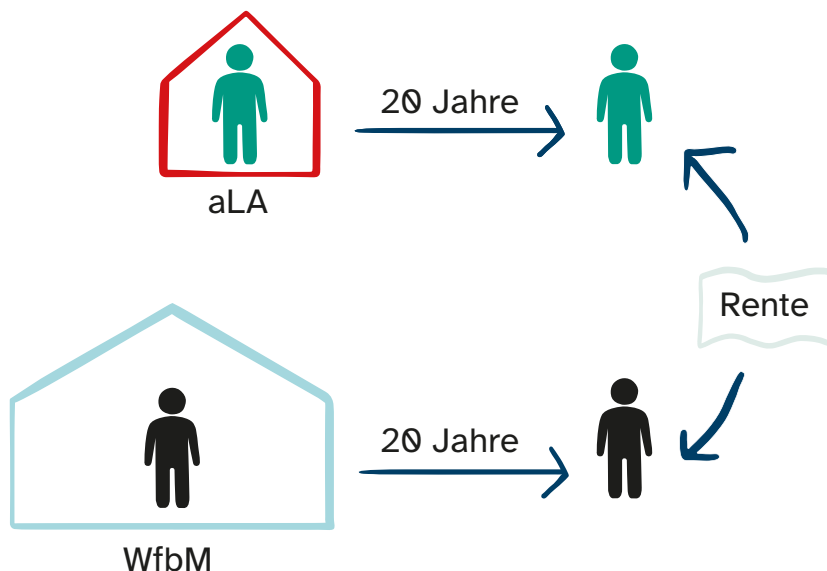
## Welche Vorteile haben **andere Leistungsanbieter**?

Die Arbeit beim anderen Leistungsanbieter kann ein Zwischenschritt zum allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Im aLA können die Arbeitnehmer die Regeln des allgemeinen Arbeitsmarkts bereits kennenlernen, aber sie haben weniger Arbeitsdruck. Sie erhalten dafür Unterstützung und intensive Betreuung.



Beratungsgespräch

Andere Leistungsanbieter stellen ihre Mitarbeiter ein. Die Mitarbeiter bekommen keinen Mindestlohn, aber die Zeit beim anderen Leistungsanbieter wird zur Rente angerechnet. Das heißt: Nach 20 Jahren Beschäftigung in einer WfbM, bei einem aLA oder in beiden Einrichtungen hat der Mitarbeiter Anspruch auf EU-Rente.





## An wen richten sich die **anderen Leistungsanbieter**?

Andere Leistungsanbieter richten sich an Erwachsene und Jugendliche mit dauerhafter Erwerbsminderung. Sie haben einen Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Sozialgesetzbuch IX.

Das heißt: Menschen mit Behinderung, die ein Recht auf einen Werkstattplatz haben, können auch bei einem anderen Leistungsanbieter arbeiten.

Wer einen Beruf erlernen möchte, kann einen Ausbildungsplatz bei einem aLA finden. Wer schon eine Beschäftigung hat, kann zu einem aLA wechseln.

Der andere Leistungsanbieter richtet sich also an Menschen:

- die von der Schule kommen
- die nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können
- die nicht mehr in der WfbM arbeiten wollen.

Sie können nach einer Beratung in den anderen Leistungsanbieter wechseln.

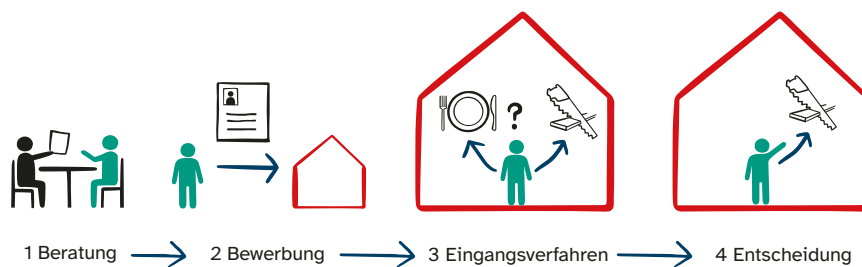
## Wie finde ich einen **anderen Leistungsanbieter**?

Am Anfang steht eine Beratung.

Diese Personen führen eine Beratung durch:

- Berufsberater von der Agentur für Arbeit
- Reha-Berater von der Agentur für Arbeit
- oder Berater der EUTB

Die Berater haben alle Informationen über die andere Leistungsanbieter in der Nähe. Sie wissen auch, welche aLA sich auf einen bestimmten Beruf spezialisiert haben. Wer sich für die Arbeit bei einem aLA interessiert, muss sich dort bewerben. Der aLA entscheidet dann, ob er die Bewerbung annimmt oder **nicht**.



Wer einen Platz im Arbeitsbereich oder im Berufsbildungsbereich bei einem aLA erhält, muss zuerst ein **Eingangsverfahren** durchlaufen. Das Eingangsverfahren ist eine Art Probezeit. Erst nach der Probezeit entscheiden der aLA und der Bewerber gemeinsam, wo der Bewerber im Betrieb eingesetzt wird.

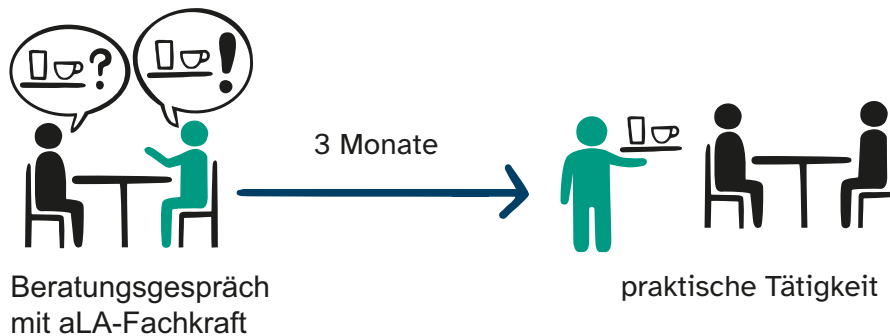
## Wie funktioniert das Eingangsverfahren beim **anderen Leistungsanbieter**?

Das Eingangsverfahren dauert bis zu 3 Monate.

In dieser Zeit sprechen die Mitarbeiter des aLA mit den Bewerbern:

- über ihre Wünsche, Interessen und Erfahrungen,
- über ihre Behinderungen und Diagnosen,
- welche Arbeit zu ihnen passt,
- was sie leisten können.

Die Bewerber probieren dann erste, praktische Tätigkeiten aus. Dadurch lernen sie die Arbeit besser kennen.



Je nachdem ob der Teilnehmer sich für eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz beworben hat, kann er nun in den Berufsbildungsbereich oder in seinen Arbeitsbereich wechseln.

## Was macht man im **Berufsbildungsbereich**?

Der Berufsbildungsbereich ist eine Qualifizierung und dauert 2 Jahre. Wie in einer Ausbildung lernen die Teilnehmer hier viel über ihren Beruf. Die Abkürzung für Berufsbildungsbereich ist: BBB.

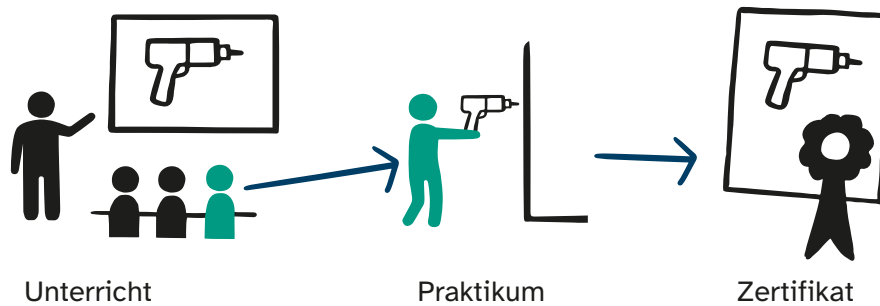
Der Berufsbildungsbereich besteht aus:

- Unterricht
- und praktischer Arbeit.

Im Unterricht üben die Teilnehmer mit Fachlehrern die typischen Arbeitsabläufe des Berufs. Zum Beispiel:

- wie man einen alten Menschen pflegt,
- wie man sich um Wäsche kümmert
- oder wie man ein Objekt aus Metall baut.

Menschen im BBB arbeiten auch. Sie machen zum Beispiel ein Praktikum. Dafür gehen die Teilnehmer probeweise in einen Betrieb und arbeiten dort mit.



Die Mitarbeiter des aLA begleiten die Teilnehmer bei ihrem Praktikum. Wenn es Fragen oder Probleme gibt, können sie darüber sprechen und das Praktikum verbessern. Wenn das Praktikum geklappt hat, kann der Mensch im BBB ein weiteres, längeres Praktikum machen. So findet er Schritt für Schritt den Weg in den Beruf.

Das Praktikum kann in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stattfinden oder in einem Inklusionsunternehmen. Im Berufsbildungsbereich lernen die Teilnehmer auch allgemeine Dinge, die sie für den Berufsalltag brauchen.

Zum Beispiel:

- wie man mit anderen Menschen umgeht
- und Regeln wie Pünktlichkeit.

## Endet der Berufsbildungsbereich mit einem Abschluss?

Nein. Die Teilnehmer bekommen keinen Abschluss nach dem Berufsbildungsbereich. Während der Zeit im Berufsbildungsbereich können sie aber verschiedene Zertifikate bekommen. Zertifikate sind Urkunden. Sie zeigen, dass man etwas gelernt hat und es gut kann.

Zum Beispiel:

- mit einer Motorsäge umgehen,
- einen Obstteller anrichten
- oder ein Computer-Programm bedienen.

Das Ziel des BBB ist, einen Arbeitsplatz zu finden:

- auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- in einem Inklusions-Unternehmen
- oder im Arbeitsbereich eines anderen Leistungsanbieters.

Mit den Zertifikaten ist es einfacher, eine Arbeit zu finden – auch ohne Berufsabschluss.

### Wer kann im Arbeitsbereich des **anderen Leistungsanbieters** arbeiten?

Diese Menschen können beim anderen Leistungsanbieter arbeiten:

- Menschen, die schon einen Beruf gelernt haben,
- Menschen, die verschiedene oder spezielle Tätigkeiten gut können,
- Menschen, die im Durchschnitt mehr als 3 Stunden täglich arbeiten können, aber Pausen brauchen.

### Was kann man im Arbeitsbereich des **anderen Leistungsanbieters** arbeiten?

Im Arbeitsbereich des aLA arbeitet man in einem bestimmten Berufsbereich. Entweder in einem Beruf, den man gelernt hat, oder einer der den eigenen Wünschen und Vorstellungen entspricht.

Viele Bereiche sind möglich. Zum Beispiel:

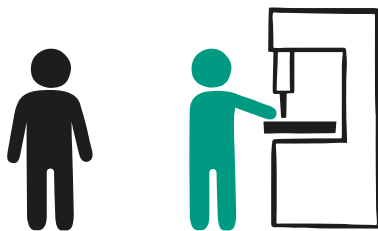
- Möbelbau,
- Druckerei
- oder Gärtnerei.

Im Arbeitsbereich kann man Zertifikate erwerben und Weiterbildungen machen. Das steigert die Chancen, eine Beschäftigung zu finden.

### Wo befinden sich die Arbeitsbereiche des **anderen Leistungsanbieters?**

Andere Leistungsanbieter können verschiedene Arbeitsplätze anbieten. Entweder direkt im Betrieb des aLA oder der aLA sucht einen Außenarbeitsplatz für seinen Beschäftigten mit Behinderung.

Arbeitet der Beschäftigte auf einem Außenarbeitsplatz, ist er dennoch beim aLA angestellt und bekommt Unterstützung von den aLA-Mitarbeitern.



aLA-Fachkraft  
als Unterstützung

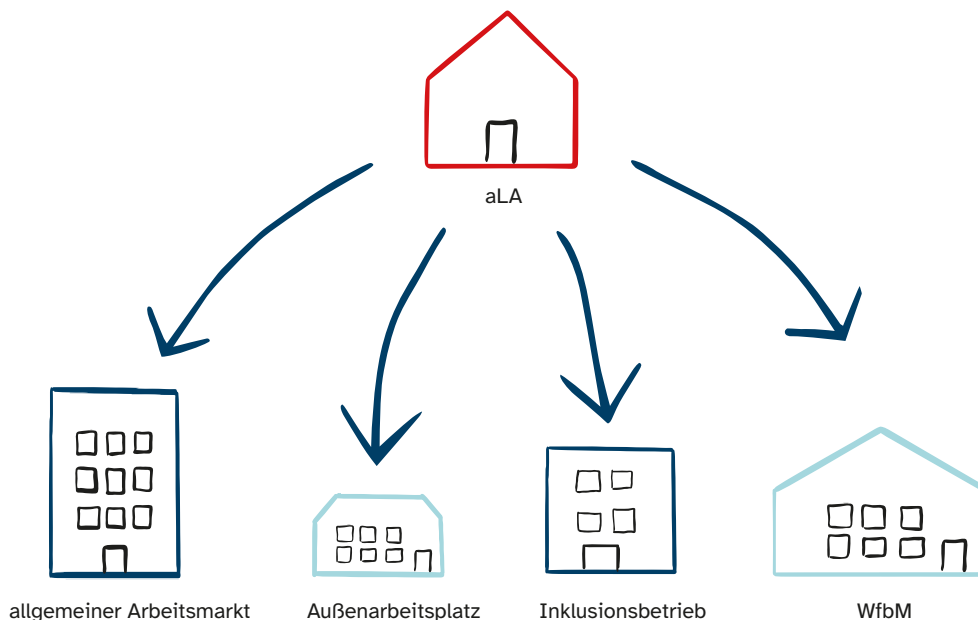
aLA-Mitarbeiter

## Wie kann es nach der Arbeit bei einem **anderen Leistungsanbieter** weitergehen?

Idealerweise führt die Beschäftigung bei einem aLA zu einer Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Arbeitnehmer kann dort mit oder ohne Assistenz arbeiten, z.B. durch das persönliche Budget für Arbeit.

Ist das nicht der Fall, kann der Arbeitnehmer auch:

- beim aLA bleiben. Dann arbeitet er auf einem Außenarbeitsplatz.
- in einen Inklusionsbetrieb wechseln. Dafür verlangt der Betrieb oft weitere Praktika vom Bewerber, um zu sehen, ob er die geforderte Leistung erbringen kann.
- in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten. Eine Rückkehr in die WfbM ist immer möglich. Beschäftigte, die noch nicht in einer WfbM gearbeitet haben, können ebenfalls in eine WfbM wechseln.



## Beispiel-Porträts von aLA-Mitarbeitenden

### Nikos Laahs

Nikos Laahs ist 21 Jahre alt. Er ist im Berufsbildungsbereich (BBB) eines anderen Leistungsanbieters (aLA) beschäftigt. In diesem Rahmen macht er gerade ein Praktikum. Es ist ein Langzeitpraktikum in einer Pflegeeinrichtung für alte Menschen. Nach dieser Zeit bekommt Nikos Laahs vielleicht einen festen Arbeitsplatz in der Pflegeeinrichtung.



Nikos Laahs ging nach der Sekundarschule zum Kolping Berufsbildungswerk (KBBW) in Hettstedt. Dort nahm er an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teil. Er bekam die Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit und machte ein Praktikum im aLA des KBBW. Dort möchte er weiterlernen und eine Ausbildung im BBB des aLA absolvieren.

Im BBB hat Nikos Laahs verschiedene Arbeiten gelernt und ausprobiert. Manche haben ihm viel Spaß gemacht, andere weniger. Die Arbeit in der Recycling-Abteilung, zum Beispiel, gefiel ihm nicht. Privat stellt Nikos Laahs gerne Schmuck her. Er hat auch schon ausprobiert, ihn zu verkaufen. Er träumt davon, einen kleinen Schmuckladen zu haben. Sein Geld möchte er aber mit der Betreuung von alten Menschen verdienen.

*„Ohne die Leute im aLA wäre ich nicht so weit, wie ich jetzt bin. Das sind sehr gute Ansprechpartner. Die helfen uns wirklich,“* sagt Nikos Laahs.

Heute kann er sich gut vorstellen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Dort kann er sein Geld selbständig verdienen und sein Gehalt wäre höher. Außerdem möchte Nikos Laahs irgendwann nach Halle an der Saale ziehen, um bei seiner Familie zu sein.



## Thorsten Fischer

Thorsten Fischer ist 60 Jahre alt und im Arbeitsbereich (AB) eines anderen Leistungsanbieters (aLA) beschäftigt. Er macht leichte Tätigkeiten als Hausmeister im Kolping Berufsbildungswerk (KBBW) in Hettstedt. Hier fühlt er sich wohl und hat gute Arbeitsbedingungen. *„Man gibt mir Möglichkeiten, mich auszuleben und auch zurückzuziehen, wenn es mal nicht geht,“* erzählt Thorsten Fischer.



Früher hat Thorsten Fischer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet. Dann wurde er krank. Er wechselte in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

In der WfbM war er im Werkstattrat politisch aktiv. Oft war er nicht damit einverstanden, wie Menschen mit Behinderung dort behandelt wurden. Deshalb gab es Streit mit der Werkstattleitung. 2018 hörte er von der Möglichkeit, bei einem aLA zu arbeiten. Thorsten Fischer wechselte in den aLA des KBBW und sieht einen Unterschied zu den WfbM:

*„Ich habe (...) mitbekommen, dass man wirklich probiert, uns Behinderte (...) zu fördern (...). Und dieser wirtschaftliche Standpunkt der Werkstätten, dass sie ihre besten Leute selbst in der Produktion brauchen, der fehlt eben hier. Das ist hervorragend.“*

Torsten Fischer kritisiert, dass wenige Menschen von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Er selbst möchte bis zu seiner Rente als Hausmeister beim aLA bleiben. Da er nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten kann, ist dieses Arbeitsverhältnis gut auf seine Bedürfnisse zugeschnitten.

## Nele\* Wiedenbeck

Nele Wiedenbeck ist 21 Jahre alt und macht gerade eine Ausbildung. Nach der Schule ging Nele Wiedenbeck in das Kolping Berufsbildungswerk(KBBW) in Hettstedt. Dort hat sie zuerst den Berufsbildungsbereich absolviert und mehrere Praktika gemacht, zum Beispiel in einem Pflegeheim. Daran denkt sie gern zurück, denn das Praktikum hat ihr Spaß gemacht.



Danach machte Nele Wiedenbeck eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im KBBW. In dieser Zeit probierte sie auch die Arbeit im Bereich der Gebäudereinigung aus. Sie stellte fest, dass ihr diese Arbeit liegt. Jetzt absolviert sie ihre Ausbildung zur Fachpraktikerin im Gebäudereinigerhandwerk im KBBW Hettstedt. Die Ausbildung dauert drei Jahre und wurde hausintern vermittelt. Für ihre Zukunft wünscht sich Nele Wiedenbeck nette Arbeitskollegen und ein gutes Gehalt.

\*Name geändert

## **4. Herausforderungen im Zulassungsprozess**

### **4.1 Finanzierung**

Bisherige Erhebungen zeigen, dass andere Leistungsanbieter (aLA) während des Zulassungsprozesses Personal und Räumlichkeiten für ein Jahr vorfinanzieren müssen (vgl. ZENTEL/MAAB 2021). Der Posten eines Personalchefs oder einer Geschäftsleitung ist in der finanziellen Ausgestaltung des aLA noch nicht vorgesehen. Das kann vor allem dann zu Problemen führen, wenn sich aLA als Einzelunternehmen aufstellen. Größere Einrichtungen hingegen sind eher in der Lage, einen Geschäftsführerposten finanziell zu puffern.

Für aLA entfällt außerdem die bevorzugte Abgaberegulung, die in der Werkstatt für behinderte Menschen gilt. Das kann im Zulassungsprozess eine Benachteiligung gegenüber WfbM darstellen, weil die (anfängliche) Akquise von Aufträgen dann ungleich schwerer fällt. Autos welche für die Personenbeförderung genutzt werden, bekommen im aLA keine grünen Nummernschilder und sind dadurch auch steuerlich nicht absetzbar.

### **4.2 Antragsverfahren**

Die Antragsverfahren unterscheiden sich in den verschiedenen Bundesländern durch den Föderalismus stark voneinander. In einigen Bundesländern gestalten sie sich umfangreich, schwierig und lange. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: aLA sind bislang noch relativ wenig bekannt, WfbM haben eine starke regionale Lobby oder Entscheidungsträger sind neuen Konzepten gegenüber nicht aufgeschlossen genug.

Andere Leistungsanbieter müssen mit einem guten Konzept überzeugen. Im Idealfall basiert es auf bereits genehmigten Konzepten anderer aLA im gleichen Bundesland. Es soll sich vom Konzept der WfbM abgrenzen und gegebenenfalls mit Verweis auf Gesetzestexte (z. B. BTHG) untermauern, inwiefern diese Abgrenzung rechters und erwünscht ist. Der aLA sollte sich vor seiner Gründung informieren, welche Vorstellung der zuständige Leistungsträger von aLA-Konzepten hat. Auf diese kann der aLA dann rechtzeitig in seiner Antragstellung eingehen.

### 4.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Für aLA gilt die Werkstättenverordnung (WVO) mit Ausnahme der Betriebsgröße, der Aufnahmepflicht und der räumlichen Rahmenbedingungen. Gültig ist jedoch, dass die aLA-Fachkräfte geprüfte Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) sein müssen. In der WVO heißt es hierzu: *„Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein“* (WVO §9). Durch diese gesetzlichen Vorgaben wird eine inhaltliche Nähe zur WfbM geschaffen, die dazu führt, dass aLA als Konkurrenz und nicht als Bereicherung wahrgenommen werden. Wie weiter oben ausgeführt hat sich das Berufsfeld der aLA-Fachkräfte außerdem verändert: Sie arbeiten eher als Vermittler und weniger als Handwerker.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Umsetzung des aLA im Arbeitsbereich in gemischter Form. In diesem Fall stellt der aLA sowohl Außenarbeitsplätze als auch Arbeitsplätze im eigenen Betrieb. Hier gilt kein verbesserter Schlüssel wie bei einer rein betrieblichen Umsetzung, was eine Schwierigkeit für aLA-Fachkräfte darstellen kann.

### 4.4 Zuständigkeiten und Orientierungshilfen

Die Bundesagentur für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) als jeweils zuständige Leistungsträger haben fachliche Hinweise für die anderen Leistungsanbieter erarbeitet. Das „Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern“ wurde 2020 von der Bundesagentur für Arbeit erstellt. *„Mit diesem Fachkonzept fasst der Leistungsträger die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen an andere Leistungsanbieter zusammen und bestimmt sie genauer, um eine einheitliche Anwendung und Qualität der Leistungsausführung zu gewährleisten“* (BAG UB 2023). Hinweise zur Umsetzung von aLA im Arbeitsbereich und zum Budget für Arbeit hat die BAGüS in der „Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018“ veröffentlicht.

In Sachsen-Anhalt ist das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration verantwortlich und die Sozialagentur Sachsen-Anhalt ist der ausführende überörtliche Träger für aLA. Für die

Umsetzung des Konzepts der aLA wurde dort eine Leistungsbeschreibung entworfen. Diese Leistungsbeschreibung wird angewendet, wenn sich aLA an die Sozialagentur Sachsen-Anhalt wenden, um eine entsprechende Vereinbarung zu schließen (vgl. Der Paritätische 2023; Umsetzungsbegleitung BTHG 2023).

Eine Umsetzungsbegleitung des BTHG wurde online veröffentlicht. Sie bietet weiterführende Einblicke in die Fachdiskussionen zu aLA und beantwortet häufige Fragen (Umsetzungsbegleitung BTHG 2023).

# 5. Anleitung zur Gründung mit Fokus auf Sachsen-Anhalt

## 5.1 Fünf-Punkte-Plan

Der folgende stichpunktartig gehaltene Plan beruht auf Grundannahmen aus den bisherigen Studien (MAAB et al. 2023; POPPE/BLACH 2022a; POPPE/BLACH 2022b; POPPE/BLACH 2023; ZENTEL/MAAB 2021) sowie den aktuellen Ergebnissen aus der Forschung für diese Publikation.

### 1. Konzeption

- Eine Nische finden: mit einem Konzept, das sich abhebt und eine echte Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) darstellt;
- Recherche nach erfolgreichen Konzepten: möglichst aus derselben Branche; Ausbildung und Zertifizierung regional vergleichen, um herauszufinden, welche Zertifikate regional schon akkreditiert sind;
- Vernetzung: Einbettung in größere Struktur oder regionaler Zusammenschluss mit anderen aLA prüfen; das ermöglicht betriebsinterne Wechsel und Praktika, eine Querfinanzierung und betriebliches Puffern wird möglich, außerdem profitieren aLA-Mitarbeiter von Vorteilen der größeren Infrastruktur (Therapieangebote, Freizeitmöglichkeiten, ärztliche Versorgung);
- Betriebsgröße: besser 2 Vollzeitäquivalentstellen (VzÄ) für einen Bereich (AB oder BBB) ansetzen, um die betriebliche Betreuung besser zu gewährleisten und Fachkräfte zu entlasten, die entsprechende Teilnehmerzahl muss jedoch akquiriert werden.

### 2. Antrag

- Wirtschaftlichkeit im Blick behalten: ca. ein Jahr Vorhalt einplanen für Personal- und Raumkosten;
- Vorabsprachen mit Behörden: wechselseitig Ansprechpartner festlegen und Termine ausmachen, bei denen höhere Hierarchieebenen hinzugezogen werden; gezielt nachfragen, wie bekannt das Konzept aLA ist und ob es noch Einarbeitungszeit bedarf, bevor der Antrag eingereicht werden kann; Angebot, die eigene Recherche zu teilen; sich auf eine Anzahl an Korrekturrunden einigen, mit Verweis auf Wirtschaftlichkeit.

### **3. Akquise**

- Arbeitsmarktorientierung: sichere Kontakte zu 3-4 Firmen, die regelmäßig Azubis suchen;
- Lehrkräfte und Multiplikatoren: in Akquise miteinschließen, Kooperationsverträge für Schülerpraktika im aLA vereinbaren/ mitdenken?;
- Praktikums- und Arbeitsstellen: sollten nicht weiter als 30 Minuten entfernt sein, damit diese noch engmaschig und bedarfsorientiert betreut werden können;
- Mehrwert für interessierte Menschen mit Behinderungen herausstellen: offenes Angebot mit der Möglichkeit, neue Perspektiven einzunehmen;
- Geduld bei der Öffentlichkeitsarbeit.

### **4. Erprobung des Betriebs**

- Balance halten für Beschäftigte: im Spannungsverhältnis von sinnvoller Beschäftigung, Abwechslung, Betriebsklima und Wertschöpfung;
- Sensibilisierung: Kennenlernetreffen zwischen aLA-Mitarbeitern und potenziellen Arbeitgebern organisieren, ggf. auch Workshops für Unternehmen, um die Berührungspunkte zu nehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen;
- Wirtschaftlichkeit im Blick behalten: Unsicherheit vermeiden, Kompensationsmöglichkeiten (wie andere Betriebszweige) bieten Sicherheit;
- Fortbildungsmöglichkeiten für aLA-Fachkräfte: bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung (BAG UB), z. B. zum Berufsbegleiter.

### **5. Etablierung**

- Jährliche Kostenverhandlung: vorab klären, wie groß der Spielraum ist; neutrale Mittelspersonen oder Vorgesetzte in Verhandlung mit einbeziehen;
- Gespräch über Mehrbedarfe führen: finanzielle Entschädigung für eine Betreuung, die gesetzliche Vorgaben überschreitet;
- Inklusionsorientierten Ansatz verfolgen: Fluktuation der Mitarbeitenden, Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt;
- Konzeptanpassung: Der aLA erwägt die Gründung eines Arbeitsbereichs, falls er bisher nur einen Berufsbildungsbereich anbieten konnte.

### 5.2 Unterstützung durch Behörden

Staatliche Behörden können sich allgemein an den Gesetzesvorlagen für aLA orientieren. Sie ist in § 60 SGB IX klar formuliert. Das Genehmigungsverfahren für WfbM hingegen kann nicht auf aLA übertragen werden, da diese sich vor allem in der Betriebsgröße stark von aLA unterscheiden.

Bei Unsicherheiten bezüglich der eingereichten Konzepte zur Gründung eines aLA in Sachsen-Anhalt können sich kommunale Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit (BfA) an die übergeordnete Regionaldirektion wenden oder die zuständige Person auf Bundesebene kontaktieren. Der Träger der Eingliederungshilfe ist in Sachsen-Anhalt das Land Sachsen-Anhalt selbst, vertreten durch die Sozialagentur. Auch hier gibt es eine bundesweite Vertretung: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS).

Der Spielraum von Ämtern und Behörden ist im föderalen System der Bundesrepublik groß. Die Handlungskompetenz und Eigeninitiative der Mitarbeitenden ist hier gefragt, um neue und innovative Konzepte wie den aLA zu fördern. Die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung kann durch Behörden unterstützt werden, indem sie das gesetzlich vorgesehene Wunsch- und Wahlrecht verbessern. Wenn Menschen mit Behinderungen die freie Wahl zwischen aLA, WfbM, Inklusionsbetrieb und der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, ist Sachsen-Anhalt auf dem Weg in eine inklusionsorientierte Gesellschaft.



## 6. Fazit

Von einer signifikanten Verbesserung des Wunsch- und Wahlrechts kann in Sachsen-Anhalt und flächendeckend in der Bundesrepublik derzeit nicht die Rede sein. Noch ist es zu stark vom Zufall abhängig, ob ein leistungsberechtigter Mensch mit Behinderungserfahrung den Weg in den anderen Leistungsanbieter (aLA) findet. Damit aLA zur Verbesserung des Wunsch- und Wahlrechts beitragen können, bedarf es vor allem eines flächendeckenden Angebots durch Neugründungen.

Auch der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit Werkstattstatus ist flächendeckend nicht möglich. Die Vorteile der geschützten Arbeitsplätze überwiegen für viele Beschäftigte, trotz geringer Bezahlung. Hier braucht es noch mehr Studien dazu, was die Beschäftigten wirklich benötigen, um den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen. Laut Selbstauskunft von aLA-Betreibern in Sachsen-Anhalt sind für viele Beschäftigte im aLA die dauerhaften Anforderungen höher als angenommen. Doch es gibt auch Beschäftigte, für die das geforderte Pensum stimmt. Durch eine stärkere Zusammenarbeit von aLA und WfbM könnte zusammen herausgefunden werden, welche Arbeitsform am besten zu einer Person passt. Die Institutionen könnten sich dann stärker auf bestimmte Zielgruppen spezialisieren und die Anforderungen für Beschäftigte anpassen.

Auch in finanzieller Hinsicht gibt es beim aLA noch Handlungsbedarf: Viele Stimmen fordern die gesetzliche Gleichstellung von aLA mit WfbM. Wir halten eine Gleichstellung teilweise für sinnvoll, auf jeweils unterschiedlichen finanziellen Gebieten. Während die WfbM steuerliche Vorteile genießt, wie absetzbare Aufträge, ist sie im Gegenzug zur Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Andere Leistungsanbieter hingegen haben einen besseren Personalschlüssel bei Fachkräften und können sich deshalb auf die Vermittlung von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt spezialisieren. Der verbesserte Schlüssel im aLA gilt jedoch nicht für die begleitenden psychologischen und sozialpädagogischen Dienste. Dadurch dass aLA-Betriebe oft weniger Beschäftigte haben, fällt der Betreuungsschlüssel dann auch für begleitende Dienste unangemessen klein aus. Aus unserer Sicht wäre für aLA ein höherer Betreuungsschlüssel auch bei den begleitenden Diensten angemessen, weil den aLA-Fachkräften durch die Entlastung mehr Raum für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bleiben würde.

Erfreulich im Hinblick auf den Personalschlüssel ist die Entwicklung bei der rein betrieblichen Umetzung, weil es hier durch eine Gesetzesänderung bereits eine deutliche Verbesserung gibt. Diese wünschen wir uns auch für aLA mit anderer beispielsweise nur teilweise betrieblicher Umsetzung während ihrer Gründungsphase.

Ganz allgemein fehlt die Finanzierung einer Geschäftsführerstelle im aLA. Gerade kleine aLA-Betriebe haben wenig Ressourcen für finanzielle Vorschüsse und benötigen neben des Postens eines Personalchefs aus unserer Sicht auch eine Anschubfinanzierung für etwa ein Jahr.

Durch aLA entstehen häufig Außenarbeitsplätze. Sie ermöglichen es Menschen mit Behinderungen im sozialen Raum des allgemeinen Arbeitsmarkts anzukommen, auch wenn sie formal noch beim aLA angestellt sind. Wir halten Außenarbeitsplätze für eine gute Zwischenlösung, solange bis die Wirtschaft und mit ihr die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts bereit sind, versicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Dass es möglich ist vom allgemeinen Arbeitsmarkt wieder in den aLA oder die WfbM zurückzukehren, ist ein wichtiges Signal für die Beschäftigten. Es ermutigt sie, das Feld der unterstützten Arbeit zumindest zeitweise zu verlassen. Bei einem dauerhaften Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verfällt der Anspruch auf eine EU-Rente, wenn der Beschäftigte nicht 20 Jahre im aLA, der WfbM oder in beiden gearbeitet hat. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Zeit in der unterstützten Beschäftigung in Rentenpunkte zu übertragen? Wie kann man vermeiden, dass Beschäftigte einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hinauszögern, um später besser abgesichert zu sein?

Abschließend lässt sich aus einer theoretischen Perspektive noch sagen, dass im aLA nur bestimmte Aspekte von Inklusion verwirklicht werden. Es geht vor allem um Normalisierung und Selbstermächtigung im aLA und nicht darum, grundsätzliche Strukturen in Frage zu stellen. Der aLA unterstreicht das „Recht von Anderen auf Teilhabe an einer Normalität“ (Boger 2019), in diesem Fall als Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Normalisiert werden beispielsweise die Löhne beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Arbeitsleben wird gesteigert. Dass diese Sichtbarkeit (und auch die höheren Löhne) gut und beabsichtigt sind, kann auf ganz konkrete Menschen eine positive, selbstermächtigende Wirkung haben. Eine Profession zu entwickeln, berufliche Ziele zu verfolgen, sich in einem bestimmten Arbeitsfeld zu verwirklichen, wird dann leichter – auch für Menschen mit Behinderung.

## Quellenangaben

- BAG UB (2023): **Informationen zu „Anderen Leistungsanbietern“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen**, in: <https://www.bag-ub.de/seite/428579/andere-leistungsanbieter.html> [abgerufen am 22.10.23]
- BAGüS (2017): **Informationen zu „Anderen Leistungsanbietern“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen**, S. 6, in: [https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/22\\_2017an.pdf](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/22_2017an.pdf) [abgerufen am 22.10.23]
- BIH (2023): **Ausgleichsabgabe**, in: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/ausgleichsabgabe> [abgerufen am 17.10.23]
- Bundesagentur für Arbeit (2023): **Eckpunkte zum Eingliederungsplan nach § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, § 3 Abs. 1 WVO**, in: [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Eckpunkte-Eingliederung-Anlage\\_ba015971.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Eckpunkte-Eingliederung-Anlage_ba015971.pdf) [abgerufen am 22.10.23]
- BOGER, Mai-Anh (2019): **Theorien der Inklusion. Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdenken**. Münster: edition assemblage.
- Der Paritätische (2023): **Arbeitsleben: Andere Leistungsanbieter**, in: <https://www.der-paritaetische.de/themen/gesundheits-teilhabe-und-pflege/teilhabe/bundesteilhabegesetz/arbeitsleben/andere-leistungsanbieter/#spacer> [abgerufen am 22.10.23]
- FÜRST, Roland/HINTE, Wolfgang (2017): **Sozialraumorientierung, Ein Studienbuch zu fachlichen, institutionellen und finanziellen Aspekten**, Wien: utb., 2. Auflage.
- MAAß, Susanne/ZENTEL, Peter/POPPE, Frederik/BLACH, Katrina (2023): **Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter**, in: SCHLUMMER, Werner/SCHACHLER, Viviane/WEBER, Roland: *Zukunft der Werkstätten*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- POPPE, Frederik/STOFFERS, Nina (2021): **Arbeitsplätze für Künstler:innen mit Assistenzbedarf**, in: *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*. Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe.
- POPPE, Frederik/BLACH, Katrina (2022a): **Andere Leistungsanbieter – Qualitative Telefoninterviews mit Fachkräften in Deutschland**.

- POPPE, Frederik & BLACH, Katrina (2022b): **Das Kunsthaus kaethe:k als Anderer Leistungsanbieter – eine Einzelfallstudie aus der Perspektive von Beschäftigten und Fachkräften im kulturellen Bereich.**
- POPPE/BLACH (2023): **Inklusionsorientierung durch Spezialisierung von andern Leistungsanbietern (aLA) – das kaethe:k Kunsthaus,** in: Teilhabe (2)62.
- Rehadat (2023): **Andere Leistungsanbieter,** in:  
<https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html>  
[abgerufen am 17.10.23]
- SCHREINER, Mario (2017): **Wirkungen der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt aus Sicht der Beschäftigten,** in: Werkstatt:Dialog.
- Sozialgesetzbuch (SGB IX) (2023): **§ 8 SGB IX Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten,** in:  
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/8.html>  
[abgerufen am 17.10.23]
- THEUNISSEN, Georg (2012): **Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung: Eine Einführung in die Praxis,** Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Umsetzungsbegleitung BTHG (2023): **BTHG Sachsen-Anhalt,** in:  
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-sachsen-anhalt>  
[abgerufen am 22.10.23]
- Umsetzungsbegleitung BTHG (2023): **Andere Leistungsanbieter,** in:  
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/andere-leistungsanbieter/>  
[abgerufen am 22.10.23]
- Werkstättenverordnung (WVO) (2023): **§ 9 Werkstatteleiter, Fachpersonal Arbeits- und Berufsförderung,** in: Bundesamt für Justiz,  
[https://www.gesetze-im-internet.de/schwbbwv/\\_9.html](https://www.gesetze-im-internet.de/schwbbwv/_9.html)  
[abgerufen am 25.10.23]
- ZENTEL, Peter & MAAß, Susanne (2021a): **Interview Studie mit Geschäftsführern von Anderen Leistungsanbietern.**
- ZENTEL, Peter & MAAß, Susanne (2021b): **Andere Leistungsanbieter – eine Alternative zur Werkstatt?,** in: Teilhabe (4)60.

## Zuständigkeiten und Adressen

### **Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord**

Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe  
Hohepfortestr. 37  
39104 Magdeburg

**E-Mail:**

[sachsen-anhalt-nord.161-reha@arbeitsagentur.de](mailto:sachsen-anhalt-nord.161-reha@arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost**

Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe  
Seminarplatz 1  
06846 Dessau-Roßlau

**E-Mail:**

[sachsen-anhalt-ost.161-reha@arbeitsagentur.de](mailto:sachsen-anhalt-ost.161-reha@arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd**

Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe  
Schopenhauerstr. 2  
06114 Halle (Saale)

**E-Mail:**

[sachsen-anhalt-sued.161-reha@arbeitsagentur.de](mailto:sachsen-anhalt-sued.161-reha@arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt West**

Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe  
Schwanebecker Straße 14  
38820 Halberstadt

**E-Mail:**

[sachsen-anhalt-west.161-berufliche-rehabilitation-teilhabe@arbeitsagentur.de](mailto:sachsen-anhalt-west.161-berufliche-rehabilitation-teilhabe@arbeitsagentur.de)

### **Regionaldirektion Sachsen-Anhalt Thüringen**

Frau-von-Selmnitz-Straße 6  
06110 Halle

**E-Mail:**

[sachsen-anhalt-thueringen.markt-integration@arbeitsagentur.de](mailto:sachsen-anhalt-thueringen.markt-integration@arbeitsagentur.de)

### **Integrationsamt in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt**

Anke Dönitz (Referatsleitung)  
Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt  
Referat 608 – Integrationsamt  
Ernst-Kamieth-Str. 2  
06112 Halle (Saale)

**Telefon:** 0345 514 36 29

**E-Mail:** [anke.doenitz@lwa.sachsen-anhalt.de](mailto:anke.doenitz@lwa.sachsen-anhalt.de)

Auf dieser Seite wird außerdem auf bereit zusammengetragene Informationen der Integrationsämter verwiesen:

<https://leistungsnavi.integrationsaemter.de/situationen/>

### **Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen**

Dr. Christian Walbrach  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung  
Turmschanzenstraße 25  
39114 Magdeburg

**Telefon:** 0391 567 45 64

**E-Mail:** [behindertenbeauftragter@ms.sachsen-anhalt.de](mailto:behindertenbeauftragter@ms.sachsen-anhalt.de)

### **Sozialagentur Sachsen-Anhalt**

Annette Turré  
Geschäftsbereich 2 – Eingliederungshilfe  
Magdeburger Straße 38  
06112 Halle (Saale)

**Telefon:** 0345 68 15 82 20

**E-Mail:** [post-gb2-sozag@sachsen-anhalt.de](mailto:post-gb2-sozag@sachsen-anhalt.de)

### **EUTB - Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**

<https://www.teilhabeberatung.de/beratung/beratungsangebote-der-eutb>

Die Ergebnisse können nach Bundesland oder mit Umkreissuche gefiltert werden.

# Impressum

**Herausgeber:**

Frederik Poppe, Katrina Blach und Hannah Bach

Hochschulverlag Merseburg  
Eberhard-Leibnitz-Str. 2  
06217 Merseburg  
Deutschland

**ISBN-Nr.:** 978-3-948058-51-7

**Digitaler Objektbezeichner:** <http://dx.doi.org/10.25673/111601>

**Kontakt:** [frederik.poppe@hs-merseburg.de](mailto:frederik.poppe@hs-merseburg.de)

**Text:** Frederik Poppe, Katrina Blach und Hannah Bach

**Illustrationen:** Simone Fass

**Infografiken, Layout und Satz:** Diana Schackow

**Lektorat und einfache Sprache:** Anne Scheschonk

**Auflage:** 1. Auflage

Merseburg 2023



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Gleichstellung

**#moderndenken**



© Merseburg 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.25673/113017>

## GLOSSAR

**AB = Arbeitsbereich**

**aLA = Anderer Leistungsanbieter**

### **Ausgleichsabgabe**

Ein Arbeitgeber hat 20 Arbeitsplätze oder mehr. Dann ist er gesetzlich verpflichtet, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Tut er das nicht, muss er eine sogenannte Ausgleichsabgabe bezahlen.

### **Außenarbeitsplatz**

Außenarbeitsplätze sind in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts untergebracht, aber sie gehören zu WfbM. Das heißt: Die Beschäftigten mit Behinderung arbeiten im Betrieb, aber ihren Lohn und Versicherungsschutz erhalten sie von der WfbM.

**BAGüS = Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe**

**BBB = Berufsbildungsbereich**

### **BBW = Berufsbildungswerk**

In Berufsbildungswerken können junge Menschen mit Behinderung eine Erstausbildung oder Berufsvorbereitung machen. Die Agentur für Arbeit zahlt ihnen Geld, z. B. für die Verpflegung und das Wohnen im Internat.

### **Betreuungsschlüssel**

Der Betreuungsschlüssel zeigt an, wie viele Personen für die Betreuung anderer Personen zur Verfügung stehen. Zum Beispiel: Eine Fachkraft betreut 6 Menschen mit Behinderung in der WfbM. Der Betreuungsschlüssel ist hier 1:6.

**BTHG = Bundesteilhabegesetz**

**BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme**



### **Budget für Arbeit**

Das Budget für Arbeit ermöglicht, dass Menschen mit Behinderung auch bei Firmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Die Firmen zahlen vom Budget einen Teil vom Lohn und eine Assistenz für den Arbeitnehmer.

### **Budget für Ausbildung**

Das Budget für Ausbildung bedeutet Geld für Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung machen. Sie können mit dem Geld z. B. eine persönliche Assistenz und Fahrtkosten bezahlen.

**BfA = Bundesagentur für Arbeit**

**DIA-AM = Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit**

**gFAB = geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung**

**EV = Eingangsverfahren**

**EU-Rente = Rente wegen Erwerbsminderung nach § 43**

**EUTB = Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**

### **Inklusionsbetrieb**

Inklusionsbetriebe sind Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in denen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen zusammenarbeiten.

### **Nachteilsausgleiche**

Oft können Menschen wegen ihrer Behinderung nicht gut am Leben teilhaben. Sie haben Nachteile. Deshalb gibt es Ausgleiche für sie, z. B. gesonderte Parkplätze oder günstigere Tickets für Busse und Bahn. Die Ausgleiche sind abhängig vom Merkzeichen und vom Grad der Behinderung.

### **Reha-Team der Agenturen für Arbeit**

Die Reha-Teams der Agenturen für Arbeit sind spezielle Berater für Menschen mit Behinderungen. Sie kennen alle Maßnahmen und Leistungen, die Menschen mit Behinderung dabei helfen sollen, gut und lange am Arbeitsleben teilzuhaben.

### **Träger der Eingliederungshilfe**

Die Träger der Eingliederungshilfe sind die Städte oder Landkreise, welche die Leistungen für Menschen mit Behinderungen bezahlen. Im aLA finanzieren sie den Arbeitsbereich. Der Berufsbildungsbereich wird über die Bundesagentur für Arbeit finanziert.

**WfbM = Werkstatt für behinderte Menschen**

**WVO = Werkstattverordnung**