

# Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX)

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Rahmenbedingungen .....	7
1.1	Gesetzliche Grundlagen.....	7
1.2	Ziele und Aufgaben des Fachkonzeptes .....	7
1.2.1	Ziele und Aufgaben des Eingangsverfahrens .....	8
1.2.2	Ziele und Aufgaben des Berufsbildungsbereichs .....	8
1.3.	Zielgruppe.....	9
1.3.1	Allgemeine Zielgruppenbetrachtung.....	9
1.3.2	Einbettung in das Förderportfolio .....	9
1.4.	Leistungserbringende .....	10
1.4.1	Werkstätten für behinderte Menschen .....	10
1.4.2	Andere Leistungsanbieter .....	11
1.5.	Zuständigkeiten .....	11
1.5.1	Zuständigkeiten innerhalb der Bundesagentur für Arbeit .....	11
1.5.2	Zuständigkeit anderer Kostenträger .....	12
1.6.	Struktur- und Prozessmerkmale.....	12
1.6.1	Anerkennungs-/Zulassungsverfahren .....	12
1.6.2	Zertifizierung und Trägerzulassung .....	12
1.6.3	Qualitäts- und Leistungshandbuch.....	12
1.6.4	Qualitätszirkel.....	13
1.6.5	Bauliche Gestaltung, räumliche und sachliche Ausstattung und Einzugsgebiet .....	13
1.6.6	Personal.....	13
1.6.7	Maßnahme-Eintritt.....	14
1.6.8	Beschäftigungszeit.....	14
1.6.9	Dauer des Eingangsverfahrens .....	14
1.6.10	Dauer des Berufsbildungsbereichs .....	15
1.6.11	Übergangsmanagement .....	15
1.7	Qualitätsmanagement.....	16
1.7.1	Einrichtungsbetreuung .....	16
1.7.2	Zielvereinbarung.....	16
1.7.3	Zielnachhaltung .....	17
1.7.4	Qualitätssicherung.....	17
2.	Kommunikationsformate .....	18
2.1	Eingliederungsplanung .....	18
2.2	EMAW .....	19

2.3 Berichtswesen .....	19
2.4 Unterweisungsfreie Zeiten .....	20
2.5 Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten .....	20
2.6 Dokumente der Teilnehmenden .....	21
2.7 Austritt und Verbleib .....	21
2.8 Zusammenarbeit der Leistungsträger .....	21
<b>3. Maßnahmenspezifische Regelungen.....</b>	<b>22</b>
3.1 Kompetenzen.....	22
3.1.1 Allgemeine Grundfähigkeiten und Kompetenzen .....	22
3.1.2 Schlüsselkompetenzen .....	22
3.1.3 Digitale Kompetenzen / Medien- und Informationskompetenzen .....	23
3.1.4 Individuelle berufliche Kompetenzen .....	23
3.2. Angebotsstruktur.....	23
3.2.1 Eingangsverfahren.....	23
3.2.2 Berufsbildungsbereich.....	24
3.2.2.1 Qualifizierungsbausteine.....	26
3.2.2.2 Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufes.....	26
3.3. Übergreifende Anforderungen an EV und BBB .....	27
3.3.1 Barrierefreiheit / Zielgruppengerechte Darstellung von Informationen: .....	27
3.3.2 Gender-Mainstreaming .....	27
3.3.3 Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen.....	27
3.3.4 Kooperation und Netzwerk .....	27
3.3.5 Verpflegung in den Zeiten der Leistungserbringung .....	28
3.3.6 Fahrdienst (Fahrkosten) .....	28
3.3.7 Sozialversicherung der Teilnehmenden .....	29
3.3.8 Vertretungs- und Mitwirkungsrechte der Teilnehmenden .....	29
3.3.9 Instrumente und Methoden zur Qualitätssicherung.....	30
3.3.10 Gewaltschutz .....	30
3.3.11 Prüfrechte.....	30
3.3.12 Datenschutz.....	30
3.3.13 Nachhaltigkeit.....	31
Anlage 1 zwei verschiedene Zertifikate der WfbM/des aLa – je nach Umfang der vermittelten beruflichen Fähigkeiten.....	32
Anlage 2 Qualifizierungsbaustein (Teilnahmebescheinigung oder Zeugnis).....	32

Anlage 3 Orientierungshilfe für die Erstellung eines Qualitäts- und Leistungshandbuchs (inklusive Struktur des QLHBs) .....	32
Anlage 4 Anerkennungs- und Zulassungsanforderungen .....	32
Anlage 5 Fahrdienst.....	32
Anlage 6 Verpflegungspauschale .....	32

## **Abkürzungsverzeichnis**

<b>AB</b>	<b>Arbeitsbereich</b>
<b>AM</b>	<b>Arbeitsmarkt</b>
<b>AMDL</b>	<b>Arbeitsmarktdienstleistungen</b>
<b>aLa</b>	<b>andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX</b>
<b>AZAV</b>	<b>Zulassungsstelle für die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung</b>
<b>BA</b>	<b>Bundesagentur für Arbeit</b>
<b>BAGüS</b>	<b>Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe</b>
<b>BBB</b>	<b>Berufsbildungsbereich</b>
<b>BBiG</b>	<b>Berufsbildungsgesetz</b>
<b>BDSG</b>	<b>Bundesdatenschutzgesetz</b>
<b>BRT-Team</b>	<b>Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe</b>
<b>BTHG</b>	<b>Bundesteilhabegesetz</b>
<b>DIA-AM</b>	<b>Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit</b>
<b>d. h.</b>	<b>das heißt</b>
<b>DRV</b>	<b>Deutsche Rentenversicherung</b>
<b>DSGVO</b>	<b>Datenschutz-Grundverordnung</b>
<b>EV</b>	<b>Eingangsverfahren</b>
<b>ggf.</b>	<b>gegebenenfalls</b>
<b>HwO</b>	<b>Gesetz zur Ordnung des Handwerks -Handwerksordnung</b>
<b>LTA</b>	<b>Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben</b>
<b>QLHB</b>	<b>Qualitäts- und Leistungshandbuch</b>
<b>Reha</b>	<b>Rehabilitation</b>
<b>SGB III</b>	<b>Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - Arbeitsförderung</b>
<b>SGB VII</b>	<b>Sozialgesetzbuch - Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung</b>
<b>SGB IX</b>	<b>Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen</b>
<b>SGB X</b>	<b>Sozialgesetzbuch - Zehntes Buch - Verwaltungsverfahren</b>

<b>SGB XI</b>	<b>Sozialgesetzbuch - Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung</b>
<b>UB</b>	<b>Unterstützte Beschäftigung</b>
<b>usw.</b>	<b>und so weiter</b>
<b>Übg</b>	<b>Übergangsgeld</b>
<b>WVO</b>	<b>Werkstättenverordnung</b>
<b>WMVO</b>	<b>Werkstätten-Mitwirkungsverordnung</b>
<b>z. B.</b>	<b>zum Beispiel</b>

## **1. Rahmenbedingungen**

### **1.1 Gesetzliche Grundlagen**

Grundlagen für das Fachkonzept bilden die Regelungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), der Werkstättenverordnung (WVO), der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) und der Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)) in der jeweils aktuellen Fassung.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (BTHG) zum 01.01.2018 (Art. 26 Abs. 1 BTHG) können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (nach § 57 SGB IX) und im Arbeitsbereich (nach § 58 SGB IX) haben, diese Leistungen auch außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bei anderen Leistungsanbietern (aLa) nach § 60 SGB IX in Anspruch nehmen. Im weiteren Verlauf werden WfbM und aLa als Leistungserbringende bezeichnet.

Die WVO regelt die fachlichen Anforderungen an die WfbM und das Verfahren zur Anerkennung als WfbM.

Für aLa gelten die Vorschriften für WfbM mit den unter § 60 Abs. 2 SGB IX aufgeführten Ausnahmen. Das Zulassungsverfahren für aLa beruht auf den §§ 176 und 178 SGB III sowie § 5 Abs. 1 Nr. 6 AZAV inklusive der Genehmigung des Qualitäts- und Leistungshandbuchs (QLHB).

### **1.2 Ziele und Aufgaben des Fachkonzeptes**

Menschen mit Behinderungen, deren Leistungsfähigkeit nicht, noch nicht oder noch nicht wieder für den allgemeinen Arbeitsmarkt (AM) ausreicht, sollen individuelle Angebote für eine angemessene berufliche Bildung erhalten. Diese Angebote sollen sie dabei unterstützen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen sowie ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Durch geeignete Maßnahmen ist die Qualität der Maßnahmedurchführung insbesondere der individuellen beruflichen Bildung mit dem Ziel, die Weiterentwicklungsbedarfe umgehend aufzugreifen, kontinuierlich zu reflektieren. Durch die Maßnahme soll eine den individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen angepasste Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden und der Übergang in geeignete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (inklusive Budget für Ausbildung und Budget für Arbeit) auf den allgemeinen AM individuell gezielt unterstützt und gefördert werden.

Entsprechende Leistungen können in anerkannten WfbM (§ 219 SGB IX) oder bei aLa (§ 60 SGB IX) in Anspruch genommen werden. Sie werden im Eingangsverfahren (EV) und im Berufsbildungsbereich (BBB) erbracht.

Das Fachkonzept als Grundlage für die Durchführung dieser beiden Maßnahmen wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstellt. Es bündelt die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen im EV und BBB und präzisiert sie im Interesse einer einheitlichen Anwendung und Qualität der Leistungsausführung.

Über die Aufgabenstellung des EV und des BBB hinaus verfolgt das Fachkonzept die Ziele,

- die Qualität des EV und BBB zu sichern und zu verbessern,
- die Voraussetzungen für eine bessere Vergleichbarkeit der Dienstleistungen EV/BBB zu schaffen,
- Teilhabechancen an beruflicher Bildung zu verbessern,
- Beschäftigungschancen zu verbessern und damit
- die Durchlässigkeit hin zum allgemeinen AM zu erhöhen.

### **1.2.1 Ziele und Aufgaben des Eingangsverfahrens**

Ziel des obligatorisch durchzuführenden EV ist es, unter Berücksichtigung von vorhandenen Unterlagen und Informationen, z. B. ärztliche/psychologische Fachgutachten, Ergebnisse aus Maßnahmen zur Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit (DiA-AM) und Unterstützen Beschäftigung (UB) einzelfallbezogen festzustellen,

- welches individuelle Bildungs- und Leistungspotential vorliegt,
- ob die Leistungen im BBB und ggf. perspektivisch im Arbeitsbereich (AB) die geeigneten Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind,
- welche anderen berufsbildenden Leistungen und ggf. ergänzenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) in Betracht kommen (vgl. 3.2),
- ob die Leistungen im BBB den Bedürfnissen und Anforderungen der Person entsprechen und zur Leistungserbringung geeignet sind,
- welche Berufs-/Tätigkeitsfelder und welche Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen AM oder bei Bedarf alternativ im AB in Betracht kommen.

Für die Kompetenzanalyse sind individuell geeignete und anerkannte bzw. erprobte diagnostische Verfahren und Instrumentarien einzusetzen. Die Ergebnisse sind in einem dynamisch gestalteten Eingliederungsplan festzuhalten, welcher kontinuierlich fortgeschrieben wird. Hier sind zum Abschluss des EV die differenzierten Förderziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen festzuhalten.

Aufgabe des EV ist es, unter Beteiligung der Menschen mit Behinderungen und Berücksichtigung ihres Wunsch- und Wahlrechts sowie ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten eine individuelle Berufs- und/oder Bildungsplanung zu entwickeln.

### **1.2.2 Ziele und Aufgaben des Berufsbildungsbereichs**

Ziel des BBB ist es, im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzeptes und auf Basis einer individuellen Bildungs- und Berufsplanung, durch eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, zu erhalten und/oder zu erweitern und damit die individuellen Bildungs- und Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Hierfür sind:

- die individuellen Qualifizierungsmöglichkeiten kontinuierlich zu betrachten
- die personale Entwicklung der Teilnehmenden zu fördern
- ihre beruflichen und lebenspraktischen Fähigkeiten planmäßig zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, dazu gehört auch die Unterstützung der eigenständigen Mobilität
- individuell ausgerichtete und passgenaue Eingliederungspläne (mit Ausrichtung auf den allgemeinen AM) erforderlich, welche kontinuierlich fortzuschreiben sind – bei dafür (noch) fehlender Leistungsfähigkeit alternativ mit Ausrichtung auf den AB
- standardmäßig Erprobungs-, Qualifizierungs- und Arbeitsangebote in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen AM zu ermöglichen
- berufliche Qualifikationen in Teilen möglichst einheitlich zu dokumentieren – Zertifikate/Bescheinigungen zu Inhalten der Qualifizierung und den Einsatzmöglichkeiten auszustellen bzw. ausstellen zu lassen (Anlagen 1 und 2)
- die Ausbildungsbereife und Berufseignung kontinuierlich zu betrachten
- eine kontinuierliche Beteiligung des Rehabilitations-Trägers (Reha-Trägers) erforderlich

Eine breite Fächerung des Angebots soll dafür sorgen, dass sowohl im Hinblick auf Art und Schwere der Behinderungen, die unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten, als auch Eignung und Neigung betreffend, ein adäquates Angebot für den

Einzelnen unterbreitet werden kann. Diese Bildungsleistungen sind unter Berücksichtigung der individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten inhaltlich und strukturell am regionalen allgemeinen AM auszurichten.

Von besonderer Bedeutung ist die Durchführung (mindestens von Teilen) des BBB in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen AM für diejenigen, die Interesse zeigen und die für einen Einsatz auf dem allgemeinen AM von ihren Fähigkeiten hierfür geeignet erscheinen.

Unter Beibehaltung dieser vorrangigen Zielsetzung, kann alternativ der Übergang in den AB angestrebt werden, wenn die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen AM durch in der Person liegender Gründe nicht möglich ist oder von ihr nicht angestrebt wird.

Aufgabe des BBB ist es, unter Beteiligung der Menschen mit Behinderungen und Berücksichtigung ihres Wunsch- und Wahlrechts sowie ihrer Fähig- und Fertigkeiten die individuelle Berufs- und/oder Bildungsplanung fortzuführen und weiterzuentwickeln.

### **1.3. Zielgruppe**

#### **1.3.1 Allgemeine Zielgruppenbetrachtung**

Leistungen im EV und BBB im Sinne des § 219 Abs.1 Satz 2 und Abs. 2 SGB IX bzw. i. V. mit § 60 Abs. 1 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderungen,

- für die eine Ausbildung oder die Aufnahme einer Arbeit auf dem allgemeinen AM wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt,
- bei denen erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme am BBB wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können und
- bei denen mit einer der Behinderung angemessenen Betreuung keine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist

#### **1.3.2 Einbettung in das Förderportfolio**

Menschen mit Behinderungen steht ein ausdifferenziertes Instrumentenportfolio zur Verfügung. Je nach individueller Leistungsfähigkeit stehen vor oder nach der Teilnahme an EV und BBB weitere Förderangebote zur Auswahl. Hier nur eine Auswahl:

- Diagnosemaßnahmen

Die Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM gem. § 49 Abs. 4 SGB IX) richtet sich an Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit einem Leistungspotenzial im unteren Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Durch eine individuell ausgerichtete Orientierung und praxisorientierte Eignungsabklärung (im betrieblichen Umfeld) sollen konkrete Feststellungen gewonnen und belastbare Aussagen getroffen werden. Ziel ist es, zu identifizieren, inwieweit das individuelle Leistungspotenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen AM ausreicht oder die Leistungsfähigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht bzw. noch nicht ausreicht.

- Eignungsabklärung/Arbeitserprobung (EA/AP)

Soweit erforderlich wird gemäß § 49 Abs. 4 S. 2 SGB IX die berufliche Eignung abgeklärt oder eine Arbeitserprobung durchgeführt, um möglichst dauerhaft die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen zu sichern.

- Unterstützte Beschäftigung (UB)

Die Teilnahme an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ gemäß § 55 SGB IX soll Leistungsberechtigten mit einem besonderen Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen und erhalten. Die UB umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf eine Berufsbegleitung.

- Maßnahme in einer Reha-Einrichtung für psychisch kranke Menschen (RPK)

Die Maßnahme bietet den Teilnehmenden (nach § 49 SGB IX) zugeschnittene medizinische, berufliche und psychosoziale Leistungen an. Ziel ist die Förderung der gesundheitlichen Stabilität und der Alltagskompetenzen der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, sowie das Testen von Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit für eine Ausbildung oder Arbeit.

- Budget für Ausbildung

Das Budget für Ausbildung (gemäß § 61a SGB IX) bietet Menschen mit Behinderungen, die bisher keine Ausbildung absolvieren konnten, die Chance, einen Ausbildungsabschluss zu erwerben. Es ist eine Alternative zu Leistungen im BBB. Das Budget für Ausbildung verbessert die Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen und steigert die Eingliederungschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen im EV oder BBB haben und mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis (z. B. nach BBiG, HwO) abschließen, können ein Budget für Ausbildung erhalten. Die Zuständigkeit für die Leistungserbringung ergibt sich aus § 63 Abs. 3 SGB IX.

- Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit (nach § 61 SGB IX) soll Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Es ist eine Alternative zu Leistungen im AB. Mit Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber können Menschen mit Behinderungen ein Budget für Arbeit erhalten. Es beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgebenden sowie die Aufwendungen für die erforderliche Begleitung und Anleitung des Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Der Mensch mit Behinderungen kann so seinen Lebensunterhalt (oder zumindest einen großen Teil davon) durch sein eigenes Einkommen finanzieren. Die Zuständigkeit für die Leistungserbringung ergibt sich aus § 63 Abs. 3 SGB IX.

- Arbeitsbereich

Der AB (gemäß § 58 SGB IX) ist auf die Eigenproduktion, die Abwicklung von Produktionsaufträgen und die Erbringung von Dienstleistungen ausgerichtet. Im AB wird durch ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen den unterschiedlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Potenzialen der Menschen mit Behinderungen Rechnung getragen. Die Ausstattung der Arbeitsplätze soll weitgehend denen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen. Arbeitsbegleitend sollen geeignete Maßnahmen durchgeführt werden, die die Leistungsfähigkeit erhalten oder erhöhen und der Persönlichkeitsentwicklung dienen. Darüber hinaus werden durch Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen weitere Möglichkeiten angeboten, um einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Zuständigkeit für die Leistungserbringung ergibt sich aus § 63 Abs. 2 SGB IX.

- Gesamt-Produktkatalog der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB III und SGB IX umfassen sehr unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen. Dies sind insbesondere Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes und zur Förderung der Arbeitsaufnahme. Leistungen können an Menschen mit Behinderungen sowie an Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel einer Beschäftigung auf dem allgemeinen AM erbracht werden.

## 1.4. Leistungserbringende

### 1.4.1 Werkstätten für behinderte Menschen

Damit eine Einrichtung als WfbM tätig werden kann, muss sie einen Antrag auf Anerkennung stellen. Über die Anerkennung entscheidet gem. § 225 SGB IX die BA im Einvernehmen mit dem zuständigen Träger der Eingliederungshilfe.

Die Voraussetzungen für eine Anerkennung sind in §§ 51, 56 - 58, 219, 225 SGB IX und §§ 1 – 16 WVO festgehalten. Der [Antrag auf Anerkennung](#) ist auf arbeitsagentur.de hinterlegt ([www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter](http://www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter)).

Mit in Kraft treten des Fachkonzeptes EV/BBB ist das neu zu erstellenden QLHB bis zum 31.12.2026 im Operativen Service Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDЛ) zur Prüfung einzureichen. Dies gilt ebenso bei neuen Anträgen auf Anerkennung.

Mit Einreichung des QLHB ist zu belegen, dass ein Antrag auf Trägerzulassung für den Fachbereich Nr. 6 der AZAV, d. h. gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 6 AZAV, gestellt ist.

Die Unterlagen sind auf arbeitsagentur.de (unter <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter>) veröffentlicht.

Einen Überblick über alle anerkannten WfbM sowie deren Leistungsangebote und Produkte bietet das [Werkstättenverzeichnis](#), welches die BA gem. § 225 Satz 3 SGB IX zu führen hat oder die [Werkstattendatenbank](#) von REHADAT.

#### **1.4.2 Andere Leistungsanbieter**

Mit dem Inkrafttreten des BTHG können Menschen mit Behinderung das EV und den BBB auch bei einem aLa gemäß § 60 SGB IX in Anspruch nehmen. Diese aLa bedürfen einer Zulassung zur Preisverhandlung durch die BA.

Für aLa gelten die maßgeblichen Vorschriften wie für WfbM. Insbesondere haben sie dieselben Qualitätsanforderungen zu erfüllen wie WfbM. Anforderungen, die nicht bzw. nicht im selben Umfang erfüllt werden müssen, sind in § 60 Abs. 2 SGB IX abschließend benannt.

Mit in Kraft treten des Fachkonzeptes EV/BBB ist das neu zu erstellenden QLHB bis zum 31.12.2026 im Operativen Service Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDЛ) zur Prüfung einzureichen. Dies gilt ebenso bei neuen Anträgen auf Anerkennung.

Mit Einreichung des QLHB ist zu belegen, dass ein Antrag auf Trägerzulassung für den Fachbereich Nr. 6 der AZAV, d. h. gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 6 AZAV, gestellt ist.

Die Unterlagen sind auf arbeitsagentur.de (unter <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter>) veröffentlicht.

Einen Überblick über die aLa nach § 60 SGB IX bietet das Portal REHADAT ([Anbieterübersicht](#)). Der Leistungsanbieter selbst stellt sicher, dass sein Maßnahmenangebot im Informationssystem REHADAT aktuell ist.

### **1.5. Zuständigkeiten**

#### **1.5.1 Zuständigkeiten innerhalb der Bundesagentur für Arbeit**

- Örtliche Agenturen für Arbeit: das Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe (BRT-Team) als Zuweisende und Einrichtungsbetreuende sowie als Kooperationspartner bei der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktberatung (ggf. mit weiteren internen und externen Stellen) – Zuständigkeit ergibt sich grundsätzlich bezogen auf den Hauptsitz des Leistungserbringenden - für andere Betriebstätten/Standorte ergibt sich ggf. eine abweichende Zuständigkeit. Des Weiteren ist das Team BRT für die Ermittlung des pauschalen Fahrkostensatzes zuständig.
- Operativer Service am Sitz der Regionaldirektion, welcher mit folgenden Aufgaben betraut ist:
  - Anerkennungsverfahren und Prüfung des QLHB bei WfbM
  - Zulassungsverfahren und Prüfung des QLHB bei aLa
  - Überwachung der Belegungssituation und der Stellenbesetzung inklusive des Personaleinsatzes und der Qualifikation
  - Überwachung Gültigkeit AZAV

- Technischer Beratungsdienst, der im Anerkennungs- bzw. Zulassungsverfahren und im Rahmen der Qualitätssicherung Räumlichkeiten, Ausstattung und Gebäude der Leistungs'erbringenden unter Berücksichtigung des vorgelegten Konzeptes und § 8 WVO begutachtet
- Örtlich zuständiger Operativer Service (Team Berufsausbildungsbeihilfe/Reha und AMDL) für die Abrechnung und Auszahlung an Teilnehmende und Leistungserbringende
- Örtlich zuständige Regionaldirektion als Ansprechpartner bei fachlich-inhaltlichen Fragen
- Regionales Einkaufszentrum: Durchführung der Preisverhandlung und des Vertragsmanagements

### **1.5.2 Zuständigkeit anderer Kostenträger**

Sofern sich die Zuständigkeit eines anderen Reha-Trägers als die BA für die Durchführung eines EV und/oder BBB ergibt, wird das weitere Verfahren (z.B. Zuweisung, Kostenübernahme und individuelle Begleitung und Betreuung des Menschen mit Behinderungen) mit diesem geregelt. Das Anerkennungsverfahren nach § 225 SGB IX verbleibt bei der BA.

## **1.6. Struktur- und Prozessmerkmale**

### **1.6.1 Anerkennungs-/Zulassungsverfahren**

Leistungserbringende haben alle Voraussetzungen zu schaffen, die notwendig sind, um die ihnen gestellten Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Grundsätzlich sind die Anforderungen an Einrichtungen der beruflichen Reha nach § 51 SGB IX umzusetzen (siehe hierzu Gemeinsame Empfehlung Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Außerdem sind die Vorgaben der WVO, insbesondere der §§ 1 bis 16 der WVO zu erfüllen. Die Ausnahmen für aLa sind in § 60 Abs. 2 SGB IX geregelt. Die unterschiedlichen Voraussetzungen für eine förmliche Anerkennung einer WfbM bzw. der Zulassung anderer Leistungsanbieter sind in der Anlage 4 aufgeführt.

### **1.6.2 Zertifizierung und Trägerzulassung**

Träger, die Arbeitsmarktdienstleistungen im Rahmen der LTA (SGB III- und/oder SGB IX-spezifisch) für die BA erbringen, bedürfen grundsätzlich einer Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle (§ 176 Abs. 1 SGB III).

### **1.6.3 Qualitäts- und Leistungshandbuch**

Der Leistungserbringende stellt in seinem QLHB dar, wie das EV und/oder der BBB auf Basis des Fachkonzeptes konkret umgesetzt wird. Es ist der komplette Weg eines Teilnehmenden zu beschreiben vom ersten Kontakt, über den Durchlauf der Maßnahme(n) bis hin zum Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis inklusive der begleitenden Angebote und einzelnen Konzepte. Für die Erstellung eines QLHB steht in der Anlage 3 eine Orientierungshilfe sowie eine Gliederung zur Verfügung.

**Hinweis für WfbM:** Das QLHB ersetzt das bisher vorliegende Durchführungskonzept der WfbM. Das neu zu erstellende QLHB ist nach Aufforderung der Anerkennungsbehörde einzureichen. Dies hat keinen Einfluss auf den aktuellen Status der Anerkennung und dient den Reha-Trägern zur Qualitätssicherung und Vergleichbarkeit.

Ein QLHB ist bei erstmaliger Beantragung einer Anerkennung/Zulassung und allen weiteren Anträgen zu relevanten Änderungen einzureichen, wie zum Beispiel:

- Änderung der Durchführung des BBB (Zentralisierung, Einrichtung virtueller Bereiche oder inklusiver Abteilungen usw.)
- Errichtung weiterer Betriebsstätten
- Änderung/Erweiterung des Portfolios an Behinderungsarten

- bei fachlich-inhaltlichen Änderungen sowie Anpassungen in der Struktur (Ablauf und der Ausrichtung der Behinderungsart bzw. Erweiterung)
- Änderung der Kapazitäten

Die Änderungen sind jeweils farblich zu kennzeichnen.

#### **1.6.4 Qualitätszirkel**

Es ist bei jedem Leistungserbringenden ein Qualitätszirkel einzurichten, dem in gleicher Zahl Vertreter des Leistungserbringenden, der Bundesagentur für Arbeit und des zuständigen Trägers der Eingliederungshilfe angehören und dessen Mitglieder mit allen anfallenden Aufgaben betraut werden. Weitere Reha-Träger können dem Qualitätszirkel angehören. Seine Aufgabe besteht überwiegend aus beratenden Tätigkeiten. Ein Tätigwerden im konkreten Einzelfall ist nicht zulässig.

Der Qualitätszirkel soll zur Qualitätsentwicklung und -sicherung im EV und BBB durch eine kontinuierliche Beobachtung der Förderkonzepte und -strukturen entlang des jeweiligen QLHB beitragen. Im Rahmen seines Beratungsauftrages betrachtet er dabei Effektivität und Effizienz der Fördermaßnahmen. Durch konzeptionelle Empfehlungen kann der Qualitätszirkel zur Optimierung des Förderprozesses beitragen und damit auch Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen.

Der Qualitätszirkel ist bei folgenden Maßnahmen entsprechend zu beteiligen:

- bei der grundsätzlichen Planung und Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen
- bei der Festlegung von Verfahrensabläufen und Auswahlkriterien der für den Übergang auf den allgemeinen AM in Frage kommenden Beschäftigten
- bei der konzeptionellen Planung und Durchführung von Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen AM (grundsätzliches Übergangsmanagement)
- bei der Prüfung der Kompatibilität der geplanten Maßnahmen (z. B. Qualifizierungsbau-stone) mit weiterführenden Bildungsangeboten und Erfordernissen des allgemeinen AM
- in allen grundsätzlichen Fragen, die im Zusammenhang stehen mit der Förderung des Übergangs geeigneter Beschäftigter aus dem BBB und AB auf den allgemeinen AM.

Soweit erforderlich kann der Qualitätszirkel auch weitere Personen zur Beratung hinzuziehen und Sachverständige anhören. Bei Fragen des Übergangs auf den allgemeinen AM können dies auch Mitarbeitende sein von z. B. Arbeitsagenturen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Integrationsämtern/Inklusionsämtern, Integrationsfachdiensten, Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Förderberufsschulen usw.

#### **1.6.5 Bauliche Gestaltung, räumliche und sachliche Ausstattung und Einzugsgebiet**

Vorgaben hierzu sind in § 8 WVO (und für aLa in Verbindung mit § 60 SGB IX) geregelt (siehe Anlage 4).

#### **1.6.6 Personal**

Bei der Leistungserbringung ist fachlich qualifiziertes und erfahrenes Personal einzusetzen. Der Personaleinsatz muss quantitativ und qualitativ den Anforderungen entsprechen (siehe Anlage 4).

Der Grundsatz der Kontinuität des Personals ist durch festangestelltes Personal zu gewährleisten. Hierbei ist sicherzustellen, dass in der Arbeit mit den einzelnen Teilnehmenden ein Wechsel soweit wie möglich vermieden wird. Eine Vertretung z. B. im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist sicherzustellen.

Der aktuelle Personaleinsatz (Stichtag 30.09.) ist der BA mindestens einmal jährlich bis zum 31.10. jedes Jahres, oder auf Anforderung schriftlich mitzuteilen. Die BA behält sich vor, den

Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen Bedenken bestehen.

Es ist auch sicherzustellen, dass das eingesetzte Fachpersonal die Möglichkeit erhält, seine Qualifikation für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen kontinuierlich durch Fort- und Weiterbildung, Teambesprechungen und Supervision zu festigen und weiterzuentwickeln (§ 11 WVO). Dies gilt ebenfalls für gesetzliche Anforderungen (wie z. B. geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, sonderpädagogische Zusatzausbildung, Arbeitsschutzbeauftragte, Brandschutzbeauftragte, Datenschutzbeauftragte, Fachkraft-Arbeitssicherheit) entsprechend der Vorgaben für die Anerkennung/Zulassung.

### **1.6.7 Maßnahme-Eintritt**

Sofern einer Aufnahme nichts entgegensteht, sind die Eintritte zeitnah zu realisieren (möglichst innerhalb eines Monats). Die Maßnahmen stehen in WfbM ganzjährig zur Verfügung und sehen zeitlich flexible Eintritte vor. Im Falle eines anderen Leistungsanbieters besteht gemäß § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX keine Verpflichtung zur Aufnahme von Teilnehmenden. Sofern einer Aufnahme beim anderen Leistungsanbieter nichts entgegensteht, sind auch hier die Eintritte möglichst zeitnah zu realisieren.

### **1.6.8 Beschäftigungszeit**

Grundsätzlich ist im EV/BBB eine Beschäftigungszeit von 35 bis 40 Stunden/Woche mit dem Leistungsangebot abzudecken (§ 6 Abs. 1 WVO).

Diese Stundenzahl schließt Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen ein, die der Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und der Weiterentwicklung der Persönlichkeiten dienen.

Gemäß § 6 Abs. 2 WVO ist die individuelle Arbeitszeit, also die Dauer der individuellen Teilnahme, unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des Menschen mit Behinderungen, mit dem zuständigen Reha-Träger abzustimmen.

Eine Reduzierung der individuellen Beschäftigungszeit im EV und BBB ist möglich, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder wegen Kinderbetreuungszeiten notwendig erscheint. Eine Reduzierung ist auch möglich, wenn dies wegen der Teilnahme am Berufsschul- oder Förderberufsschulunterricht notwendig erscheint. Die Entscheidung über eine mögliche Reduzierung trifft der zuständige Reha-Träger im Einvernehmen mit dem Teilnehmenden.

Die Mindestbeschäftigung muss 15 Stunden wöchentlich betragen. Eine Ausnahme hierzu besteht für Menschen mit Behinderungen, welche innerhalb angemessener Zeit voraussichtlich wieder an die Mindestbeschäftigung herangeführt werden können.

Eine Reduzierung der täglichen/wöchentlichen Beschäftigungszeit führt nicht zu einer Verlängerung der Dauer des EV/BBB.

#### Hinweis:

In Abgrenzung zum EV/BBB ergeben sich über § 6 Abs. 2 WVO mögliche Rechtsansprüche aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausschließlich für beschäftigte Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich. Diese haben die Möglichkeit aufgrund des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses eine Teilzeitvereinbarung zu schließen. Hierfür bedarf es der Zustimmung des leistenden Reha-Trägers für den AB.

### **1.6.9 Dauer des Eingangsverfahrens**

Ein EV ist generell durchzuführen.

Die Leistungen im EV werden für drei Monate erbracht (§ 3 WVO und § 57 SGB IX).

Eine Verkürzung auf bis zu vier Wochen erfolgt, wenn

- die eignungsdiagnostische Feststellung zuvor im Rahmen einer DIA-AM erfolgte oder

- diese Dauer im Laufe des EV als ausreichend festgestellt wird oder
- nach einem Budget für Ausbildung, wenn die Fachrichtung beibehalten wird oder
- nach dem Übergang aus einer Unterstützten Beschäftigung.

Eine Verlängerung ist nicht möglich.

Eine Wiederholung ist grundsätzlich nur nach einer angemessenen Zeit und bei wesentlichen Veränderungen der individuellen Situation möglich und wenn die Annahme gerechtfertigt erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufnahme in den BBB nun vorliegen. Diese Entscheidung obliegt dem zuständigen Reha-Träger unter Berücksichtigung des individuellen Einzelfalles.

#### **1.6.10 Dauer des Berufsbildungsbereichs**

Die Leistungen im BBB werden für 24 Monate erbracht (§ 4 WVO i.V. mit § 57 Abs. 3 SGB IX).

Eine Verkürzung des BBB ergibt sich durch die Anrechnung von Zeiten der UB nach § 55 SGB IX. Diese werden zur Hälfte auf die Dauer des BBB angerechnet und dürfen insgesamt (UB und BBB) nicht mehr als 36 Monate betragen. Eine Verkürzung kann sich ebenfalls durch die Anrechnung von Zeiten eines Budgets für Ausbildung ergeben. Zeiten eines Budgets für Ausbildung werden auf die Dauer des BBB angerechnet, wenn die Fachrichtung beibehalten wird.

Eine Verlängerung des BBB ist nicht möglich - auch nicht bei individuell erforderlicher Reduzierung der Beschäftigungszeit.

Eine Wiederholung ist grundsätzlich nach § 4 Abs. 6 Nr. 2 WVO möglich. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang (ganz oder teilweise) sowie nach welchem Zeitraum im Verhältnis zur vorausgegangenen Maßnahme eine Wiederholung im Einzelfall zweckmäßig und notwendig erscheint, obliegt dem jeweils zuständigen Reha-Träger.

Leistungen im AB werden gemäß § 58 Abs. 1 S. 2 SGB IX im Anschluss an Leistungen im BBB erbracht. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen über die erforderliche Leistungsfähigkeit gemäß § 58 Abs. 1 S. 2 SGB IX verfügt. Eine Entscheidung über den Wegfall des BBB und direkten Einstieg in den AB obliegt dem Reha-Träger des AB.

Die Förderzusage erfolgt in der Regel für zwölf Monate und bei Bedarf zum Ende dieses Förderzeitraumes für weitere zwölf Monate.

Ist von vornherein die Notwendigkeit einer Förderung von 27 Monaten (EV und BBB) absehbar und die Durchführung beim selben Leistungserbringenden wahrscheinlich, kann eine Bewilligung für den Gesamtförderzeitraum erfolgen.

#### **1.6.11 Übergangsmanagement**

Der nachhaltige Übergang von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen AM ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern (wie z. B. Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, durch ausgelagerte Arbeitsplätze, durch individuelle Vermittlung erweiterter Kompetenzen als übergangsfördernde Maßnahmen).

Der Leistungserbringende ist hierbei verpflichtet den Menschen mit Behinderungen umfassend über Möglichkeiten und Instrumente für die Erlangung einer Ausbildung bzw. Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu informieren und über die gesamte Bandbreite aufzuklären.

Bei der Festlegung dieser strukturellen Maßnahmen ist der Qualitätszirkel entsprechend zu beteiligen. Für die Erarbeitung dieser Maßnahmen kann die fachliche Expertise regional beteiligter Akteure wie z. B. Träger der Eingliederungshilfe, Integrationsamt,

Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit/Jobcenter, Deutsche Rentenversicherung (DRV) eingeholt werden. Die vom Leistungserbringenden vorgesehenen Maßnahmen im Übergangsmanagement sind im QLHB entsprechend zu beschreiben und ein bestehendes Konzept als Anlage beizufügen.

Hierbei sind überregionale Konzepte zum Übergangsmanagement der Reha-Träger entsprechend zu berücksichtigen.

Sobald im Einzelfall Möglichkeiten für einen Übergang auf den allgemeinen AM erkennbar werden, beteiligt der Leistungserbringende initiativ den individuell zuständigen Reha-Träger über die entsprechenden Kommunikationsformate (siehe unter 2. Kommunikationsformate) sowie die BA, damit diese ihren Beratungs- und Vermittlungsauftrag gemäß § 187 Abs. 1 S. 1 SGB IX erfüllen kann. Die Möglichkeiten der Förderung und Begleitung werden dann individuell ggf. mit weiteren Beteiligten (z. B. Träger der Eingliederungshilfe, DRV, Jobcenter, gesetzliche Leistungsträger für schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber) erarbeitet und möglichst frühzeitig vorbereitet.

Es ist eine trägerübergreifende Zusammenarbeit sowie eine enge Kooperation aller Beteiligten erforderlich, um einen harmonischen und nachhaltigen Übergang zu erzielen und Brüche zu vermeiden wie z. B. eine Gefährdung der (finanziellen) Lebensgrundlage.

## **Hinweis**

Ein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs (§ 5 Abs. 4 S. 1 WVO) aus der WfbM oder vom aLa auf dem allgemeinen AM beschäftigt ist, wird für diese Zeit auch auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§ 158 Abs. 3 SGB IX). Für die Anrechnung beim Arbeitgeber stellt der Leistungserbringende die erforderliche Bescheinigung aus.

## **1.7 Qualitätsmanagement**

### **1.7.1 Einrichtungsbetreuung**

Die örtlichen Agenturen für Arbeit benennen namentlich einen Einrichtungsbetreuenden für die übergreifende Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Leistungserbringenden. Einrichtungsbetreuende und Leistungserbringende stimmen sich gemeinsam über die Art und Weise der Kommunikation und der Zusammenarbeit ab (z. B. den Turnus von gemeinsamen Fachgesprächen, Teilnahme am Qualitätszirkel, das Vorgehen bei unentschuldigten Fehlzeiten und die Meldung von Arbeitsunfähigkeitszeiten).

Einrichtungsbetreuende sind auch Partner beim Abschluss der Zielvereinbarung und für die Nachhaltung der Qualitäts-Standards entsprechend des Fachkonzeptes EV/BBB beim Leistungserbringenden verantwortlich.

### **1.7.2 Zielvereinbarung**

Zwischen den Leistungserbringenden und der örtlichen Agentur für Arbeit (vertreten durch den Einrichtungsbetreuenden) ist jährlich für jeweils ein Kalenderjahr gemeinsam eine auf die Einrichtung bezogene individuelle und möglichst realistische Zielvereinbarung abzuschließen.

Dies gilt ab dem Kalenderjahr nach Veröffentlichung des Fachkonzeptes EV/BBB. Dabei sind das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen und die individuell vereinbarten Eingliederungspläne entsprechend zu berücksichtigen.

**Verpflichtende Inhalte einer Zielvereinbarung** sind:

- Festlegung eines Prozentsatzes/einer Anzahl oder eines Zielkorridors von zu absolvieren-den Betriebspraktika (insgesamt für alle Teilnehmenden im BBB)

- Festlegung eines Prozentsatzes/einer Anzahl oder eines Zielkorridors von Teilnehmenden im BBB, die einen anerkannten Qualifizierungsbaustein oder andere vergleichbare Zertifikatslehrgänge absolvieren sollen
- Festlegung eines Prozentsatzes/einer Anzahl oder eines Zielkorridors an durchzuführenden Mobilitätstrainings

#### **Weitere optionale Inhalte einer Zielvereinbarung (beispielhaft):**

- Festlegung der Termine für gemeinsame Austausche wie z. B. Termine im Rahmen der Einrichtungsbetreuung/-begleitung oder auch Termine für Qualitätszirkel
- Erstellung/Weiterführung einer Liste der Kooperationsbetriebe/Partner zur jährlichen Vorlage und Prüfung
- Festlegung von Dokumentationsstandards zur Entwicklung/Weiterentwicklung von Qualifizierungsbausteinen in Zusammenarbeit mit Kammern/Innungen und anderen zuständigen Stellen nach dem BBiG
- Vereinbarungen von nicht zwingend vorgeschriebenen Qualifizierungen der Mitarbeiterinnen z. B. zu neuen Behinderungsarten/Portfolio-Erweiterungen des Leistungserbringenden oder zum Einsatz technischer Innovationen
- regionale und arbeitsmarktliche Themen (z. B. Veränderung in der Berufs- und Arbeitswelt), die gemeinsam nachgehalten werden
- „Tag der offenen Tür“
- Teilnahme bzw. Durchführung von inklusiven Jobbörsen oder Jobmessen

Der Leistungserbringende informiert den Qualitätszirkel über die abgeschlossene Zielvereinbarung, deren Durchführung und das Ergebnis.

Die Werkstatträte und Frauenbeauftragten haben gemäß § 4 WMVO darüber zu wachen, ob die zu Gunsten der Teilnehmenden abgeschlossene Zielvereinbarung durchgeführt wird.

#### **1.7.3 Zielnachhaltung**

Einrichtungsbetreuende der örtlichen Agentur für Arbeit stellen gemeinsam mit den Leistungserbringenden die Nachhaltung der Zielvereinbarung sicher.

Bei Nichteinreichung der festgelegten Ziele ist gemeinsam zu prüfen, welche Ursachen maßgeblich dafür waren und wie die Ziele zukünftig realistischer festgelegt und eingehalten werden können. Der Einrichtungsbetreuende informiert den Qualitätszirkel über den Inhalt der Zielvereinbarung sowie den Stand der Umsetzung.

Hierbei ist eine unterjährige Nachsteuerung möglich, wenn dies im beiderseitigen Einvernehmen erforderlich erscheint.

#### **1.7.4 Qualitätssicherung**

Die Einrichtungsbetreuenden in den örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit sind für die Einhaltung der Qualitäts-Standards entsprechend des Fachkonzeptes EV/BBB und des QLHB beim Leistungserbringenden verantwortlich.

Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Einrichtungsbetreuenden und Leistungserbringenden erfolgt ein regelmäßiger Austausch zur Durchführung der Maßnahme und Einhaltung der Qualitätsstandards innerhalb der Maßnahme und innerhalb der Einrichtung. Qualitätsmängel

und Unstimmigkeiten, sind in angemessener Zeit durch den Leistungserbringenden in Absprache mit dem Einrichtungsbetreuenden zu beseitigen. Anhaltende Probleme und Schwierigkeiten werden durch die Einrichtungsbetreuenden an den jeweiligen Qualitätszirkel gemeldet und dort im Rahmen der „Übergeordneten Aufgaben“ in die Beratung und Begleitung aufgenommen.

## 2. Kommunikationsformate

### 2.1 Eingliederungsplanung

Gemeinsam mit den Teilnehmenden ist bei Beginn der Maßnahme auf Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse (Feststellungen zum Leistungspotential) und eines konkret zu benennenden Eingliederungsziels ein jeweils individueller Eingliederungsplan zu erstellen.

Die kontinuierliche Überprüfung und ggf. Anpassung der Zielplanung erfolgt durch regelmäßige Austausche mit allen Betroffenen und wird in einem dynamischen Eingliederungsplan fortgeschrieben. Hierbei sind fortlaufend Förderalternativen zu prüfen. Die Leistungserbringenden sind dabei mit den Reha-Trägern über die individuellen Entwicklungen und Ergebnisse standardmäßig und anlassbezogen im Austausch (s. Punkt 3 Berichtswesen).

Wird im Eingliederungsplan zunächst eine berufliche Orientierung als Eingliederungsziel vereinbart, so ist diese in mindestens zwei Berufsfeldern durchzuführen. Konnte ein konkretes Eingliederungsziel vereinbart werden, so baut die weitere berufliche Bildung auf den vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf. Durch schulische, berufsschulische und andere Bildungsmaßnahmen oder berufliche Tätigkeiten erworbene Grundlagen und vorhandene Qualifikationen sind einzubeziehen und individuelle Eignungen, Neigungen und Fähigkeiten sowie das Wunsch- und Wahlrecht zu berücksichtigen.

Die ressourcenneutrale Verantwortung hierfür liegt bei dem vom Leistungserbringenden für jeden Teilnehmenden als dauerhafte Bezugsperson zu benennenden umfassend verantwortlichen Bildungsbegleitenden. Die Eingliederungsplanung erfolgt gemeinsam mit den Teilnehmenden und ggf. gesetzlichen Vertretungen.

Daraus leiten sich für den individuellen Eingliederungsplan wesentliche Anforderungen ab, welche neben den Angaben zur Person des Teilnehmenden (inklusive der Art und Schwere der Behinderungen sowie deren Auswirkungen) fortschreibend zu dokumentieren sind.

Der Eingliederungsplan ist in Abstimmung mit dem/der Teilnehmenden und ggf. den gesetzlichen Vertretungen zu erstellen und fortzuschreiben.

Im Eingliederungsplan sind folgende Inhalte verpflichtend:

- Der verantwortliche Bildungsbegleitende ist namentlich zu benennen. Die Benennung erfolgt ressourcenneutral (kein zusätzlicher Personalansatz).
- Es sind wesentliche Erkenntnisse zur persönlichen und beruflichen Situation und Entwicklung des Teilnehmenden (Stand Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Interessen, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) zum Beginn der Maßnahme EV/BBB und dann jeweils fortlaufend zu dokumentieren.
- Es sind gemeinsam erarbeitete Eingliederungsziele (einschließlich eventueller Teilziele) zu benennen und führt aus, welches hierfür die tragenden Gründe sind und welche Schritte zur Zielerreichung erforderlich sind.
- Der Leistungserbringende hat das mit dem/der Teilnehmenden erarbeitete weitere Vorgehen zur Förderung seiner Persönlichkeitsentwicklung zu beschreiben.

- Der Leistungserbringende hat das mit dem/der Teilnehmenden erarbeitet weitere Vorgehen zur beruflichen Bildung zu beschreiben.
- Der individuelle Unterstützungsbedarf zur beruflichen Bildung ist zu beschreiben, zu begründen und ist fortlaufend anzupassen (individualisierte Qualifizierungsplanung).
- Die Anzahl und die Dauer der Betriebspraktika sind im Eingliederungsplan festzulegen. Ist ein Betriebspraktikum auf dem allgemeinen AM (noch) nicht realisierbar, ist eine begründende Dokumentation zwingend erforderlich und das Ziel je nach individueller Entwicklung grundsätzlich weiter zu verfolgen.

## 2.2 EMAW

Für den Datenaustausch zwischen Leistungserbringenden und der BA ist die Nutzung der Elektronischen Maßnahmeabwicklung (EMAW) verbindlich. Hierfür sind die [Infopakete](#) zu EMAW anzuwenden ([www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/elektronische-massnahmeabwicklung](http://www.arbeitsagentur.de/institutionen/bildungstraeger/elektronische-massnahmeabwicklung)). Andere Kostenträger vereinbaren unabhängig davon mit den Leistungserbringenden die Art und Weise ihrer Kommunikation und ihres Austausches.

Die über EMAW auszutauschenden Daten zu Teilnehmenden wurden in drei Informationskategorien gebündelt, die für die Erfüllung der Aufgaben der beiden Kommunikationspartner erforderlich sind. Zu diesen gehören:

- Informationen zum Eintritt des Teilnehmenden
- Informationen zum Maßnahmeverlauf des Teilnehmenden
  - Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (LuV) (Näheres siehe 3. Berichtswesen und fachliches Infopaket EMAW)
  - Dokumente (z. B. Zertifikate)
  - An- und Abwesenheiten
- Informationen zum Austritt und Verbleib des Teilnehmenden.

Die Zustimmung der Teilnehmenden zu diesem Datentransfer erfolgt im Rahmen des Reha-Verfahrens.

## 2.3 Berichtswesen

Auf Basis der Eingliederungsplanung und entlang des dynamischen Eingliederungsplans sind dem jeweiligen Reha-Träger regelmäßige und bei Bedarf anlassbezogene Berichte zum jeweiligen Entwicklungsstand als Entscheidungsbasis für die weitere Förderung und die Auswahl möglicher Förderalternativen zu übermitteln. Hier ist auch jeweils die Frage zu beantworten, ob eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (perspektivisch) realisierbar erscheint. Diese im Verlauf der Maßnahme erforderlichen Berichte sind spätestens zu folgenden Fristen zu übermitteln:

- der 1. Bericht zum Ende des EV spätestens zwei Wochen vor Abschluss des EV („Verlauf-LuV-EV“)
- der 2. Bericht zum Ende des 1. Jahres des BBB spätestens vier Wochen vor dessen Beendigung („Verlauf-LuV-BBB\_1“)
- der 3. Bericht zum Ende des 2. Jahres des BBB spätestens drei Monate vor dessen Beendigung („Verlauf-LuV-BBB\_2“)
- anlassbezogene Berichte sind unverzüglich zu übersenden z. B. vor einem Abbruch, einem Wechsel der Maßnahme, dem vorzeitigen Ausscheiden aus der Maßnahme, dem geplanten Eintritt ins Übergangsmanagement oder anderen wichtigen Veränderungen.

Die Übermittlung dieser Berichte an die BA erfolgt über EMAW. Andere Kostenträger für EV/BBB als die BA vereinbaren zur Art der Übertragung der Berichte mit den Leistungserbringenden ihre Art und Weise des Datenaustausches.

## **2.4 Unterweisungsfreie Zeiten**

Die Teilnehmenden haben einen Anspruch von 2,5 Urlaubstagen (unterweisungsfreie Zeit) für jeden vollen Monat der Teilnahme.

Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX haben nur schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Der Zusatzurlaub beträgt in diesen Fällen fünf Arbeitstage im Kalenderjahr (§ 208 Abs. 1 SGB IX). Sofern die Schwerbehinderteneigenschaft erst im Laufe eines Kalenderjahres festgestellt wird, besteht der Anspruch auf Zusatzurlaub anteilig (§ 208 Abs. 2 und 3 SGB IX). Der Zusatzurlaub gilt nicht für gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Ergeben sich bei dieser Berechnung Bruchteile eines Tages, ist auf einen vollen Tag aufzurunden.

Der 24. und 31. Dezember eines Jahres sind generell unterweisungs-/maßnahmefrei.

## **2.5 Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten**

Diese sind in einem teilnehmerbezogenen Kalender beim Leistungserbringenden zu dokumentieren und an den zuständigen Reha-Träger – an die BA elektronisch über EMAW – zu übermitteln. Informationen zu den Anwesenheitszeiten werden jeweils zum 9. Tag des Folgemonats übermittelt und sind ab dem 10. Tag des Folgemonats nicht mehr veränderbar. Bei Beendigung der Maßnahme (vorzeitig/regulär) erfolgt diese Mitteilung sofort.

Korrekturen der Anwesenheitsliste können derzeit nur in Papierform vorgenommen werden.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind vom Teilnehmenden ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Arbeitsunfähigkeit ist dem Leistungserbringenden vom Teilnehmenden sofort mitzuteilen. Die Teilnehmenden sind hierüber vor Beginn der Maßnahme zu informieren.

Abwesenheiten aus wichtigem Grund können vom Leistungserbringenden während der Maßnahmeteilnahme in angemessenem Umfang, d. h. jeweils bis zur Dauer von zwei Kalendertagen, wie folgt anerkannt werden:

- Wohnungswechsel
- Eheschließung/Begründung einer Lebenspartnerschaft des Teilnehmenden
- schwere Erkrankung des Ehegatten/Lebenspartners oder eines Kindes
- Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin
- Ableben des Ehegatten/Lebenspartners oder eines Kindes oder eines Eltern- oder Schwiegerelternteils
- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere polizeilicher oder gerichtlicher Termine
- Ausübung öffentlicher Ehrenämter
- Regelung sonstiger wichtiger persönlicher Angelegenheiten und Teilnahme an religiösen Festen
- Teilnahme an Einsätzen oder Ausbildungskursen im Rahmen des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes

Als unentschuldigte Fehlzeiten sind alle Tage mitzuteilen, die nicht unterweisungsfreie Zeiten, Fehlzeiten aus wichtigem Grund oder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach den vorstehenden Regelungen sind.

Unabhängig von einer späteren Sachverhaltsaufklärung nach § 20 SGB X sind Teilnehmende für die Tage als unentschuldigt zu melden, für die dem Leistungserbringenden keine Informationen über den Grund des Fehlens bekannt sind.

## **2.6 Dokumente der Teilnehmenden**

Bescheinigungen, Zeugnisse und Zertifikate über erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind für die weitere Teilhabeplanung dem Reha-Träger zu übermitteln.

## **2.7 Austritt und Verbleib**

### **Vorzeitige Austritt**

Treten Teilnehmende abweichend von der ursprünglich festgelegten Maßnahmedauer vorzeitig aus der Maßnahme aus, ist dies der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. bei Zuständigkeit eines anderen Reha-Trägers diesem, frühestmöglich zur Kenntnis zu geben.

Der Leistungserbringende hat am letzten Tag der Teilnahme den Austritt und den Verbleib des Teilnehmenden mit dem jeweiligen Ereignis „Austritt und Verbleib“ an die zuständige Agentur für Arbeit über EMAW mitzuteilen bzw. über die vereinbarten Formate an andere zuständige Reha-Träger zu übermitteln.

Mit der Mitteilung des Austritt-Ereignisses ist eine anlassbezogene LuV (sonstiger Anlass) oder in entsprechender Form an andere zuständige Reha-Träger zu übermitteln.

### **Regulärer Austritt**

Teilnehmende treten regulär entsprechend der ursprünglich festgelegten Maßnahmedauer aus der Maßnahme aus.

Der Leistungserbringende hat am letzten Tag der Teilnahme den Austritt und den Verbleib des Teilnehmenden mit dem jeweiligen Ereignis „Austritt und Verbleib“ an die zuständige Agentur für Arbeit über EMAW mitzuteilen bzw. über die vereinbarten Formate an andere zuständige Reha-Träger zu übermitteln. Hier muss kein gesonderter Abschlussbericht erstellt werden. Die LuV (bzw. der entsprechende Bericht an andere zuständige Reha-Träger) zum Ende des 2. Jahres BBB ersetzt diesen, sofern sich keine Änderungen mehr ergeben haben.

Die einzelnen Gründe für eine Abmeldung bzw. der weitere Verbleib sind dem Info-Paket für EMAW zu entnehmen. Bei einem Übergang in den AB (im eigenen sowie bei einem anderen Leistungserbringenden) ist der Austrittsgrund „22 - Werkstatt für behinderte Menschen/andere Leistungsanbieter“ auszuwählen.

Andere Kostenträger als die BA vereinbaren hierzu mit den Leistungserbringenden ihre Art und Weise des Datenaustausches.

## **2.8 Zusammenarbeit der Leistungsträger**

Die BA und die DRV Bund haben mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS) nach In-Kraft-Treten des BTHG und dem damit verbundenen Teilhabeplanverfahren eine „Orientierungshilfe zur trägerübergreifenden Zusammenarbeit im Kontext der Beantragung von Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich“ erstellt. Hier wurden neben dem Verfahren und allgemein gültigen Fristen auch Näheres zur Zusammenarbeit und Kommunikation festgelegt. Folgende Vereinbarungen zur Zusammenarbeit sind dabei maßgeblich:

- Übergeordnete Besprechungsformate zwischen (allen) Reha-Trägern und den Leistungserbringenden sind grundsätzlich notwendig. Inhalte, Turnus und Teilnehmende sind regional zwischen den Partnern zu vereinbaren.
- Eine Nutzung des Formates „Qualitätszirkel“ zur Behandlung von übergeordneten organisatorischen Aspekten.
- Absprachen zu konkreten Kommunikationswegen (z. B. postalisch oder elektronisch, verschlüsselte Mails) und den unmittelbaren Ansprechpartnern sind regional zu treffen.

Die Orientierungshilfe kann analog bei aLa nach § 60 SGB IX angewendet werden. Soweit landesspezifische Vereinbarungen getroffen wurden, sind diese entsprechend zu berücksichtigen.

### **3. Maßnahmenspezifische Regelungen**

Das Fachkonzept bildet den Rahmen für die individuelle Kompetenzfeststellung im EV und die Kompetenzerweiterung im BBB mit der Zielrichtung allgemeiner AM. Die Maßnahmen im EV und im BBB stellen einen individuellen dynamischen Prozess kontinuierlicher Entwicklungen dar, welcher durch Beratung, Anleitung, Betreuung, Begleitung und vor allem Bildung realisiert wird.

Eine qualitativ hochwertige und sich kontinuierlich an die Veränderungen anpassende berufliche Bildung stärkt die individuelle Förderung von Menschen mit Behinderungen. Sie verbessert ihre Beschäftigungschancen und trägt damit zu mehr Durchlässigkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei.

#### **3.1 Kompetenzen**

Bei der Analyse und Feststellung des vorhandenen Leistungspotentials und als Grundlage für die kontinuierliche Förderung der individuellen Entwicklung und Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der individuellen Motivation sind Aussagen zu treffen zu den unter 3.1.1 bis 3.1.4 aufgeführten Kompetenzen. Dabei sind im individuellen Eingliederungsplan (und der LuV bzw. dem entsprechenden Bericht an andere zuständige Reha-Träger) Aussagen zum individuellen Qualifizierungsbedarf, dem angestrebten Ziel sowie den geplanten Schritten zur Zielerreichung zu treffen.

##### **3.1.1 Allgemeine Grundfähigkeiten und Kompetenzen**

Die Teilnehmenden sollen angeleitet werden, ihr Leben möglichst eigenverantwortlich zu planen und zu führen (Empowerment). Die individuelle Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine Querschnittsaufgabe dar und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus und damit auch für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen AM.

- Lebenspraktische Kompetenzen (z. B. Umgang mit Geld inklusive Schuldenvermeidung bzw. -abbau, Umgang mit Behörden, Hygiene, Tagessstruktur, Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung und gesunde Lebensführung, Erscheinungsbild, sinnvolle Freizeitgestaltung, Orientierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Arbeitsplatzrelevante Fähigkeiten (z. B. Erkennen und Anpassen an Arbeitsbedingungen, Erkennen von Gefahren, Gefahrenquellen und Erlernen angemessener Aktionen und Reaktionen)
- Grüne Kompetenzen (z. B. Abfallvermeidung oder Verwertung bzw. werterhaltende Wiederaufarbeitung, Energieeffizienz und Umweltbewusstsein)

##### **3.1.2 Schlüsselkompetenzen**

- Personale Kompetenzen: z. B. emotionale Stabilität (psychische Belastung erkennen und damit umgehen lernen), Resilienz, Motivation, Flexibilität, Selbsteinschätzung, Frustrationstoleranz, Selbstvertretungskompetenz
- Gesundheitskompetenz: z. B. Kennen der eigenen gesundheitlichen Situation, Einhaltung der medizinischen/therapeutischen Unterstützung, Aktivitäten zur Steigerung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit)

- Soziale und kommunikative Kompetenzen: z. B. Kontaktfähigkeit, Kooperations-/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Hilfsbereitschaft, interkulturelle Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen: z. B. Problemlösung, Zeit- und Arbeitsorganisation, Lerntechniken, das Lernen lernen, Einordnung und Bewertung von Wissen
- Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen: z. B. selbständiges Arbeiten, Ausdauer bei der Arbeit

### **3.1.3 Digitale Kompetenzen / Medien- und Informationskompetenzen**

- Fähigkeit zum sinnvollen Umgang mit Medien
- sinnvoller Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken
- Wissen über die Funktionsweisen von digitalen Services und Geräten sowie der ressourcenschonende Umgang damit
- Wissen über mögliche Gefahren und Gefahrenquellen

### **3.1.4 Individuelle berufliche Kompetenzen**

Das Ziel ist eine Erhöhung des vorhandenen Qualifikationsniveaus unter Berücksichtigung der individuellen Potentiale. Dies erfolgt durch eine qualitativ hochwertige, den individuellen Möglichkeiten angepasste berufliche Bildung und sollte durch möglichst umfangreiche praktische Erfahrungen auf dem allgemeinen AM erreicht werden. Je nach Wunsch, Wahl und Eignung ist hier der gesamte AM auch jenseits stereotyper Rollenmuster zu berücksichtigen.

Die vermittelten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten orientieren sich dabei möglichst an den Berufsbildern anerkannter Ausbildungsberufe, z. B. durch Nutzung anerkannter Qualifizierungsbausteine. Diese Orientierung ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit und schafft Transparenz für Arbeitgeber. Sie erhöht damit die Chancen auf dem allgemeinen AM und führt so zu einer höheren Durchlässigkeit auf den allgemeinen AM.

Die enge Orientierung an Berufsbildern anerkannter Ausbildungsberufe, u. a. durch Teilnahme an Zertifikatslehrgängen, schafft auch gleichzeitig die Grundlage für eine mögliche spätere Validierung der beruflichen Kompetenzen durch die jeweils zuständige Stelle (Kammer/Innung). Näheres zur Validierung unter 3.2.2.2.

## **3.2. Angebotsstruktur**

### **3.2.1 Eingangsverfahren**

Im EV erfolgt eine an der Aufgabe des EV nach § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO ausgerichtete individuelle Analyse des Leistungspotentials durch Einzeltestungen und -erprobungen sowie Beobachtungen in der Gruppe. Dabei sind vorhandene Feststellungen aus Vorgutachten z. B. ärztliche/psychologische/sozialmedizinische Gutachten, Schulgutachten sowie Ergebnisberichte aus DIA-AM, UB und ähnlichen Maßnahmen angemessen zu berücksichtigen.

Die Analyse des Leistungspotentials erfolgt auf der Grundlage anerkannter und zielgruppen-gerechter Methoden zur Eignungsdiagnostik. Sie schließt die Feststellungen zu sozialen Kompetenzen und - insbesondere auf dem allgemeinen AM erworbenen - Erfahrungen und Fähigkeiten, sowie die Perspektiven für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein.

Geeignet sind hierfür psychometrische Testverfahren, deren Testgütekriterien nachvollziehbar dokumentiert und wissenschaftlich belegt sind. Zu den relevanten Testgütekriterien zählen insbesondere die Objektivität der Testdurchführung, d. h. die Durchführung der Testdiagnostik ist soweit standardisiert, dass das erzielte Ergebnis unabhängig von der Testleitung (Diagnosiker) ist. Das Testverfahren sollte eine nachgewiesene Reliabilität vorweisen. Hierbei handelt es sich um die Zuverlässigkeit eines Testverfahrens, die dann möglichst hoch ist, wenn Störfaktoren das Testergebnis nicht beeinflussen und derselbe Test bei derselben Person möglichst identische Ergebnisse hervorbringen würde (Retest-Reliabilität). Ein weiteres, entscheidendes Gütekriterium ist die Validität, die zum Ausdruck bringt, ob das Testverfahren das Konstrukt (das Merkmal, die Eigenschaft einer Person) misst, für das es eingesetzt wird. Die Validität muss für die gesamte Untersuchung gelten, sodass die später zu interpretierenden Ergebnisse tatsächlich Ausdruck des zu messenden Merkmals sind und nicht etwa durch andere Aspekte der Untersuchung gestört wurden. Kommt es z. B. während der Testung der Intelligenz zu Unterbrechungen oder Störungen, handelt es sich um eine invalide Untersuchung, deren Ergebnisse keinen validen Rückschluss auf die Intelligenz zulassen.

### **3.2.2 Berufsbildungsbereich**

Der BBB ist eine eigenständige und selbständig geführte Organisationseinheit beim Leistungserbringenden. Im BBB erfolgt eine an den Aufgaben des BBB nach § 4 Abs. 1 WVO ausgerichtete individuelle Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben durch angemessene Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen (siehe 3.1).

Jeder Teilnehmende hat Anspruch auf individualisierte planmäßige berufliche Bildung auf der Grundlage einer qualifizierten und fortzuschreibenden Bildungsplanung (siehe 2. Kommunikationsformate Punkt 1 Eingliederungsplanung).

Wird im Eingliederungsplan zunächst eine berufliche Orientierung als Eingliederungsziel vereinbart, so ist diese in mindestens zwei Berufsfeldern durchzuführen (analog dem Fachkonzept Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen).

Konnte ein konkretes Eingliederungsziel vereinbart werden, so baut die weitere berufliche Bildung auf den vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf. Sie bezieht die durch schulische, berufsschulische, andere Bildungsmaßnahmen oder berufliche Tätigkeiten erworbene Grundlagen ein und berücksichtigt individuelle Neigungen und Qualifikationen.

Für die verschiedenen Qualifizierungsbereiche sind jeweils Rahmenlehrpläne zu erstellen, die sich an anerkannten Ausbildungsberufen bzw. Berufsfeldern und den Anforderungen des allgemeinen AM orientieren. Diese ermöglichen eine Binnendifferenzierung für die beruflichen Qualifizierungsstufen. Bei der Entwicklung und Weiterentwicklung der Bildungskonzepte lassen sich weitere aktuelle Möglichkeiten und Anforderungen des allgemeinen AM entsprechend berücksichtigen (z. B. im Bereich der Digitalisierung: Nutzung digitaler Techniken + Vermittlung digitaler Kompetenzen).

Der Leistungserbringende hat den Teilnehmenden je nach individuellen Möglichkeiten und Wünschen folgende Qualifizierungsstufen anzubieten, welche durchlaufen werden können:

- fähigkeitsorientierte Qualifizierung  
In dieser Stufe eignen sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten neue Erkenntnisse und Fertigkeiten aus ihrer (sozialen) Interaktion mit der Umgebung an. Dabei werden Inhalte situations- und bedarfsgerecht aus dem Arbeitsalltag ausgewählt (z. B. Rollenverständnis, Kulturtechniken).
- tätigkeitsorientierte Qualifizierung

In dieser Stufe eignen sich die Teilnehmenden Kenntnisse und Fertigkeiten an, die für die Ausübung verschiedener beruflicher Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz in einem oder mehreren Arbeitsbereichen gefordert werden. Die Grundlage hierfür ist die einzelne Tätigkeit.

- arbeitsplatzorientierte Qualifizierung

In dieser Stufe eignen sich die Teilnehmenden Kenntnisse und Fertigkeiten an, die an einem oder mehreren Arbeitsplätzen in einem spezifischen Arbeitsbereich gefordert werden. Die Grundlage ist das Zusammenspiel verschiedener Tätigkeiten eines Arbeitsplatzes.

- berufsfeldorientierte Qualifizierung

In dieser Stufe eignen sich die Teilnehmenden Kenntnisse und Fertigkeiten aus einem spezifischen Berufsfeld an. Für die individuelle Bildungsplanung bietet sich dabei die gesamte Breite dieses Berufsfeldes an. Die Grundlage ist das Zusammenspiel verschiedener Arbeitsplätze.

- berufsbildorientierte Qualifizierung

In dieser Stufe eignen sich die Teilnehmenden Kenntnisse und Fertigkeiten aus dem Ausbildungsplan eines anerkannten Ausbildungsberufs an. Die Grundlage ist das Zusammenspiel verschiedener Arbeitsplätze.

Die Vermittlung von theoretischen und praktischen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten kann beim Leistungsanbietenden selbst, mittels Kooperationen bei anderen Leistungserbringenden, auf ausgelagerten Arbeitsplätzen oder in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen AM („verlängerte Werkbank“) erfolgen. Eine Durchführung auf dem allgemeinen AM ist zu forcieren. Die Verantwortung für den Bildungsprozess verbleibt dabei beim Leistungserbringenden. Die Standards für die betrieblichen Qualifizierungsphasen richten sich nach den Qualifizierungsstufen dieses Fachkonzeptes.

Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden in der jeweiligen Region sind weitere Berufsfelder, welche nicht beim Leistungserbringenden angeboten werden, zu erschließen.

Mittels weiterer Kooperationen können theoretische Bildungsinhalte auch an Berufsschulen bzw. Förderberufsschulen vermittelt werden.

Zur Festigung, Erweiterung oder Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sind betriebliche Praktika als verbindlicher Teil des BBB durchzuführen. Diese können in einem Betrieb bzw. einer Dienststelle des allgemeinen AM oder im AB des Leistungserbringenden bzw. eines anderen Leistungserbringenden durchgeführt werden. Eine Durchführung des Praktikums in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen AM einschließlich Inklusionsbetrieben ist hierbei zu forcieren. Dabei sind die Interessen, das Wunsch und Wahlrecht sowie Kompetenzen des Teilnehmenden und die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.

Der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen (siehe hierzu 3.2.2.1), welche von einer externen Kommission (Kammer/Innung) geprüft und abgenommen werden, ist zu forcieren. Eine grundlegende Orientierung an Bildungsinhalten anerkannter Ausbildungsberufe ermöglicht dabei eine gute Transparenz und Vergleichbarkeit der vorhandenen beruflichen Kompetenzen und erhöht damit die Integrationsmöglichkeiten auf dem allgemeinen AM. Weiter ermöglicht dies eine spätere Validierung dieser beruflichen Kompetenzen durch die zuständigen Stellen.

Die bei einer möglichen (späteren) Validierung/Teilnahme am Feststellungsverfahren zu erfüllenden Voraussetzungen sind in den Bildungskonzepten von Beginn an zu berücksichtigen. Hierzu wird eine Glaubhaftmachung gleichwertiger beruflicher Handlungsfähigkeit wie Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten durch Tätigkeitsnachweise in WfbMs, bei aLa und in Betrieben des allgemeinen AM benötigt.

Bei der individuellen Betrachtung der beruflichen und lebenspraktischen Fähigkeiten, welche planmäßig entwickelt, erhalten, verbessert oder wiederhergestellt werden sollen, ist auch die möglichst selbständige und effektive Mobilität und räumliche Orientierung einzubeziehen. Eine individuelle an den jeweiligen Lebensverhältnissen und Möglichkeiten orientierte Planung bezieht auch die jeweiligen strukturellen Gegebenheiten ein. Die Durchführung eines Mobilitätstrainings für den Öffentlichen Personennahverkehr ist dabei grundsätzlich anzustreben und das Ergebnis ist zu dokumentieren. Sie dient der persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung, Verselbständigung und erhöht die Chancen auf dem allgemeinen AM.

Das systematische Vorgehen, die Konzeption der angebotenen Qualifizierungsstufen und die Durchführung bzw. Ausgestaltung der beruflichen Bildung inklusive der angewandten Methoden sind im Bildungskonzept inhaltlich zu beschreiben (gemäß Anlage 3 Orientierungsleitfaden). Dabei sind die Berufsfelder und Bildungsinhalte anerkannter Ausbildungsberufe, an denen sich das Bildungskonzept orientiert, entsprechend zu benennen.

Je nach Erreichen sind folgende Dokumente auszustellen:

Anlage 1: Bescheinigung über die Teilnahme im Berufsbildungsbereich

Anlage 2: Qualifizierungsbausteine als Teilnahmebescheinigung oder Zeugnis

### **3.2.2.1 Qualifizierungsbausteine**

Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit sollte überwiegend auf der Grundlage von Qualifizierungsbausteinen (§ 69 Abs. 1 BBiG) erfolgen. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich fest umgrenzte Lerneinheiten mit einem Vermittlungsumfang von wenigstens 140 und höchstens 420 Stunden. Der Leistungserbringende kann diese Qualifizierungsbausteine direkt oder als Grundlage für einen internen Lehrplan oder für den individuellen Qualifizierungsplan im Qualifizierungspraktikum heranziehen und beschreibt dies auch im Eingliederungsplan der Teilnehmenden. Das konkrete Vorgehen bei der Bestätigung und Anwendung eines Qualifizierungsbausteins regelt die Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO).

### **3.2.2.2 Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufes**

Das Berufsbildungvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) und die dazugehörige Verordnung über das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung (Berufsbildungsfeststellungsverfahrensverordnung — BBFVerfV) ermöglichen seit dem 1. Januar 2025 für Personen ohne formalen Berufsabschluss Verfahren zur Anerkennung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen. Personen mit einschlägiger Berufserfahrung, jedoch ohne formalen Abschluss, können ihre beruflichen Fähigkeiten bewerten lassen, sofern sie mindestens das Eineinhalbache der Zeit, die als Ausbildungsdauer für den Referenzberuf vorgeschrieben ist, in dem Referenzberuf tätig gewesen sein. Während und auch bei Abschluss des BBB wird diese Voraussetzung regelmäßig nicht erfüllt sein. Eine Validierung kommt dann erst zu einem späteren Zeitpunkt in Betracht. Während des BBB ist aber, soweit möglich, bereits die Grundlage für eine spätere Validierung zu legen.

Ein erfolgreiches Validierungsverfahren für Menschen mit Behinderungen zertifiziert diesen, trotz eines fehlenden formalen Berufsabschlusses, die volle, überwiegende oder teilweise Vergleichbarkeit mit einer regulären Berufsausbildung, einer Fachpraktiker- oder Werkerausbildung (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO). Über die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen werden durch die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) zuständigen Stellen einheitliche Bescheide bzw. Zertifikate ausgestellt. Diese beinhalten je nach Erreichen des Qualifizierungsziels neben den vermittelten Inhalten auch den Vergleich zum Referenzberuf und damit den beruflichen Einsatzmöglichkeiten. Die individuellen beruflichen Perspektiven beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt können sich hiermit verbessern.

### **3.3. Übergreifende Anforderungen an EV und BBB**

#### **3.3.1 Barrierefreiheit / Zielgruppengerechte Darstellung von Informationen:**

Eine zielgruppengerechte Darstellung von Inhalt und Ablauf der Maßnahme ist Grundlage für eine Partizipation der Teilnehmenden. Sie sind in geeigneter Weise über die geplante Durchführung der Maßnahme(n) zu informieren. Sofern erforderlich, beinhaltet dies auch eine barrierefreie, adressatengerechte Information der Teilnehmenden z. B. in Leichter Sprache.

#### **3.3.2 Gender-Mainstreaming**

Die Strategie des Gender-Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter sind bei der Maßnahmedurchführung zu berücksichtigen. Dies beinhaltet auch das Heranführen an eher geschlechtsuntypische Berufsfelder und Tätigkeiten; die Interessen und Wünsche der Teilnehmenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

#### **3.3.3 Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen**

Die methodische Gestaltung beruflicher Bildung orientiert sich an erprobten didaktischen Ansätzen sowie entlang neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und Entwicklungen.

Die Bildungsrahmenpläne für den BBB geben eine inhaltliche Orientierung zur Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse.

Die berufliche Bildung kann dabei in Gruppen- und Einzelmaßnahmen erfolgen. Sie umfasst das Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten im persönlichen, sozialen und beruflichen Kontext (z. B. die Vermittlung von Wissen, das Erreichen sozialer Lernziele und dadurch das Erlangen sozialer Kompetenzen). Dabei sind arbeits- und sonderpädagogisch bewährte Lernmodelle und -methoden anzuwenden. Bei der inklusiven Didaktik sind die Lernangebote an die jeweiligen Situationen und individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten anzupassen. Geeignete Methoden aus dem handlungsorientierten oder projektbasierten Lernen sowie aus dem kooperativen Lernen können hierbei zweckdienlich sein und bei Bedarf durch Unterstützte Kommunikation ergänzt werden.

Einen möglichen didaktischen Ansatz, um Inhalte aus den Bildungsrahmenplänen in konkrete Lerneinheiten einzubetten, bietet die bereits erarbeitete „Grundlage der beruflichen Teilhabe „PlaUsiBel lehren und lernen“ aus dem Forschungsprojekt „Gute Bildungspraxis: Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten“ (GuBiP) gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Diese Handreichung zur didaktisch-methodischen Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse gibt einen Überblick über eine mögliche methodische Gestaltung bei der Planung, Umsetzung und Bilanzierung von Lehr- und Lerneinheiten.

Die einrichtungsspezifische Umsetzung des gewählten Vorgehens ist im QLHB zu beschreiben.

#### **3.3.4 Kooperation und Netzwerk**

Der Erfolg der Leistungsausführung hängt in hohem Maße von einer engen vertrauensvollen Zusammenarbeit aller maßgeblichen Akteure ab. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Betrieben in der Region soll eine betriebsnahe, an den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgerichtete Leistungsausführung realisiert werden. Darüber ist auch zu ermöglichen, dass Berufsfelder erschlossen werden, die selber nicht vorgehalten werden (können). Weitere Netzwerkpartner wie beispielsweise die für Berufsbildung zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) und Sozialpartner sind angemessen in die Zusammenarbeit und den Eingliederungsprozess einzubeziehen.

Die maßgeblichen Akteure (Kooperationspartner) können hierbei zum Beispiel sein:

- andere WfbM und aLa nach § 60 SGB IX z. B. für die Vermittlung von Teilen der beruflichen Bildung und Praktika
- Kammern, Innungen z. B. für den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen
- (Berufs-)Schulen; (Förder-) Berufsschulen z. B. für die Vermittlung von theoretischen beruflichen Inhalten
- Bildungsträger (allg. und berufliche Bildung) z. B. für die Vermittlung von theoretischen beruflichen Inhalten
- Integrations- bzw. Inklusionsamt z. B. Begleitung und Unterstützung bei Übergang auf den allgemeinen AM
- Integrationsfachdienst (IFD) z. B. Begleitung und Unterstützung bei Übergang auf den allgemeinen AM
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) z. B. Aufklärung und Vermittlung beim Übergang auf den allgemeinen AM
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)
- Einrichtungen nach § 51 SGB IX, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke z. B. für die Vermittlung von theoretischen beruflichen Inhalten

Übergänge der Teilnehmenden zu verschiedenen Leistungserbringenden (z. B. anderen Leistungsanbietern, WfbM) bzw. Maßnahmen sind durch den zuständigen Leistungserbringenden in Abstimmung mit dem zuständigen Reha-Träger vorzubereiten und zu begleiten. Es ist sicherzustellen, dass alle Übergänge reibungslos ermöglicht werden.

### **3.3.5 Verpflegung in den Zeiten der Leistungserbringung**

Es ist sicherzustellen, dass den Teilnehmenden an jedem Tag der Leistungsausführung ein ausgewogenes Mittagessen angeboten wird. Das Angebot umfasst mindestens eine täglich wechselnde warme Mahlzeit. Eine krankheits- oder behinderungsbedingt notwendige Sonderverpflegung ist sicherzustellen.

Soweit es den Teilnehmenden nicht möglich ist, das Mittagessen beim Leistungserbringenden einzunehmen (z. B. wegen eines Aufenthalts im Betrieb), ist den Teilnehmenden vorab ein Zuschuss zu den Kosten einer Mittagsmahlzeit (Verpflegungszuschuss) durch den Leistungserbringenden auszuzahlen (näheres siehe Anlage 6).

Bei Abwesenheitszeiten sowie unterweisungsfreien Zeiten erfolgt keine Auszahlung.

### **3.3.6 Fahrdienst (Fahrkosten)**

Dem Leistungserbringenden obliegt es, einen Fahrdienst für die dort tätigen Menschen mit Behinderungen zu organisieren und zu unterhalten (§ 8 Abs. 4 WVO i.V. § 60 SGB IX). Dieser ist erforderlich, wenn Menschen mit Behinderungen auf einen solchen Fahrdienst angewiesen sind, um den Leistungserbringenden zu erreichen. Das kann zum einen der Fall sein, weil öffentliche Verkehrsmittel nicht oder nicht in ausreichendem Maße verkehren und zum anderen, weil die Teilnehmenden wegen Art und Schwere der Behinderung nicht in der Lage sind, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

Die Frage der Erforderlichkeit einschließlich der Abgrenzung des Personenkreises, der auf die Benutzung eines solchen Fahrdienstes angewiesen ist, ist ebenso wie die Frage der Organisation im Einzelnen mit den Reha-Trägern abzustimmen.

Die Entscheidung über die Leistungserbringung für die Benutzung des Fahrdienstes des einzelnen Teilnehmenden fällt in die alleinige Zuständigkeit des Reha-Trägers nach dem für sie maßgeblichen Leistungsrechts.

Die individuell erforderlichen Fahrkosten (z.B. Selbstfahrer, Beförderung durch Angehörige, öffentliche Verkehrsmittel bzw. Fahrdienste) werden gemäß § 73 SGB IX für jeden Teilnehmenden an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben übernommen. Hierzu gehören auch die Kosten für individuell erforderliche besondere Beförderungsmittel. Das nähere Verfahren hinsichtlich des Fahrdienstes ist in der Anlage 5 beschrieben.

### **3.3.7 Sozialversicherung der Teilnehmenden**

Die Teilnehmenden sind in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu versichern. Die Berechnungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind 20 Prozent der Bezugsgröße. Die Beiträge zur Rentenversicherung errechnen sich auf der Grundlage von 80 Prozent der Bezugsgröße. Die Meldung zur Sozialversicherung und die Zahlung der Beiträge sind vom Leistungserbringenden durchzuführen.

Bei Teilnehmenden, welche Übergangsgeld (Übg) erhalten, führt der zuständige Reha-Träger eine Vergleichsberechnung durch. Ergibt diese Vergleichsberechnung, dass auf Grund des Übg-Bezugs höhere Beiträge abzuführen sind, ist der Reha-Träger für die Beitragsabführung zuständig. Darüber erhält der Leistungserbringende eine Information im Einzelfall vom zuständigen Reha-Träger.

Die Beiträge werden auf Antrag vom zuständigen Leistungsträger pro Teilnehmenden monatlich nachträglich erstattet. Sie sind nicht Bestandteil der Maßnahmekosten. Dabei sind die jeweiligen Werte der Tabelle zu berücksichtigen, welche zwischen der BA und dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkasse (GKV SV) abgestimmt sind. Diese Informationen sind auf der Seite der BA unter „Finanzielle Hilfen/Hinweise zur Sozialversicherung: Antrag auf Erstattung Tabelle mit Erstattungsbeträgen“ abrufbar.

Unentschuldigte Fehltage führen zu einer Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge. Anhand der vom Leistungserbringenden pro Teilnehmenden monatlich zu erstellenden Fehlzeitenliste, wird die Reduzierung ohne weitere Rücksprache vorgenommen. Dies ist vom Leistungserbringenden bei der Zahlung und Meldung der Beiträge gegenüber den Einzugsstellen zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der Beiträge gegenüber den Einzugsstellen ist weiterhin zu berücksichtigen, dass die tatsächliche Anzahl der Anwesenheitstage zu melden ist. Die Agenturen für Arbeit berücksichtigen dies bei der Reduzierung der zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträgen ebenfalls.

#### **Unfallversicherung**

Die Teilnehmenden sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 SGB VII in der Unfallversicherung versichert. Die Beiträge für die Teilnehmenden sind vom Leistungserbringenden abzuführen.

#### **Pflegeversicherung – Zusatzbeitrag für Kinderlose**

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung zahlt die BA für die Bezieherinnen und Bezieher von Ausbildungsgeld und Übergangsgeld zur Abgeltung des Zusatzbeitrags eine in § 60 Abs. 7 SGB XI festgelegte Pauschale.

### **3.3.8 Vertretungs- und Mitwirkungsrechte der Teilnehmenden**

Der Leistungserbringende hat den Menschen mit Behinderungen im AB eine angemessene Mitwirkung in dem ihre Interessen berührenden Angelegenheiten zu ermöglichen. Nähere Regelungen zur Vertretung und Mitwirkung durch Werkstatträte und Frauenbeauftragte befinden sich in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Gemäß § 60 Abs. 2 Nr. 5 und 6 SGB IX gelten diese entsprechend bei anderen Leistungsanbietern.

Die Teilnehmenden des EV/BBB sind nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert. Somit sind sie keine Arbeitnehmenden im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und wählen für ihre Belange der Mitwirkung eigene Vertretende. Bestehen keine eigenen Vertretende für

die Teilnehmenden des EV/BBB, vertritt der Werkstattrat auch die Interessen der Teilnehmenden im EV/BBB in angemessener und geeigneter Weise.

Werkstatträte und Frauenbeauftragte haben nach § 5 Abs.1 Nr. 3 und Abs. 2 Nr. 7 WMVO das Recht auf Mitwirkung bzw. Mitbestimmung u. a. bei folgenden Angelegenheiten:

- Förderung des Übergangs auf den allgemeinen AM
- Fort- und Weiterbildungsbangebote einschließlich der Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit

### **3.3.9 Instrumente und Methoden zur Qualitätssicherung**

Die Instrumente und Methoden zur Qualitätssicherung sind im QLHB darzustellen.

Zur Sicherung der Qualität sind unterschiedliche Erkenntnisquellen zu nutzen, hieraus mögliche Handlungsbedarfe abzuleiten und umzusetzen. Erkenntnisquellen können sein:

- Teilnehmerbefragungen (anonymisiert)
- Rückmeldungen aus Betrieben
- Fehlzeitenanalyse/-konzept
- Abbruch- und Verbleibanalysen
- Auswertung zu Maßnahme-Erfolgen

Auf Verlangen sind die Ergebnisse der Analysen vorzulegen und Umsetzungsprozesse im QLHB darzustellen (z. B. Fehlzeitenkonzept). Die BA behält sich vor, die Teilnehmenden zu wesentlichen Qualitätsaspekten der Maßnahmedurchführung zu befragen.

Die Teilnahme an den Befragungen ist für die Teilnehmenden jederzeit freiwillig.

### **3.3.10 Gewaltschutz**

Die Leistungserbringenden sind durch § 37a SGB IX verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Gewaltschutz zu treffen. Der Schutzauftrag richtet sich demnach auch an Einrichtungen der beruflichen Reha, einschließlich WfbM und aLa nach § 60 SGB IX. Die Einrichtungsbetreuenden halten im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringenden das Gewaltschutzkonzept nach. Das Gewaltschutzkonzept ist möglichst partizipativ mit den Teilnehmenden umzusetzen und in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Es ist zulässig, ein Gewaltschutzkonzept für die gesamte Einrichtung (EV, BBB, AB) sowie „Tagesförderbereiche“ vorzuhalten.

### **3.3.11 Prüfrechte**

Die BA, der Bundesrechnungshof sowie die/der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit sind prüfberechtigt. Dies bedeutet, dass die BA das Recht hat, die Beachtung und Umsetzung des Fachkonzeptes bei den Leistungserbringenden jederzeit zu prüfen und von ihnen entsprechende Informationen und Auskünfte einzuholen. Die Leistungserbringenden erteilen unverzüglich die erbetenen Informationen und Auskünfte und gewähren Einblick in die erforderlichen Unterlagen. Zur Wahrnehmung des Prüfrechts gestatten die Leistungserbringenden während der üblichen Geschäftszeiten Zutritt zu Grundstücken, Betriebsräumen und Geschäftsunterlagen.

### **3.3.12 Datenschutz**

Der Leistungserbringende hat die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen sicherzustellen. Er ist verpflichtet, die Bestimmungen des Datenschutzes - diese umfassen das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), SGB X und die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) - zu beachten. Der Leistungserbringende informiert die Teilnehmenden darüber, dass personenbezogene Daten erhoben, gespeichert und an den Reha-Träger übermittelt

werden. Dabei werden nur solche Daten erhoben, verarbeitet und genutzt (auf andere Weise verwendet), die für die Leistungsdurchführung oder zur Erreichung des Leistungsziels erforderlich sind. Der Leistungserbringende holt für die Erhebung, Speicherung und Übermittlung der personenbezogenen Daten das Einverständnis der Teilnehmenden bzw. deren Erziehungsberechtigten/gesetzlichen Vertreter ein. Personenbezogene Daten der Teilnehmenden dürfen ohne deren Einverständnis nicht Personen oder (weiteren) Institutionen außerhalb des Reha-Trägers bekannt gegeben werden. Hierfür haftet der Leistungserbringende auch für seine Mitarbeitenden und Beauftragten (vgl. § 78 SGB X). Sozialdaten von Teilnehmenden sind vom übrigen Datenbestand des Leistungserbringenden getrennt (i. S. einer Trennung auf Datenbankebene) zu halten.

### **3.3.13 Nachhaltigkeit**

Die BA will Verantwortung für die Reduktion von Emissionen und für einen ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt tragen. Einen wesentlichen Beitrag hierzu können auch Einrichtungen leisten. Mögliche Beispiele dafür sind:

- Strom beziehen, der aus erneuerbaren Energiequellen (z. B. Wind, Sonne, Wasserkraft, Bioenergie und Geothermie) erzeugt wurde
- elektrische Geräte nach Arbeitsende ausschalten, sofern damit keine Funktionsbeeinträchtigung verbunden ist
- Druckerpapier möglichst beidseitig bedrucken
- Hygienepapier verwenden, das zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt wurde
- die für die Maßnahmedurchführung genutzten Räumlichkeiten mit Mitteln reinigen, die den Anforderungen der Kriterien mit dem Blauen Engel (DE-ZU 194) oder dem EU-Umweltzeichen für Reinigungsmittel entsprechen.

**Anlage 1 zwei verschiedene Zertifikate der WfbM/des aLa – je nach Umfang der vermittelten beruflichen Fähigkeiten**

**Anlage 2 Qualifizierungsbaustein (Teilnahmebescheinigung oder Zeugnis nach BAV-BVO)**

**Anlage 3 Orientierungshilfe für die Erstellung eines Qualitäts- und Leistungshandbuchs (inklusive Struktur des QLHBs)**

**Anlage 4 Anerkennungs- und Zulassungsanforderungen**

**Anlage 5 Fahrdienst**

**Anlage 6 Verpflegungspauschale**