



## „Andere Anbieter: Leitfaden zur Konzepterstellung“

Teilhabe Landwirtschaft

Gliederungspunkte, Stichworte und Textbeispiele

# Inhaltsverzeichnis

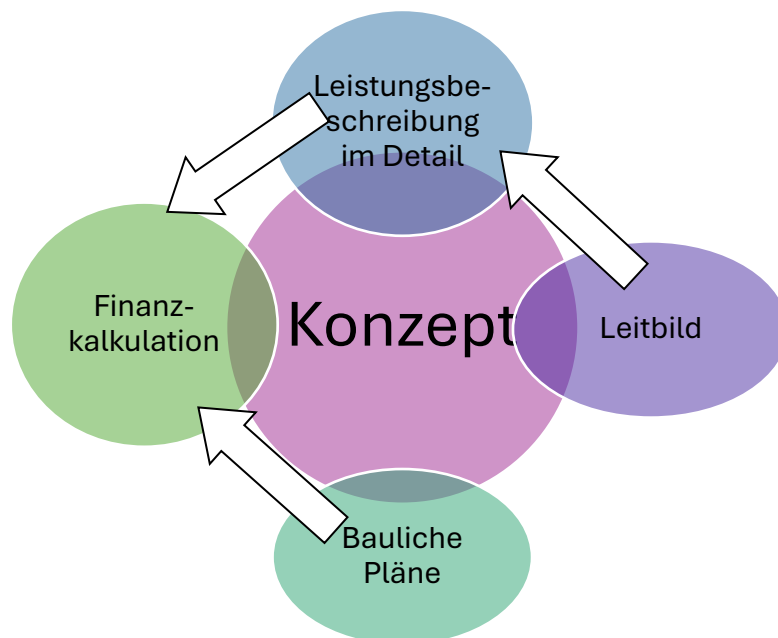
1 Erstellung einer Konzeption.....	1
2 Anhaltspunkte.....	2
3 Leitfragen/ Stichpunkte zur Orientierung, was unter den einzelnen Punkten gefasst werden	
3.1 Zu Einleitung:.....	3
3.2 Zu 2.: Der landwirtschaftliche Betrieb.....	4
3.3 Zu 3.: Zielgruppe(n) und Aufnahmeeinschränkungen.....	5
3.4 Zu 4 Zielsetzung.....	6
3.5 Inhalt, Umfang und Art der Leistung.....	7
<i>Kontakt</i> .....	7
<i>Eingangsverfahren</i> .....	7
<i>Einstieg</i> .....	7
3.5.1 Qualifizierungsangebote.....	8
<i>Berufsbildungsbereich (BBB)</i> .....	8
<i>Betriebliche Qualifizierung</i> .....	8
3.5.2 Arbeits- und Beschäftigungsangebot.....	8
3.5.3 Arbeitsbereiche.....	9
3.6 Struktur des Angebots.....	10
3.7 Räumliche Ausstattung.....	12
3.8 Personelle Ausstattung:.....	13
3.9 . Finanzierung.....	15
3.10 Abschließende Worte.....	16

# 1 Erstellung einer Konzeption

Das Konzept ist das „Aushängeschild“ ihres Projektes, damit stellen Sie sich beim Kostenträger, aber auch bei Interessenten, Nachbar\*innen oder Kund\*innen ihr Projekt vor.

Sie wollen darin sichtbar machen, an welchen Werten und Idealen sich ihr Projekt orientiert, was Sie konkret anbieten und dass das Ganze auch auf wirtschaftlich stabilen Füßen steht.

Für die Planung und Abwicklung müssen manche Themen aus dem Konzept noch detaillierter bearbeitet und dokumentiert werden. Ob sie zuerst am Konzept arbeiten oder die vertieften Planungen als Erstes bearbeiten kann von Fall zu Fall verschieden sein.



## 2 Anhaltspunkte

Im Folgenden stellen wir eine Gliederung vor, wie sie für die Erstellung einer Konzeption zur Vorlage beim Kostenträger verwendet werden kann.

Neben der Gliederung liefern wir Stichpunkte, die helfen können die einzelnen Punkte auszuformulieren. In der unteren Seitenhälfte finden Sie jeweils einen Beispieltext zur Veranschaulichung.

Die Gliederung und die zugeordneten Stichpunkte sind als Orientierung gedacht, Ihnen zu helfen, eine Konzeption für „Andere Leistungsanbieter“ auf Ihrem Betrieb auszuformulieren. Sie können weitere Punkte, die ggf. betriebspezifisch nötig sind, ergänzen. Die Gliederung ist nicht abschließend.

### Mögliche Gliederung:

1. Einleitung / Vorbemerkung
2. Der landwirtschaftliche Betrieb
3. Zielgruppe(n) und Aufnahmeeinschränkungen
4. Zielsetzung
5. Inhalt, Umfang und Art der Leistung
6. Struktur des Angebote
7. Räumlich-Sächliche Ausstattung
8. Personelle Ausstattung
9. Finanzierung
10. Fazit

### Umfang der Konzeption:

Zu Ihrer Orientierung: Bis dato sind Konzeptionen bekannt mit 7 bis 14 Seiten.

## 3 Leitfragen/ Stichpunkte zur Orientierung, was unter den einzelnen Punkten gefasst werden kann:

### 3.1 Zu Einleitung.:

- Einführende Worte
- Worum geht es?
- Beziehen Sie sich hier auf das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- „Andere Leistungsanbieter“ als Leistungstyp benennen

*Mit dem BTHG wurde für Menschen mit Behinderungen zum 01.01.2018 eine ergänzende Alternative zur beruflichen Bildung und zur Beschäftigung in WfbM geschaffen. Die Leistungen zur Teilhabe sollen mit dem neuen Gesetz den persönlichen Wünschen und der individuellen Lebensplanung und -gestaltung entsprechen und das soziale Umfeld besser berücksichtigen. xyz. bietet auf dieser Grundlage mit landwirtschaftlichen Betriebsstätten ein branchenspezifisches, wohnortnahes und kleinteiliges Teilhabeangebot, welches durch seine stark betriebliche Prägung einen hohen Normalisierungs- grad und besonderes Identifikationspotential bietet. Als anderer Leistungsanbieter gemäß §60 BTHG unterliegen wir damit fachlichen Qualitätsanforderungen und die beschäftigten Menschen mit Behinderungen haben dieselben Rechte, die sie auch in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.*

## 3.2 Der landwirtschaftliche Betrieb

- **Steckbrief Ihres Betriebes**
  - **Beschreiben Sie Ihren aktuellen Betrieb**
  - **Betriebszweige**
  - **Betriebsgröße**
  - **In welchen Betriebsteilen sollen Menschen mit Behinderung beschäftigt werden**
- 
- Standort: *Xyz . bietet auf mehreren Betriebsstätten im Landkreis xy Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben auf landwirtschaftlichen Betrieben an. Die Geschäftsstelle ist in xy*
  - Betrieb: *Auf unserem Hof in xy betrieben wir in einem Team von 3 Landwirt\*innen Feldgemüsebau und Direktvermarktung. Wir bewirtschaften x ha Fläche im Umkreis,*
  - Beschäftigungsbereiche *grob: Die Beschäftigten können je nach Wunsch und Neigung in der Bodenbearbeitung, Aussaat, Kulturpflege und Ernte tätig werden oder im Wiegen und Abpacken für die Gemüseboxen oder auch in der Kundenbelieferung.*
  - Umfeld/Vernetzung/Kooperation: *Um optimale Unterstützung und Übergangsmöglichkeiten zu bieten arbeiten wir mit xy und xy zusammen*
  - Geschichte
  - Platzzahl/Profil *verfügt bis zu 20 Plätze und bietet ihren behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine abwechslungsreiche und differenzierte Tätigkeit in den verschiedenen Arbeitsbereichen.*
  - Selbstverständnis *kurz: Der Grundsatz unserer pädagogischen Arbeit zielt auf eine weitestgehende Verselbständigung des behinderten Menschen entsprechend dem Normalisierungsprinzip ab. Ein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Beschäftigung über das Budget für Arbeit auf unserem oder anderen Betrieben wird so optimal vorbereitet und von uns unterstützt. Unsere Mitarbeiter\*innen sind im Selbstverständnis vorrangig Teil des jeweiligen Bauernhofs. Der Betrieb bietet so von Produktion gesunder Lebensmittel über Kundenkontakt im Verkauf bis zur Einbindung ins dörfliche Geschehen ein berufliches Profil und hohes Identifikationspotential.*

### 3.3 Zielgruppe(n) und Aufnahmeeinschränkungen

- **Welche Menschen und wie viele sollen in Ihrem Projekt arbeiten?**
  - **Welche Art von Behinderungen haben die Menschen bzw. was können Sie sich hier vorstellen?, welche Behinderungsarten geeignet wären für Ihren Hof?**
  - **Welchen Hilfebedarf haben diese behinderten Menschen**
  - **Welche behinderten Menschen können Sie nicht im Projekt aufnehmen**
  - **Aus welchem Einzugsgebiet kommen diese Menschen**
  - **Wie kommen die behinderten Menschen täglich auf Ihren Hof / in Ihren Betrieb**
  - **Konkrete Beschreibung, wie Sie die Zielgruppe erreichen, ansprechen, für Ihr Projekt gewinnen werden**
- 
- Zielgruppe: Menschen mit einer Behinderung im Sinne der §§ 99 SGB IX, 53 SGB XII i.V.m. der Eingliederungshilfeverordnung in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung sowie des § 2 Abs. 1 SGB IX, bei denen wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung arbeits- und berufsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel der Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht in Betracht kommen, die aber die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen gemäß § 219 Abs. 2 SGB IX<sup>1</sup> erfüllen, werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt. Wir möchten mit unserem Teilhabeangebot in besonderem Maße Menschen mit psychischer Behinderung ansprechen, weil für diesen Personenkreis häufig adäquate Angebote im Umfeld fehlen.
  - Aufnahmeeinschränkungen: Eine Aufnahme erfolgt nach individuellen Vorgesprächen und Abgleich der Eignung der verfügbaren Plätze für die jeweiligen Interessent\*innen. Es können nur volljährige Bewerber\*innen aufgenommen werden.
  - Barrierefreiheit: Nicht alle Bereiche der jeweiligen Betriebsstätten sind barrierefrei zu erreichen. Von daher ergeben sich Einschränkungen für einen körperlich beeinträchtigten Personenkreis, die individuell zu prüfen und zu bewerten sind.
  - Leistungseinschränkung: Unser Angebot richtet sich vorwiegend an Menschen mit einem besonderen Interesse an Gärtnerei und Landwirtschaft und den damit verbundenen Tätigkeitsfeldern.
  - Das Einzugsgebiet: Unser Angebot ist nicht auf ein Einzugsgebiet beschränkt, sofern die Teilnehmer\*innen den Arbeitsplatz eigenständig erreichen können.
  - Zugänglichkeit: Wir stellen unser Angebot regelmäßig über feste Praktika/Tage der offenen Türe etc bei Schulabgängern vor, um interessierte Teilnehmer\*innen zu informieren Oder wir arbeiten eng zusammen mit anderen Trägern und bieten Teilnehmer\*innen des BBB offene Hospitationen

## 3.4 Zielsetzung

- **Gesetzlicher Auftrag**
- **Welche (fachlichen) Ziele verfolgend Sie mit dem Projekt**
- **Ausgehend von der unter 3. Formulierten Zielgruppe, welche Ziele setzen Sie sich für diese Personen**

*Unser gesetzlicher Auftrag nach §60 BTHG beinhaltet unseren Mitarbeitern*

- *eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten*
- *und zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen*
- *und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.*

*Als Anderer Anbieter für behinderte Menschen setzen wir einen gesellschaftlichen Auftrag um, der im Bundesteilhabegesetz formuliert ist. Charakteristisches Merkmal ist die Dualität unserer Zielsetzung. Wir sind zum einen ein Anbieter der beruflichen Rehabilitation für behinderte Menschen, mit der Zielsetzung und Aufgabe der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und zum anderen sind unsere Einsatzstellen landwirtschaftliche Betriebe, welche konkurrenzfähig am Markt bestehen müssen.*

*Wir bieten für Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben, durch die sie Selbständigkeit und Selbstwertgefühl erlangen können und dadurch ihre Persönlichkeit entwickeln und festigen. Unser Auftrag dabei ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen motivierender Anforderung und Unterweisung und rechtzeitiger Entlastung für jeden einzelnen Beschäftigten zu schaffen. Nach dem Vorbild eines traditionellen Familienbetriebs bilden wir ein familiäres Team, in dem eine Mitarbeit im Rahmen der individuellen Fähigkeiten selbstverständlich ist und wertgeschätzt wird. Wir erledigen vieles gemeinsam, wir übertragen Verantwortung für die Arbeit, wir lassen gewähren ohne ständig einzugreifen.*



## 3.5 Inhalt, Umfang und Art der Leistung

- **Welche Leistungen erbringen Sie für die Menschen mit Behinderung?**
- **Was genau machen Sie mit der Zielgruppe?**
- **Gibt es Grundleistungen, die allen zur Verfügung stehen, die im Projekt sind, unabhängig vom Arbeitsbereich?**
- **Wie setzen Sie das auf Ihrem Hof / Betrieb um:**
  - **Wo können die Menschen sinnbringend eingesetzt werden (alle Arbeitsbereiche, in denen die betreuten Menschen eingesetzt sind aufzählen).**

*Wir verfügen über ein breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und begleitende Angebote. Wir bieten allen Teilnehmer\*innen ein umfangreiches Leistungsportfolio, aus dem die gewünschten und erforderlichen Module nach individuellen Vorlieben und Bedarf zusammen gestellt werden können. Diese Auswahl erfolgt u.a. gemäß der im Teilhabeplanverfahren bestimmten Entwicklungsziele. Individuelle Ergänzungen sind nach Absprache zusätzlich möglich. Wir fördern den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Maßnahmen.*

### Kontakt

*Allen Interessierten bieten wir die Möglichkeit über Gespräche und Hospitationen unseren Betrieb und unsere Arbeit kennen zu lernen.*

### Eingangsverfahren

*Das Eingangsverfahren als Grundlage der Entscheidung und Genehmigung der Rehabilitationsmaßnahme wird von unserem Kooperationspartner xy angeboten. So kann gewährleistet werden, dass interessierte Teilnehmer\*innen die Bandbreite der Möglichkeiten intensiver kennen lernen und eine Entscheidung gemäß ihres Wunsch – und Wahlrechts treffen können. Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird.*

### Einstieg

*In der Einstiegsphase lernen die Teilnehmer\*innen alle Betriebsbereiche kennen. Angepasst an die jeweilige Situation, Interesse und Kompetenz wird ein individueller Vertrag geschlossen und in der Folge ein individueller Arbeitsplatz eingerichtet.*

### 3.5.1 Qualifizierungsangebote

#### Berufsbildungsbereich (BBB)

Teilnehmer\*innen, die vorgelagert an Angeboten der beruflichen Bildung teilnehmen wollen, können diese Maßnahme bei unserem Kooperationspartner in Anspruch nehmen. Auf Wunsch werden Praktikumsphasen im BBB auch bereits auf dem Betrieb durchgeführt. Die Mitarbeiter\*innen in unserm Projekt sind geschult adäquate Bildungsangebote in Form anerkannter Qualifizierungsbausteine zu den Ausbildungsberufen Landwirt\*n und Gärtner\*in zur Erlangung beruflicher Handlungsfähigkeit durchzuführen.

#### Betriebliche Qualifizierung

Unsere Beschäftigten können sich auch nach dem BBB kontinuierlich weiter qualifizieren. Für viele der anfallenden Arbeiten haben wir Qualifizierungsbausteine mit den entsprechenden Teilelementen der Vollausbildung Landwirt bzw. Gärtner entwickelt. Diese Qualifizierungsbausteine sind nach der BAVBVO von zuständigen Stellen in den jeweiligen Bundesländern anerkannt und können auf dem Betrieb gelernt, trainiert und durch eine Leistungsfeststellung als Prüfung abgeschlossen werden. Für einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt können diese anerkannten QB eine wichtige Schlüsselrolle spielen.

### 3.5.2 Arbeits- und Beschäftigungsangebot

Menschen mit Unterstützungsbedarf benötigen eine ausreichende Balance von Belastungen und Ressourcen, die jedoch in starkem Maße vom spezifischen Umfeld und von den beteiligten Personen geprägt werden. Auch Menschen mit Unterstützungsbedarf lernen über den Weg von Versuch und Irrtum, Erfolg und Misserfolg, sowie über Konflikte und Lösungen. Bei „Name des Projekts“ legen wir aus folgenden Gründen einen Schwerpunkt auf sehr klar betrieblich eingebundene Arbeitsangebote:

- **Große Lernerfolge:** Sie sind darauf zurückzuführen, dass die individuellen Lern- und Handlungsziele anhand der betrieblichen Realsituation aufgestellt werden und keiner externen Begründung bedürfen. Ein Vergleich von Anforderungen und Fähigkeiten ist direkt erfahrbar und darauf aufbauende Lernprozesse lassen sich nachvollziehbar und konkret ableiten. Stabilisierung und deutlichere Steigerung des Selbstwertgefühls erfolgen in erster Linie durch die erlebten Erfahrungen unmittelbar im betrieblichen Umfeld.
- **Hohe Motivation:** Diese ist darauf zurückzuführen, dass sich die Lernenden in der Realsituation ernst genommen fühlen. Die Teilnehmenden werden in reale Arbeitsabläufe einbezogen und können unmittelbar die Bedeutung ihres Tuns (bzw. auch Nicht-Tuns) anhand der Handlungskonsequenzen beurteilen.
- **Überprüfungsmöglichkeiten des Lernprozesses:** Gerade das Lernen von arbeits- und sozialrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten bedarf wirklichkeitsentsprechender

*Erfahrungs- und Erprobungsräume. Betriebliche Kommunikationssituationen brauchen nicht künstlich hergestellt zu werden, sie ergeben sich aus dem betrieblichen Sozialzusammenhang von selbst.*

- *Verbesserung der Chancen des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*

### 3.5.3 Arbeitsbereiche

*Unseren Teilnehmer\*innen stehen Arbeitsangebote auf mehreren Landwirtschaftsbetrieben zur Verfügung. Diese Betriebsstätten sind ökologisch wirtschaftende Betriebe mit unterschiedlichen Schwerpunkten, wie z.B. xy und einem Vertriebssystem über Märkte, Einzelhandel und Abokisten. Unsere Mitarbeiter\*innen kennen viele unserer Kunden persönlich und erleben auch auf dieser Ebene Wertschätzung für ihre Arbeit.*

*Eine Mitarbeit ist in allen Betriebsbereichen möglich, so zum Beispiel bei: (bitte ergänzen!)*

- *Pflege von Gemüsekulturen im Folientunnel*
- *Ernten und Lagern von Gemüse*
- *Bestellungen verarbeiten*
- *Gemüsekiste packen,*
- *Feldarbeit,*
- *Anzucht und Pflanzung*
- *Umgang mit der Natur,*
- *praktischen Umweltschutz vorleben und schulen.*

*Wir unterstützen unsere Mitarbeiter\*innen beim Erlernen, Durchführen und selbständigen Ausführen der Tätigkeiten durch bedarfsorientierte Hilfestellung. Die Ausstattung der Arbeitsplätze entspricht dabei - unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen - weitgehend denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Schwerpunkt – sowohl aus pädagogischer als auch aus betrieblicher Sicht- bildet die Ermunterung neue Tätigkeiten zu erlernen und selbstständig Verantwortungsbereiche zu übernehmen.*

## 3.6 Struktur des Angebots

- **Struktur der Arbeitsgruppen, Größe der Arbeitsgruppen**
- **Arbeitszeiten für Menschen mit Behinderung**
- **Wie soll die Betreuung aussehen**
- **Bieten Sie neben der Arbeit auch weitere, begleitende Leistungen, wie soziale Angebote**

### *Arbeitsgruppen*

*Sofern die Menschen in mehr oder weniger festen Gruppen eingesetzt werden.*

*Oder: Bereitstellen von wechselnden Tätigkeiten mit Begründungen hinterlegt (z.B. sinnvolles Nutzen verschiedener Kompetenzen, Ausgleiche von Belastbarkeitsstörungen et.)*

### *Arbeitszeit*

*Die Beschäftigungszeit für unsere Mitarbeiter\*innen mit Behinderung beträgt wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich, darin eingeschlossen sind auch Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an ergänzenden Angeboten. Sofern es im Einzelfall geboten ist, ermöglichen wir auch eine kürzere Beschäftigungszeit. Die Betriebsschließungszeiten der Einrichtung betragen max. 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.*

*Oder hier abweichende Modelle erklären und begründen: Individuelle Arbeitszeitmodelle (mit Beispielen und Begründungen hinterlegt)*

### *Betreuung*

*Angemessene fachliche Betreuung*

*Eingehen auf die Erfordernis des geplanten Personalschlüssels*

### *Weitere Angebote*

*Nach dem Prinzip des lebenslangen Lernens stehen unseren Mitarbeiter\*innen mit Behinderung bei uns auf dem Betrieb vielfältige Bildungsoptionen offen. Neben fachlicher Qualifizierung trainieren wir alltäglich, aber auch in besonderen Angeboten lebenspraktische Fertigkeiten. Unser*

Mittagessen wird z.B. gemeinsam zubereitet und hier sind tageweise auch die Kolleg\*innen mit Behinderung mit zuständig. Auch können sie offene Angebote tiergestützter Intervention nach Absprache in Anspruch nehmen. Alle Beschäftigten nehmen regelmäßig an Auffrischungs-Workshops zum Thema rückenfreundlich arbeiten teil.

Wir bieten gemeinsame Besuche von Fachveranstaltungen und Messen für alle Teammitglieder an.

Hier bietet sich die Möglichkeit auf **erforderliche Bedingungen** des individuellen Angebots einzugehen und diese zu begründen, z.B.

- Geeignete Arbeitsbedingungen
- Vorhalten einer Tagesstrukturierung
- Typische Herausforderungen bei der Arbeit (z.B. externe Fehlerkontrolle, angepasste Pausenzeiten etc.)
- Abschließende Begründung, warum diese besonderen Bedingungen notwendig sind und was sie fördern.

## 3.7 Räumliche Ausstattung

- Welche Räumlichkeiten sind vorhanden
- Was muss neu gebaut werden
- Wie sieht es mit Geräten / Arbeitsmaterial aus? Was muss angeschafft / zur Verfügung gestellt werden
- Wird aufgrund bestimmter Behinderung eine besondere Ausstattung notwendig

*Es wird ein Gruppenraum für Arbeitsbesprechungen sowie für arbeitsbegleitende Maßnahmen bereitgestellt sowie sanitäre Anlagen. Diese entsprechen dem Stand der Technik und den gesetzlichen Vorgaben, wie dem/der :*

- Arbeitsschutzgesetz,
- Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit den technischen Regeln für Arbeitsstätten,
- Vorschriften der Unfallversicherung und der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft,
- Einschlägige Sicherheitsverordnungen wie z.B. Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Lastenhandhabungsverordnung,
- Brandschutzbestimmungen,
- Bauordnung.

*Wir stellen bedarfsorientiert sicher, dass allen Beschäftigten der Zugang zu Arbeits- und Sozialräumen sowie den Toiletten selbstständig möglich ist. Die bauliche Ausstattung genügt dem Stand der Technik*

*Die Arbeitsplätze sind der Art und Schwere der Behinderungen angepasst. Die Gruppen-, Therapie und Funktionsräume sind ausreichend ausgestattet, die Außenanlagen und die Verkehrsflächen funktionell gestaltet.*

### 3.8 Personelle Ausstattung:

- **Welches Personal wird für welche Tätigkeiten eingesetzt**
- **Wer macht die Arbeitsanleitung**
- **Wer macht die soziale Betreuung**
- **Welche Berufsgruppen werden eingesetzt in welchem Umfang**
- **Bitte auch an Verwaltung, Leitung denken**
- **Wie funktioniert die Vertretung im Fall von Urlaub, Krankheit, u.ä.**

- Für bestimmte Tätigkeiten verlangt der Gesetzgeber den Einsatz von Fachkräften mit bestimmten formalen Qualifikationen:
- Leitung: Optimal wäre eine Person mit Fachhochschulabschluß im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einem gleichwertigen Bildungsstand, ausreichender Berufserfahrung und einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation. Andere Lösungen lassen sich aber ggf. auch im Einzelgespräch überzeugend darstellen.
- Gruppenleitung: Sie müssen für jede\*n Mitarbeiter\*in mit Behinderung 1/12 einer Stelle einer Fachkraft vorweisen (entspricht 3,2 h pro Woche). Das kann durch die im Projekt angebotene Weiterbildung zur GFAB erfolgen oder durch andere soziale Qualifikationen (Sozialpädagogik etc.)
- Sozialer Dienst: Hier muss pro Platz 1/120 einer Stelle sichergestellt sein und diese muss durch eine Sozialpädagogin/Sozialarbeiter\*in oder vergleichbares abgedeckt werden.
- Betriebsarzt: Hier muss ein Vertrag mit einem Arzt, der nach Möglichkeit als Betriebsarzt anerkannt ist, vorgelegt werden.
- Arbeitsschutzbetreuung: Die Anforderungen hängen u.a. von der Zahl der Mitarbeiter\*innen ab und sind durch die Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Berufsgenossenschaften geregelt.
- Bei über fünf Beschäftigten sind außerdem eine Frauenbeauftragte und eine Mitarbeiter\*innen-Selbstvertretung zu wählen, bei über 21 auch noch eine Sicherheitsbeauftragte.

*Im Projekt xy arbeitet ein interdisziplinäres Team mit pädagogischen und landwirtschaftlichen Fachkräften Hand in Hand. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein aktuelles polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt. Eine Fachkraft (GFAB) steht mit xy (3,2 pro Teilnehmer\*in) Stunden pro Woche allen Arbeitsbereiche nach Bedarf zur Verfügung. Für alle fachlichen Fragen, organisatorische Entscheidungen und Arbeitsabläufe und Arbeitsanleitung liegt die Verantwortung bei den jeweiligen Mitarbeiter\*innen der Arbeitsbereiche. Wie in jedem regulären Arbeitsverhältnis sind sie Chef und Lehrherr(in), im besten Fall aber auch Vorbild zugleich. Wir betonen damit den „normalen“, betrieblichen Charakter der Beschäftigung. Das Team arbeitet kollegial bis familiär zusammen und wird darin auch von der authentischen*

*Motivation und Verbundenheit getragen, mit der die Betriebsleiter\*innen auf ihrem Land und Hof in Familientradition Lebensmittel produzieren.*

*Diese Verbundenheit alltäglich zu erleben bietet eine einmalige Chance zur eigenen Identifikation und macht damit eine ganz besondere Qualität der Beschäftigung beim anderen Anbieter „Name des Projekts“ aus. Die Betriebsleiter\*innen nehmen dadurch eine zentrale Rolle im Entwicklungsprozess der Mitarbeiter mit Behinderung ein und stehen insbesondere auch für deren fortlaufende berufliche Förderung und Qualifikation.*

*Alle Teammitglieder mit landwirtschaftlicher Grundausbildung erfahren durch die Fachkraft eine Einweisung in die Inhalte und Methoden der Arbeits- und Berufsförderung.*

*Einen hohen Stellenwert räumen die Kolleg\*innen der professionellen Reflexion des pädagogischen Handelns und der Wahrnehmung spezifischer Weiterbildungsangebote ein.*

*Zur Absicherung einer arbeitsschutzrechtlichen Betreuung wird eine Mitarbeiterin mit Zusatzqualifikation zur Arbeitsschutzfachkraft vorgehalten. Ein Betriebsarzt wird auf Honorarbasis beauftragt. Im Qualitätsmanagementbereich werden eine Mitarbeiterin mit Zusatzqualifikation als Qualitätsmanagementbeauftragte vorgehalten.“*

*Die Vertretungssituation ist so geregelt, dass jederzeit die Betreuung durch die anderen Mitarbeiter\*innen übernommen werden kann.*

*Darüber hinaus werden zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sowie der ganzheitlichen Förderung der Persönlichkeit des Menschen mit Behinderung in motorischen, kognitiven, kreativen, sozialen und psychischen Bereichen begleitende Maßnahmen, ggfl. in Abstimmung und Kooperation mit den Fachdiensten des Partners xy angeboten und durchgeführt.*

## Sozialer Dienst

*Der Soziale Dienst des Kooperationspartners steht den Beschäftigten des Anbieters analog zu dem Angebot für Werkstattbeschäftigte zur Verfügung. Er ist Ansprechpartner für Eltern, Betreuer und Behörden. Die Mitarbeiter im Sozialen Dienst setzen ihr pädagogisches Fachwissen überwiegend zur Beratung und Unterstützung der Menschen mit Behinderung und der Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben ein. Der Soziale Dienst unterstützt den anderen Anbieter bei der Durchführung der Begleitplanung und deren Umsetzung. Weiteres Ziel ist es, den betreuten Menschen in seinem Entwicklungsprozess und in seiner Persönlichkeitsentfaltung zu unterstützen und zu begleiten. Zur Unterstützung der Betriebsleiter trägt der Soziale Dienst mit seinem spezifischen Fachwissen beratend bei.*



### 3.9 . Finanzierung

- **Welche Kosten entstehen: dabei strikte Trennung der produktionsbezogenen Kosten und der fachlichen Leistungen beachten.**
- **Wie/aus was wird der Lohn für die Menschen mit Behinderung erwirtschaftet**
- **Wie wird das Projekt finanziert**
- **Was wird an Mittel benötigt**

- *Bei den Kosten Rückbezug auf die mit xit erstellte Kalkulation*
- *Wichtig ist eine Arbeitsergebnisrechnung durchzuführen bzw. zu belegen für den Projektbereich! (Das Arbeitsergebnis im Sinne des § 138 des Neunten Buches und der Vorschriften dieser Verordnung ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebs im Arbeitsbereich der Werkstatt. Die Erträge setzen sich zusammen aus den Umsatzerlösen, Zins- und sonstigen Erträgen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit und den von den Rehabilitationsträgern erbrachten Kostensätzen.*
- *Die Mittel aus dem Arbeitsergebnis dürfen nur für drei Zwecke verwendet werden:*
  - *mindestens 70 Prozent des Arbeitsergebnisses müssen als Arbeitsentgelt im AB an die beschäftigten MmB ausgezahlt werden (gem. § 138 Abs. 2 SGB IX);*
  - *höchstens der sechsfache Betrag des monatlichen Entgeltes darf bzw. muss als Ertragsschwankungsrücklage zurückgehalten werden;*
  - *zudem müssen Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen getätigt werden, soweit diese nicht durch Abschreibungen oder Leistungen der Rehabilitationsträger gedeckt werden.*

*Für ihre Arbeit erhalten die bei uns beschäftigten Menschen mit Behinderung (MmB) ein monatliches Entgelt, das sich aus drei Elementen zusammensetzt: Aus einem pauschalen Grundbetrag, ggf. einem aufstockenden Arbeitsförderungsgeld (AFÖG) und dem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag. Dieser Steigerungsbetrag richtet sich nach der individuellen Arbeitsleistung. Zur Bemessung arbeiten wir mit einer Entgeltordnung, um möglichst objektiv und überprüfbar die Merkmale der individuellen Arbeitsgüte und Arbeitsqualität zu erfassen. Im Sinne der Verhaltensgerechtigkeit stellen wir beim Steigerungsbetrag weniger das Leistungsergebnis in den Vordergrund als vielmehr das Bemühen der/des Einzelnen um Leistung. Hierfür wird mit Hilfe eines Verhaltenskatalogs anhand der Kategorien Engagement und Interesse, Ordnung und Sauberkeit, Einhalten von Pausen, Unentschuldigte Fehlzeiten/Verspätungen, Selbstständigkeit, Sorgfalt, Durchhaltevermögen, Kooperationsfähigkeit, Flexibilität sowie Arbeitstempo ein individueller Punktwert für die Beschäftigten ermittelt.*

### 3.10 Abschließende Worte