# Initiative für Arbeit

Kurzkonzept

Soziales | Gesundheit | Bildung | Kultur | Heimat | Umwelt

bezirk oberbayern

## Inhalt

Präambel ..... 2
1. Ausgangssituation ..... 2
2. Beschäftigungsmodelle für leistungsberechtigte Personen nach § 58 SGB IX und deren Refinanzierungsmöglichkeiten ..... 3
2.1 Außenarbeitsplatz ..... 3
2.2 Budget für Arbeit ..... 4
2.3 Begleiteter Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt (BÜWA) ..... 4
3. Kostenbetrachtung ..... 5
4. Interne Schnittstellen ..... 5
5. Zusammenarbeit von Mitarbeitenden IfA, der Fachkraft IfA, Mentorinnen und Mentoren IfA sowie der Führungskraft im Einsatzgebiet ..... 6
6. Akquise von Praktikantinnen und Praktikanten bzw. Mitarbeitenden IfA sowie die Suche nach geeigneten Stellen für diese ..... 8
7. Nächste Ziele, Evaluation und Ausblick ..... 9

## Präambel

Im Jahr 2021 wurde eine Projektgruppe gegründet, die prüfen sollte, ob es möglich sei, Menschen mit einer Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX (also der Berechtigung, eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) besuchen zu können) in die Bezirksverwaltung und die kameralen Einrichtungen zu integrieren. Geprüft werden sollte damit, ob Menschen, die bisher in einer WfbM tätig sind, durch eine Beschäftigung in der Verwaltung des Bezirks Oberbayern oder seiner kameralen Einrichtungen Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden kann.

Die Projektgruppe ist zu dem Schluss gekommen, dass diese Möglichkeit grundsätzlich gegeben ist, sofern eine sogenannte „Kümmererstelle“ geschaffen wird. Aufgabe dieser Stelle ist es, eine Beschäftigungsvermittlung und -beratung aufzubauen und zu betreiben, damit Menschen mit Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX als Mitarbeitende der „Initiative für Arbeit“ (Mitarbeitende IfA) in die Bezirksverwaltung und die kameralen Einrichtungen integriert werden können. Die Unterstützung, Begleitung und Beratung aller am Prozess beteiligten Personen ist Teil dieser Aufgabe, zu deren Verwirklichung eine Vollzeitstelle für eine Sozialarbeiterin/einen Sozialarbeiter (bzw. vergleichbare Qualifikation) geschaffen wurde. Diese Stelle ist im Fachbereich für Inklusion und Vielfalt (FB 17) angesiedelt. Sie wird im Weiteren „Fachkraft IfA“ genannt.

Der Bezirk übernimmt mit dieser Maßnahme eine gesamtgesellschaftliche Vorbildfunktion. Weiterhin bestehen auf dem Arbeitsmarkt noch keine gleichberechtigten Chancen der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Gerade die Personengruppe der Menschen mit einer Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX findet kaum Betätigung außerhalb der „Sonderräume“ der WfbMs und damit kaum Möglichkeit auf berufliche Inklusion. Die UN-Behindertenrechtskonvention weist jedoch darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen von Anfang an mit in die Gesellschaft gehören. Inklusion ist ein Menschenrecht.

## 1. Ausgangssituation

Seit dem 01.03.2025 wurde dem FB 17 zur Erprobung eine (Leer-)Stelle, finanziert über das fluktuationsbedingte Budget, als Pilot zur Verfügung gestellt. Diese kann mit einer Bewerberin bzw. einem Bewerber mit Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX besetzt werden.

Für den Stellenplan 2026 beabsichtigt der FB 17 die Beantragung von insgesamt drei Planstellen. Von der Stabsstelle wird entsprechend zu den Anträgen Stellung genommen und die Anträge in die Stellenplanberatungen eingebracht. Werden diese Planstellen für den Stellenplan 2026 geschaffen, wird die Finanzierung der o. g. Leerstelle, sofern diese bis dahin besetzt werden konnte, über eine der neuen Planstellen erfolgen und die Leerstelle aufgelöst. Ab 2026 soll die Finanzierung von insgesamt drei Planstellen so über den regulären Stellenplan erfolgen. Damit wird ein Stellenpool „Initiative für Arbeit“ (Stellenpool IfA) geschaffen. Die Planstellen werden dem Unterabschnitt 05520 zugeordnet. Hierdurch werden jegliche Kosten, insbesondere die Personalkosten, dem FB 17 zugeordnet. Die Kämmerei ist über den aktuellen Sachstand informiert.

## 2. Beschäftigungsmodelle für leistungsberechtigte Personen nach § 58 SGB IX und deren Refinanzierungsmöglichkeiten

Praktika sind für leistungsberechtigte Personen nach § 58 SGB IX ein sinnvoller Weg, um eine Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erproben. Deshalb wird derzeit davon ausgegangen, dass jeder Bewerber und jede Bewerberin des o. g. Personenkreises ein Praktikum im möglichen konkreten Einsatzbereich absolviert. Die Rahmenbedingungen sind dabei – je nach Einsatzort bzw. Bewerber oder Bewerberin - individuell festzulegen. Die Bewerberin oder der Bewerber und die Mitarbeitenden des Betriebes lernen sich dabei auf niederschwellige Weise kennen. Beide Seiten können ohne Druck prüfen, ob ein gemeinsames Arbeiten möglich ist, ob die Aufgaben dem Stärkenprofil der leistungsberechtigten Person nach § 58 SGB IX entsprechen, welche (technischen) Voraussetzungen für die Gestaltung des Arbeitsplatzes geschaffen werden müssten usw...
Im Praktikum ist Zeit, um – ggf. mit Unterstützung – zu prüfen, welches Beschäftigungsmodell für die leistungsberechtigte Person nach § 58 SGB IX und ihre individuelle Situation am besten geeignet ist:

- Außenarbeitsplatz
- Budget für Arbeit oder
- Begleiteter Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt (BÜWA)

Der Bezirk Oberbayern nimmt bei diesen Beschäftigungsmodellen hinsichtlich der „Initiative für Arbeit“ eine Doppelfunktion ein: Zum einen ist er Kostenträger der Eingliederungshilfe, zum anderen möglicher Arbeitgeber.

### 2.1 Außenarbeitsplatz

Bei einem aus der WfbM ausgelagerten Arbeitsplatz (Außenarbeitsplatz) – auch betriebsintegrierter Arbeitsplatz genannt – ist eine leistungsberechtigte Person nach § 58 SGB IX weiterhin bei einer WfbM angestellt, ihr Arbeitsplatz befindet sich jedoch außerhalb dieser bei einem sog. Beschäftigungsbetrieb. Die leistungsberechtigte Person erhält weiterhin ihre Entlohnung von der WfbM, welche auch die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge entrichtet.

Zwischen dem Beschäftigungsbetrieb – hier dem Bezirk Oberbayern – und der WfbM wird eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. Darin werden die Rahmenbedingungen für den Einsatz festgelegt und Vereinbarungen zu einer evtl. speziellen Gestaltung des Arbeitsplatzes getroffen. Ebenso wird die Höhe der Vergütung festgelegt, welche die WfbM für die entgehende Arbeitsleistung erhält. Diese ist u. a. abhängig von der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit und den zu verrichtenden Tätigkeiten und wird individuell vereinbart. Die pädagogische Begleitung erfolgt durch die WfbM, die Anleitung am Arbeitsplatz durch Mitarbeitende des Beschäftigungsbetriebs. Diese Weise der Kooperation kann zu einem höheren Abstimmungsaufwand zwischen den Vertragsparteien führen.

Die Kosten für einen Außenarbeitsplatz, d. h. die in der Kooperationsvereinbarung vereinbarte Vergütung für die WfbM wird aus Eigenmitteln des jeweiligen Beschäftigungsbetriebs bestritten und hat keine Refinanzierungsmöglichkeit durch einen anderen Kostenträger.

## 2.2 Budget für Arbeit

Ziel des „Budgets für Arbeit“ ist es, leistungsberechtigten Personen nach § 58 SGB IX eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zur ermöglichen. Es beinhaltet Lohnkostenzuschüsse für die jeweiligen Betriebe, welche die leistungsberechtigten Personen nach § 58 SGB IX beschäftigen, sowie die Möglichkeit der Kostenübernahme für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Voraussetzung für das „Budget für Arbeit“ ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden bei ortsüblichem oder tariflichem Gehalt. Ein dauerhaftes Rückkehrrecht in die WfbM sowie der Status der Erwerbsminderung bleibt für die Leistungsberechtigten erhalten.

Kostenträger für den Lohnkostenzuschuss ist der Bezirk Oberbayern, die Kosten für die Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz werden rückwirkend vom Inklusionsamt übernommen.
Die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist abhängig von der vom Inklusionsamt festgestellten Minderleistung und kann bis zu 75% des (Arbeitnehmer-) Bruttolohns betragen. Die Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz kann sowohl von Mitarbeitenden eines externen Dienstes (z. B. des Integrationsfachdienstes (IFD)) als auch von Mitarbeitenden des Arbeitgebers erfolgen. Die Kostenübernahme für das „Budget für Arbeit“ ist unbefristet, es sei denn, der zugrundeliegende Arbeitsvertrag (in diesem Fall zwischen dem Mitarbeitenden IfA und dem Bezirk Oberbayern) ist befristet.

## 2.3 Begleiteter Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt (BÜWA)

Der „Begleitete Übergang von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt“ (BÜWA) stellt eine Übergangsleistung hin zu einer dauerhaften Eingliederung auf den ersten Arbeitsmarkt dar. Die leistungsberechtigte Person nach § 58 SGB IX wird durch diese Maßnahme in die Lage versetzt, den Anforderungen einer regulären Planstelle zu genügen.

Voraussetzung für BÜWA ist ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz mit einer Mindestwochenarbeitszeit von 15 Stunden und einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung.

Die Federführung bei der Kostenübernahme liegt beim BÜWA bei der Agentur für Arbeit, welche im ersten Jahr der Beschäftigung bis zu 70% der Lohnkosten erstattet. Im zweiten und dritten Beschäftigungsjahr übernimmt der Bezirk Oberbayern 2/7 und das Inklusionsamt 5/7 der förderfähigen Lohnkosten. Im Einzelfall ist eine Verlängerung des Förderzeitraumes um bis zu zwei Jahre möglich.

Ob der Bezirk Oberbayern als Arbeitgeber bestimmte Beschäftigungsmodelle für Mitarbeitende IfA präferiert, befindet sich derzeit noch in der Abstimmung. Das Ergebnis dieses Prozesses wird jedenfalls im Rahmen der Evaluation aufgegriffen. Bei der noch ausstehenden Abstimmung muss auf jeden Fall berücksichtigt werden, dass die unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle verschiedene Chancen und Risiken für Mitarbeitende IfA bieten.

## 3. Kostenbetrachtung

Als Arbeitgeber fallen für den Bezirk Oberbayern entweder (ggf.) Praktikumsvergütungen, Kosten für Außenarbeitsplätze oder Lohnkosten von Mitarbeitenden IfA an. Bei den Lohnkosten kann überwiegend davon ausgegangen werden, dass Tätigkeiten, welche von Mitarbeitenden IfA verrichtet werden, in den unteren tariflichen Entgeltgruppen anzusiedeln sind, da mögliche Tätigkeiten für den o. g. Personenkreis häufig (wenngleich nicht immer) vor allem repetitiven Charakter haben. Die Kosten der Vergütung von drei Praktikantinnen oder Praktikanten bzw. die Kosten dreier Außenarbeitsplätze übersteigen die Kosten der o. g. Planstellen nicht und können somit anstatt dieser bestritten werden.

Durch die o. g. Doppelfunktion des Bezirks Oberbayern ist die Betrachtung der Kosten der „Initiative für Arbeit“ äußerst komplex. Je nach gewählter Beschäftigungsart ergeben sich verschiedene Beträge. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, werden bei der schrittweisen Erweiterung der „Initiative für Arbeit“ Zwischenevaluationen durchgeführt. Teil dieser ist auch die Evaluation der Kosten.

## 4. Interne Schnittstellen

Mit Etablierung der „Initiative für Arbeit“ ergeben sich neue Schnittstellen innerhalb des Bezirks Oberbayern. Im Folgenden werden die bereits jetzt vorhandenen Schnittstellen kurz dargestellt. Weitere mögliche Schnittstellen bzw. diesbezügliche Bedarfe werden jedenfalls im Rahmen der Evaluation überprüft.

**Stabstelle Organisation, Beratung und Innovation (OBI)**

Das Arbeitsgebiet „Beratung“ der Stabsstelle OBI (81/100) berät über die Ansiedlung möglicher Stellen für Mitarbeitende der „Initiative für Arbeit“ sowie deren Eingruppierung. Auch ist die Lieferung von Stellenplanauswertungen möglich.

**Referat 14 Personal**

Die Zusammenarbeit mit dem Referat 14 Personal erfolgt zum einen mit dem Arbeitsgebiet „Personalentwicklung und Ausbildung“ (14/200), da hier Praktika bearbeitet werden. Zum anderen wird mit Mitarbeitenden des Arbeitsgebiets „Recruiting“ (14/300) bezüglich der Vertragsgestaltung kooperiert.

**Schwerbehindertenvertretung (SBV)**

Die „Initiative für Arbeit“ und die SBV haben ein gemeinsames Ziel: Die Förderung der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieb. Zielgruppe der „Initiative für Arbeit“ sind allerdings ausschließlich leistungsberechtigte Personen nach § 58 SGB IX. Bei deren Bewerbungsprozess wird die SBV im Rahmen des gesetzlichen Beteiligungsrechtes einbezogen.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass durch die engmaschige Betreuung der Mitarbeitenden IfA durch die Fachkraft IfA die SBV eher nachrangig in Anspruch genommen wird. Das Recht der Mitarbeitenden IfA, sich an jene zu wenden, bleibt davon selbstredend unberührt.
Im Rahmen der Zwischenevaluationen werden ggf. die Prozesse und die Zusammenarbeit mit der SBV angepasst.

**Inklusionsbeauftragte (Bereich Prävention und Krisenmanagement)**

Der auf der Grundlage der Inklusionsvereinbarung geschaffene und von der Stabsstelle OBI in Absprache mit der Inklusionsbeauftragten verwaltete Inklusionsstellenpool steht ausschließlich für bereits beim Bezirk beschäftigte Mitarbeitende zur Verfügung, welche aufgrund einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung in ihrem Leistungsvermögen eingeschränkt sind, sodass sie ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung nicht mehr in vollem Umfang nachkommen können. Dieser Pool steht der „Initiative für Arbeit“ nicht zur Verfügung. Der Stellenpool IfA hat stattdessen das Ziel, neue Mitarbeitende mit Werkstattberechtigung im Bezirk inklusive seiner kameralen Einrichtungen zu beschäftigen.

Es ist davon auszugehen, dass die Begleitung der Mitarbeitenden IfA grundsätzlich durch die Fachkraft IfA erfolgt und eine Abstimmung mit der Inklusionsbeauftragten nur im Einzelfall erforderlich wird.

Ergibt sich bei einer Evaluation des Konzepts „Initiative für Arbeit“ der Bedarf, werden die Schnittstellen zur Inklusionsbeauftragten mittels einer Prozessbeschreibung beschrieben und festgelegt.

## 5. Zusammenarbeit von Mitarbeitenden IfA, der Fachkraft IfA, Mentorinnen und Mentoren IfA sowie der Führungskraft im Einsatzgebiet

**Mentorinnen und Mentoren IfA**

Jede Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden muss geplant und fachlich fundiert durchgeführt werden, damit sich neue Kolleginnen und Kollegen gut in ihr Tätigkeitsfeld einfinden. So verhält es sich auch, wenn leistungsberechtigte Personen nach § 58 SGB IX als Mitarbeitende IfA eingestellt werden. Dennoch muss in diesem Fall mit einer gewissen Umstellung der Anleitung gerechnet werden. Die anleitenden Personen in diesem Prozess werden im Folgenden als Mentorinnen und Mentoren IfA bezeichnet. Jene sind Mitarbeitende ohne Führungsfunktion in dem Arbeitsgebiet, in welchem ein Mitarbeitender bzw. eine Mitarbeitende IfA jeweils eingesetzt wird. Grundsätzlich nehmen Mentorinnen und Mentoren IfA die Rolle von „Allies“ ein, d. h. sie engagieren sich bewusst für Inklusion am Arbeitsplatz und solidarisieren sich mit dem oder der Mitarbeitenden IfA. Sie setzen sich damit - den Markenwerten des Bezirks Oberbayern entsprechend – engagiert und anerkennend für Vielfalt ein. Eine besondere Qualifikation bedarf es für diese Rolle nicht. Denn gelebte Inklusion heißt, ein Miteinander auf Augenhöhe zu gestalten – auch ohne z. B. pädagogischen Auftrag. Die Funktion „Mentorin oder Mentor IfA“ wird dauerhaft vergeben, d. h. diese bleibt bestehen, solange der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin IfA im jeweiligen Arbeitsgebiet tätig ist. Wie die Mentorinnen- und Mentorentätigkeit arbeitgeberseitig anerkannt werden kann (z. B. im Rahmen der Stellenbewertung oder Leistungsbewertung) wird im Rahmen des Pilots geprüft, da aktuell Erfahrungswerte für den Umgang mit jener sowie der nötigen Tiefe der Kenntnisse der Mentorinnen und Mentoren noch fehlen.

Mentorinnen und Mentoren IfA geben Teile ihrer Arbeitsaufgaben an Mitarbeitende IfA ab. In der Zeit, in der jene zuvor die Aufgaben selbst ausgeführt hatten, findet nun die Anleitung der Mitarbeitenden IfA, evtl. Abstimmungsgespräche (z. B. mit anleitenden Personen eines externen Dienstes etc.) sowie die Gespräche mit der Fachkraft IfA statt. Der zeitliche Aufwand für diese Tätigkeit sollte dauerhaft 30 % der gesamten Arbeitszeit nicht übersteigen. Mentorinnen und Mentoren IfA vermitteln Arbeitsvorgänge in geeigneter Weise, d. h. z. B. in einem für Mitarbeitende IfA verständlichem Wortlaut oder durch mehrmaliges Wiederholen der jeweiligen Tätigkeit. In manchen Fällen wird die Rolle der Mentorinnen und Mentoren IfA auch eine Vermittlungsfunktion zu anderen Teammitgliedern beinhalten.

Der Personenkreis der zukünftigen Mitarbeitenden IfA ist äußerst heterogen. Eine für alle Mentorinnen und Mentoren IfA gleichmäßig geltende konkrete Definition ihrer Aufgaben kann deshalb vorab nicht gegeben werden. Aus diesem Grund werden die jeweiligen Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren IfA am Anfang des Praktikums von der Fachkraft IfA skizziert. Darüber hinaus bekommen die Mentorinnen und Mentoren IfA von der Fachkraft IfA je individuell auf den Arbeitsplatz und den jeweiligen Bewerber/ die jeweilige Bewerberin zugeschnittene Informationen und Tipps für die Einarbeitung bzw. Zusammenarbeit zur Verfügung gestellt. Die Fachkraft IfA informiert z. B. über Einfache Sprache, unterstützt bei der Verwendung von Bildmaterial zur anschaulichen Erklärung von Arbeitsvorgängen oder informiert über Behinderungsarten und deren Auswirkungen. Kommt eine Beschäftigung zustande, werden bei Bedarf vertiefende Informationen zur Verfügung gestellt sowie die konkreten Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren IfA nach und nach gemeinsam ermittelt und festgehalten. Ziel ist es, die Mentorinnen- und Mentorentätigkeit im Rahmen des Pilots in Form einer Funktionsbeschreibung zu beschreiben, sofern dies einheitlich möglich ist.

Die Inklusionstandems (Mitarbeitende IfA und Mentorin oder Mentor IfA) werden in regelmäßigen Abständen von der Fachkraft IfA aufgesucht. Während des Praktikums, in dem die Möglichkeit der Beschäftigung beim Bezirk Oberbayern überprüft wird, findet ein Besuch des Inklusionstandems mindestens wöchentlich statt. So kann die Fachkraft IfA zeitnah Hilfestellung bei der Bearbeitung von auftretenden Schwierigkeiten und Hürden geben. Innerhalb der regulären Beschäftigung des Mitarbeitenden IfA legen die Inklusionstandems gemeinsam mit der Fachkraft IfA fest, in welchem Rhythmus Besuche stattfinden. Individuelle Vereinbarungen können in der Spanne zwischen einem Besuch in der Woche bis hin zu einem Besuch im Monat getroffen werden. Bei Bedarf können Mentorinnen und Mentoren IfA sowie Mitarbeitende IfA auch jeweils allein Gespräche mit der Fachkraft IfA vereinbaren. Somit können Schwierigkeiten niederschwellig gelöst und Erfolge zeitnah gewürdigt werden.

Zum Erhalt der dauerhaften Motivation der Mentorinnen und Mentoren IfA bedarf es einer Austauschs- und Beratungsplattform. Deshalb werden von der Fachkraft IfA in regelmäßigen Abständen Foren zum Austausch geschaffen (z. B. in Form eines gemeinsamen Frühstücks), in denen die Mentorinnen und Mentoren IfA gemeinsam im kollegialen Rahmen Fragen klären, Belastungen erörtern und Erfolge würdigen können. Die Fachkraft IfA wirkt dabei als Moderatorin sowie als Brücke zu allen anderen am Prozess beteiligten Stellen.

**Die Führungskraft im jeweiligen Einsatzgebiet der Mitarbeitenden IfA**

Mögliche Mentorinnen bzw. Mentoren IfA und deren Vorgesetzte beraten sich über die mögliche Beschäftigung von Mitarbeitenden IfA im jeweiligen Arbeitsgebiet. Die Entscheidung, ob eine Beschäftigung von Mitarbeitenden IfA im jeweiligen Arbeitsbereich erfolgen kann, trifft die Führungskraft.

Jene kann zudem auf eigenen Wunsch an den Gesprächen der Fachkraft IfA mit dem Inklusionstandem teilnehmen. Wünschenswert ist die mindestens jährliche Teilnahme dieser an solch einem Gespräch – auch, damit die Führungskraft zu einer gemäßen Einschätzung der Leistung des bzw. der Mitarbeitenden IfA kommen kann.

## 6. Akquise von Praktikantinnen und Praktikanten bzw. Mitarbeitenden IfA sowie die Suche nach geeigneten Stellen für diese

**Akquise von Praktikantinnen und Praktikanten bzw. Mitarbeitenden IfA**

Um den Eindruck zu vermeiden, dass der Bezirk Oberbayern die Zusammenarbeit mit einigen Werkstätten bevorzugt, ist es wichtig, dass alle WfbMs gleichzeitig angesprochen und über die „Initiative für Arbeit“ informiert werden. Eine Möglichkeit hierzu ist die Bewerbung der Stellen des Stellenpools IfA über die Homepage des Bezirks. Zudem könnte grundsätzlich eine Stellenausschreibung an alle Werkstätten (inkl. Werkstatträte) per Rundmail versandt werden, mit der Bitte, diese innerhalb der WfbM auszuhängen. Darüber hinaus besteht über die Sozialverwaltung Kontakt zum BAKO (Bezirksarbeitskreis Kooperation Oberbayern). Auch über diesen können geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden.

**Suche nach geeigneten Stellen in der Bezirksverwaltung mitsamt den kameralen Einrichtungen**

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Stellen des Stellenpools IfA individuell für je einzelne Mitarbeitende IfA zugeschnitten werden müssen – je nach Fähigkeit und Einsatzmöglichkeit der jeweiligen Person. Der Erfolg der „Initiative für Arbeit“ ist auch deswegen eng an die Bereitschaft der Mitarbeitenden geknüpft, sich aktiv an diesem Projekt zu beteiligen. Mitarbeitende aller Ebenen sind gefragt, Tätigkeiten zu finden, die von leistungsberechtigten Personen nach § 58 SGB IX ausgeführt werden können. Führungskräfte können Mitarbeitende dazu anregen, eine etwaige Beschäftigung von Mitarbeitenden IfA im Arbeitsgebiet zu überdenken. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion hingegen sind in der Schlüsselposition: Sie kennen ihr Arbeitsfeld konkret und wissen deshalb sehr gut, wo sich Beschäftigungsmöglichkeiten finden. Zugleich können sie die Tätigkeit von Mentorinnen bzw. Mentoren IfA übernehmen.

Die Suche nach geeigneten Stellen für den Stellenpool IfA innerhalb der Bezirksverwaltung und den kameralen Einrichtungen findet im b-net statt. Weiterhin besteht die Möglichkeit, z. B. mittels eines vom FB 17 punktuell errichteten Infostands im Casino über die „Initiative für Arbeit“ sowie die konkreten Aufgabenfelder von Mentorinnen und Mentoren IfA zu informieren. Regelmäßige Berichte in den Referats- und Einrichtungsleitungstagungen über den jeweiligen aktuellen Stand der “Initiative für Arbeit“ erhöhen insgesamt deren Bekanntheitsgrad.

## 7. Nächste Ziele, Evaluation und Ausblick

### Nächste Ziele

Das vorrangige Ziel ist, die jeweils vorhandenen Stellen des Stellenpools IfA im Bezirk und seinen kameralen Einrichtungen zu installieren und mit geeigneten Mitarbeitenden IfA zu besetzen.

Der FB 17 plant weiterhin, im Mai 2026 einen weiteren Stellenantrag für drei Stellen einzureichen, so dass dem Bezirk im Mai 2027 - bei Bewilligung der Stellenanträge durch das Stellengremium - insgesamt sechs Stellen im Stellenpool IfA zur Verfügung ständen.

### Evaluation

Mit dem schrittweisen Wachsen der „Initiative für Arbeit“ werden (Zwischen-) Evaluationen zur Überprüfung der Prozesse und ggf. Qualitätsverbesserungen notwendig. Auf der Grundlage der daraus gewonnenen Ergebnisse wird entschieden, ob an der ursprünglichen Planung festzuhalten ist oder ob Anpassungen nötig werden.

Evaluationszeitpunkte:

1. 6 Monate nach Praktikumsbeginn des ersten Praktikanten oder der ersten Praktikantin des Stellenpools IfA
2. 6 Monate nach Praktikumsbeginn der beiden weiteren Praktikanten oder Praktikantinnen bzw. vor der Beantragung dreier weiterer Stellen für den Stellenpool IfA. Auch der Zeitpunkt weiterer Evaluationen wird hierbei festgelegt.

### Ausblick

Mit der Teilhabe von Menschen mit einer Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX am Arbeitsleben gestaltet der Bezirk Inklusion. Damit beginnt ein Transformationsprozess, der nicht nur für jenen Personenkreis, sondern für alle Mitarbeitenden des Bezirks mitsamt der kameralen Einrichtungen, die im Kontakt mit der „Initiative für Arbeit“ stehen, von Vorteil sein kann: Durch die „Initiative für Arbeit“ werden Kontaktmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglicht sowie Lern- und Übungsmöglichkeiten der unbefangenen Begegnung miteinander geschaffen, begleitet und damit gestärkt. Berührungsängste können abgebaut, Wissenslücken geschlossen und ein gleichberechtigter Umgang auf Augenhöhe kann erlernt werden. Alle Beteiligten gewinnen durch solch einen Prozess, denn: „Alles wirkliche Leben ist Begegnung“ (aus: Martin Buber, „Ich und Du“).