



---

## **Schriftliche Stellungnahme**

### **ProjektRouter gGmbH**

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. April 2022 zum

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Potentiale nutzen - Inklusive Arbeitswelt stärken**

20/1013

b) Antrag der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Volle und wirksame Partizipation von Menschen mit Behinderungen und deren Organisationen garantieren**

20/1115

**Siehe Anlage**

## I. Vorbemerkung

Die ProjektRouter gGmbH ist seit 2004 als Inklusionsdienstleister vorwiegend im Großraum Köln, Düsseldorf, Bonn und dem Rhein-Erft-Kreis tätig.

Im April 2022 unterstützt ProjektRouter durchschnittlich 300 Menschen mit Behinderungen, die sich für ihren beruflichen Qualifizierungs- und Beschäftigungsweg eine betriebliche Form mit individuell ausgerichteter Unterstützung wünschen.

Als Inklusionsdienstleister verzahnt ProjektRouter die Angebote der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich mit den Maßnahmen wie u.a. der UB-Unterstützte Beschäftigung eines betrieblich ausgerichteten Bildungsträger und den Angeboten eines anerkannten Inklusionsunternehmens als Personaldienstleistung aus einer Hand.

Mit dem breit gefächerten Instrumentenkoffer ist ProjektRouter in mittlerweile in mehr als 60 Unternehmen tätig.

Die behinderungsbedingte Leistungseinschränkung stellt durch die unternehmensnahe, personenorientierte Inklusionsdienstleistung von ProjektRouter kein Ausschlusskriterium für einen inklusiven Berufsweg dar.

Als Geschäftsführerin von ProjektRouter, habe ich, Monika Labruier, im Großraum Köln aktiv am Aufbau der unternehmensnahen, personenorientierten Inklusionsdienstleistung mitgearbeitet. Mit dieser Stellungnahme möchte ich aufzeigen, dass es sich lohnt, mit Unternehmen und Menschen mit Behinderungen gemeinsam den inklusiven Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt voranzubringen. Der engagierten, unternehmens- und personennahen Inklusionsdienstleistung kann es gelingen, die bereits vorhandenen Förderinstrumente für Menschen mit Behinderung und Unternehmen wirkungsvoll zum Einsatz zu bringen.

## II. Stellungnahme

### **Potentiale nutzen – Inklusive Arbeitswelt stärken**

**Seit Inkrafttreten der UN-BRK in Deutschland ist die Teilhabepolitik darauf gerichtet, Menschen mit Behinderungen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, zu beschäftigen und zu halten.**

Sofern die Beschäftigungswünsche von Menschen mit Behinderungen mit den Beschäftigungsbedarfen von Unternehmen passgenau zusammengeführt werden können, kann ein inklusiver Qualifizierungs- und Beschäftigungsmarkt entstehen.

Dass dies bei Einsatz einer zielgerichteten Inklusionsdienstleistung gelingt, zeigen z.B. die inklusiven Entwicklungen im Großraum Köln.

- Erforderliche gesetzliche Grundlagen sind gegeben.
- Berufliche Qualifizierungs- und Inklusionsinstrumente stehen bereit.

Ist ein Inklusionsdienstleister in den Prozess des Aufbaus von Inklusion eingebunden, ergibt sich vor allem ein breites, auf berufliche Inklusion ausgerichtetes Spektrum der kooperativen Qualifizierung und Beschäftigung innerhalb und außerhalb der Sozialversicherungspflicht. Hierbei insbesondere für Menschen der jener Zielgruppen für Werkstätten (WfbM) / Unterstützten Beschäftigung und Inklusionsunternehmen. Dabei handelt es sich um Menschen mit Behinderungen mit einem erhöhten personalen Unterstützungsbedarf. Ein wesentliches Ziel: Die nachhaltige Beschäftigung langfristig sicherzustellen.

Als zertifizierter Inklusionsdienstleister baut ProjektRouter vor allem für diese Zielgruppen immer einzelfallbezogen und betriebsintegriert in inklusionsbereiten Unternehmen tragfähige Berufswege auf und

- verzahnt die Instrumente und Angebote verschiedener Reha-Kostenträger sinnvoll und ohne Sollbruchstellen zu betrieblich ausgerichteten Angeboten,
- bezieht die Menschen selbst wie auch die Beschäftigung gebenden Unternehmen als wichtigste Akteure von Anfang an als aktive Gestalter ein,
- stellt die individuellen Bedarfe der Menschen wie auch die Unterstützungsbedarfe der Unternehmen und ihrer Teams in den Mittelpunkt seines Handelns.

Die jahrelangen Erfahrungen zeigen deutlich:

Unter Beteiligung der Menschen mit Behinderungen entwickeln sich so deren Qualifizierungs- und Beschäftigungswege in Unternehmen. Es entstehen neue inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsräume mit Potenzial. Dies setzt voraus, dass sich die Menschen und die Unternehmen die vertrauensvolle Unterstützung von Inklusionscoachs wünschen.

**... denn arbeitslosen Menschen mit Behinderungen gelingt es nach wie vor seltener als nichtbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. ...**

Berufliche Inklusion ist ein sehr komplexes Gebilde. Um einen inklusiven Arbeitsmarkt insbesondere für Menschen mit einem dauerhaften oder wiederkehrenden Unterstützungsbedarf zu etablieren, bedarf es eines Ansatzes, wonach von Beginn an Erst- und Wiedereingliederungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters individualisiert und bedarfsorientiert betrieblich ausgerichtet werden.

Die in Deutschland etablierte Duale Ausbildung, bei der das Unternehmen von Anfang an als verantwortlicher Akteur eingebunden ist, erfährt weltweit eine hohe Anerkennung. Betrachtet man jedoch die Strukturen der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung (und Unterstützungsbedarf), erfolgen diese meist schwerpunktmäßig außerbetrieblich lediglich angereichert durch eher unverbindliche Praktikumssequenzen. Man setzt bisher bei der Konzeption dieser beruflichen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen auf professionell ausgerichtete, außerbetriebliche Bildungssysteme und hofft bei den „eingestreuten“ Praktikumssequenzen auf einen Klebeffekt.

Die langjährigen Erfahrungen als Inklusionsdienstleister belegen deutlich:

Es lohnt sich, von Anfang an mit verbindlichen Unterstützungsangeboten in die Unternehmen zu gehen, um betrieblich - gemeinsam mit den Unternehmen und den Menschen mit Behinderungen - das vorhandene Spektrum der möglichen inklusiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gezielt zu entfalten.

**... Es gibt viele rechtliche Ansprüche, Förderprogramme und bewusstseinsbildende Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, die allerdings bei den Arbeitssuchenden und auch Arbeitgebern nicht immer bekannt sind. ...**

Dass häufig für die Kostenträger die personen- und unternehmensorientierte Bündelung verschiedener Angebote zielführend ist, belegen die Entwicklungen im Großraum Köln.

2004 siedelt sich ProjektRouter im Rahmen eines dreijährigen Modellprojektes der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW als Inklusionsunternehmen mit der neuen Idee einer kooperativen Beschäftigung in ersten inklusionsbereiten Unternehmen an. Um alle rechtlichen Bedingungsfelder einzuhalten, entwickelte ProjektRouter auf der rechtlichen Basis der integrativen Arbeitnehmerüberlassung individuelle Beschäftigungsbrücken in regionale Unternehmen hinein.

In sehr enger Abstimmung mit der Regionaldirektion Düsseldorf/ der Agentur für Arbeit Köln, dem LVR / dem Inklusionsamt Köln sowie bis 2007 dem Land NRW / Stiftung Wohlfahrtspflege NRW wurden von hier aus – gemeinsam mit Unternehmen und Menschen mit Behinderungen – neue Ansätze der betrieblichen Qualifizierung und Beschäftigung entwickelt und erprobt.

Ab 2004 waren diese modellhaft Grundlagen für

- die Einbettung der Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten eines Inklusionsunternehmens in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Ab 2005 wurden diese Ansätze zunächst modellhaft Grundlagen für

- die Unterstützte Beschäftigung (UB)/ individuelle betriebliche Qualifizierung.
- die betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze im Eingangsverfahren (EV), Berufsbildungsbereich (BBB) und Arbeitsbereich (AB) von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Ab 2012 entstanden daraufhin modellhaft

- Inklusionsabteilungen in Wirtschaftsunternehmen, die als Interne Dienstleistungen ab dem ersten Tag eine inklusive Einbindung in das Gesamtgefüge des Unternehmens erfahren.

Ab 2014 wurden modellhaft mit der Autismus-Ambulanz der Uniklinik Köln, Prof. Dr.Dr. Vogeley,

- individuell ausgerichtete und Autismus spezifische Coaching- und Unterstützungsangebote, die die Budgetnehmenden vor allem auch im betrieblichen Kontext einsetzen können, entwickelt.

Ab 2020 entstand modellhaft mit einem wachsenden inklusiven Unternehmensnetzwerk

- ein inklusiver Qualifizierungs- und Beschäftigungsmarkt, der zunehmend von den kooperierenden Unternehmen selbst getragen und vom Inklusionsdienstleister ProjektRouter beraten und fachlich unterstützt wird.

2022 sehen immer mehr inklusionsbereite Unternehmen im Rheinland die *kooperative Qualifizierung und Beschäftigung* als wichtigste Grundlage für die Besetzung von Stellen in einem angespannten Arbeitsmarkt, bei dem es schwieriger wird, geeignetes Personal zu gewinnen und zu qualifizieren.

Maßnahmen wie InbeQ / Unterstützte Beschäftigung (UB), BiAPs / betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze mit Werkstattstatus sowie betriebliche Ausbildungen stellen inzwischen erfolgsversprechende inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsoptionen der Unternehmen dar.

Wichtige Erkenntnisse:

- Ein wachsendes Inklusionsbestreben führt bei Unternehmen fast zwangsläufig zu einem inklusiven und betrieblich ausgerichteten Qualifizierungsmarkt. Geeignete

Menschen mit Behinderungen sollen für die im Unternehmen vorhandenen Arbeitsplätze gezielt qualifiziert werden, um diese nachhaltig zu besetzen. Frühzeitig soll die gesamte Belegschaft lernen, optimal im inklusiven Sinne zusammenzuarbeiten.

- Mit der fachlichen Unterstützung des Inklusionsdienstleisters ProjektRouter entwickeln und etablieren im Rheinland Unternehmen in enger Abstimmung mit den Reha-/ Kostenträgern eigene Inklusionsabteilungen, die die Beschäftigung im Sinne des Supported Employment ermöglichen.
  - Wichtig ist allen Unternehmen:  
Es sollen keine exklusiven Räume (oder Sonderwelten) innerhalb der Unternehmen entstehen. Die Mitarbeitenden sollen die Chance haben, sich auch während ihrer Beschäftigung innerhalb des Unternehmens bzw. des Unternehmensnetzwerkes weiterzuentwickeln.
- Mit dem Ziel der Etablierung der inklusiven Beschäftigung setzen die Unternehmen die vorhandenen Förderinstrumente der Agentur für Arbeit gezielt ein, um die angestrebte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzusichern.
- Die Unternehmen wünschen sich dabei die Unterstützung aus einer Hand, so dass sowohl das Qualifizierungs- als auch das Beschäftigungspotential mit der Belegschaft aus dem inklusionsbereiten Unternehmen heraus entwickelt wird.

**... In Nordrhein-Westfalen gibt es zum Beispiel ein inklusives Unternehmensnetzwerk, zu dem namhafte Unternehmen ... gehören. Es hat Ideen entwickelt, wie man die Arbeit der Beratungsstellen durch zusätzliche Coaching-Angebote bei der Vermittlung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen unterstützend flankieren kann.**

Neben der DHL Airways GmbH, dem Deutschen Jugendherbergswerk Rheinland, dem Universitätsklinikum Düsseldorf gehören in dem inklusiven Unternehmensnetzwerk die Vinzenterinnen, Servicegesellschaften des Uniklinikums Köln und des Universitätsklinikum Münster sowie Edeka Hein zu den Gründungsmitgliedern.

Allen Gründungsmitgliedern ist gemein:

Sie konnten in ihren Unternehmen inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungswege, hier vor allem für Menschen der Zielgruppen für Inklusionsunternehmen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit Unterstützung eines Inklusionsdienstleisters erfolgreich erproben und etablieren.

Sowohl innerhalb ihrer eigenen Unternehmensgruppen wie auch von Partnerunternehmen werden sie zunehmend angesprochen, da diese die inklusiven Erfolgswege des Unternehmensnetzwerkes gerne übernehmen und gleichfalls etablieren wollen.

Mit den zunehmenden Anfragen von anderen Unternehmen wie auch von Beschäftigung suchenden Menschen mit Behinderungen aus anderen Regionen des Bundesgebietes entstand seit 2020 im Unternehmensnetzwerk die Idee, die entwickelten inklusiven Erfolgswege wie eine Blaupause auf andere Unternehmen oder Unternehmensteile und andere Regionen zu übertragen. An einem Bundesmodellprojekt würde das bestehende Unternehmensnetzwerk mitwirken, um andere an den gemachten Erfahrungen und Inklusionserfolgen teilhaben zu lassen.

Am 03.01.2022 unterzeichneten die Gründungsmitglieder einen Kooperationsvertrag, der die Grundlage für die Erweiterung des inklusiven Unternehmensnetzwerkes bietet.

*... Das Unternehmensnetzwerk ist ein auf Kontinuität angelegtes Netzwerk, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im 1. Arbeitsmarkt zu fördern und die positiven Erfahrungen in den Unternehmen des Netzwerkes als Best Practice im Sinne einer Blaupause bundesweit zu kommunizieren ...*

**... Insgesamt ist es für kleinere Betriebe viel schwieriger, den passenden Menschen mit Behinderung für eine der wenigen Stellen zu finden. ...**

Die Nachfrage weiterer Unternehmen, hier vor allem auch kleinerer Unternehmen, auf Aufnahme in das inklusive Unternehmensnetzwerk zeigt deutlich:

Der von den Unternehmen verfolgte inklusive Qualifizierungs- und Beschäftigungsansatz birgt das Potenzial eines Innovationsmotors.

Wie komplex berufliche Inklusionsprozesse sind und wie sinnvoll und zielführend betrieblich ausgerichtete und Kostenträger übergreifende Angebote aus einer Hand sind, verdeutlicht die folgende Konzeption, die ProjektRouter gemeinsam mit dem Unternehmensnetzwerk im Rahmen der Projektidee erstellte.

#### *Phase 1: Der betriebliche Einstieg und die betriebliche Qualifizierung*

Beim Aufbau eines inklusiven Arbeitsmarktes übernimmt die Agentur für Arbeit eine wichtige Schlüsselrolle. Mit betrieblich ausgerichteten Qualifizierungsinstrumenten eröffnet die Agentur für Arbeit Menschen mit Behinderungen den Weg in die inklusive Beschäftigung und ermöglicht den Unternehmen gleichzeitig den frühzeitigen Aufbau inklusiver Beschäftigungsräume.

Für die Unternehmen und ihre Teams bietet eine einzelfallbezogene Qualifizierung die Chance, zukünftige Arbeitnehmer\*innen frühzeitig kennen zu lernen und mit ihnen individuell ausgerichtete Qualifizierungsprozesse zu entwickeln. Die angestrebte Beschäftigung wird von Anfang beschrieben und fokussiert.

Durch die Inklusionscoaches eines erfahrenen Inklusionsdienstleisters begleitet, bietet die betriebliche Qualifizierung die Chance, das inklusive Beschäftigungspotenzial eines Unternehmens zu identifizieren und Stellenbesetzungen gemäß des Unternehmensbedarfs vorzubereiten. Gleichzeitig können individuelle Potenziale und Bedarfe der Menschen mit Behinderungen im Qualifizierungsprozess erkannt und die Qualifizierung individuell ausgerichtet werden.

In enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit kann ein Inklusionsdienstleister als aufsuchender Unterstützer mit den vorhandenen Modulen im Sinne der *kooperativen Qualifizierung* tätig werden.

Module der kooperativen Qualifizierung:

- *Begleitete Praktikumsphasen im Übergang Schule Beruf / STAR – Schule trifft Arbeitswelt*
- *Begleitete Erprobungs- / Praktikumsphasen als ein betriebliches Modul der BvB*
- *InbeQ / Unterstützte Beschäftigung (UB)*
- *Betriebliche (Werker-)Ausbildungen – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *Duale Studiengänge kombiniert mit Ausbildungen – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *BiAP / betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren und Berufsbildungsplätze von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen / andere Leistungsanbieter*
- *Budget für Ausbildung – Wechsel in eine duale Ausbildung – unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*

Charakteristisch für die *kooperative Qualifizierung* ist ein fachlich versierter Inklusionsdienstleister, der gleichzeitig personenorientiert und unternehmensorientiert agiert.

Bei fundierten Kenntnissen zu den verschiedenen Behinderungsarten und den korrespondierenden Unterstützungs- sowie Förderansätzen, dem Wissen über Reha-Förderung und -Instrumente, bilden die mit Unternehmen entwickelten differenzierten



Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen, in Verbindung mit individuellen Stärken-/Schwächen-Analysen, die Grundlage des Matchings für nachhaltige Inklusion.

*Phase 2: Die Beschäftigung im Sinne des Supported Employment*

In dieser Phase übernimmt im Rheinland der LVR/ das Inklusionsamt Köln zunehmend die Schlüsselrolle in der Etablierung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Hier insbesondere für Beschäftigungsformen im Sinne des Supported Employment.

Im Fokus stehen fließende Übergänge in die Beschäftigungen wie auch die Etablierung nachhaltiger Beschäftigungswege.

Werden die Angebote der Erst- und Wiedereingliederung der Agentur für Arbeit (*kooperative Qualifizierung*) mit den nun in der Beschäftigungsphase möglichen Unterstützungs- und Beschäftigungsangeboten des LVR/ Inklusionsamtes Köln (*kooperative Beschäftigung*) frühzeitig abgestimmt und zu einem gemeinsamen und Kostenträger übergreifenden Angebot gebündelt, können inklusive Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung entstehen.

*Verschiedene Module der kooperativen Beschäftigung können situativ, gegebenenfalls auch verzahnt zum Einsatz kommen:*

- *Inklusionsunternehmen – individuelle Beschäftigungsbrücke in eine inklusive Arbeitswelt (Integrative Arbeitnehmerüberlassung)*
- *Inklusionsabteilung der Wirtschaftsunternehmen – im Sinne einer im Gesamtunternehmen eingebetteten Internen Dienstleistung*
- *Probebeschäftigung – als betriebliche Erprobungs- und Einstiegsphase, unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*
- *LVR Budget für Arbeit / Aktion Inklusion – flankierende, individuell und inklusiv ausgerichtete Coachingangebote*
- *BiAP / Außenarbeitsplätze einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen / andere Leistungsanbieter – arbeitnehmerähnliche Beschäftigung*
- *Budget für Arbeit – Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, unterstützt durch ein aufsuchendes Inklusionscoaching*

Der Inklusionsdienstleister ergänzt die etablierten Beratungs- und Unterstützungsangebote um eine vor allem bedarfsorientierte Vor-Ort-Unterstützung in den Unternehmen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel (gesetzliche) Maßnahmen zu ergreifen, damit**
- 1. die in § 185a SGB IX vorgesehene Einrichtung der Ansprechstellen für Arbeitgeber ... und dabei die verschiedenen bereits bestehenden Beratungsnetzwerke zur Förderung der Beschäftigung einbezogen werden.**

Mit der trägerunabhängigen Lotsenfunktion der neuen einheitlichen Beratungsstellen wird der Fokus auf das Beschäftigungspotenzial der Unternehmen gelegt.

Die bisherigen Bemühungen zeigen, dass die reine Beratung und Sensibilisierung alleine nicht ausreichen, um in Unternehmen Inklusion zu etablieren.

Von Unternehmen ist bekannt, dass sie ähnlich wie viele Menschen mit Behinderungen, die bedarfsorientierte Unterstützung mit vertrauten Ansprechpartner\*innen benötigen. Sie wünschen sich erfahrene Inklusionscoaches, die ausgehend von der Kenntnis des jeweiligen Unternehmens gemeinsam mit ihnen die unterschiedlichen Instrumente der verschiedenen Kostenträger in ihrem Unternehmen zielführend etablieren. Auf diese Weise sollen die geeigneten Beschäftigten mit Behinderungen so qualifiziert, dass diese zu einem optimal integrierten Teil der Belegschaft und des Arbeitsprozesses werden.

Mit einem breit gefächerten Angebot aus einer Hand bietet der unternehmensnahe und personenzentriert wirkende Inklusionsdienstleister zukünftig eine sinnvolle Ergänzung für die neuen einheitlichen Beratungsstellen.

Beispiel:

Wird im Beratungsprozess deutlich, dass ein Unternehmen Beschäftigung im Sinne des Supported Employment bietet, könnte ein Inklusionsdienstleister mit seinem Kostenträger übergreifenden Angeboten die inklusiven Beschäftigungsräume mit dem Unternehmen erschließen.

Ein Inklusionsdienstleister versteht sich als Brückenbauer und betrieblicher Initiator von Inklusion. Zum gemeinsamen Erfolg mit den Unternehmen gehören auch die Erhöhung der Beschäftigungsquote bei verbesserter Anwendung der von den Kostenträgern entwickelten und zur Verfügung gestellten Förderinstrumente.

- 3. Die Beratung von Arbeitgebern zusätzlich mit Peer-to-Peer-Modellen nach dem Vorbild der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) und durch den Einsatz von Inklusionscoaches durch die Förderung entsprechender Modellprojekte unterstützt wird.**

Die Gründungsmitglieder des inklusiven Unternehmensnetzwerkes wissen aus der Praxis,

- dass die Bereitschaft zur Schaffung von inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten bei Unternehmen erfahrungsmäßig dann steigt, wenn gelungene Beispiele promotet werden und die konkrete Hilfestellung zur Nachahmung erfolgt.
- dass bisher „Inklusionsdienstleistungen – wie – aus einer Hand“ fehlen, die auf der Grundlage der regional vorhandenen Unterstützungsangebote den Unternehmensbedarf so mit dem individuellen Bedarf eines Menschen mit Behinderung verzahnt, dass eine passgenaue Beschäftigungsmöglichkeit nachhaltig erschlossen werden kann.

Sollte der nun erfolgende Aufbau der einheitlichen Beratungsstellen zunächst in ausgewiesenen Modellregionen

- mit der Projektidee des inklusiven rheinischen Unternehmensnetzwerkes verzahnt,
- mit dem breit gefächerten Instrumentenkoffers eines Inklusionsdienstleisters, hier vor allem mit dem Angebot des Inklusionscoachings ergänzt werden,

könnte ein Innovationsmotor für einen zukunftsfähigen inklusiven Qualifizierungs- und Arbeitsmarktes gestartet und erprobt werden.

Das Unternehmensnetzwerk hat sich bereits vergewissert, dass Unternehmen der jeweiligen Unternehmensgruppe in verschiedenen Regionen Deutschlands bereitstehen, um die Erfolge aus der Region Köln nachzuahmen.

Es gilt das Prinzip:

*Der Beschäftigungswunsch eines Menschen mit Behinderung wird mit dem Beschäftigungsbedarf eines Unternehmens so zusammengebracht, dass für beide Parteien eine tragfähige Win-Win-Situation entsteht.*

*Im Sinne eines Empowerment 2.0 können nun Unternehmen durch eine Art Peer-to-Peer-Beratung befähigt werden, selbst erfolgreich berufliche Inklusion MIT Menschen mit Behinderung umzusetzen.*

- 6. sich Beschäftigte von Inklusionsbetrieben zum Zwecke der beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Kooperation auch bei anderen Unternehmen erproben können und die Aufgaben der Inklusionsbetriebe nach § 216, Satz 1, SGB IX entsprechend erweitert werden.**

Dass die Integrative Arbeitnehmerüberlassung bei manchen Menschen, Organisationen wie auch innerhalb der Politik erst einmal eine große Skepsis hervorruft, ist verständlich.

Als rechtlich gut verankertes Inklusionsinstrument bietet sie im Sinne der *kooperativen Beschäftigung* eine temporäre, individuelle und inklusive Beschäftigungsbrücke in die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes hinein. Als Beschäftigungsbrücke ermöglicht sie seit 2004 nicht nur individuelle Übergänge in die Direktbeschäftigung bei einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, sondern ermöglicht seit 2012 auch den Aufbau von neuen, inklusiv ausgerichteten Inklusionsabteilungen in verschiedensten Unternehmen des Rheinlandes. Diese neuartigen (virtuellen) Inklusionsabteilungen bieten entgegen des derzeitigen negativen allgemeinen Trends eine deutlich verbesserte Chance zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung der Zielgruppe von Inklusionsunternehmen und Werkstätten.

Trotz der Corona-Krise steigen seit 2020 die Anfragen von Unternehmen stetig, die eine Inklusionsabteilung im Sinne einer Internen Dienstleistung aufbauen möchten.

**17. für Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Berufsbildungsbereich der WfbM nach § 57 SGB IX haben, vergleichbar der Tätigkeit der Außenarbeitsplätze die Möglichkeit geschaffen wird, auf Außenausbildungsplätzen tätig zu sein.**

Seit 2005 setzt ProjektRouter gemeinsam mit Werkstätten, für die ProjektRouter als Dienstleister im Bereich der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze tätig ist, sowie der Agentur für Arbeit Köln die Idee der Außenausbildungsplätze mit großem Erfolg um. Das dieser Bildungsweg erfolgreich und vor allem auch gewünscht ist, bestätigen sowohl die Menschen selbst wie auch ihre Familien, die sich schon seit Jahren Außenausbildungsplätze wünschen.

Ähnliche Erkenntnisse spiegeln sich in dem am Bildungsprozess beteiligten Unternehmen: So ist innerhalb des inklusiven Unternehmensnetzwerkes den Gründungsmitgliedern bewusst, dass vor allem Jugendherbergen, Seniorenhäuser wie auch Krankenhäuser mit ihren vielen kleinen Niscentätigkeiten zu wichtigen Bildungsplattformen heranwachsen können. Dort können auch Beschäftigte mit Werkstattstatus langfristig lernen um im besten Fall nach einigen Jahren ebenfalls eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Dass die Inklusion insgesamt dann auch noch den gewünschten gesellschaftliche Effekte mit sich bringt, zeigen die durchgehend positiven Rückmeldungen von Gästen, Bewohner\*innen und Patient\*innen.