

Leistungstyp

**Leistungen im Arbeitsbereich für
Menschen mit Behinderungen bei ei-
nem Anderen Leistungsanbieter ge-
mäß § 140 (2) Nr. 2 SGB XII i. V. m.
§ 60 SGB IX
(gültig von Beschlussfassung in der
VK bis zum 31.12.2019)**

1. Kurzbeschreibung / Rechtsgrundlagen	<p>Andere Leistungsanbieter (im folgenden Leistungserbringer) bieten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 140 Absatz 2 Ziffer. 2 SGB XII als personenzentrierte, arbeitsmarktnahe und sozialräumlich orientierte Leistung an. Sie stellen eine Angebotsalternative für Menschen mit Behinderungen zur Leistung im Arbeitsbereich in einer anerkannten Werkstatt dar. Die Leistungserbringung kann in den eigenen Räumlichkeiten und/oder auf ausgelagerten Einzel- bzw. Gruppenarbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen.</p> <p>Es gelten die Vorschriften der Werkstättenverordnung (WVO) unter Berücksichtigung der unter § 60 (2) SGB IX genannten Ausnahmen. Die Leistungen des Leistungserbringens müssen den Anforderungen des § 58 SGB IX entsprechend wirtschaftlich, sparsam und leistungsfähig sein.</p> <p>Der Leistungsberechtigte hat das Wahlrecht, Leistungen im Arbeitsbereich bei unterschiedlichen Leistungserbringern in Anspruch zu nehmen. Die Ausübung des Wunsch- und Wahlrechtes muss den Anforderungen des § 62 SGB IX entsprechen.</p> <p>Die Einrichtung bzw. der Betriebsteil des Leistungserbringers ist wirtschaftlich und organisatorisch eigenständig geführt und eindeutig von anderen Leistungsbereichen und Aufgaben des Leistungserbringers abzugrenzen.</p> <p>Für die Sicherstellung der gesamten Leistung ist der unmittelbar verantwortliche Leistungsanbieter zuständig.</p> <p><u>Weitere Rechtsgrundlagen:</u></p> <p>§ 219 SGB IX Werkstättenverordnung (WVO) Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO)</p>
2. Personenkreis/Zielgruppe	<p>Personenkreis nach § 53 XII in Verbindung mit §§ 1 bis 3 der Eingliederungshilfeverordnung. Leistungen im Arbeitsbereich eines Anderen Leistungsanbieters können nur Personen nach § 53 SGB XII in Anspruch nehmen, die auch nach § 140 Abs. 2 Nr. 1 SGB XII i. V. m. § 58 SGB IX grundsätzlich leistungsberechtigt sind.</p> <p>Zum Personenkreis zählen Menschen mit wesentlicher Behinderung, bei denen wegen Art und Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb oder eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Die Menschen mit wesentlicher Behinderung sind voll erwerbsgemindert i.S.d. § 2 SGB VI bzw. nicht erwerbsfähig i.S.d. § 8 Abs. 2 SGB II.</p> <p>Eine Differenzierung beim Personenkreis und/oder bestimmte Schwerpunktsetzungen sind seitens des Trägers der Eingliederungshilfe ausdrücklich</p>

	erwünscht und im jeweiligen trägerindividuellen Fachkonzept zu hinterlegen. Es erfolgt eine einzelvertragliche Abstimmung und Regelung mit dem Träger der Eingliederungshilfe.
3. Zielsetzung/Aufgabe	Als Einrichtung zur Teilhabe und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben hat der Leistungserbringer den gesetzlichen Auftrag, diejenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann, <ul style="list-style-type: none">- eine angemessene Beschäftigung zu einem der Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten,- die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit weiterzuentwickeln,- den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Der Leistungserbringer hat über ein angemessenes Angebot an Arbeitsplätzen, über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst zu verfügen. Zum Angebot an Arbeitsplätzen gehören auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze.
4. Leistungen	
4.1 Betriebsbedingte Grundleistungen	Zu den betriebsbedingten Grundleistungen des Leistungserbringers zählen : <ul style="list-style-type: none">• Wartung und Unterhaltung der Aufenthalts-, Arbeits- und Funktionsräume sowie der technischen Anlagen und Außenanlagen.• Versorgung mit Wasser, Energie sowie die Entsorgung von Abwasser und Abfall.• Reinigung der Aufenthalts-, Arbeits- und Funktionsräume, soweit dieses nicht als Bestandteil der Arbeit von den Beschäftigten selbst zu erbringen ist bzw. erbracht werden kann.• Angebote zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung / Mittagessen (gültig bis 31.12.19). Der Umfang der Grundleistungen hängt davon ab, ob der Leistungserbringer eigene Räumlichkeiten nutzt und zur Verfügung stellt oder die Leistungserbringung ausschließlich auf Außenarbeitsplätzen in Betrieben erfolgt bzw. eine Mischung aus beiden Angebotsformen zum Tragen kommt. Die Vorgaben nach § 60 (2) Nr. 2 und 3 SGB IX finden hierbei Berücksichtigung und werden in der individuellen Fachkonzeption und im Raumkonzept durch den Anderen Leistungsanbieter beschrieben. Es erfolgt eine einzelvertragliche Regelungen mit dem Träger der Eingliederungshilfe.
4.2 Direkte maßnahmebezogene Leistungen im Arbeitsbereich	Zu den Leistungen im Arbeitsbereich des Leistungserbringers

reich	<p>gehören die:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung. Hierfür verfügt er über ein geeignetes Arbeits- und Beschäftigungsangebot, die der Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit der Persönlichkeit sowie der Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung trägt.2. Angebote an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit, Hilfestellung und Unterstützung bei der Bewältigung alltagspraktischer Anforderungen. Er verfügt über ein eigenes individuelles Förderkonzept für die Arbeitsbegleitung.3. Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen und/oder ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Er verfügt über ein entsprechendes Konzept für ein Übergangsmanagement und den Außenarbeitsbereich. <p>Die konkrete, trägerindividuelle Ausgestaltung und Festlegung der maßnahmeverzogenen Leistungen nach Nr. 1 bis 3 erfolgt in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe auf der Grundlage des trägerindividuellen Fach- und Raumkonzeptes sowie unter Berücksichtigung des § 60 (2) Nr. 2 und 3 SGB IX.</p> <p>Dem Leistungserbringer obliegt die ganzheitliche Leistungserbringung nach Ziffer 4.2. Werden im Sinne von § 60 (2) Nr. 3 maßnahmeverzogene Leistungen nicht durch diesen selbst erbracht, hat er die Leistungen durch geeignete externe Leistungserbringer über entsprechende Kooperationen und Dienstleistungsverträge sicherzustellen. Er muss dies gegenüber dem Träger der Eingliederungshilfe nachweisen. In den Einzelverträgen sind entsprechende Regelungen und Absprachen zu dokumentieren.</p> <p>In Bezug auf die Rechtstellung und Arbeitsentgelt des Beschäftigten nach § 221 SGB IX hat der Leistungserbringer die nachfolgenden Anforderungen zu erfüllen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Zahlung eines Arbeitsentgeltes aus dem Arbeitsergebnis (Grundbetrag und leistungsangemessener Steigerungsbetrag) an die beschäftigten Menschen mit Behinderungen. Entwicklung und Festlegung eines der Struktur und Größe des Trägers angemessen Entlohnungssystems.2. Vorlage eines verbindlichen Arbeitsvertragsangebots aufgrund des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses.3. Sicherstellung der renten- und sozialversicherungsrechtlichen Aufgaben und Anforderungen, die sich aus dem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis ergeben (SGB V, SGB VI, SGB VII, SGB XI).4. Einhaltung und Umsetzung der Mitwirkung und Mitbestimmung der Menschen mit Behinderungen nach § 222 SGB IX i.V.m. § 60 (2) Nr. 5 und 6 SGB IX sicher.
--------------	--

4.3 Indirekte personenbezogene Leistungen	<p>Zu den indirekten Leistungen gehören die Förderung und Pflege von Kontakten zu Angehörigen, den rechtlichen Betreuer/innen sowie zu Personen des unmittelbaren Wohnumfeldes und zum sozialen Beziehungsgefüge, die Zusammenarbeit mit den vor- und nachgelagerten Angeboten und Maßnahmen der sozialen und beruflichen Integration, externen Fachkräften.</p> <p>Ferner zählen zu den indirekten personenbezogenen Leistungen die Beteiligung an der Begutachtung und Hilfeplanung und deren Fortschreibung einschl. der Erstellung von Entwicklungs-/Verlaufsberichten sowie Teilnahme an Fallkonferenzen auf der Grundlage der aktuellen rechtlichen Vorgaben.</p>
4.4 Sonstige Leistungen /Fachausschuss	<p>Zu den sonstigen Leistungen gehören insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none">• Sicherstellung der Leitung, Organisation und Verwaltung• Durchführung von Team- und Fallbesprechungen• Fortbildung und Supervision• Qualitätssichernde Maßnahmen/Dokumentation• Beschwerdemanagement• Maßnahmen zur Gewaltprävention <p>Der Leistungserbringer hat soweit ein Fachausschussverfahren nach § 2 WVO durchzuführen, solange kein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 SGB IX zur Anwendung kommt. Die einzelfallbezogene Wirksamkeit der Leistungserbringung wird durch das Teilhabe- / Gesamtplanverfahren geprüft.</p>
4.5 Beförderung	<p>Zur Leistung gehört grundsätzlich auch die Organisation und Durchführung der Beförderung anspruchsberechtigter mobilitätsgeminderter Menschen mit Behinderung zum Arbeitsort und zurück. Die Beförderung kann durch die Einrichtung selbst oder durch geeignete Dienstleister erfolgen. Hierzu erfolgen noch nähere einzelvertragliche Regelungen.</p> <p>Aufgrund der Differenzierung oder Schwerpunktsetzung bei der Zielgruppe im jeweiligen Fachkonzept kann in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe von der Vorgabe abgewichen und entsprechende Regelungen im Einzelvertrag hinterlegt werden.</p>
4.6 Umfang der Leistung/Teilzeitbeschäftigung	<p>Der Leistungserbringer stellt sicher, dass die behinderten Menschen wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Bei Bedarf ist den behinderten Menschen die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung einzuräumen. Die Mindestbeschäftigungzeit liegt bei 17,5 Stunden in der Woche (inklusive Pausen und arbeitsbegleitende Maßnahmen).</p>

4.7 Leistungsvoraussetzung/ Beendigung der Leistung	<p>Leistungen, für die andere Leistungsträger vorrangig zuständig sind, gehören nicht zu den Leistungen Anderer Leistungsanbieter. Vor Aufnahme in den Arbeitsbereich des Anderen Leistungsanbieters haben die anspruchsberechtigten behinderten Menschen als Rehabilitanden das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich zu durchlaufen mit einem entsprechenden Teilhaber- bzw. Gesamtplanverfahren nach den §§ 19 SGB IX i.V.m. § 141 ff SGB XII oder ein entsprechendes Votum durch den Fachausschuss nach § 2 WVO einzuholen.</p> <p>Die Beschäftigung im Arbeitsbereich des Leistungsbringers endet, wenn die Erwerbsfähigkeit bzw. die Regelsaltersgrenze nach § 235 SGB XI erreicht ist.</p>
5. Personal	
5.1 Allgemeine Anforderungen an die personelle Ausstattung	<p>Der Leistungserbringer soll über Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgabe entsprechend den individuellen Bedürfnissen der behinderten Menschen erfüllen zu können. Es gelten die Vorgaben nach den §§ 9 und 10 der Werkstättenverordnung (WVO) unter Berücksichtigung der trägerindividuellen Ausrichtung und Schwerpunkte bei dem Personenkreis und der Zielgruppe.</p> <p>Der Leistungserbringer hat sicherzustellen, dass im Rahmen von Tätigkeiten mit Kontakt zu Leistungsberechtigten nur Personen beschäftigt oder vermittelt werden, welche nicht wegen einer der in § 75 (2) SGB XII genannten Straftaten rechtskräftig verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck hat er sich bei der Einstellung, aus besonderem Anlass und in regelmäßigen Abständen (spätestens alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Absatz 1 des Bundeszentralregisters vorlegen zu lassen, welches nicht älter als drei Monate ist. Unbeschadet dessen hat der Leistungserbringer unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihm bekannt wird, dass gegen eine solche Person wegen des Verdachts, eine solche Straftat begangen zu haben, Ermittlungen zur Strafverfolgung eingeleitet worden sind. Diese Regelungen betreffen auch Ehrenamtliche und Praktikanten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit die Möglichkeit des Aufbaus von Abhängigkeits-, Macht- und Vertrauensverhältnissen haben. Mit der Erfüllung der o.g. Anforderungen sind die Arbeitgeberpflichten in dieser Hinsicht ausreichend erfüllt. Die fristgerecht Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse ist in den Qualitätsberichten zu bestätigen.</p> <p>Die Leistungserbringer haben darüber hinaus ein Konzept zum Schutz der Leistungsberechtigten vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und des Missbrauchs zu entwickeln und umzusetzen.“</p>
5.2 Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung	<p>Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung sollen in der Regel Facharbeiter/innen, Gesellen/innen oder Meister/innen mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie, Handwerk oder Dienstleistung sein. Sie müssen pädagogisch geeignet sein und sollen über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung verfügen. Diese kann in einem angemessenen Zeitraum in</p>

	<p>Absprache mit dem Träger der Eingliederungshilfe nachgeholt werden. Entsprechende Berufsqualifikationen, die einer Gleichsetzung im Sinne des § 9 (3) Satz 4 WVO nachkommen, sind Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Heilerziehungspfleger/innen sowie Ergotherapeut/innen u.a., die auf eine mehrjährige Tätigkeit und Berufserfahrung in beschäftigungsnahen Angeboten und Maßnahmen der Sozialen Teilhabe nachweisen können, die sie zur Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich ausdrücklich befähigen.</p> <p>Der Personalschlüssel beträgt 1 zu 12.</p> <p>In der Regel ist für den Abschluss der Vereinbarung nach § 75 (3) SGB XII der vorherige Nachweis einer vollen Fachkraftstelle im o.g. Sinne erforderlich. Ausnahmen von dieser Regelung können im Einvernehmen mit dem Träger der Eingliederungshilfe erfolgen.</p> <p>Weitere Personalschlüssel sind bei Bedarf im Einvernehmen mit dem Träger der Eingliederungshilfe auf der Grundlage des trägerindividuellen Fachkonzeptes festzulegen.</p>
5.3 Begleitender Dienst	<p>Psychologische Betreuung ist in angemessenem Umfang sicherzustellen und wird einzelvertraglich geregelt.</p> <p>1 Sozialpädagoge/in / Sozialarbeiter/in zu 120 Beschäftigten</p> <p>Weitere, zusätzliche pflegerische und therapeutische Fachkräfte sind dem Träger der Eingliederungshilfe auf der Grundlage des trägerindividuellen Fachkonzeptes festzulegen und einzelvertraglich zu regeln.</p> <p>Eine anteilige ärztliche Betreuung und medizinische Beratung des Fachpersonals ist durch einen Arzt sicherzustellen und kann über vertragliche Regelungen mit Externen erfolgen.</p>
5.4 Fachliche Leitung	<p>Die fachliche Leitung soll in der Regel über einen akademischen Abschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen vergleichbaren Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine Sonderpädagogische Zusatzausbildung verfügen. Dem gleichzusetzen sind auch andere Bachelor-Abschlüsse, die nicht unmittelbar in den o.g. Bereichen liegen, aber der akademische Hintergrund mit einer mehrjährigen Berufserfahrung in einer Führungsposition bei Einrichtungen und Diensten der sozialen Teilhabe bzw. Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen zur Leitung der Einrichtung eines Anderen Leistungsanbieters befähigen.</p> <p>Der Stellenumfang der Leitung ist einzelvertraglich festzulegen.</p>
5.5 Betriebliche Leitung/Verwaltung	<p>Der Leistungserbringer stellt die betriebliche Leitung und Verwaltung sicher. Aus der Aufbau- und Ablauforganisation muss hervorgehen, dass der Leistungserbringer in der Lage ist, mit den personellen Ressourcen auf der Leitungsebene und der allgemeinen Verwaltung die Aufgaben der gesetzlichen Sozialversicherung, die Zahlung eines Arbeitsentgeltes und die Abwicklung des Arbeitsförderungsgeltes sicherstellen kann.</p> <p>Weitere Anforderungen die Organisation und die Wirtschaftsführung nach § 12 WVO vgl. Ausführungen/Anforderung in Ziffer 8.</p>

5.6 Hauswirtschaft/Reinigung/Technik	Der Leistungserbringer stellt die Reinigung, Bewirtschaftung sowie Betriebsfähigkeit soweit wie nötig sicher, da diese Aufgabe vorrangig den Beschäftigten obliegt. Eine konzeptionsbedingte und aufgrund gesetzlicher Vorgaben notwendige sowie nachweislich über die Leistungsfähigkeit hinausgehende notwendige Finanzierung wird einzelvertraglich geregelt.
6. Räumliche und sächliche Ausstattung (Betriebsnotwendige Anlagen)	Die Raumgestaltung, die betriebsnotwendigen Anlagen und Außenanlagen sowie die sächliche Ausstattung der Büro- und Geschäftsausstattung, Gruppenräume, Funktionsräume, Arbeitsräume (einschließlich der Ausstattung mit Inventar und Außenlagen) hängt von der Ausgestaltung und dem Angebot an Arbeitsplätzen des Leistungserbringers ab, welches im individuellen Fach- und Raumkonzept hinterlegt und mit dem Träger der Eingliederungshilfe einvernehmlich abgestimmt ist. Bei der räumlichen und sächlichen Ausstattung sind die jeweils geltenden gesetzlichen Schutzbestimmungen zur Arbeitssicherheit, Arbeitsstättenverordnung und bauordnungsrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Die räumliche und sächliche Ausstattung darf sich nur auf die zur Leistungserbringung tatsächlich erforderlichen Räumlichkeiten, Anlagen und Mobiliar beziehen. Bei anteiliger Nutzung muss diese klar und nachvollziehbar von anderen Leistungsbereichen des Trägers abgrenzbar sein. Es gelten die sozialhilferechtlichen Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit. Grundlage für die Ermittlung der Investitionsfolgekosten sind die im Bremischen Landesrahmenvertrag nach § 79 Abs. 1 SGB XII festgelegten Bewertungskriterien, Berechnungsgrundlagen und geforderten Nachweise nach § 1 (3) und/oder § 16 (3) BremLRV.
7. Wirtschaftsführung	An die Wirtschaftsführung werden auf der Grundlage von § 12 WVO die nachfolgenden Anforderungen an die Leistungserbringer gestellt: <ul style="list-style-type: none"> - Organisation nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen - Kaufmännische Doppik - Betriebsabrechnung und Kostenstellenrechnung - Jahresabschluss, Offenlegung, Abschlussprüfung nach den handelsrechtlichen Vorgaben, - Organisations- und Stellenplan - Wirtschaftliches Arbeitsergebnis, um an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt im Sinne des § 221 Abs. 2 SGB IX zahlen zu können, - Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses nach § 12 (4) und (5) WVO Es gelten die einschlägigen Offenlegungs- und Prüfungsregelungen nach dem Handelsgesetzbuch (HGB). <p>Die Ermittlung und Verwendung des Arbeitsergebnisses ist gegenüber dem Träger der Eingliederungshilfe bei Bedarf offenzulegen. Dieser ist zu weitergehenden Prüfungen und Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen berechtigt.</p>
8. Qualitätssicherung und Prüfung	Zur Strukturqualität zählen z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Einhalten aller Verträge und gesetzlicher Auflagen • Einhaltung der vertraglich vereinbarten fachlichen Standards • Vorhalten geeigneter Räumlichkeiten und sächlicher Ausstattung gemäß der vorgehaltenen Angebote • zielgruppenadäquate Zugänglich- und Nutzbarkeit sowie behindertengerechte Ausstattung • Betreuung und Beschäftigung auf der Basis des Fachkonzeptes

	<ul style="list-style-type: none">• flexible organisatorische Dienst- und Angebotsgestaltung• multiprofessionelle Zusammenarbeit• regelmäßige Übergabe, Dienst- und Fallbesprechungen• bedarfsgerechte Fallsupervision• bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (SPZ und gFAB)• Zertifizierungen/Qualitätssiegel <p>Zur Prozessqualität zählen z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none">• bedarfsorientierte Leistungen• Entwicklung, Umsetzung, Überprüfung und Fortschreibung des individuellen Förderplans unter weitestgehender Einbeziehung der Betroffenen auf der Grundlage der geltenden rechtlichen Vorgaben, fortlaufende Dokumentation der Entwicklungsstände und Fortschreibung von individuellen Förderplänen bei geschlechterspezifischer Auswertung der Ergebnisse• fach- und bedarfsgerechte Fortschreibung der Konzeptionen• Kooperationen mit Diensten und Einrichtungen der Rehabilitation und beruflichen Integration• Zusammenarbeit mit Angehörigen und gesetzlichen Vertretern der Beschäftigten sowie mit dem Wohnbereich• Maßnahmen zur internen Qualitätssicherung <p>Die Ergebnisqualität umfasst z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none">• Grad der Zufriedenheit des behinderten Menschen• regelmäßige Überprüfung und Reflexion des Zielerreichungsgrades gemäß individuellem Hilfeplan• Überprüfung der fachlichen Angemessenheit und Umsetzung der Maßnahmen• Beschwerdemanagement <p>Über die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität wird jährlich gegenüber dem Träger der Eingliederungshilfe Bericht erstattet. Der Bericht ist jeweils zum 31.03. für das vorangegangene Jahr dem Fachreferat Behindertenpolitik der SJFIS vorzulegen.</p>
9. Vergütung/Teilzeitreglung	<p>Die Leistungen werden vergütet durch</p> <ol style="list-style-type: none">a) eine Grundpauschale zur Abdeckung der Kosten für die betriebsbedingten Grundleistungen .b) eine Maßnahmepauschale bzw. Maßnahmepauschalen zur Abdeckung der Kosten für die personenbezogenen Leistungen.c) einen Investitionsbetrag zur Abdeckung der Kosten, die der Nutzung der Anlage und Ausstattungen sämtlicher Geschäfts- und Nutzungsräume zu zurechnen sind. <p>Regelung zur Vergütung bei Teilzeit: Es gelten die landesrahmenvertraglichen Regelungen zur Vergütung bei Teilzeitbeschäftigung in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen analog .</p>

