

# Pilotprojekt zur Konversion

## von WfbM-Plätzen zu Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben

### 1. Ziel und Zielgruppe

Das Konversionsprojekt ist ein neuer Ansatz und ein zusätzlicher Bestandteil der Maßnahmen zur Förderung von Übergängen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Vorrangiges Ziel ist weiterhin die individuelle Förderung von Übergängen. Dieses Ziel wurde unter Beteiligung der Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen im Landesrahmenvertrag hervorgehoben. Es soll durch das Jobcoaching als zusätzliche Individualleistung sowie die regelmäßige Beteiligung der Integrationsfachdienste (IFD) verstärkt erreicht werden.

Mit dem **Pilotprojekt** soll darüber hinaus erstmals die **Konversion** ausgelagerter Arbeitsgruppen und Zweckbetriebe der WfbM in Beschäftigungsgruppen von **Inklusionsbetrieben** ermöglicht werden (Inklusionsabteilung oder Inklusionsunternehmen).

- Dabei soll der rechtliche Status der Beschäftigten gewandelt werden: weg vom arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis innerhalb der WfbM - hin zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Inklusionsbetrieben.
- Durch das Pilotprojekt sollen mindestens 300 Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung umgewandelt werden.
- Durch die Evaluation des Pilotprojektes sollen Erkenntnisse zu den Wirkungen (Qualität für Menschen) und zur Weiterentwicklung der Grundsätze zur Förderung von Konversionsprojekten gewonnen werden.

Die Teilnahme am Konversionsprojekt ist eine primär unternehmerische Entscheidung der WfbM-Träger. Sie steht unter dem Motto: Mehr Inklusion wagen.

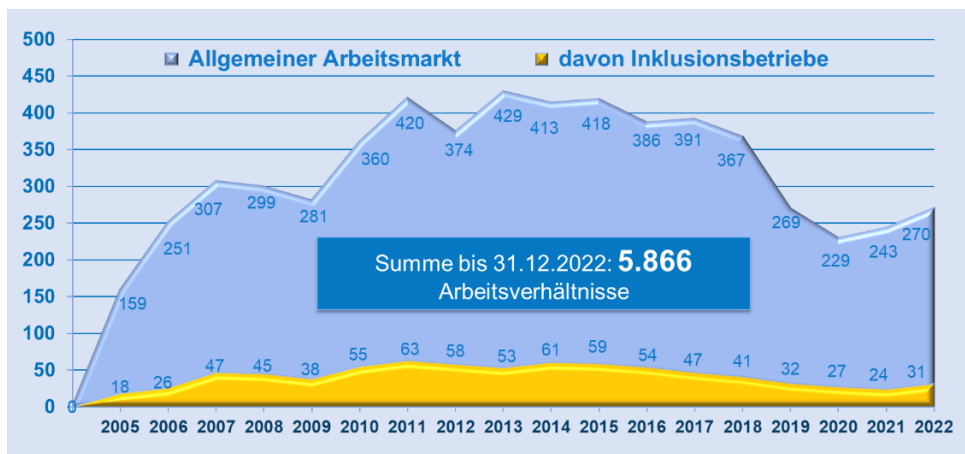
## 2. Ausgangssituation, Problemlage, gesellschaftliche Aufträge und Lösungen

### 2.1. Ausgangssituation

Nach Erhebungen des KVJS erhielten im Jahr 2021 in Baden-Württemberg 27.578 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung Leistungen der Eingliederungshilfe im Arbeitsbereich einer WfbM<sup>1</sup>. Darüber hinaus wurden im gleichen Jahr bereits für 2.173 Menschen aus dieser Zielgruppe sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt durch ergänzende Lohnkostenzuschüsse der Träger der Eingliederungshilfe (Arbeit Inklusiv) gefördert. In der Summe erhielten 29.751 Personen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Träger der Eingliederungshilfe. Bis zum 31.12.2022 konnten durch die Leistungen aus dem Förderprogramm Arbeit Inklusiv seit dem Jahr 2005 insgesamt 5.866 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung erreicht werden (Grafik 1).

Grafik 1

Vermittlungszahlen: wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt



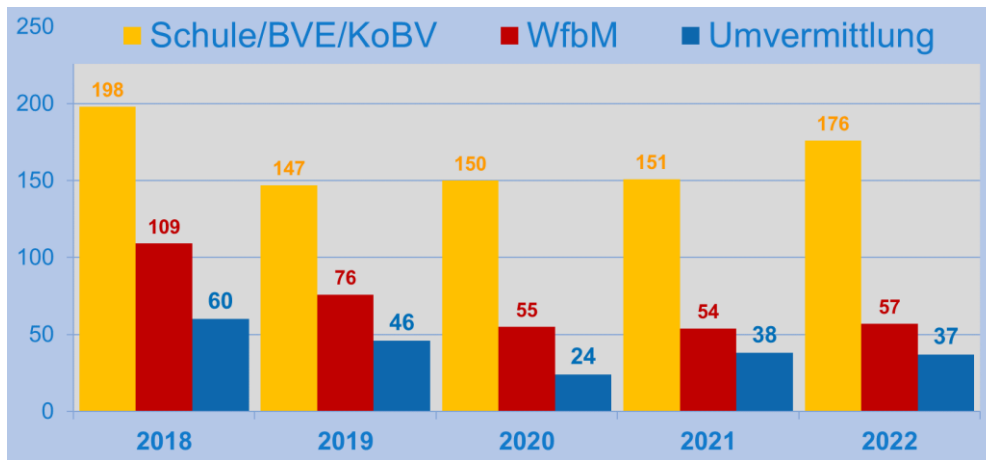
<sup>1</sup> Bericht des KVJS zu den Leistungen der Eingliederungshilfe 2021  
[https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/soziales/2022-12-13\\_EGH-Bericht\\_BF.pdf](https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/soziales/2022-12-13_EGH-Bericht_BF.pdf)

## 2.2. Problemlage

Während die Zahl der erreichten Übergänge von den Schulen zum allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin konstant hoch ist, ist die Zahl der Übergänge aus den WfbM trotz umfassender Förderleistungen (Arbeit Inklusiv) und möglicher Unterstützung durch die IFD von 109 Personen im Jahr 2018 auf 57 im Jahr 2022 zurückgegangen (s. Grafik 2). Gleichzeitig ist die Zahl der ausgelagerten Beschäftigungsverhältnisse in WfbM angestiegen.

Grafik 2

Verteilung der Vermittlungszahlen: Anteile der Schule/BVE/KoBV; WfbM und Umvermittlung



Die LAG-WfbM führt seit dem Jahr 2009 eigene Erhebungen zur Klientel, den Leistungen und den Ergebnissen im Arbeitsbereich der WfbM durch. Für das Jahr 2019 wies die LAG-WfbM 2.748 ausgelagerte Arbeitsplätze aus. Es wird dabei jedoch nicht (mehr) unterschieden, ob die Menschen einzeln oder in Gruppen ausgelagert beschäftigt wurden. Hinweise darauf lieferte noch die Erhebung zum Jahr 2018. Dort wies die LAG-WfbM insgesamt 2.324 ausgelagerte Arbeitsplätze aus. Davon waren in eigenen Zweckbetrieben der WfbM 1.226 Personen (u.a. Gastronomie, Hotel, CAP-Märkte, Kaffeerösterei, Gärtnerei, Kfz-Werkstatt, Landwirtschaftliche Betriebe) und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes 1.098 Personen beschäftigt. Bei diesen ausgelagerten Arbeitsplätzen am allgemeinen Arbeitsmarkt wurde nicht weiter unterschieden: Sie beinhalten Einzelarbeitsplätze zum Zwecke der Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, dauerhafte Einzelarbeitsplätze und ebenso ausgelagerte Arbeitsgruppen, die im Rahmen der gewerblichen Tätigkeit einer WfbM bei Auftrag gebenden Unternehmen arbeiten.

Zu den ausgelagerten Arbeitsplätzen und -gruppen gibt es bisher wenig bis keine gesicherten Erkenntnisse. Sie werden nun Bestandteil des Werkstatt-Monitorings.

### **2.3. Politische und gesellschaftliche Aufträge**

Sowohl die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), der Staatenbericht zur Umsetzung der UN-BRK, der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung<sup>2</sup>, der aktuelle Koalitionsvertrag des Landes Baden-Württemberg<sup>3</sup> sowie der Landes-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (gültige Fassung und geplante Fortschreibung) fordern übereinstimmend verstärkte Anstrengungen, um die Teilhabe am Arbeitsleben inklusiver zu gestalten und insbesondere Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu ermöglichen.

#### **2.3.1. Vorhaben des Bundes nach dem aktuellen Koalitionsvertrag:**

„Die Angebote von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) werden wir stärker auf die Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausrichten. Wir werden das Beteiligungsvorhaben zur Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems in den WfbM und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fortsetzen und die Erkenntnisse umsetzen.

Darüber hinaus entwickeln wir die Teilhabeangebote auch für diejenigen weiter, deren Ziel nicht oder nicht nur die Teilhabe am Arbeitsleben ist. Wir werden Inklusionsunternehmen stärken, auch durch formale Privilegierung im Umsatzsteuergesetz.“<sup>4</sup> .

#### **2.3.2. Vorhaben des Landes Baden-Württemberg:**

„Für Menschen mit Behinderung soll verstärkt das Budget für Arbeit genutzt werden. Ganz grundsätzlich sollen Menschen mit Behinderung beim Übergang aus den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden.“<sup>5</sup> Das Land verpflichtet sich und alle Akteure im Land mit der Maßnahme 131 im Landesaktionsplan zur: „Förderung der Vernetzung zwischen Werkstätten, Integrationsunternehmen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern“<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> [Koalitionsvertrag \(bundesregierung.de\)](https://www.bundesregierung.de), S. 78 f.

<sup>3</sup> [Jetzt für morgen - Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de), S. 76

<sup>4</sup> [Koalitionsvertrag \(bundesregierung.de\)](https://www.bundesregierung.de), S. 62

<sup>5</sup> [Jetzt für morgen - Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de), S. 46

<sup>6</sup> [Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de), S. 125

## 2.4. Lösungsansätze

Wie eingangs erwähnt sollen durch den Einsatz von Jobcoaches<sup>7</sup> und die regelmäßige Beteiligung der IFD vorrangig verstärkt **individuelle Übergänge** zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Das Konversionsprojekt kann ebenfalls dazu beitragen diese Vorgaben zu erfüllen. Gemeinsam mit den Trägern der WfbM wollen wir die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen, die bisher in ausgelagerten Arbeitsgruppen / Zweckbetrieben einer WfbM beschäftigt waren, wirksam weiterentwickeln. Den dort Beschäftigten soll ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in einem Inklusionsbetrieb ermöglicht werden. Dabei geht es um **einen gruppenbezogenen Konversionsprozess zur inklusiven Beschäftigung**. Dies ist bisher einmalig.

Die Beteiligten halten es für erforderlich das Pilotprojekt durch ein unabhängiges Forschungsinstitut zu deren Entwicklungen, Wirkungen und Ergebnissen zu evaluieren. Mit der **Evaluation** sollen insbesondere Erkenntnisse zu den Wirkungen (Qualität für Menschen), zu den Kosten und zur Weiterentwicklung dieser Ansätze gewonnen und in Folge praktisch umgesetzt werden.

## 3. Pilotprojekt als Modellvorhaben, Nachhaltigkeit und Beteiligungsprozesse

### 3.1. Pilotprojekt als Modellvorhaben

Bisher wurde auf Basis der entsprechenden BIH-Empfehlung eine Förderung unselbständiger Inklusionsabteilungen bei Trägern von WfbM wegen der Vermengung unterschiedlicher gesetzlicher Aufgaben und der damit verbundenen Finanzierung (Transparenz) von KVJS-Inklusions-/Integrationsamt abgelehnt. Mit dem Pilotprojekt zur Konversion von Arbeitsgruppen der WfbM in Inklusionsabteilungen (Gründung und Förderung rechtlich unselbständiger Inklusionsabteilungen bei Trägern von WfbM) wollen wir diese Beschränkungen durch ein **Modellvorhaben** nach §14 Abs. 1 Nr. 4 i.V. § 41 Abs. 3 SchwbAV überwinden. Es soll mit einer begrenzten Zahl teilnehmender WfbM unter Beteiligung der jeweiligen Eingliederungshilfeträger (EGHT) durchgeführt werden.

---

<sup>7</sup> (nach § 67 Landesrahmenvertrag)

Mit dem Budget für Arbeit hat der Bundesgesetzgeber ermutigt, die bisherigen Systemgrenzen zu überwinden. Dabei sollen die EGHT zusammen mit den Inklusions-/Integrationsämtern Übergänge aus den WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Hierzu werden Mittel aus beiden Leistungsbereichen eingesetzt.

### **3.2. Nachhaltigkeit**

Das Pilotprojekt ist nachhaltig angelegt. Zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigungsverhältnisse werden Leistungen der EGHT und des KVJS-Inklusion-/Integrationsamts durch das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ verzahnt erbracht. „Arbeit Inklusiv“ ist durch unbefristete Verwaltungsvereinbarungen zwischen dem KVJS-Inklusions-/Integrationsamt mit allen 44 EGHT (Stadt- und Landkreise) langfristig angelegt. Dies sichert die individuelle Förderung über die Dauer des Pilotprojektes hinaus.

Für die institutionelle Förderung werden die bisherigen Beschränkungen zur Förderung unselbständiger Inklusionsabteilungen bei Trägern von WfbM aufgehoben. Sie sollen durch die Erkenntnisse aus dem Modellvorhaben und der Evaluation zukunftsfähig ausgestaltet werden. Die durch das Modellvorhaben entstandenen Inklusionsabteilungen erhalten einen **Bestandschutz**. Sie können auch über die Modellphase hinaus nach den **Grundsätzen zur Förderung von Konversionsprojekten** als Inklusionsbetriebe weiter gefördert werden.

### **3.3. Beteiligungsprozesse**

Der Entwurf für das Pilotprojekt wurde mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg abgestimmt. Der Verbandsausschuss des KVJS hat dem Vorhaben zugestimmt und die Verwaltung beauftragt das Pilotprojekt mit den Beteiligten abzustimmen und umzusetzen. Der Entwurf für das Pilotprojekt am 25. September 2023 veröffentlicht. Das Pilotprojekt wurde in den letzten Monaten mit der LAG-WfbM unter Beteiligung von Liga-Vertretern, den WR-BW, der LAG-Inklusionsbetriebe, dem Beratenden Ausschuss des KVJS-Inklusions-/Integrationsamts und dem Teilhabeausschuss Baden-Württemberg abgestimmt.

Die unmittelbar beteiligten Projektpartner bilden zusammen mit der Begleitforschung, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg, der LAG-WfbM, den WR-BW und dem KVJS-Inklusions-/Integrationsamt das **Begleit-Team** auf Landesebene.

Auf lokaler Ebene stimmen sich die Projektpartner (WfbM-Träger, WR, EGHT, IFD und KVJS-Inklusions-/Integrationsamt) regelmäßig ab. Sie begleiten die Evaluation und nehmen an der Auswertung auf Landesebene teil.

## 4. Evaluation

Alle am Pilotprojekt zur Konversion beteiligten Inklusionsbetriebe und deren Beschäftigte sollen durch ein unabhängiges Forschungsinstitut evaluiert werden.

4.1. Mit der Evaluation des Pilotprojektes sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie beurteilen Menschen, die am Konversionsprojekt teilnehmen ihre Teilhabesituation bzw. die teilnehmenden Unternehmen ihre Beteiligung in Bezug auf Ihre
  - Teilhabeerwartungen (berufliche Identität, Zugehörigkeit zum Arbeitsmarkt)
  - Persönliche Entwicklung
  - Personale Unterstützung
  - Einkommenserwartungen
  - Im Vergleich zur früheren WfbM-Beschäftigung
  - Was hat sich positiv / negativ geändert
  - Was erleben sie als Bereicherung / Belastung
- Wie wirkt sich die Konversion auf die Einrichtung/teilnehmenden Unternehmen/WfbM aus in Hinblick auf
  - Selbstverständnis
  - Betriebswirtschaftlich: Auftragslage / Kosten / Refinanzierung
  - Ansehen / Außenwirkung
  - Commitment der Mitarbeitenden
- Was sind die Gelingens-Faktoren?
- Was sind Hemmnisse bei dieser Form der Konversion?
- Was sind Merkmale einer guten Praxis?
- Wie lässt sich das Programm weiterentwickeln?

## 4.2 Evaluationsbeirat und Berichterstattung durch das Forschungsinstitut

Es wird ein Evaluationsbeirat gebildet. Beteiligt sind neben dem Forschungsinstitut insbesondere die LAG-WfbM, die WR-BW, das Sozialministerium, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und das KVJS-Inklusions-/Integrationsamt. Das Forschungsinstitut soll zwei Zwischenberichte sowie einen Abschlussbericht vorlegen.

## 5. Finanzierung

1. **Leistungen der Eingliederungshilfeträger (EGHT)** zur Förderung von Übergängen aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis durch das Budget für Arbeit.  
(§ 61 SGB IX – Pflichtleistung).
2. **Leistungen des KVJS-Inklusions-/Integrationsamt** aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Beteiligung am Budget für Arbeit, zur Beauftragung der Integrationsfachdienste und zum Einsatz von Jobcoaches nach den Grundsätzen des Arbeitsmarktprogramms Arbeit Inklusiv in Verbindung mit den Grundsätzen für das Jobcoaching.  
(§ 185 SGB IX – Ermessensleistung).
3. **Leistungen zur Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben** aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach §14 Abs. 1 Nr. 4 i.V. § 41 Abs. 3 SchwbAV zur modellhaften Erprobung der Konversion von Arbeitsgruppen der WfbM in Inklusionsabteilungen (Gründung und Förderung rechtlich unselbständiger Inklusionsabteilungen bei Trägern von WfbM).  
(§ 185 SGB IX i.V. § 14 SchwbAV nachrangige Ermessensleistung).



## Anhang 1

### Eckpunkte der Modell- und Evaluationsphase

1. Vorlaufphase zur Ausschreibung, Beantragung und Bestätigung zur Teilnahme am Pilotprojekt für die teilnehmenden WfbM und die Beteiligung der jeweiligen EGHT ist für die erste Tranche vom 01.07.2024 bis 31.12.2024.
2. Die Bewerbungsfrist für die erste Tranche endet am 31.10.2024.
3. Gesamtlaufzeit der Modellphase ist vom 01.07.2024 bis 31.12.2027.
4. Vorlaufphase für die Ausschreibung und Beauftragung der Evaluation ist vom 01.07.2024 bis 31.12.2024.
5. Laufzeit der Evaluationsphase ist vom 01.01.2025 bis 30.06.2028.
6. Projektbeginn für die Beschäftigungsverhältnisse der 1. Tranche ist ab dem 01.01.2025.
7. Sollte die angestrebte Mindestzahl an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen nach der Ausschreibung für die erste Tranche noch nicht erreicht sein, kann eine zweite Tranche ermöglicht werden. Diese sollte spätestens bis zum 01.07.2025 beginnen.
8. Die Bewerbungsfrist für die zweite Tranche endet am 30.04.2025.
9. Abweichende Einzelregelungen zu einem späteren Projektbeginn können in begründeten Einzelfällen nach vorheriger Absprache ermöglicht werden. Auch über den 01.07.2025 hinaus ist es möglich, Konversionsprojekte zu realisieren. Diese Konversionsprojekte können jedoch nicht in die Evaluation aufgenommen werden.
10. Die Grundsätze zur Förderung von Konversionsprojekten sollen zunächst bis zum 31.12.2028 fortgelten. Sie sollen durch die Erkenntnisse aus der Modell- und Evaluationsphase im Laufe des Jahres 2028 soweit erforderlich angepasst und mit Wirkung vom 01.01.2029 fortgeschrieben werden. Generell sollen die erreichten Arbeitsverhältnisse nachhaltig gefördert werden.
11. Evaluationskosten:  
Für die Evaluation werden Kosten in Höhe von bis zu 300.000 Euro veranschlagt.

12. Organisation der Evaluation:

Zur Weiterentwicklung der Ansätze in der Behindertenhilfe hat der KVJS im Auftrag seiner Mitglieder durch freiwillige Finanzierung eine Abteilung zur Durchführung von Forschungsvorhaben (KVJS-Forschung) aufgebaut. Die KVJS-Forschung soll die Evaluation des Konversionsprojektes begleiten (Ausschreibung, Auswahl der Forscher, Verträge, Organisation, Finanzierung und Abwicklung). Die Projektleitung aus dem Dezernat 3 (Referate 34 und 35) begleitet das Evaluationsprojekt operativ und strategisch. Sie kann auf die wissenschaftliche und rechtliche Expertise der KVJS-Forschung zurückgreifen.

13. Projektmanagement / Projektleitung:

Das Konversionsprojekt wird vom KVJS-Inklusions-/Integrationsamt durchgeführt. Die Umsetzung des Pilotprojektes erfolgt federführend durch das Referat 35 „Inklusionsunternehmen“. Das Referat 34 „Teilhabe am Arbeitsleben“ unterstützt das Pilotprojekt durch die Sicherstellung der Leistungen nach Arbeit Inklusiv, die Unterstützung durch die IFD, die Ermöglichung des Einsatzes von Jobcoaches und die Begleitung der Evaluation.

## Anhang 2

### Grundsätze zur Förderung von Konversionsprojekten

1. Gefördert werden Träger von WfbM (**institutionelle Förderung**), die bereit sind ausgelagerte Arbeitsgruppen oder eigene Zweckbetriebe von der Rechtsform der WfbM in die Rechtsform eines Inklusionsbetriebes zu überführen.
2. Zu diesem Zweck können die Träger der WfbM rechtlich unselbständige Inklusionsabteilungen bilden, Inklusionsunternehmen ausgründen oder mit bereits bestehenden Inklusionsunternehmen in eigener oder fremder Trägerschaft kooperieren. Die Inklusionsabteilungen müssen organisatorisch und wirtschaftlich eigenständig geführt und bilanziert werden.
3. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (**individuelle Förderung**) die vorher in ausgelagerten Arbeitsgruppen oder Zweckbetrieben einer WfbM beschäftigt waren und der Zielgruppe der Inklusionsbetriebe nach § 215 Abs. 2 SGB IX entsprechen.
4. Die **individuelle Förderung** erfolgt durch das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX). Es gelten die Regelungen von Arbeit Inklusiv – Teil 2. Demnach erhalten Arbeitgeber einen pauschalen Lohnkostenzuschuss (LKZ) in Höhe von 70 % der mtl. Brutto-Lohnkosten des Arbeitgebers (Bruttolohn zuzüglich 20 % Sozialversicherungskosten).
5. Die Entlohnung erfolgt in der Regel nach dem **gesetzlichen Mindestlohn** / bei tarifgebundenen Trägern erfolgt eine **entsprechende tarifliche Entlohnung**.
6. Die **Unterstützungspauschale** für eine **gruppenbezogene Anleitung und Begleitung** kann pro Beschäftigten und Monat (je nach individuellen Unterstützungsbedarf) zwischen 600 bis 900 Euro betragen. Sie setzt sich aus Leistungen des EGHT (§ 61 Abs. 2 und 4 SGB IX) und Leistungen des KVJS-Inklusions-/Integrationsamt (§ 217 Abs. 1 SGB IX) zusammen. Der Anteil des KVJS-Inklusions-/Integrationsamt beträgt derzeit 300 Euro. In besonders gelagerten Einzelfällen kann die Unterstützungspauschale angemessen erhöht werden.
7. **Beiträge zur Rentenversicherung** entsprechen nach § 162 Nr. 2a SGB VI weiterhin der Beitragshöhe der Beschäftigten im Arbeitsbereich der WfbM. Die Regelungen zur Abführung und Ergänzung der Beiträge sowie zur Erstattung der (zusätzlichen) Aufwendungen nach den §§ 168 Abs. 1 Nr. 2a bzw. 179 SGB VI sind zu beachten.

8. Ausgelagerte Arbeitsgruppen, die auf dem Gelände oder in den Räumen von Auftraggebern gewerblicher Aufträge ihren regelmäßigen Arbeitsort haben, sollen als Inklusionsbetriebe durch Werkverträge beauftragt werden. Arbeitnehmerüberlassung ist ausgeschlossen.
9. Eine **unmittelbare Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit** ist wegen der gruppenbezogenen Konversion (zu diesem Zeitpunkt) noch nicht erforderlich. Die Bundesagentur für Arbeit wird jedoch über den Teilhabeausschuss sowie den KVJS-Forschungsbeirat in das Pilotprojekt und die Evaluation der ausgelagerten Arbeitsplätze eingebunden.
10. **Institutionelle Förderung:** Die Träger dieser Abteilungen können vom KVJS-Inklusions-/Integrationsamt in Anlehnung an die Regelungen nach § 217 SGB IX für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung investiv gefördert werden. Für Investitionskosten stellt das KVJS-Inklusions-/Integrationsamt bis zu 30.000 Euro pro neugeschaffenen Arbeitsplatz zur Verfügung. Zur Modernisierung bereits bestehender Arbeitsplätze werden bis zu 10.000 Euro pro Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.
11. **Betriebswirtschaftliche Beratung** ist Bestandteil der institutionellen Förderung. Sie soll bereits in der Vorlaufphase ermöglicht werden und dazu beitragen die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Inklusionsbetriebe (-abteilungen) zu unterstützen.
12. **Betriebswirtschaftliche Transparenz:** Die Darstellung aller Einnahmen und Ausgaben in einer vollständigen Kostenstellenrechnung in Analogie zu G&V-Rechnung sowie zum Arbeitsergebnis WfbM ist Voraussetzung für die Förderung.
13. **Beratung zu arbeitsrechtlichen und tarifrechtlichen Fragestellungen** (Personalanstellung / Eingruppierung) kann in der **Gründungsphase** in Anspruch genommen werden.
14. **Risikoabsicherung** ist in den ersten drei Jahren nach betriebswirtschaftlicher Prüfung durch externe Gutachter durch das KVJS-Inklusions-/Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe degressiv möglich. Für die Risikoabsicherung können pro Arbeitsplatz
  - im 1. Jahr bis zu 6.000 Euro
  - im 2. Jahr bis zu 4000 Euro und
  - im 3. Jahr bis zu 2000 Eurogefördert werden.