ERGEBNISBAND

LAUT

Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft

Modellprojekt ▪ Bundesprogramm rehapro ▪ Erster Förderaufruf

Projektverantwortlich:
Jobcenter Erlangen
Stadt (GGFA AöR)
Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

LAUT
Leben, Arbeiten und Teilhaben

Der vorliegende Ergebnisband stellt das Modellprojekt LAUT aus dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ vor.

Mit rehapro fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Erprobung innovativer Ansätze in den Bereichen Prävention, Rehabilitation und Nachsorge in den Jobcentern und Rentenversicherungsträgern und setzt damit den gesetzlichen Auftrag gemäß § 11 SGB IX um. Ziel ist es, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu stärken und die trägerübergreifende Zusammenarbeit zu verbessern. Wirksame Ansätze sollen identifiziert und in das Regelangebot der Jobcenter und Rentenversicherungsträger übernommen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse aus rehapro können so allen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zugutekommen.

In diesem Band werden die Inhalte und Ziele des Projekts LAUT erläutert. Des Weiteren werden die Ergebnisse und Erkenntnisse zu den innovativen Ansätzen des Projekts sowie deren Wirkungen präsentiert. Außerdem werden Verstetigungsoptionen vor Ort sowie Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und bundesweiten Verstetigung dargestellt.

Mit der Dokumentation der Ergebnisse sollen der Erkenntnisgewinn aus den rehapro-Projekten nachhaltig verankert und eine Basis für den Diskussionsprozess zur bundesweiten Verstetigung geschaffen werden. Die Veröffentlichung der Ergebnisbände auf der Website bundesprogramm-rehapro.de macht die Erkenntnisse für alle Beteiligten und Interessierten sichtbar, leicht zugänglich und nutzbar.

Inhaltsverzeichnis

1 Darstellung des Modellprojekts 4
1.1 Ausgangslage 4
1.2 Inhalte 4
1.3 Ziele 7
1.4 Organisation/Beteiligte Akteure 9
1.5 Wissenschaftliche Begleitung 11

2 Ergebnisse des Modellprojekts. 12
2.1 Arbeitnehmer-Coaching – Modell A 12
2.2 Arbeitnehmer-Coaching – Modell B 12
2.3 Arbeitnehmer-Coaching – Modell C 12
2.4 Arbeitgeber-Consulting 12

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen 14

4 Verstetigung vor Ort 16
4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung 17
4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter 18
4.2.1 Erlanger Jobcenter 18
4.2.2 Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt 18

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweiten Verstetigung 21
5.1 Sicht der Projektbeteiligten 21
5.2 Sicht externer Expert*innen 22

6 Anlagen 24
6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt 24
6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis 24
6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen 30

1 Darstellung des Modellprojekts

1.1 Ausgangslage

Im Einzugsbereich des Projektes LAUT wurde bis 31.3.2018 im Rahmen des Programms zur intensivierten Beschäftigung Schwerbehinderter das Projekt ZUSA durchgeführt. Zielgruppe waren Schwerbehinderte und die inhaltliche Ausgestaltung war auf diese Zielgruppe passgenau zugeschnitten. Die dort gewonnenen Erkenntnisse, insbesondere zur Methodik und Einbindung relevanter Akteure, wurden für die Konzeption des Ansatzes in rehapro genutzt. Nach Beendigung des Projekts fand in reduziertem Umfang eine Unterstützung von schwerbehinderten Personen im ALG-II Bezug durch Regelinstrumente (AVGS-Maßnahme und Drittmittelprojekt) statt. Die Zielsetzungen und die Zielgruppe Schwerbehinderter unterscheiden sich von der Zielgruppe gesundheitlich eingeschränkter Personen im Projekt LAUT erheblich.

Im Jobcenter des Landkreises Erlangen-Höchstadt gab es bis zum Modellprojekt LAUT keine gesonderten auf die Zielgruppe zugeschnittenen Angebote. Dies ergibt sich vor allem aus der recht kleinen Größe der Dienststelle. Die Betreuung der Personengruppe fand bis dahin im Rahmen der allgemeinen Vermittlung statt. Auch eine gesonderte Förderung im Sinne von gezielten Maßnahmen, welche Inklusion aktiv vorantreiben, gab es nicht. Zur Verfügung standen lediglich reguläre Maßnahmen zur Arbeitsförderung (wie z.B. das genannte Projekt ZUSA), welche zwar durchaus anteilig auch Ansätze von Coaching, Beratung, psychosozialer Unterstützung und betrieblicher Erprobung beinhalteten, jedoch nicht vollumfänglich die Bedarfe der betroffenen KundInnen und Kunden auffangen konnten. Mit LAUT konnte somit ein Angebot geschaffen werden, dass die Zielgruppe aktiv unterstützt, vollumfänglich fördert und relevante Akteure im Sinne unserer Kundinnen und Kunden vernetzt.

1.2 Inhalte

Bedeutung der Innovation

Die Erfahrung und die Wirklichkeit bei der Initiierung inklusiver Beschäftigungsverhältnisse zeigt: Nach wie vor gibt es eine deutliche Zurückhaltung bei den Arbeitgebern, sich diesem Thema nachhaltig zu öffnen. Die Gründe hierfür liegen meist nicht in mangelnder Empathie oder dem Fehlen grundsätzlicher Aufgeschlossenheit. Vielmehr gibt es ganz offensichtlich immer noch andere Vorbehalte, möglicherweise sogar Ängste, das Thema Inklusion in der Arbeitswelt ganz oben auf die Agenda zu setzen. Mit dem Projekt LAUT sollte es gelingen, unbegründete Zurückhaltung zu überwinden.

Aufgeschlossenere Personalabteilungen, mutigere Arbeitgeber und aufgeklärte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten ein weit erfolgversprechenderes Fundament für Inklusion als es im bisherigen Arbeitsmarkt-Alltag denkbar war. LAUT sollte dieses aufeinander zugehen zum Prinzip machen. Das Projekt sollte Möglichkeiten bieten, dass erfolgreiche Arbeitgeber ihre Erfahrungen an andere Arbeitgeber direkt weitergeben. Aber auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten im direkten Erfahrungsaustausch in die Lage versetzt werden, selbstbewusst, gut vorbereitet und kompetent die Möglichkeiten von der tagestrukturierenden Maßnahme, Arbeitserprobung im geschützten Bereich der Projektpartner und im Betrieb bis zu einer möglichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu nutzen. Zu den wichtigsten Instrumenten zählten dabei: die intensive Analyse, sozialtherapeutisches Coaching und Hilfe zur Selbsthilfe durch den Peer-Ansatz. Diese sollten im Arbeitspaket Job-Change so nicht nur bereits von längerer Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen zugutekommen. Vielmehr galt das Engagement auch der Prävention – Eingreifen und Helfen, Umorientierung und Neuausrichtung sollten durch LAUT initiiert und begleitet werden. Empowerment-Strategien standen im Fokus der Aktivierung.

Kurzfristig wurde durch niedrigschwellige Tagestruktur und Einbindung in reguläre Arbeitsabläufe eine psychosoziale Stabilisierung, ein Zugewinn an Erleben von Selbstwirksamkeit und Einüben gelingender Sozialkompetenz erreicht. Durch das intensive Coaching wurde der Zugang zu Unterstützungsangeboten eröffnet, die bisher nicht wahrgenommen wurden, dies wirkte problementlastend. Langfristig gaben Arbeitserprobungen und das Gesamtsetting die Möglichkeit Fähigkeiten und Kenntnisse für den Arbeitsmarktzugang aufzufrischen bzw. durch Qualifizierung zu erlangen. Als ideal

erachteten wir dabei das Schaffen einer einzigen Anlaufstelle (One-Stop-Agency) für alle Belange rund um inklusive Belange für den Einzugsbereich des Projekts LAUT. So sollte es möglich werden, die Vermittlungszahlen nachhaltig zu erhöhen und nicht zuletzt auch die Passgenauigkeit der Vermittlungen und damit die Zufriedenheit sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern.

Beschreibung der Innovation

Peer-Ansatz: Betroffene wirken mit, Teilnehmer machen Teilnehmer stark.

Bei der konzeptionellen Ausgestaltung des Projekts haben wir die vielfältige Beteiligung von Menschen mit Behinderungen sowohl bei der Projektorganisation und der Durchführung berücksichtigt: im Projektmanagement, beim Personal und natürlich auf Teilnehmerebene. Betroffene, sogenannte *Peers*, stehen für einen qualitativ neuen und effizienten Zugang zur Zielgruppe, um ihre eigenen Erfahrungen weiterzugeben und dazu eine qualifizierende Weiterbildung zu absolvieren. Danach wurden die *Peers* in der praktischen Arbeit eingesetzt. Dieser innovative Ansatz wurde im Projekt praktisch erprobt, aber auch weiterentwickelt. Vorerfahrungen des Projektpartners Access in der Qualifizierung von Personen mit sog. Lernschwierigkeiten konnten für einen Transfer genutzt werden. Alle Angebote beruhten auf Freiwilligkeit und dem Aufbauen eines Vertrauensverhältnisses.

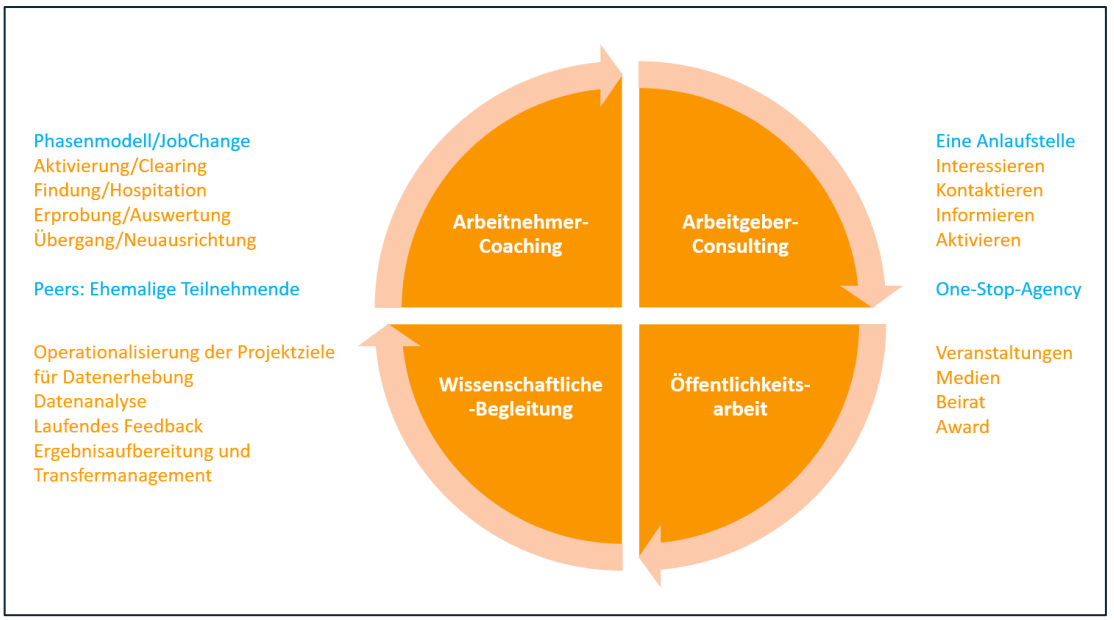


Abbildung 1: Projektinhalte

Intensives Consulting: Arbeitgeber mutiger machen

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn Schlüsselpersonen in Unternehmen für Inklusion gewonnen – im Idealfall begeistert – werden können. Dadurch wird die Voraussetzung geschaffen, Arbeitskräfte mit Einschränkungen in Betrieben zu platzieren. Sowohl die Arbeitserprobungen haben vielfach zu nachhaltiger Beschäftigung geführt. In einigen Fällen haben zielführende Interventionen einen drohenden Arbeitsplatzverlust vermieden. Im Rahmen des Projekts sollt eine Palette von Angeboten den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden, um in einem andauernden Prozess Betriebe zur Inklusion zu befähigen.

Eine Anlaufstelle, alle Antworten

Inklusion ist auch in einer aufgeklärten Gesellschaft noch ein Feld, auf dem es deutlich mehr Fragen als konkrete Antworten gibt. Meist scheitert schon Selbstvergewisserung, wie die eigenen Probleme einzuordnen sind, an den Hürden der Bürokratie. An wen wende ich mich? Wie oft werde ich weitergeschickt? Komme ich letztlich weiter oder werde ich nur verschoben?

Im Übrigen gilt dies auch für die Arbeitgeber. Wirklich konkrete, in der Aussage verbindliche und weiterhelfende Informationen sind nicht selten für Betriebe und Personalverantwortliche schwer zu

bekommen. Oft sind an die Informationen eher moralische als konstruktive Aussagen gebunden, oft bleibt offen, welche Chancen und Risiken wirklich mit dem Schaffen eines inklusiven Arbeitsplatzes verbunden sind. Daher sollte LAUT eine Anlaufstelle für alle schaffen, die nach Expertise, nach Klärung von Fragen im Bereich der Inklusion suchen. Das Projekt LAUT sollte es in diesen Fällen eine kompetente Anlaufstelle schaffen, bei der keine Frage unbeantwortet bleibt.

One Stop, One Click: Inklusion 4.0

Die Verantwortlichen in den Personalabteilungen großer und mittlerer Betriebe, aber auch die Entscheider in kleinen innovativen Unternehmen stecken mitten im Umbruch und Aufbruch in die digitale Arbeitswelt. LAUT wollte ein Pilotprojekt schaffen, das den Gedanken der One-Stop-Agency mit einer Internetplattform und einer App aufnimmt und als tiefgehende Informationsmöglichkeit und neutrale Entscheidungshilfe fungiert. Im Ergebnis der individuellen Nutzung sollte das Matching zwischen dem Angebot eines Arbeitgebers und den Möglichkeiten eines potenziellen Bewerbers stehen, beispielsweise für eine Arbeitserprobung.

Prävention dank Intervention

Gemeinsam mit Partnern aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, aber auch mit den Anbietern entsprechender Dienstleistungen wurden Angebote definiert, die ermöglichen, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer trotz der Bedrohung durch Überlastung, Krankheit oder andere Restriktionen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Unter anderem sollten dabei Methoden entwickelt werden, mit denen via „Job Change“ durch den Wechsel der Tätigkeit präventiv eingegriffen werden kann. Die Angebote hatten insbesondere die Zielgruppe der Mini-Jobber und Aufstocker in prekärer Beschäftigung anvisiert.

Neue Initiativen, forcierte Öffentlichkeitsarbeit

In zurückliegenden Projekten wurde die Erkenntnis gewonnen, dass Anbieter sozialer Dienstleistungen, Behindertenwerkstätten oder vergleichbare Unternehmen besonders engagiert sind, Plätze für die Arbeitserprobung anzubieten. Im Unterschied dazu wird der Erfolg der Initiative LAUT daran gemessen, wie die Dienstleistung durch die Wirtschaft nachgefragt und eine Öffnung für diesen Personenkreis gestaltet werden kann. Als ein sehr wichtiges Instrument bei allen Maßnahmen hat sich die Einrichtung und Tätigkeit des begleitenden Beirats herausragend bewährt, der maßgebliche Zugänge zu potenziellen Arbeitgebern und unterstützenden Partnern (beispielsweise die wissenschaftliche Begleitung) geschaffen hat. Aufmerksamkeitsstarke Maßnahmen wurden in der Öffentlichkeit und bei den relevanten Zielgruppen das Projekt bekannt gemacht. Dazu gehörten auch Initiativen wie die Verleihung eines jährlichen Awards an engagierte Arbeitgeber oder eine Job-Messe, begleitet von kreativen Filmprojekten in einem Multiplexkino des Geltungsbereichs des Projekts. Die Öffentlichkeitsarbeit (Events, Awards, etc.) wurde durch die Jobcenter in Zusammenarbeit mit Access in Eigenregie durchgeführt.

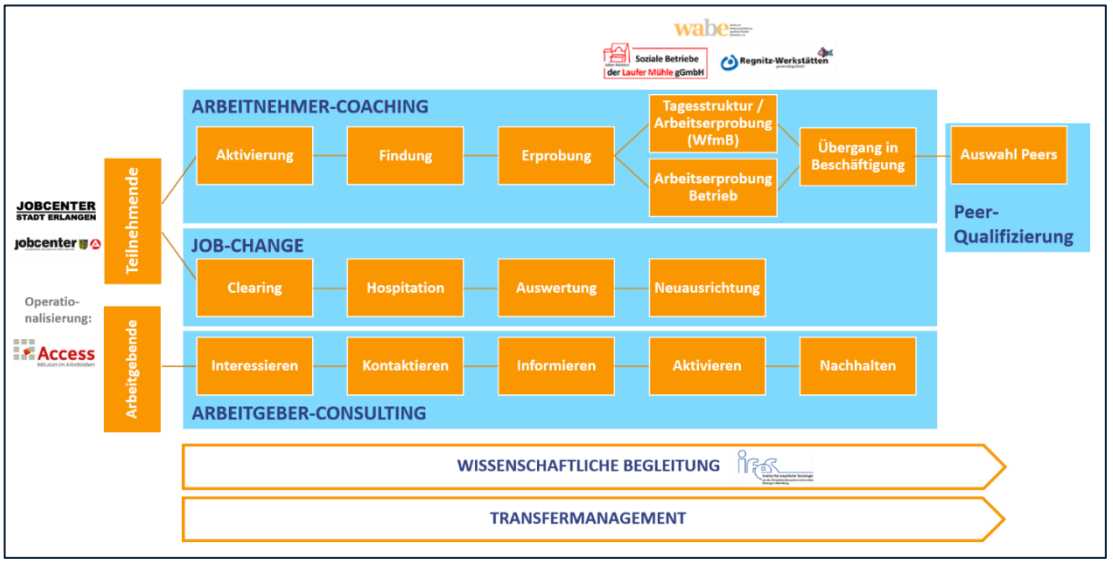


Abbildung 2: Schema Projektstruktur und Ablauf

1.3 Ziele

Einer der Projektziele war es für die Inklusion der geplant teilnehmenden 100 Personen p.a. Verbesserungen hinsichtlich der eigenen persönlichen Wahrnehmung von Potenzialen und Perspektiven in das jeweilige soziale und berufliche Umfeld herbeizuführen, einhergehend mit sukzessiver Steigerung der Handlungskompetenz. Kurzfristige Verbesserungen sollten bereits an der verbindlichen freiwilligen Vereinbarung zur Teilnahme am Projekt und der Einhaltung der verabredeten Schritte, die sich aus der Begleitung ergeben absehbar sein. 70 % der Personen aus der Zielgruppe sollten diese Aktivierungsphase erfolgreich absolvieren. Rückschlüsse auf qualitative Faktoren sollten sich darüber hinaus aus Befragungen der wissenschaftlichen Begleitung des IfeS ergeben.

Als weiteres Ziel sollten Verbesserungen hinsichtlich der psychosozialen Situation der teilnehmenden Personen und einer soliden beruflichen Perspektive forciert werden. Für jede teilnehmende Person am Projekt galt es damit eine verbesserte gesellschaftliche Teilhabe und ein sich um die eigene Gesundheit kümmern zu befördern. Dies zu erreichen ist für eine dauerhafte Wiedereingliederung ins Arbeitsleben grundlegend. Für jede dritte am Projekt teilnehmende Person wurde langfristig eine Beschäftigungsaufnahme erwartet.

Pro Projektjahr sollten 100 Personen aus der Zielgruppe (SGB II und rechtskreisübergreifend) aktiviert werden, indem sie in die Angebotsstruktur des Projektes LAUT einmünden. Dabei sollten pro Projektjahr 20 Personen aus der Zielgruppe in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert und über das Projekt 6 Monate ab Anstellung nachbetreut werden.

Innerhalb der ersten sechs Beratungsmonate galt es gesundheitliche Einschränkungen bzw. Krankheiten (Sucht, Psychische Erkrankung, diffuse Krankheitsbilder, etc.) zu identifizieren. Durch die individuelle Unterstützung und Intervention während des Projektes sind wir davon ausgegangen, dass mindestens 70% der Teilnehmer wieder eine engere Kooperation mit dem Träger der Grundsicherung eingehen und aufgeschlossener für eine Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt oder einer gesellschaftlichen Teilhabe werden.

Innerhalb der ersten sechs Beratungsmonate sollte die passgenaue Anbindung an zuständige Hilfesysteme bzw. in die Angebotsstruktur des Projekts LAUT hergestellt werden. Innerhalb der ersten zwölf Monate sollte die Verortung beim zuständigen Träger (z.B. Therapie, Präventionskursangebot, Kur, Rente, etc.) bzw. Berufsorientierung durch Findung und Arbeitserprobung realisiert werden.

Durch Inanspruchnahme medizinischer bzw. gesundheitsfördernder Angebote und gleichzeitiger beruflicher Perspektivfindung sollte einer weiteren gesundheitlichen Verschlechterung vorgebeugt werden. Dies galt für alle teilnehmende Personen aus der Zielgruppe wie oben beschrieben.

Als Ziel war es geplant, dass der Aufbau- und die Ablauforganisation der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit im Projekt LAUT nach vier Monaten ab Projektstart mit allen Besprechungsformaten verbindlich geregelt wird und an alle Partner kommuniziert ist. Es war vorgesehen, dass gemeinsame Fallbesprechungen und -konferenzen in persönlichen und digitalen Formaten und ebenso bei komplizierten und schwierigen Bedarfskonstellationen stattfinden. Bis zum Ende des ersten Projektjahrs sollte eine Anlaufstelle für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und andere Ratsuchende bei Access im Sinne einer One-Stop-Agency eingerichtet werden, die alle Angebote der Inklusion 4.0 beinhaltet.

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit des Projekts LAUT mit relevanten Kooperationspartnern (z.B. DRV, Krankenkassen, Reha-Beratung, Agentur für Arbeit, Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), etc.) sollte nach zwölf Monaten mit den Partnern verbindlich abgesprochen sein und zu einem funktionierenden Netzwerk in der Stadt Erlangen und im Landkreis Erlangen-Höchstadt führen. Es war angedacht, dass die Partner des Netzwerks sich mindestens einmal im Jahr treffen und so zur Verstetigung des Projekts beitragen.

Die wissenschaftliche Begleitung durch IfeS sollte durch projektspezifisches Feedback anhand von Auswertung vorhandener Daten, Befragungen und Fokusgruppen-Interviews zur Nachhaltigkeit der Ziele beitragen. Ziel war es einen regelmäßigen Steuerimpuls bereits während der Projektdurchführung zu implementieren.

Übertragbare Ergebnisse –Transfer – Management

Als ein weiteres Ziel galt es durch die neuen Wege der Arbeitgeberansprache und der Aktivierung der Zielgruppen einschlägige Erkenntnisse zu gewinnen: Welche Barrieren müssen überwunden werden, um weitere sozialversicherungspflichtige inklusive Arbeitsplätze zu schaffen? Die These war, dass es nicht an Werkzeugen und Regelwerken mangelt, sondern vielmehr das empathische und neue Aufeinander zugehen der Betroffenen, ihrer Coaches und der potenziellen Arbeitgeber zu mehr Erfolg in einer inklusiven Arbeitswelt führen kann. Die Erfahrungen aus den neuen Formen der Kontaktstrecke von der Aktivierung bis zur Vermittlung sind universell bewertbar und können bei den Zielgruppen überall eingesetzt werden.

Verstetigung

Grundsätzlich sollten alle Innovationen und Maßnahmen so angelegt und dokumentiert sein, dass sie langfristig umgesetzt werden können. Dies auch von weiteren Akteuren außerhalb des Einzugsbereichs von LAUT (Übertragbarkeit). Die angestrebten Projektziele, u. a. der Aufbau einer digital und analog erreichbaren One-Stop-Agency, der jedem erleichterten Zugang verschafft und sich als umfassendes Konstrukt im Verbund einzelner Akteure versteht, entspricht dem Bild einer bürgernahen Versorgung mit umfassenden, komplexen Beratungsangeboten. Dieses Angebot verstetigt zu erhalten kommt den politischen Entscheidungsträgern im Sozialraum entgegen und sollte energisch vorangetrieben sowie finanziell unterstützt werden. Mit den politischen Absichten auch arbeitsmarktfernen Teilnehmern Optionen auf Teilhabe im beruflichen Kontext und damit am gesellschaftlichen Leben zu eröffnen, wird den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung getragen (Teilhabechancengesetz §16i SGB). Auch die Änderungen im BTHG weisen auf die Stärkung des individuellen Zuganges zu Rehabilitation und Förderung der Inklusion. Mit der Durchführung von LAUT, einer Teilnehmeransprache auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite für präventive und auch problemabklärende Beratung und Verortung bei zuständigen Leistungserbringern sollten schnelle Lösungen parat gehalten werden. Diese Implementation als dauerhafte Einrichtung im Sozialraum war vorgesehen. Die Idee war, dass sowohl die Stadt Erlangen als auch der Landkreis Erlangen-Höchstadt das Modellvorhaben in der „Gesundheitsregion plus“ als Baustein mit einpflegen und finanziell bezuschussen. Beide politischen Träger stehen kooperativ zur Verfügung. Die Annahme war, dass durch die finanzielle Stabilität der Jobcenter, resultierend aus den zusätzlichen Mitteln für das Teilhabechancengesetz und den Passiv-Aktiv-Tausch, die positiven Erkenntnisse und entstandenen Strukturen sinnvoll fortgeführt werden können. Mit den wissenschaftlich begleiteten Praxiserfahrungen aus dem Projekt sollte das Wissen in die Fläche transferiert werden können.

Wissenschaftliche Begleitung

Wir konnten einen überzeugenden Partner gewinnen, der durch unterschiedliche Evaluierungsmethoden dafür sorgte, dass mit LAUT ein selbstlernendes System im Sinne des Wissensmanagements geschaffen werden kann. So sollten die Projektziele bereits Teil des aktuellen operativen Handelns

und auf Basis aussagekräftiger qualitativer und quantitativer Daten ständig optimiert werden – nicht zuletzt im Hinblick auf die Fortsetzung der entwickelten Werkzeuge auch nach dem Ende der Projektlaufzeit. Für die umfassende wissenschaftliche Begleitung konnte das Institut für Empirische Soziologie (IfeS) von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als Projektpartner im Projektverbund gewonnen werden. Für den Transfer der Erkenntnisse stand zudem das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), ein ausgewiesener Experte als Mitglied des Beirats parat. Der stete Austausch mit der wissenschaftlichen Begleitung und den beratenden Experten im Beirat sollte als integraler Bestandteil des Projektdesigns implementiert werden.

Aktives Transfer-Management

Ziel war es, inklusive Strukturen zu erkennen und deren Weiterentwicklung zu organisieren. In einem wechselseitigen Lernprozess sollten Netzwerkstrukturen zu anderen Regionen aufgebaut und Veränderungsprozesse geplant und realisiert werden. Die Werkzeuge zur Analyse und die Meilensteine für die proaktive Kommunikation sollten in den Meilensteinen der Projektrealisierung fest verankert werden. Erste Kontakte und Verabredungen für Vernetzung mit benachbarten und weiter entfernten Regionen bestanden bereits vor Beginn des Projekts. So wurden mit dem Jobcenter Forchheim und dem Jobcenter Ingolstadt bereits in der Phase der ersten Interessensbekundung Kontakte geknüpft. Beide Jobcenter sollten erst in der zweiten Antragsrunde ihre Modellvorstellungen einbringen.

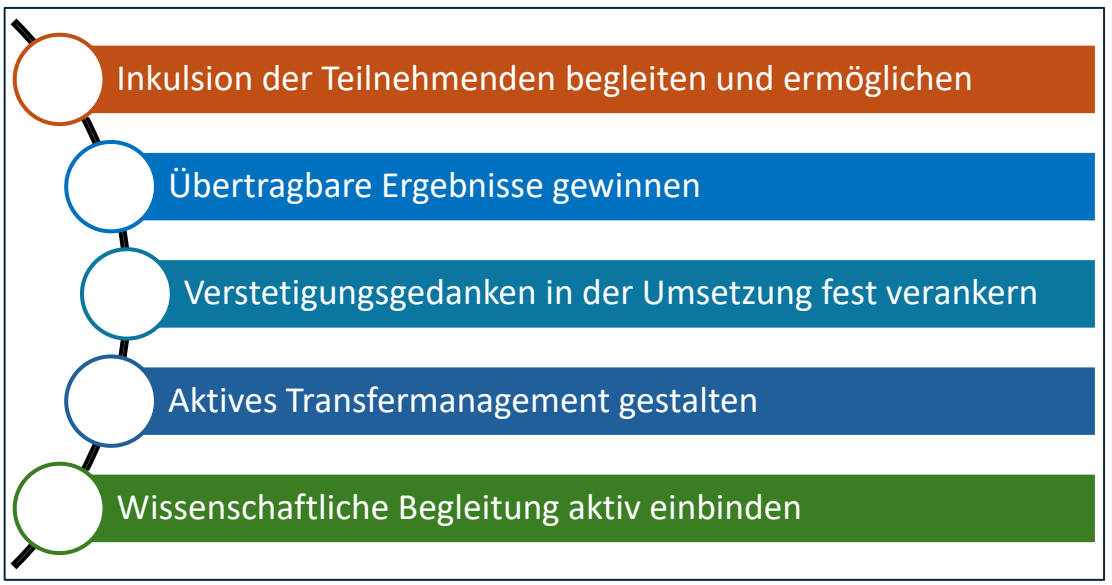


Abbildung 3: Projektziele

1.4 Organisation/Beteiligte Akteure

Projektorganisation im Modellprojekt LAUT: Beschreibung der Akteure und ihrer Funktionen

Das Modellprojekt LAUT basiert auf einer kooperativen Struktur verschiedener Akteure, die jeweils spezifische Rollen und Aufgaben im Projekt wahrnehmen. Die Zusammenarbeit zielt darauf ab, die Inklusion und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Unterstützungsbedarf zu fördern. Im Folgenden werden die beteiligten Organisationen sowie deren Schwerpunkte und Tätigkeitsbereiche zusammengefasst.

Das **Erlanger Jobcenter** ist die antragstellende Organisation und übernimmt als Verbundkoordinatorin die projekt- und finanzverantwortliche Steuerung von LAUT. Zu den Hauptaufgaben gehören die Überwachung des Gesamtfortschritts und die Koordinierung der beteiligten Partnerorganisationen.

Als Verbundpartner*in unterstützt das **Jobcenter des Landkreises Erlangen-Höchstadt** die strategische Steuerung des Inklusionsprojekts.

Beide Jobcenter identifizieren potenzielle Teilnehmende und leiten diese an die Access gGmbH weiter, um die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme zu eröffnen. Access übernimmt eine zentrale Rolle

als Projektpartnerin mit koordinierender Funktion. Sie ist die erste Anlaufstelle für die Teilnehmenden, übernahm das Coaching, bahnte erste Arbeitserprobungen an und stellt den Kontakt zu potenziellen Arbeitgeber*innen her. Die Organisation begleitet die Teilnehmenden durch den gesamten Projektverlauf und unterstützt sie bei der Reintegration in die Arbeitswelt.

Partnerorganisationen für Arbeitserprobung und Qualifizierung

Die Sozialbetriebe waren verantwortlich für die Organisation und Begleitung der Arbeitserprobungen in verschiedenen Bereichen. Durch konkrete Maßnahmen in der Arbeitserprobung und Qualifizierung förderten die Partnerorganisationen die Teilhabechancen der Teilnehmenden. Ein gemeinsamer Austausch über den Verlauf der Erprobung stellte sicher, dass weitere Vermittlungsschritte über Access oder direkt über die Sozialbetriebe erfolgen konnten.

- Die **Sozialen Betriebe der Laufer Mühle gGmbH** bieten als anerkannte Inklusionsunternehmen vielfältige Einsatzbereiche für die Arbeitserprobung, darunter Tätigkeiten in den Kreis-Lauf-Kaufhäusern (z. B. Verkauf, Lagerarbeit, Möbelmontage) und in der Cafeteria. Der Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslosen sowie sozial Benachteiligten.
- Die **Regnitz Werkstätten gGmbH** sind Teil des Lebenshilfe Erlangen e. V. und spezialisiert auf die Eingliederungshilfe gemäß SGB XII. Sie bieten eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern, darunter Schreinerei, Metallarbeit, Gartenpflege und Bürotätigkeiten. Ziel ist es, Menschen mit Behinderung eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- Der Verein **wabe e. V. Erlangen** setzt sich für die psychosoziale Inklusion psychisch kranker Menschen ein. LAUT-Teilnehmende können hier in den Bereichen Küche, Lagerlogistik, Gastronomie sowie Elektro- und Gerätemontage berufliche Erfahrungen sammeln.

Wissenschaftliche Begleitung

Das **Institut für empirische Soziologie** (IfeS) **der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg** begleitet das Projekt wissenschaftlich, um dessen Qualität und Wirksamkeit sicherzustellen. Mit empirischen Studien, Interviews und Beobachtungen trägt das Institut zur Evaluation und Weiterentwicklung der Projektansätze bei. Beratend eingebunden sind auch der Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung der FAU sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Zusammenarbeit im Modellprojekt LAUT war geprägt durch eine klare Struktur und vielfältige Formate, die den Austausch zwischen den Akteuren sowie die strategische und operative Steuerung sicherstellten. Ein monatlicher **Strategiekreis**, der sowohl in Präsenz als auch online stattfand, bildete das zentrale Gremium für die strategische Ausrichtung des Projekts. Gleichzeitig wurden operative Impulse wurden durch die Projektpartner eingebracht. Externe Beiträge aus dem **Projektbeirat** bereicherten die Steuerungsebene. Diese mehrschichtige Struktur förderte die enge Verzahnung zwischen strategischen und operativen Aufgaben und ermöglichte eine flexible Anpassung an Projekterfordernisse.

Regelmäßige **Fallkonferenzen** ermöglichten die Besprechung individueller Teilnehmendenverläufe, während bedarfsorientierte **Arbeitskreise** zu Themen wie Verstetigung, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsplanung eine spezifische und themenzentrierte Bearbeitung von Projektschwerpunkten sicherstellten. Ergänzend wurden **individuelle Termine**, **wöchentliche Team-Meetings** und **informierende Mailings** genutzt, um die interne Kommunikation und Koordination zu stärken. Für die Teilnehmenden wurden **niedrigschwellige Gruppentermine** organisiert, etwa zur Besichtigung potenzieller Arbeitsbereiche, begleitet durch **thematische Workshops**. Die wissenschaftliche Begleitung durch die FAU erfolgte in Form von **Interviews und Arbeitsplatzbesuchen**, sowie Rückmeldung der Zwischenergebnisse was zur Qualitätssicherung und zum Erkenntnisgewinn beitrug (vgl. 1.5).

Es konnten sowohl förderliche als auch hemmende Strukturen identifiziert werden. Förderlich war die konstruktive Zusammenarbeit und gegenseitiges Vertrauen zwischen den Akteuren, die durch eigenverantwortliches Handeln sowie Flexibilität und eine hohe Anpassungsfähigkeit geprägt war und eine offene Herangehensweise an neue Konzepte ermöglichte.

Die große **Vielfalt an Arbeitserprobungsmöglichkeiten** bei den Partnerbetrieben sowie die **Ressourcen für individuelle Unterstützung** und die vergleichsweise **lange Laufzeit des Projekts** schufen ideale Voraussetzungen für nachhaltige Erfolge. Kurze Entscheidungswege durch die **Regionalität** der Akteure und ausgeprägte **Sozialraumkompetenzen** verstärkten den Erfolg des Projekts zusätzlich.

Auch die Unterstützung durch ein starkes Netzwerk und externe Beiträge, wie die des Projektbeirats, trugen wesentlich bei. Erfolgsgeschichten aus der Praxis stärkten die Motivation und Akzeptanz des Projekts: sowohl Arbeitgebende die als Fürsprecher*innen agierten als auch die Einbindung von Peers spielten eine positive Rolle, da sie Orientierung und Motivation bieten konnten.

Hemmend wirkte sich hingegen die **Corona-Pandemie** aus, die sowohl nachhaltig die Zahl der Teilnehmenden beeinflusste als auch den Ablauf und anfänglich die Kommunikation untern den Akteuren. **Bürokratische Hürden** und eine fehlende gesellschaftliche und politische Priorisierung des Themas Inklusion erschwerten die Umsetzung. Soziale und kulturelle Barrieren, wie **Stigmatisierung und Vorurteile**, sowie ein mangelndes Bewusstsein für die Potenziale von Menschen mit Behinderungen bei Arbeitgeber*innen stellten weitere Herausforderungen dar. Gleichzeitig sind Instrumente zur kostenlosen, unverbindlichen und rechtssicheren **Arbeitserprobung**, die sich von regulären Praktika unterscheiden, oft nicht bekannt. Zudem besteht ein geringer Kenntnisstand über Unterstützungsangebote für Arbeitgebende bei Inklusionsprozessen in Unternehmen – von Hilfen bei Förderanträgen bis hin zu Berufsbegleitung am Arbeitsplatz. Auf individueller Ebene der Teilnehmenden waren **mangelnde Motivation** sowie **psychologische Barrieren** wie Selbstzweifel eine zusätzliche Hürde, die erfolgreich adressiert werden musste. Die **haushaltspolitische Lage**, sowohl kommunal als auch bundesweit, beeinflusste die langfristige Planung möglicher **Verstetigungsoptionen** nachhaltig. Diese Situation hat die ohnehin anhaltende **Unsicherheit des Personals** aufgrund unklarer und fehlender Perspektiven nach Projektende weiter verstärkt.

1.5 Wissenschaftliche Begleitung

Das Modellprojekt „Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft“ wurde sowohl formativ als auch summativ evaluiert. Die formative Evaluation diente der Qualitätssicherung und evidenzbasierten Weiterentwicklung des Projekts. Hierfür erhob die Begleitforschung laufend neue Daten, wertete diese aus und meldete den Praxispartner*innen Zwischenergebnisse zurück, die diese dann im Sinne der Qualitätssicherung nutzen konnten, um Struktur und Prozess der Intervention kontinuierlich zu verbessern. Zugleich lieferte die Begleitforschung mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag dafür, dass die Projektziele möglichst gut erreicht werden konnten. Die summative Evaluation gab zu Projektende bilanzierend darüber Auskunft, inwiefern die Ziele des Modellvorhabens letztlich realisiert wurden.

Die wissenschaftliche Begleitung nahm sämtliche Projektkomponenten in den Blick, die in der praktischen Umsetzung von LAUT relevant waren: Sie untersuchte die drei im Projekt zum Einsatz kommenden Varianten des Arbeitnehmer-Coachings, das Arbeitgeber-Consulting, das Transfer-Management, die One-Stop-Agency wie auch die Öffentlichkeitsarbeit. Des Weiteren analysierte sie die praktische Umsetzung mit Blick auf Verbesserungsmöglichkeiten und den Projekterfolg. Einige Teilaspekte erhielten dabei besondere Aufmerksamkeit. Das galt für den Zugang der Teilnehmer*innen zum Projekt, die Abklärung der beruflichen Perspektiven, die in LAUT erzielten Eingliederungserfolge, die Kontextfaktoren im Umfeld der Teilnehmer*innen, welche Ablauf und Erfolg der Teilnahme beeinflussen konnten, sowie die betrieblichen Inklusionsbedingungen, auf die die Teilnehmer*innen stießen. Einbezogen wurden in die Untersuchung darüber hinaus die Aussichten auf Verstetigung und Übertragbarkeit des Modellprojekts wie auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Projektgeschehen und die Erfolgschancen von LAUT.

Um die mit der wissenschaftlichen Begleitung von LAUT verbundenen Fragen fundiert beantworten zu können, nutzte die Begleitforschung unterschiedliche Forschungsmethoden, die kombiniert in einem Mixed-Methods-Ansatz zum Einsatz kamen. Hierzu zählten qualitative, leitfadengestützte Interviews mit den Projektteilnehmer*innen und Vertreter*innen der am Projekt beteiligten Organisationen ebenso wie Fokusgruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtungen von Arbeitserprobungen und quantitativ ausgelegte Nachbefragungen der Teilnehmer*innen. Darüber hinaus nutzte die Begleitforschung auch Sekundärdaten, die von dem am Projekt beteiligten Inklusionsdienst zur Verfügung gestellt wurden und Angaben zu den Projektteilnehmenden sowie den durchgeführten Arbeitserprobungen enthielten.

2 Ergebnisse des Modellprojekts.

2.1 Arbeitnehmer-Coaching – Modell A

Von den Teilnehmer*innen von Modell A wurde in Bezug auf diesen Projektbestandteil besonders die Betreuung des Inklusionsdienstes löblich erwähnt. Hervorgehoben wurden von ihnen insbesondere das individuelle Setting, die Bereitstellung fester Ansprechpartner*innen sowie die Offenheit, Empathie und Rücksichtnahme in der Beratung und Betreuung.

Aus Sicht der involvierten Fachkräfte sind zudem die Arbeitserprobungen in Modell A insgesamt sehr gut verlaufen. Die meisten Teilnehmer*innen zeigten sich ihrer Auffassung nach interessiert und engagiert, mehrheitlich hätten sie sich in den Betrieben gut zurechtgefunden, die Zusammenarbeit mit ihnen habe insgesamt gut funktioniert und es sei in der Regel eine gelungene Einbindung in die Arbeitsgruppen erzielt worden. Auch seien die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Teilnehmer*innen meist mit den Tätigkeitsanforderungen in den Arbeitserprobungen gut vereinbar gewesen.

Insgesamt haben im Rahmen von LAUT 127 von 281 Projektteilnehmer*innen (45,2 %) mindestens eine Arbeitserprobung absolviert. Daraus resultiert eine Gesamtzahl von 204 Arbeitserprobungen, von denen 123 bei den am Projekt beteiligten Sozialbetrieben und 81 in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt stattgefunden haben.

2.2 Arbeitnehmer-Coaching – Modell B

In Modell B ist es zu erfolgreichen Vermittlungen in Praktika bzw. neue Beschäftigungsverhältnisse gekommen, die von den Betreffenden entsprechend goutiert wurden. In manchen Fällen sind Teilnehmer*innen bei ihren bisherigen Arbeitgeber*innen geblieben, nachdem im Rahmen von Job-Change Anpassungen der Arbeitsbedingungen erfolgt sind, die dies ermöglicht haben. Nach Einschätzung des Inklusionsdienstes wurden Job-Change-Teilnehmer*innen in den meisten Fällen zu spät auf das dortige Beratungsangebot aufmerksam, um im Rahmen von LAUT einen noch größeren Beitrag zur Stabilisierung der betreffenden Beschäftigungsverhältnisse leisten zu können.

2.3 Arbeitnehmer-Coaching – Modell C

Die Details der Peer-Beratung waren unter den an LAUT beteiligten Organisationen lange unklar – bei der Planung wurde ursprünglich von einer einjährigen Vorbereitungsphase ausgegangen. Die personellen Kapazitäten sind in der Anfangsphase von LAUT in andere Projektkomponenten geflossen. Komplikationen in der Stellenbesetzung im Projekt haben es dem Fachpersonal zufolge mit sich gebracht, dass viele Aspekte des Peer-Modells lange nicht im Detail ausgearbeitet worden sind, weshalb der Startzeitpunkt von Modell C sich letztlich bis in das dritte Projektjahr hinein verzögert habe. Insgesamt haben im LAUT-Projekt sechs Personen die Peer-Qualifizierung durchlaufen und sind in dieser Rolle bei verschiedenen Gelegenheiten aufgetreten. Zielgruppen der Peer-Veranstaltungen waren dabei aktuelle Projektteilnehmer*innen, an LAUT beteiligte Arbeitgeber*innen sowie der Projektbeirat.

2.4 Arbeitgeber-Consulting

Im Rahmen des Arbeitgeber-Consultings wurden in LAUT vielfältige Aktivitäten verfolgt, die von der Akquise von Praktikumsplätzen bzw. längerfristigen Beschäftigungsoptionen für einzelne Teilnehmer*innen bei den angesprochenen Arbeitgeber*innen über Vernetzungsformate (z.B. beim Wirtschaftsfrühstück der Stadt Erlangen) bis hin zu öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen reichten. Die Vermittlung der LAUT-Teilnehmer*innen gestaltete sich zumindest teilweise schwierig, u.a. da aufseiten der potenziellen Arbeitgeber*innen hartnäckige Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestanden. Die Betreuung der

Teilnehmenden in Verbindung mit den Bemühungen im Rahmen des Arbeitgeber-Consultings haben zum Abschluss des Projektes zum 30.04.2025 dazu geführt, dass von insgesamt 281 Teilnehmenden 66 Personen in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden konnten. Die bisherige Integrationsquote beträgt somit 23,5 % und liegt damit über dem anvisierten Zielwert von 20 %. Die erreichten Beschäftigungsverhältnisse umfassten sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten in Vollzeit und Teilzeit ebenso wie Ausbildungen, Minijobs, Beschäftigungen im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes sowie ehrenamtliche Tätigkeiten.

One-Stop-Agency

Die im Rahmen von LAUT eingerichtete One-Stop-Agency stellte ein digital und persönlich nutzbares, gebündeltes Informations- und Beratungsangebot dar, das über Unterstützungsleistungen unterschiedlicher Organisationen (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger u.a.m.), die für die Beschäftigung von Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen relevant sind, aufklärte und dadurch eine wichtige Orientierungshilfe für die beiden Akteursgruppen der Projektteilnehmer*innen und der Arbeitgeber*innen bot. Die Besonderheit in LAUT bestand nach Auskunft des Fachpersonals darin, dass die One-Stop-Agency digital über die Projekt-Website organisiert und durch einen Projekt-Newsletter beworben wurde. Hier fand sich neben Links zu verschiedenen Informationsangeboten auch eine Stellenbörse, auf die sowohl Teilnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen zugreifen konnten.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit nahm im LAUT-Projekt einen hohen Stellenwert ein. Wichtige Instrumente, die dafür eingesetzt wurden, waren u.a. Plakate, Flyer, das Abhalten öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen, die Projekt-Website und der Projekt-Newsletter. Aber auch der Projektbeirat war in LAUT als Teil der Öffentlichkeitsarbeit zu sehen.

Im Projekt bestand außerdem ein gemeinsamer Arbeitskreis von Jobcentern und Inklusionsdienst, der regelmäßig zusammentrat, um das weitere Vorgehen zu besprechen, und an dem gelegentlich auch die wissenschaftliche Begleitung teilnahm.

Im Projekt wurden mehrere öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten abgehalten, die den Bekanntheitsgrad des LAUT-Projekts in der Region erhöht und darüber hinaus einen Beitrag zu einer verstärkten Wahrnehmung von inklusionsrelevanten Themen in der Projektregion geleistet haben.

Transfer-Management

Zum Zwecke der Übertragbarkeit und Verstetigung des Modellprojektansatzes wurde in LAUT ein sog. Transfer-Management betrieben, in dessen Rahmen u.a. bereits während der laufenden Projektlaufzeit mit Organisationen in anderen Regionen Kontakt aufgenommen wurde, um eine Implementierung ähnlicher Strukturen wie derjenigen, die in LAUT erprobt wurden, in den betreffenden Regionen zu erleichtern. Hierfür sind ein geeignetes Netzwerk aus Jobcentern und Praxispartner*innen vonnöten, das die angebotenen Leistungen erbringen kann.

Die im Modellprojekt involvierten Jobcenter waren in diesem Zusammenhang der Auffassung, dass solche Netzwerke prinzipiell auch andernorts bestehen. Einschränkungen der Übertragbarkeit des LAUT-Konzepts könnten sich aus unterschiedlichen strukturellen Gegebenheiten ergeben, z.B. wenn vor Ort nicht genug Kooperationspartner*innen vorhanden sind, die z.B. bestimmte Tätigkeitsbereiche für Arbeitserprobungen abdecken können oder besondere Expertise im Umgang mit bestimmten Beeinträchtigungsarten aufweisen. Zur Verstetigung von LAUT im Sinne einer Fortführung des Projektkonzepts über das Ende der Projektlaufzeit hinaus ist in erster Linie eine hinreichende Finanzierung vonnöten, um die benötigten Stellen in den beteiligten Organisationen aufrecht erhalten zu können. Lösungen für eine solche Finanzierung wurden bis zum Projektschluss zwischen den Projektpartner*innen diskutiert.

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen

Das Modellprojekt LAUT verfolgt eine multidimensionale Strategie zur Förderung von Inklusion im Arbeitskontext. Dabei wurden unterschiedliche Ansätze entwickelt und umgesetzt, deren Wirksamkeit sowie daraus gewonnene Erkenntnisse im Folgenden dargestellt werden.

1. Zentrale Anlaufstelle für Inklusion

Das Projekt diente als zentrale Anlaufstelle, die ein breites Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsleistungen anbot. Neben individueller Beratung für Betroffene und Arbeitgebende wurden auch Workshops und Veranstaltungsformate durchgeführt. Diese Funktion als zentraler Ort für Fragen der Inklusion trug entscheidend zur Bewusstseinsbildung und Lösungsentwicklung bei.

2. Public Relations als zentrale Säule

Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkbildung und Informationsangebote im Rahmen verschiedenster Veranstaltungsformate erwiesen sich als Schlüsselstrategien, um Inklusion im Arbeitskontext zu fördern. Insbesondere die Ausrichtung des Inklusionspreises „Pinguin-Award“ bewirkten eine hohe öffentliche Resonanz. Durch die Würdigung eines inklusiven Schreinerbetriebs konnte nicht nur lokale, sondern auch nationale Aufmerksamkeit erzeugt werden. Die Auszeichnung während der Inklusionswoche der Bundesagentur für Arbeit und später die nationale Anerkennung mit dem Inklusionspreis der Wirtschaft zeigen den hohen Vernetzungseffekt dieses Ansatzes. Solche Maßnahmen schufen Sichtbarkeit von Best-Practice-Beispielen und inspirierten andere Unternehmen zur Nachahmung, wodurch nicht nur ein Multiplikationseffekt erzielt, sondern auch dazu beitragen wurde, gesellschaftliche Vorurteile abzubauen und eine Kultur der Inklusion zu fördern.

3. Arbeitnehmerfreundliche Veranstaltungsformate

Es zeigte sich, dass Veranstaltungsformate, die während der Arbeitszeit genutzt werden konnten und einen klaren fachlichen Mehrwert (i.S.v. Weiterbildung) boten, eine höhere Teilnahmebereitschaft erzielten. Diese Formate gaben den Teilnehmenden praktische Anknüpfungspunkte und förderten den Transfer in den Arbeitsalltag.
Es wurde deutlich, dass es Zeit benötigt, um regelmäßige Formate zu etablieren, und dass ein angemessenes Budget erforderlich ist.

4. Netzwerktreffen

Netzwerktreffen mit regionalen Großbetrieben stellten eine innovative Herangehensweise dar, um strukturelle Herausforderungen der inklusiven Beschäftigung zu identifizieren und gemeinsam zu adressieren. Besonders wertvoll war der Ansatz, die Hürden schrittweise und im Dialog zu bearbeiten. Die Einbindung der Unternehmen schuf einen Raum für lösungsorientierte Diskussionen.

Die Netzwerkarbeit und das Kooperationsmanagement mit Betrieben erforderten eine intensive Betreuung, die nach Projektende nicht mehr abgedeckt werden können. Um die Ansätze langfristig zu verstetigen, wären zusätzliche Finanzierung und vertriebsähnliche Strukturen erforderlich.

5. „JobChange“-Teilprojekt

Das „JobChange“-Konzept zeigte, wie individuelle Unterstützung und Transparenz zwischen allen Beteiligten zu erfolgreichen Integrationsprozessen führen können. Die Herausforderung lag in der intensiven Betreuung der Teilnehmenden, insbesondere bei psychischen Belastungen und längeren Clearing-Phasen. Es zeigte sich, dass der Nachbetreuungsbedarf bei Arbeitsplatzwechseln und schwierigen Arbeitsbedingungen hoch ist, was die ursprüngliche Laufzeit von sechs Monaten regelmäßig überschritt. Die Erfahrungen verdeutlichen, dass eine verstärkte Ressourcenplanung und klare Zuständigkeiten notwendig sind. Insbesondere bei Arbeitgeber*innen stieß der Ansatz jedoch auf großes Interesse im Hinblick auf Mitarbeitenden- und somit Knowhowbindung bei Personen mit zunehmenden gesundheitlichen Belastungen.
Die Erkenntnisse aus „JobChange“ verdeutlichen, dass Transparenz und intensive Begleitung

entscheidend sind, um den Teilnehmenden eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Betreuung psychisch belasteter Personen erfordert jedoch zusätzliche Kompetenzen und verlängerte Prozesslaufzeiten, was im ursprünglichen Projektumfang nicht vollständig abgedeckt wurde.

6. Einsatz von Peers

Die Integration von Peers war ein innovativer Ansatz, der von allen Beteiligten positiv bewertet wurde. Peers trugen durch ihre eigenen Erfahrungen zur Sensibilisierung und Unterstützung bei. Allerdings stellte sich die Gewinnung geeigneter Peers als Herausforderung dar, da nur wenige Personen Interesse sowie die notwendige Eignung und Zeitkapazitäten aufbrachten.

Die Organisation und Abstimmung für den Einsatz von Peers waren zeitaufwendig. Dies verdeutlicht, dass es mehr Unterstützung und systematische Ansätze braucht, um solche innovativen Maßnahmen langfristig und effektiv zu gestalten.

7. Beirat und Verstetigungsideen

Der Beirat spielte eine zentrale Rolle in der Projektumsetzung und brachte wertvolle Impulse zur Verstetigung des Projekts ein. Mitglieder nutzten bestehende Veranstaltungsformate, initiierten Austauschgespräche zur betrieblichen Inklusion und trugen durch innovative Ideen dazu bei, das Projekt über seine Laufzeit hinaus wirksam zu gestalten. Eine dieser Ideen war beispielsweise die Integration inklusiver Ansätze in bestehende Netzwerke von Unternehmen.

Fazit

Das Modellprojekt LAUT hat zahlreiche wertvolle Ansätze zur Förderung von Inklusion erprobt und bewiesen, dass ein ganzheitlicher Ansatz, der Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit und intensive Beratung kombiniert, wirksam ist. Um die langfristige Wirksamkeit solcher Maßnahmen sicherzustellen, bedarf es jedoch nachhaltiger Finanzierungsmodelle, effizienterer Strukturen und einer stärkeren Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse aller Beteiligten. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt bieten eine solide Grundlage für die Weiterentwicklung inklusiver Arbeitsansätze.

4 Verstetigung vor Ort

Überlegungen zur Verstetigung der Projektinhalte von LAUT wurden bereits Ende 2023 begonnen. Dies führte im Anschluss an die erste Strategiesitzung 2024 mit Zustimmung aller Projektbeteiligten am 18.01.2024 zur offiziellen Gründung des Arbeitskreises (AK) Verstetigung. Der Teilnehmerkreis wurde bewusst klein gehalten, bestand aus einer Person des Erlanger Jobcenters (Integrationsmanagement), der Leitung von Access gGmbH und einer Mitarbeiterin der Regnitz Werkstätten.

Als erste grobe Agenda wurden folgende Punkte für den AK Verstetigung benannt:

- Wie sehen Unterstützungsangebote für den Personenkreis nach dem Ende von LAUT aus?
- Wie kann das Netzwerk und insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit weitergeführt werden?
- Weiterführung der Erprobung in den Sozialbetrieben?
- Instrument Job-Change (in Einzelfällen) weiter ausführen?
- Können Verwaltungsaufgaben in einer neuen Struktur gemeinsam erbracht werden?

Der AK Verstetigung hat dazu insbesondere die Aufgabe übernommen verschiedene Stränge der Finanzierungsmöglichkeiten auszuloten und auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen. Dies beinhaltete im Einzelnen folgende Optionen, die näher geprüft wurden:

- Möglichkeit der Gründung eines Vereins
- Gründung einer eigenen Stiftung über die Stifterinitiative
- Einrichtung eines “Sonderfond Inklusion“ unter dem Dach der Bürgerstiftung anlog der schon bestehenden Sonderfonds Kinder und Senioren
- Kommunale Förderung z.B. institutionelle Förderung durch Stadt Erlangen und Landkreis Erlangen-Höchstadt
- Finanzierung über den Bezirk Mittelfranken
- Weiterführung der Module JobChange sowie Arbeitgeber-Workshops über die Netzwerke IHK/HWK
- Projektfinanzierungen über ESF-Bayern, AMF, Aktion Mensch, …

Der Beirat des Laut-Projektes wurde ebenfalls frühzeitig informiert und bereits am 26.04.2024 in die Diskussion um die verschiedenen Möglichkeiten mit eingebunden. Weitere Beteiligungen erfolgten in den Beiratssitzungen vom 22.11.2024 und in der letzten Beiratssitzung am 21.03.2025.

Der AK Verstetigung hat dem Beirat in diesen Sitzungen über die eingeleiteten Aktivitäten und Entwicklungen berichtet.

Trotz Einbindung einer großen Anzahl von Akteuren wie z.B.

- Bürgermeister, Sozialreferat, Stadtrat
- Inklusionsbeauftragte der Stadt Erlangen
- Stiftungen: Stifterinitiative Erlangen sowie Bürgerstiftung Erlangen
- IHK/HWK: Vertretungen im LAUT-Beirat
- Gremien: SGB-II-Beirat, Runder Tisch für Inklusion, Ratschlag für soziale Gerechtigkeit
- Dachverband: Paritätischer Wohlfahrtsverband
- Kontakte im Netzwerk Rehapro → vergleichbar schwierige Situation bei anderen Trägern, keine verwertbaren Impulse

wurde sehr schnell klar, dass eine gewünschte Weiterführung der Gesamtstruktur mit den angepeilten Strategien nicht gelingen wird.

Deshalb verständigte sich der AK Verstetigung mit allen Projektpartnern darauf, zumindest einzelne Ansätze in eine verstetigte Form zu bringen.

Außerdem wurde doch wieder auf die Auswertung weiterer möglicher Förderprogramme und die Möglichkeiten in der Regelfinanzierung der Jobcenter zurückgegriffen, um zumindest wichtige Hauptbestandteile des Laut-Projektes über zertifizierte Maßnahmenangebote nach § 16k und Gutschein-Maßnahmen in kleinerem Maßstab abbilden zu können.

Bis zum Abschluss des LAUT-Projektes am 30.04.2025 konnten einige der angepeilten Nachfolgestrukturen entwickelt und vorbereitet oder bereits durch neue Projekte abgesichert werden (vgl. 4.2)

Insbesondere die bekundete Bereitschaft aus dem Projektbeirat heraus auch weiterhin sichtbar für den inklusiven Ansatz des LAUT-Projektes zur Verfügung zu stehen und dafür auch eigene vorhandene Ressourcen einzusetzen (Raumkapazitäten, Catering, Botschafter bei Veranstaltungen, etc.) kann nach Beendigung eines Projektes nicht als selbstverständlich angesehen werden.

Sichtbares Zeichen dafür ist die Übernahme der Preisverleihung Pinguin-Award, die im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung durch ein Konsortium, dass jeweils reihum die Weiterführung für die kommenden Jahre übernehmen wird, abgesichert wurde.

4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung

Trotz intensiver mehr als einjähriger Beschäftigung mit den Verstetigungsmöglichkeiten des gesamten Projektes muss konstatiert werden: eine Anschlussfinanzierung einer derart komplexen Projektstruktur wird es nicht geben!

<u>Finanzierungsmöglichkeiten wurden geprüft</u>

- Die Einführung einer eigenen Vereinsstruktur wurde verworfen, da eine Parallelstruktur zu den bestehenden Trägern entstehen würde.
- Die Möglichkeiten über die Erlanger Bürgerstiftung und die Stifterinitiative Erlangen einen eigenen Fonds für Inklusion aufzulegen wurde nicht entsprochen.
- Die finanziellen Möglichkeiten bei Bezirk Mittelfranken und Stadt und Landkreis Erlangen sind wegen erheblicher Haushaltsdefizite und ausgegebener Sparbemühungen nicht gegeben; eine institutionelle Förderung kann nicht erfolgen.
- Die Finanzierung über Regelinstrumente der Jobcenter scheint für Teilbereiche möglich, ist aber wegen rückläufiger Bundesmittel bzw. fehlender Kenntnis über die Mittelausstattung derzeit noch ungewiss. Mit Sicherheit kann aber keine Angebotsstruktur wie in den letzten fünf Jahren und den damit hinterlegten Platzkapazitäten finanziert und bereitgestellt werden.

Trotzdem konnten „kleinere“ Projektbestandteile für eine Verstetigung herausgelöst und bis zum Stand 30.04.2025 vorbereitet und bearbeitet werden.

<u>Verstetigung „Peer-Qualifizierung“</u>

Das Peer-Angebot wird über das Projektende hinaus in Form von niedrigschwelligen Austausch-Formaten fortgesetzt. Begegnungsformate mit Betroffenen und den ausgebildeten Peers sind geplant. Es wird versucht dies im Rahmen eines minimalistischen Budgets weiterzutragen in Verantwortung der Partner Access gGmbH und wabe e.V.

<u>Beratung von Arbeitgebern und Betrieben (Arbeitgeberconsulting)</u>

Neben der Kooperation von Access und dem Integrationsfachdienst wird der Austausch mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) gesucht, die 2022 in Bayern eingeführt wurden. Zukünftige Kooperationsmöglichkeiten nach Projektende finden sich in Abklärung.

<u>Networking und Öffentlichkeitsarbeit</u>

Im Rahmen von LAUT wurde ein Netzwerk großer Unternehmen aus der Region zusammengebracht, das über das Projektende hinaus fortgesetzt werden soll. Erfreulicherweise konnte bereits ein Nachfolgeformat eingeworben werden: **„DIVE – Diversität & Inklusion verstehen und erleben“.** Mit **DIVE** werden wir **große u. mittelständische Unternehmen** in der Region Nürnberg-Fürth-Erlangen-Bamberg aktivieren, ins Thema „Diversity + berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ einzutauchen.

Der Inklusionspreis „Pinguin Award“, der jährlich im Rahmen des Projekts LAUT verliehen wurde, wird ebenfalls verstetigt werden. Ein Netzwerk bestehend aus Vertretungen von Stadt und Landkreis Erlangen sowie IHK, HWK und FAU, haben Ihre Bereitschaft zur Patenschaft für dieses Anliegen erklärt. Derzeit wird die Kooperationsvereinbarung durch alle Beteiligten ratifiziert und unterzeichnet (Der Entwurf der Kooperationsvereinbarung ist im Anhang beigefügt).

4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter

4.2.1 Erlanger Jobcenter

Das Erlanger Jobcenter hat mit seiner Beteiligung am AK Verstetigung alle vorhandenen Optionen intensiv geprüft. Eine Verstetigung der Arbeitspakete aus dem LAUT-Projekt kommt nach Projektende nur im Rahmen vorhandener Regelinstrumente des SGB II in Frage. Der Umfang des Einsatzes wird in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel erfolgen müssen, die für die kommenden Jahre noch nicht beziffert werden können. Um eine Doppelung in der Darstellung der Instrumente zu vermeiden, wird auf die untenstehende abgestimmte Darstellung des Verbundpartners Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt verwiesen.

4.2.2 Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt

Für das Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt ist eine Verstetigung der Ansätze aus dem LAUT-Projekt ausschließlich im Rahmen von Regelinstrumenten des SGB II möglich. Im Rahmen des SGB II vorhandene Arbeitsmarktinstrumente, die in unserem Jobcenter umgesetzt werden entsprechend der gesetzlichen Regelung:

<u>§ 16k SGB II – Ganzheitliche Betreuung:</u>

(1) Zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kann die Agentur für Arbeit oder ein durch diese beauftragter Dritter eine erforderliche ganzheitliche und gegebenenfalls aufsuchende Betreuung erbringen. Die Agentur für Arbeit kann auch Rahmenverträge nutzen und einen Gutschein ausgeben. § 45 Absatz 1 Satz 4, Absatz 2 Satz 1, Absatz 4 Satz 1, 2, 3 Nummer 1, Absatz 5 und Absatz 6 Satz 1 und 2 des Dritte Buches gilt entsprechend.
(2) Eine ganzheitliche Betreuung kann für junge Menschen auch zur Heranführung an eine oder zur Begleitung während einer Ausbildung erfolgen. Sofern keine an die Ausbildung unmittelbar anschließende Beschäftigungsaufnahme erfolgt, kann die ganzheitliche Betreuung bis zu zwölf Monate nach Ende der Ausbildung fortgeführt werden.
(3) § 16g gilt mit der Maßgabe, dass der Zeitraum des Absatz 2 Satz 1 um weitere drei Monate überschritten werden kann, soweit und solange dies im Einzelfall erforderlich ist.
(4) § 31 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 findet keine Anwendung

<u>Regelungen zur Umsetzung des § 16k SGB II</u>

2.1 Ziel

Ziel der ganzheitlichen Betreuung ist der Aufbau und in der Folge die Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit:

- von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB).

Unter ganzheitlicher Betreuung werden Methoden verstanden, welche die Einschätzung und Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Perspektiven über Anregungen zur Selbstreflexion bis hin zur Überwindung von Handlungsbedarfen umfasst. Ganzheitliche Betreuung im Sinne des § 16k SGB II bedeutet, dass an besonderen, individuellen Problemlagen gearbeitet wird, die sich auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirken. Die/Der Coach/in hat dabei keine Fall-, sondern die Umsetzungsverantwortung für ausgewählte Aktivitäten. Er/sie nimmt dabei die Person und ihre jeweilige Lebenssituation insgesamt in den Blick und betrachtet nicht nur arbeitsmarktrelevante Inhalte, sondern auch soziale und strukturelle Aspekte. Zugleich sollen die Potenziale der/des ELB dabei wahrgenommen und individuelle Förderlücken geschlossen werden. Die ganzheitliche Betreuung umfasst nach

diesem Verständnis sowohl beratende als auch begleitende Aufgaben, welche sich auch auf das häusliche und sozialräumliche Umfeld der ELB beziehen können. Insbesondere steht der/die Coach/in den betreffenden ELB aktiv und auch aufsuchend zur Seite und stärkt sie darin, ihre Lebenssituation selbst zu verbessern.

Zur Entwicklung der Ausbildungsfähigkeit junger Menschen richtet sich die ganzheitliche Betreuung auch auf die Heranführung an eine oder die Begleitung während einer Ausbildung. Sofern keine an die Ausbildung unmittelbar anschließende Beschäftigungsaufnahme erfolgt, kann die ganzheitliche Betreuung bis zu zwölf Monate nach Ende der Ausbildung fortgeführt werden.

Zu besonderen Problemlagen zählen Handlungsbedarfe der Person in allen Lebensbereichen, die der Beschäftigungsfähigkeit/Ausbildungsfähigkeit im Wege stehen und diese an einer Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung hindern, bspw. (nicht abschließend),

- psychosoziale Probleme, wie Einschränkungen der Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit, Überforderungen in der Alltagsbewältigung, mangelnde soziale Einbettung, Konflikte in der Familie,
- gesundheitliche und psychische Beeinträchtigungen,
- kommunikative Probleme im Umgang mit Behörden, sonstige Problemlagen, wie Sucht, Verschuldung, schwierige Wohnverhältnisse, schlechte Erfahrungen im Arbeitsleben, Konflikte mit der gemeinsamen Einrichtung (gE/Jobcenter), belastende familiäre Verhältnisse, wie Pflege von Angehörigen oder bei der Betreuung von Kindern,
- Schwierigkeiten bei der Heranführung an eine oder während einer Ausbildung bzw. bei der Aufnahme einer an die Ausbildung unmittelbar anschließenden Beschäftigung.

Zielgruppe:

- Gefördert werden können ELB, die aufgrund ihrer besonderen Problemlagen Schwierigkeiten haben, Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen und in ihrer Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigt sind.
- Gefördert werden können auch junge Menschen, die eine Unterstützung zur Heranführung an eine Ausbildung und/oder zur Begleitung während einer Ausbildung benötigen, um ihre Ausbildungsfähigkeit zu entwickeln. Davon sind alle Ausbildungsformen umfasst.
- Gefördert werden können auch ELB, für die ein Rehabilitationsträger im Sinne des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – zuständig ist. Die Förderung umfasst jedoch keine spezifischen Leistungen der beruflichen Rehabilitation (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), sondern hat bezüglich der Inanspruchnahme der Leistungen Dritter nur eine verweisende Funktion.

Die Voraussetzungen sind in den Fachlichen Weisungen zu § 5 SGB II und § 22 SGB III geregelt. Männer und Frauen sollen gleichberechtigt gemäß § 16k SGB II gefördert werden. Beispielsweise soll bereits bei der Planung geprüft werden, ob spezifische Belange von Frauen und Männern berücksichtigt werden müssen, um eine gleichberechtigte Förderung zu erreichen. Kinder und Jugendliche, die die Vollzeitschulpflicht noch nicht erfüllt haben bzw. von dieser seitens der Landesbehörde nicht verbindlich freigestellt wurden, können entsprechend der aktuellen Regelungen keine Teilnehmenden einer Maßnahme sein. Kinder und Jugendliche können aber im Zuge der ganzheitlichen Betreuung als Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft einbezogen werden.

<u>Jobclearing/ZukunftsCoaching - AVGS</u>

§ 45 - Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

(1) Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
2. (weggefallen)
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder

5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Für die Aktivierung von Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, insbesondere auf Grund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, besonders erschwert ist, sollen Maßnahmen gefördert werden, die nach inhaltlicher Ausgestaltung und Dauer den erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen berücksichtigen. Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nummer 3 gleichgestellt.

Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist.

Zum förderfähigen Personenkreis gehören von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose.

Voraussetzungen / Notwendigkeit

Die Förderleistung muss die Chance auf die Eingliederung in versicherungspflichtige Beschäftigung deutlich verbessern. Damit orientiert sich die Notwendigkeit insbesondere an den im Beratungs- und Vermittlungsgespräch ermittelten Handlungsbedarfen in der Potenzialanalyse und dem daraus abgeleiteten strategischen Vorgehen entsprechend der Eingliederungsvereinbarung. Diese Unterstützungsleistung kann nur zum Einsatz kommen, wenn sie notwendig und sinnvoll ist, d.h. wenn vorrangig kein anderer Förderbedarf besteht. Ist die Antragstellerin/ der Antragsteller bereits vermittelt, d. h., liegt eine verbindliche Einstellungszusage für ein neues Beschäftigungsverhältnis vor, ist die Förderung für den Einzelfall abzuwägen.

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweiten Verstetigung

Die Frage der Übertragbarkeit und Verstetigung ist für alle rehapro-Projekte von hoher Bedeutung. In LAUT war schon per Projektkonzept die Weitergabe der im Projekt gewonnenen Erkenntnisse auf dem Wege eines „Transfer-Managements“ vorgesehen. Im Folgenden werden die Einschätzungen der Projektbeteiligten sowie von externen Expert*innen, die hierzu befragt wurden, wiedergegeben, um die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung zu den Perspektiven der Übertragbarkeit und Verstetigung von LAUT abzubilden.

5.1 Sicht der Projektbeteiligten

Die Beurteilung einer möglichen Verstetigung und Übertragbarkeit von LAUT durch das beteiligte Fachpersonal fiel eher zurückhaltend aus. Als hinderlich wurden hier vor allem ungünstige externe Rahmenbedingungen angesehen, die die Jobcenter selbst nicht beeinflussen können. Konkret wurden hier eine unklare Haushaltslage sowie die Erwartung einer zukünftig eher geringeren Ressourcenausstattung im Vergleich zu früheren Jahren angeführt. Diese Restriktionen würden dann in der Folge bewirken, dass ein Transfer des Projektkonzeptes in andere Regionen zwar grundsätzlich wünschenswert, von den Jobcentern aber ohne externe Unterstützung kaum abbildbar sei.

Nach Ansicht der am Projekt beteiligten Jobcenter könne die Übertragbarkeit des Projektvorgehens – abgesehen von den schon angesprochenen finanziellen und politischen Kontextfaktoren – außerdem vor allem dann gewährleistet werden, wenn in der Zielregion ein bestehendes Netzwerk von Jobcentern und Praxispartner*innen vorhanden sei, das ähnliche Leistungen erbringen kann, wie sie in LAUT angeboten wurden. Die im Modellprojekt involvierten Jobcenter waren hier der Auffassung, dass solche Netzwerke grundsätzlich auch andernorts bestehen.

Die Vertreter*innen der Sozialbetriebe äußerten sich nahezu identisch. Auch sie hoben hervor, dass die Projektpartner*innen im Falle von LAUT auf eine gewachsene Struktur der Zusammenarbeit zurückgreifen konnten und eine vergleichbare Vernetzung eine wesentliche Vorbedingung dafür sei, das Projektkonzept auch in anderen Regionen zu installieren.

Hier sei es z.B. von Vorteil gewesen, dass das Aufkommen an Sozialbetrieben in der Region Erlangen-Nürnberg verhältnismäßig groß gewesen sei. Durch die Spezialisierung der einzelnen Sozialbetriebe auf bestimmte Arten von gesundheitlichen Beeinträchtigungen habe hier eine große Bandbreite an Bedarfen der Teilnehmer*innen berücksichtigt werden können. Da die Kooperationspartner*innen in LAUT außerdem über verschiedene Arbeitsbereiche verfügen, konnten den Teilnehmer*innen auch hinreichend viele Optionen in Bezug auf die möglichen Tätigkeitsfelder der Arbeitserprobungen angeboten werden. Solche Voraussetzungen wären demnach auch in Zielregionen für eine Übertragung von LAUT wünschenswert.

Als hilfreich für die Projektumsetzung im Falle einer Übertragung wurde vom Projektpersonal zudem die Begleitung durch die Öffentlichkeitsarbeit gesehen, die dem Projekt in der betreffenden Region die notwendige Aufmerksamkeit unter den dortigen Arbeitgeber*innen verschaffen könne. Das sei allerdings ein Aspekt, der voraussichtlich im Regelgeschäft nur schwerlich abgebildet werden kann.

Zuletzt sei es bei einer Übertragung wichtig, dass es eine übergeordnete (Projekt-)Instanz gebe, die die zentrale Steuerung der Prozesse übernehmen kann. Das gelte insbesondere dann, wenn die Projektumsetzung wie in LAUT im Rahmen eines Konsortiums erfolgt, das mehrere voneinander unabhängige Projektpartner*innen umfasst, die auf verschiedenen Ebenen eine Zusammenarbeit etablieren müssen.

Einschränkungen der Übertragbarkeit des LAUT-Konzepts könnten sich dagegen aus unterschiedlichen strukturellen Gegebenheiten in den Zielregionen ergeben. Neben dem o.g. Angebot an Sozialbetrieben mit unterschiedlichen Profilen spiele hier z.B. auch die regionale Arbeitsmarktlage und die Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. die Länge der erforderlichen Pendelstrecken eine Rolle.

Zur Verstetigung von LAUT im Sinne einer Fortführung des Projektkonzepts über das Ende der Projektlaufzeit hinaus herrschte bei den Projektbeteiligten, v.a. aufgrund der oben bereits genannten, haushalterischen Beschränkungen, eher Skepsis. So sei eine Verstetigung allenfalls für einzelne Bestandteile von LAUT denkbar, die auch mit dem Regelinstrumentarium der Jobcenter und im Rahmen der dort zur Verfügung stehenden Mittel umgesetzt werden könnten. Einschränkungen der Projektfortführung seien folglich eher ein finanzielles als ein fachliches Problem.

Alternative Finanzierungsquellen zu finden, spielte vor diesem Hintergrund eine wichtige Rolle und hierfür wurden im Rahmen verschiedener Besprechungsformate wie dem projektinternen, einrichtungsübergreifenden Strategiekreis oder den Beiratssitzungen verschiedene Ansatzpunkte diskutiert. Die Suche nach anderen, ggf. auch wieder projektgebundenen, Finanzierungsquellen gestaltete sich aber auch vor dem Hintergrund der öffentlichen Haushaltssituation insgesamt schwierig.

So muss insgesamt festgehalten werden, dass eine Fortführung der erprobten Projektkonzeption – ggf. auch in anderer Ausgestaltung – in verschiedener Hinsicht wünschenswert, vor dem Hintergrund der gegebenen finanziellen Beschränkungen aber allenfalls eingeschränkt möglich ist.

5.2 Sicht externer Expert*innen

Zur Frage der der Verstetigung und Übertragbarkeit von LAUT wurden von der wissenschaftlichen Begleitung auch externe Expert*innen befragt, die sich von Berufs wegen mit Themen der beruflichen Reintegration befassen, selbst aber nicht an der Projektumsetzung beteiligt waren. Bei ihnen handelte es sich in drei Fällen um Jobcenter-Fachkräfte aus dem Bereich des SGB II, in zwei Fällen gehörten sie Dienstleistungsunternehmen an, die in ihren Heimatregionen eine ähnliche Funktion ausüben, wie sie der Inklusionsdienst in LAUT innehatte. Die befragten Expert*innen stimmten in vielen Punkten mit der Sicht der Projektbeteiligten überein, gaben aber an anderer Stelle auch zusätzliche Hinweise für die behandelte Fragestellung.[1]

Grundsätzlich waren sie sich darüber einig, dass eine Übertragung des LAUT-Konzeptes auf andere Regionen prinzipiell möglich sei. Für diese Einschätzung führten die Expert*innen vornehmlich als Begründung an, dass auch in anderen Regionen ein Zuwachs von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder multiplen Problemlagen im Zuständigkeitsbereich der Jobcenter zu beobachten sei. Die Zunahme psychischer Erkrankungen wurde dabei besonders hervorgehoben.

Die befragten Expert*innen waren sich außerdem darin einig, dass für eine Übertragbarkeit des LAUT-Konzeptes die Herstellung der damit verbundenen Voraussetzungen erforderlich sei und bezogen sich dabei in erster Linie auf die auch von den Projektbeteiligten als wichtig erachteten Netzwerkstrukturen von Jobcentern, Sozialbetrieben und einer Instanz, die das Aufgabenspektrum des Inklusionsdienstes abdecken könnte.

Überdies nannten die Expert*innen als zentrale Voraussetzung für die Umsetzung eines LAUT-ähnlichen Konzeptes eine hinreichende Personalausstattung im Jobcenter, die im Regelbetrieb nicht unbedingt gegeben sei.

Bei einer möglichen Übertragung des LAUT-Konzeptes gelte es außerdem, regionale Besonderheiten zu berücksichtigen, wie etwa die Anzahl der Personen im SGB-II-Bezug, die Erreichbarkeit von Betriebsstätten und die regionale Arbeitsmarktlage – auch dies deckt sich mit den o.g. Einschätzungen der Projektbeteiligten.

Als umsetzungsbegünstigend wurde eine Abhaltung der Teilnehmer*innen-Beratung außerhalb der Räumlichkeiten des Jobcenters gesehen. Unsicherheiten gab es dagegen bezüglich der Durchführung von Arbeitserprobungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Die Bedenken bezogen sich hier zum einen auf Stigmatisierungsängste der Teilnehmer*innen, zum anderen aber auch darauf, ob die in LAUT praktizierten Arbeitserprobungen in den WfbMs aufgrund rechtlicher Vorgaben überhaupt im Regelgeschäft abbildbar wären.

Die befragten Expert*innen nahmen in ihren Äußerungen ferner immer wieder auf einzelne Projektbestandteile Bezug, die sie als besonders erhaltenswert betrachteten, da diese beispielsweise Lücken im bisherigen Angebotsportfolio der Jobcenter abdecken würden. Neben der im Projekt praktizierten Öffentlichkeitsarbeit wurde in diesem Zusammenhang besonders auf die Arbeitserprobungen in den

Sozialbetrieben und das Arbeitgeber-Consulting verwiesen. Auch die in LAUT erprobte Peer-Komponente fand bei den Expert*innen Anklang und auch die Idee der One-Stop-Agency wurde von den Expert*innen grundsätzlich als interessant angesehen. Zu den beiden zuletzt genannten Punkten gab es von Expertenseite allerdings auch kritische Anmerkungen. Diese bezogen sich im Fall der Peers auf eine angemessene Qualifizierung der dort eingesetzten Personen; im Fall der One-Stop-Agency wurden mögliche Redundanzen mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen (EAA) als möglicher Nachteil ins Feld geführt.

In ihren Äußerungen kamen die befragten Expert*innen immer wieder darauf zurück, dass die Umsetzung eines Konzepts, wie es in LAUT erprobt wurde, mit entsprechenden finanziellen Mitteln hinterlegt sein müsse, um es verstetigen oder in andere Regionen übertragen zu können. Aus diesem Grund sahen die befragten Expert*innen für eine Verstetigung von LAUT nach Ablauf der Projektlaufzeit und auch für eine Übertragung in andere Regionen nur geringe Chancen, sofern hierzu nicht weitere Mittel akquiriert werden könnten. Gelinge es nicht, zusätzliche finanzielle Mittel für eine Fortführung zu beschaffen, sahen die Befragten lediglich die Möglichkeit, einzelne Teile von LAUT im Rahmen des Regelgeschäfts der Jobcenter fortzuführen. Modularisierungen, die für die Übernahme kleinerer oder einzelner Projektbestandteile in Frage kämen, seien hier eine denkbare Umsetzungsvariante.

6 Anlagen

6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt

Übersichtskasten

Projekttitel	Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft
Akronym	LAUT
Zuwendungsempfänger	Jobcenter Erlangen, Stadt (GGFA AöR) Jobcenter Landkreis Erlangen-Höchstadt
Projektbeteiligte	Access gGmbH Institut für Sozialforschung der FriedrichAlexander-Universität ErlangenNürnberg Laufer Mühle gGmbH Regnitz-Werkstätten gGmbH wabe Erlangen gGmbH mit wabe e. V.
Förderaufruf	Erster Förderaufruf
Projektzeitraum	1.11.2019 bis 31.10.2024

6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis

Dokumentarfilm

Medienladen e.V. Nürnberg in Kooperation mit Medien PRAXIS e.V. (2022): „Das Inklusionsprojekt LAUT – Leben, Arbeiten und Teilhaben“, ein Film von Gerhard Faul (Erstausstrahlung Sendereihe „Point Reportage“, 27.11.2022 um 19:30 Uhr im Franken Fernsehen).

Werbemittel

Modellprojekt LAUT, Flyer für Arbeitgebende: „Chancen erkennen Potenziale nutzen, Gestalten Sie die Arbeitswelt von Morgen“ (letzte Aktualisierung 11/2023).

Modellprojekt LAUT, Flyer für potenzielle Projektteilnehmende: „Persönlich Individuell LAUT.“ (letzte Aktualisierung 11/2023).

Modellprojekt LAUT, Flyer Peers-Veranstaltung: „Rückkehr in Arbeit oder berufliche Tätigkeit - wie kann sie gelingen?“ (letzte Aktualisierung 10/2024).

Modellprojekt LAUT, Poster für Arbeitgebende: „Chancen erkennen Potenziale nutzen, Werden Sie LAUT für Vielfalt und Inklusion“ (letzte Aktualisierung 12/2020).

Modellprojekt LAUT, Poster für potenzielle Projektteilnehmende: „Wegbegleiter in Ihre berufliche Zukunft, persönlich individuell LAUT“ (letzte Aktualisierung 12/2020).

Modellprojekt LAUT, Roll-Up doppelseitig für Arbeitgebende und potenzielle Projektteilnehmende: Seite 1 „Chancen erkennen Potenziale nutzen – Werden Sie LAUT für Vielfalt und Inklusion“; Seite 2 „Wegbegleiter in Ihre berufliche Zukunft, persönlich individuell LAUT“ (letzte Aktualisierung 12/2020).

Modellprojekt LAUT, Roll-Up für Arbeitgebende: „Leben Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft, Chancen erkennen - Potenziale nutzen“ (letzte Aktualisierung 12/2020).

Modellprojekt LAUT, Roll-Up für potenzielle Projektteilnehmende: „Leben Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft, Persönlich - Individuell - LAUT“ (letzte Aktualisierung 12/2020).

Pressemitteilungen

Modellprojekt LAUT (24.02.2020): „Regeln sind nur solange wichtig, bis man sie brechen kann“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (22.07.2020): „Gemeinsam für Inklusion in Arbeit“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (30.09.2020): „Die Arbeitswelt von morgen bietet auch Chancen für Menschen mit Behinderungen“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (06.11.2020): „Ein Jahr LAUT und noch nicht leise“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (07.02.2021): „Blick hinter die Kulissen“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (29.09.2021): „Arbeitskräfte werden ausgehen, nicht die Arbeit“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (13.10.2021): „Landrat diskutiert Chancen beruflicher Inklusion mit Unternehmer*innen“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (29.11.2021): „Corona verstärkt Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (22.08.2022): „Recht auf Arbeit, Recht auf Teilhabe“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (10.10.2022): „Inklusion: mehr als eine Checkliste zum Abhaken“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (24.11.2022): „So kann Inklusion gelingen“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (22.03.2023): „Anpassung für Passung“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (15.10.2023): „Erfolgreiche Veranstaltung zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (24.07.2024): „Kick-off Netzwerk Inklusion“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (05.02.2025): „Inklusion im Handwerk – Praxisbeispiele, die Mut machen“ [Pressemitteilung].

Modellprojekt LAUT (18.02.2025): „Chancen schaffen: Unternehmen diskutieren inklusiven Zugang für Menschen mit Behinderungen“ [Pressemitteilung].

Presseclipping

Access gGmbH (2024): „Kick-off Netzwerk Inklusion” (lifePR.de, 24.07.2024).

Anne Lallemand (2020): „LAUT-PROJEKT ermöglicht Teilhabe am Arbeitsleben“ (Lebenshilfe Erlangen e.V., Magazin Treffpunkt Erlangen, Ausgabe Dezember 2020).

Blog Wirtschaft in Erlangen (2021): „Veranstaltung New Work - auch inklusiv?“ (wirtschaft-in-erlangen.de, 10.09.2021).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): „Rehabilitation fördern, stärken, besser machen! Modellprojekte im Bundesprogramm rehapro“ (BMAS Broschüre, 2. Auflage / September 2020).

Claudia Freilinger (2021): “100 Menschen in Arbeit bringen“ (Erlanger Nachrichten, 25.10.2021).

Erlanger Nachrichten (2021): „Chance für die Inklusion?“ (Erlanger Nachrichten, 22.09.2021).

GesundheitsregionPlus Erlangen & Erlangen-Höchstadt (2021): „Veranstaltung New Work - auch inklusiv?“ (Veranstaltungseinladung per E-Mail, 09.09.2021).

Heike Zitzelsberger (2023): „Einfach mal ausprobieren“ (BAG WfbM Magazin Werkstatt:Dialog, 1.2023, Seite 10-11).

Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken (2023): „Bestens eingebunden“ (IHK-Magazin WiM, 04-05|2023, Seite 69).

Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken (2023): „Wege in die berufliche Zukunft“ (IHK-Magazin WiM, 09|2021, Seite 22).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2022): „Das Inklusionsprojekt LAUT - Leben, Arbeiten und Teilhaben Filmvorführung im Filmhaus Nürnberg“ (IAB-Newsletter Nr. 44-2022, Punkt 14).

KreisLAUF Magazin (2020): “ Projekt LAUT ist in Stadt und Landkreis aktiv“ (KreisLAUF Magazin, Ausgabe 232, Seite 26-27).

KreisLAUF Magazin (2022): “Blick hinter die Kulissen“ (KreisLAUF Magazin, Ausgabe 247, Seite 20).

Magazin Doppelpunkt (2022): “Das Inklusionsprojekt LAUT - Leben, Arbeiten und Teilhaben, Film von Gerhard Faul, mit Einführung und Diskussion“ (doppelpunkt.de, 09.11.2022).

Miles-Paul, Ottmar (2022): “Inklusion: mehr als eine Checkliste zum Abhaken“ (kobinet-nachrichten.de, 16.10.2022).

Nürnberger Nachrichten (2022): “Wie Inklusion in Unternehmen gelingen kann“ (Nürnberger Nachrichten, 30.09.2022).

Online-Tageszeitung Der Neue Wiesentbote (2020): “RathausReport der Stadt Erlangen vom 28. September 2020, Jobcenter laden zum Auftakt für LAUT“ (RathausReport, Punkt 2, veröffentlicht am 28.09.2020 von Wiesentbote.de).

Online-Tageszeitung Der Neue Wiesentbote (2022): “Blick über den Zaun: Erlanger Modellprojekt LAUT gibt Impulse zu beruflicher Inklusion“ (Wiesentbote.de, 19.10.2022).

Online-Tageszeitung Der Neue Wiesentbote (2022): “Erlangen: Staatssekretärin Anette Kramme und MdB Martina Stamm-Fibich informierten sich über Schaffung inklusiver Arbeitsplätze“ (Wiesentbote.de, 24.08.2022).

Pressestelle Landratsamt Erlangen-Höchstadt (2021): „new work - auch inklusiv?“ (Medienmitteilung per E-Mail, 17.09.2021).

Pressestelle Landratsamt Erlangen-Höchstadt (2022): „Filmpremiere über Inklusionsprojekt LAUT“ (Medienmitteilung per E-Mail, 18.11.2022).

Pressestelle Stadt Erlangen (2022): “Filmpremiere über Inklusionsprojekt LAUT“ (RathausReport, Punkt 8, 18.11.2022).

Pressestelle Stadt Erlangen (2022): „Werbung für Inklusion bei Sozialunternehmen und sozialen Einrichtungen“ (RathausReport, Punkt 6, 02.05.2022).

Projekt JOBinklusive (2021): „Jobcarving: Stellenprofile neu denken“ (JOBinklusive.org, 01.06.2021).

Redaktion Fränkischer Tag (2021): „Jährlich 100 Schwerbehinderte beruflich integrieren“ (inFranken.de, 14.10.2021).

Schlapp, Lukas G. (2023): “Die Arbeit muss sich dem Menschen anpassen“ (Nürnberger Nachrichten, 29.11.2023).

Online Beiträge

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion als Vision des Miteinanders“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-rosner/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Ein inspirierender Tag voller Erfolge“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/abschlussfest-laut-2024/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion fördert Chancengleichheit, Respekt und Vielfalt.“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-nina-macher/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion aktiv gestalten“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/pilotworkshop-inklusion-danone/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion für eine tolerante und gerechte Gesellschaft“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-ramming/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „LAUT zur Erlanger Waldweihnacht“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/laut-erlanger-waldweihnacht_2023/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Bewegter Rückblick: LAUT Veranstaltung 2023 „WAHNSINNIG VIEL ARBEIT“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/veranstaltung-wahnsinnig-viel-arbeit-2023/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Schreinerei Protze erhält den Pinguin-Award für vorbildliche Inklusion am Arbeitsplatz“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/schreinerei-protze-pinguin-award/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion „einfach“ machen“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-einfach-machen/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Arbeit.Inklusion.Jetzt!“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/arbeit-inklusion-jetzt/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion geht alle an“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-zu-inklusion-geht-alle-an/.

Modellprojekt LAUT, (31.03.2023): „LAUT vernetzt sich“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/vernetzungstreffen-mrz-2023/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Purple Light Up – lila Aufleuchten für Inklusion“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/purple-light-up-lila-aufleuchten-fuer-inklusion/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „VIELFALT IST EIN FAKT – INKLUSION EINE WAHL“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-zu-inklusion-vielfalt-ist-ein-fakt/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Dokumentarfilm zum Inklusionsprojekt LAUT“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/dokumentarfilm-ausstrahlungstermine-und-preview/.

Modellprojekt LAUT, (13.10.2022): „IHK Gremium: Projekt LAUT stellt sich vor“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/ihk-gremium-projektvorstellung-laut/.

Modellprojekt LAUT, (13.07.2022): „Handwerk trifft Inklusion“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/handwerk-trifft-inklusion/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Laut geht in die Verlängerung!“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-zu-inklusion-laut-verlaenge-rung/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Frühstücksgespräch Inklusion“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/fruehstuecksgespraech-inklusion-27042022/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Arbeitskräftemangel auch bei Erlanger Unternehmen spürbar“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/wirtschafts-fruehstueck-inklusion-erlangen-22062022/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Institut für empirische Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-ifes/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „LAUT MACHT MIT“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-tanja-belzner/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Es ist normal, verschieden zu sein“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-tobias-limbrun-ner/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Jobcarving: Stellenprofile schnitzen“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/jobcarving-stellenprofile-schnitzen/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Was können wir (noch) tun?“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-dominik-ullrich/.

Modellprojekt LAUT, (14.05.2021): „LAUT zeigt Flagge für Vielfalt“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/diversity_tag_2021/.

Modellprojekt LAUT, (12.03.2021): „Beirat will Inklusion in Stadt und Land voranbringen“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/beiratsitzung-maerz-2020-inklu-sion-voranbringen/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Leben, Arbeit und Teilhabe ohne Ausgrenzung und Vorur-teile.“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklu-sion-matthias-laue/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Inklusion ist eine Chance!“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-karl-heinz-miederer/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Normal ist die Vielfalt“ [abgerufen am: 19.03.2025] ver-fügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-norbert-ratzke/.

Modellprojekt LAUT, (Datum unbekannt): „Wir sind LAUT!“ [abgerufen am: 19.03.2025] verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/100-worte-inklusion-gerd-worm/.

Newsletter

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (5. November 2024): „Rückblick, Einblicke und Ausblick: Inklusion gemeinsam gestalten“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=48.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (13. August 2024): „Erfolge feiern und weiterdenken“ [Ab-gerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-ar-chiv/?email_id=47.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (6. März 2024): „Wie geht es weiter?“ +++ Rückblick: Projekterfolge“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=46.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (29. August 2023): „Plätze sichern: 10.10.2023 | "Wahnsinnig viel Arbeit" Gesunder Arbeitsplatz – wie schaffe ich ein Umfeld für psychische Stabilität im Unternehmen? | Projekt LAUT“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=45.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (13. Juni 2023): „Terminankündigung 10.10.23 +++ Online-Seminare +++ Projekterfolge“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=44.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (15. Februar 2023): „Psychische Gesundheit: Welche Fragen haben Unternehmen?“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=43.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (19. Dezember 2022): „Aufleuchten für Inklusion“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=42.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (9. November 2022): „LAUT für Inklusion“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=41.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (11. Juli 2022): „LAUT Inklusionsberatung aktiv in der Region“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=37.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (2. März 2022): „LAUT Jobbörse jetzt online“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=36.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (21. Dezember 2021): „Zum Jahresausklang“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=35.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (1. Dezember 2021): „LAUT setzt ein leuchtendes Zeichen für Chancengleichheit“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=34.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (8. September 2021): „LAUT für neue Perspektiven: Veranstaltung am 29.09.21 || Jobcarving: Stellenprofile schnitzen“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=32.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (18. Mai 2021): „LAUT für Vielfalt“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=30.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (31. März 2021): „Inklusion voranbringen“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=29.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (3. Dezember 2020): „Inklusion als Investition in die Zukunft“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=27.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (5. November 2020): „LAUT setzt Impulse: Die Arbeitswelt von morgen“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=26.

LAUTsprecher der Newsletter zum Projekt (20. Oktober 2020): „Projekt LAUT“ [Abgerufen am: 06.03.2025], Verfügbar unter: https://www.laut-inklusion.de/news/newsletter-archiv/?email_id=23.

6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen

Zapfel, Stefan; Roßnagel, Thomas (2024): Varianten von Arbeitserprobungen und ihre Eignung für verschiedene Zielgruppen – Konzeption und Anwendungserfahrungen im Modellprojekt LAUT. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): 33. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Nachhaltigkeit und Teilhabe: ökologisch – ökonomisch – sozial. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund. S. 361-363.

Weitere Publikationen in Vorbereitung.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
11017 Berlin

Stand: September 2026

Hier abonnieren Sie die Newsletter des BMAS: www.bmas.de/newsletter

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: neues handeln AG
Fotos: Alle Fotos wurden vom Projekt zur Verfügung gestellt.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages