

## Vorlage-Nr. 14/1658

**öffentlich**

**Datum:** 18.11.2016  
**Dienststelle:** Fachbereich 72  
**Bearbeitung:** Herr Fonck

<b>Sozialausschuss</b>	<b>28.11.2016</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2016</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>16.12.2016</b>	<b>Beschluss</b>

Tagesordnungspunkt:  
**Ausbildung durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung**

Beschlussvorschlag:  
 Einer einzelfallbezogenen Förderung von Ansätzen zur Entwicklung eigener Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) aus Mitteln der Eingliederungshilfe als freiwillige Ermessensleistung wird, wie in der Vorlage 14/1658 dargestellt, zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):  
 Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:  
 Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten <span style="float: right;">ja</span>	

## Zusammenfassung:

Der Sozialausschuss hat in seiner Sitzung vom 24. März 2015 die Verwaltung mit Beschluss der Vorlage 14/381 u.a. beauftragt, ein Konzept zu einem Modell „Ausbildung durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ zu entwickeln. Mit dieser Vorlage stellt die Verwaltung praktizierte und denkbare Ansätze zur Qualifizierung und Ausbildung durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) vor. Diese lassen sich dahingehend unterscheiden, ob eher eine Vollausbildung in den Blick genommen wird oder aber ob eher eine Teilqualifizierung dem Menschen mit Behinderung die passendere Qualifizierungsform bietet.

Gemeinsame Zielsetzung der vorgestellten Ansätze ist es, über eine formale Anerkennung und den Bezug zum System der beruflichen Bildung und den dort anerkannten Ausbildungsberufen, eine nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.

Menschen mit Behinderung bieten die vorgestellten Ausbildungs- und Qualifizierungsansätze durch die Erlangung eines anerkannten Zertifikats bzw. Abschlusses Anerkennung und Wertschätzung, sie fördern die berufliche Identität und bilden einen entscheidenden Baustein zur nachhaltigen Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Erworbene Qualifikationen können gegenüber Arbeitgebenden nachvollziehbar nachgewiesen werden, erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten werden Arbeitgebenden transparent.

Insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung eigener Qualifizierungs- und Ausbildungsansätze durch WfbM bedarf es einer umfassenden Vorarbeit. Die Verwaltung geht davon aus, dass die wirtschaftliche Situation der WfbM eine Finanzierung dieses Mehraufwandes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglicht. Sollte dies in einem Einzelfall wider Erwarten nicht möglich sein, wird die Verwaltung im Rahmen einer Ermessensausübung als freiwillige Leistung prüfen, ob personenzentriert und einzelfallbezogen ein individueller Zuschuss aus Mitteln der Eingliederungshilfe bewilligt werden kann. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass auch bei schlechter wirtschaftlicher Situation einer WfbM ein entsprechendes Angebot entwickelt und umgesetzt werden kann und die beschäftigten Personen die Chance einer entsprechenden Qualifizierung, die einen nachhaltigeren Übergang auf den Arbeitsmarkt ermöglicht, erhalten.

Förderfähig werden dabei ausschließlich Ansätze sein, die eng mit dem LVR-Dezernat Soziales im Vorfeld ihrer Implementierung abgestimmt und durch dieses positiv unterstützt werden. Die Verwaltung wird diesen Ansatz zunächst in den Jahren 2017 und 2018 erproben. Es wird davon ausgegangen, dass maximal eine Förderung im Umfang einer zusätzlichen 0,5 Vollzeitkraft (VZK) TVöD-SuE S 15 erfolgt, wobei – da ein Konzept in der Regel nicht aussch. für eine Person entwickelt wird - mehrere Werkstattbeschäftigte hiervon profitieren dürften. Nach KGST-Bericht 2015/2016 sind hierfür max. 35.250 € pro VZK jährlich zu kalkulieren.

Die LVR-Verwaltung geht davon aus, dass die wirtschaftliche Situation der WfbM eine Finanzierung dieses Mehraufwandes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglicht, ohne dass das Arbeitsergebnis negativ beeinflusst wird. Nach derzeitigem Kenntnisstand könnte in drei Werkstätten die Finanzierung nicht gedeckt sein. Insofern ist das maximale finanzielle Volumen jährlich mit rd. 105.750 € zu beziffern.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 (die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/1658:**

### **1. Einleitung**

Der Sozialausschuss hat in seiner Sitzung am 24. März 2015 die Verwaltung u.a. beauftragt, ein Konzept zu einem Modell „Ausbildung durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)“ zu entwickeln (Vorlage 14/381). Über die weiteren in der Vorlage 14/381 enthaltenen Handlungsfelder hat die Verwaltung in der Vorlage 14/1346 (LVR-Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“), Vorlage 14/810 (Teilhabe an Arbeit - 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte) und Vorlage 14/1030 (Zielvereinbarungsprozess mit den rheinischen WfbM) informiert. Zu den konzeptionellen Überlegungen der Verwaltung zur Etablierung einer „virtuellen WfbM“ und der Neuausrichtung der Fachausschussarbeit erfolgt eine Berichterstattung mit den Vorlagen 14/1650 und 14/1637.

Hintergrund des Beschlusses bildet der Gedanke, dass der Nachweis formaler Qualifikationen auf Seiten der Beschäftigten den Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nachdrücklich unterstützt. In der Arbeitsmarktforschung ist der Zusammenhang zwischen Bildungsstand und Beschäftigungschancen hinlänglich beschrieben worden: Je höher der Berufsabschluss, desto geringer ist das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Insofern kommt der Ausbildung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung eine wichtige Bedeutung zu, um eine nachhaltige Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) strukturiert die berufliche Bildung in Deutschland. Die in WfbM angebotene berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich wird allerdings gegenwärtig nicht vom Berufsbildungsgesetz erfasst. Auch wenn sich mit der Einführung des Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs (HEGA 06/2010 – Fachkonzept EV/BBB) berufliche Bildung in WfbM an den Ausbildungsregelungen anerkannter Berufsbilder orientieren soll, ist diese nicht auf den Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung ausgerichtet<sup>1</sup>.

Konsequenterweise stellt sich damit die Frage, welche Möglichkeiten auf Seiten der WfbM bestehen, um Qualifizierung und Ausbildung so zu strukturieren und auszurichten, dass diese zum allgemeinen Arbeitsmarkt anschlussfähig ist und zu einem anerkannten (Ausbildungs-) Abschluss führt.

Diese Anschlussfähigkeit gelingt, wenn Qualifizierung und Ausbildung in WfbM

- an anerkannten Berufsbildern und vorhandenen Standards der Ausbildung ausgerichtet ist,
- durch die zuständige Stelle im Sinne des § 71 BBiG (berufsständische Vertretungen, beispielsweise die Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer) formal anerkannt sind,
- von betrieblicher Seite anerkannt sind (Akzeptanz der erworbenen Kompetenzen der Qualifizierten durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber),

---

<sup>1</sup> Die 92. ASMK stellt die Forderung gegenüber der Bundesregierung auf, eine bundeseinheitliche Regelung zur Erstellung von Zeugnissen/Zertifikaten über die im BBB erworbenen Fähigkeiten zu prüfen und damit im Weiteren die Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und die Wertschätzung der Leistung der Teilnehmenden sicherzustellen.

- sich inhaltlich an den Anforderungen regionaler Betriebe orientieren, also inhaltlich auf den Bedarf der regionalen Wirtschaft ausgerichtet sind und diesen Bedarf treffen.

Wie der Sozialausschuss auch auf seiner Informationsreise nach Freiburg und Umgebung im April dieses Jahres erfahren konnte, ist die systematische Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der WfbM ein erfolgsversprechender Weg, um die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen (vgl. Vorlage 14/1261).

Im Folgenden werden erfolgsversprechende praktizierte und denkbare Ansätze zur Qualifizierung und Ausbildung durch WfbM vorgestellt.

## **2. Ansätze**

In Bezug auf die Ausbildung und Qualifizierung der in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung bestehen für Werkstätten verschiedene erfolgsversprechende Ansätze. Diese lassen sich dahingehend unterscheiden, ob eher eine Vollausbildung in den Blick genommen wird oder aber ob eher eine Teilqualifizierung dem Menschen mit Behinderung die passendere Qualifizierungsform bietet.

### **2.1. Ansätze: Vollausbildung**

#### **2.1.1. WfbM vermittelt Beschäftigte in Ausbildung**

Im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, besteht grundsätzlich für alle WfbM die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung, die über die entsprechenden Voraussetzungen verfügen, nach einer zielgerichteten Vorbereitung in der WfbM in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu vermitteln. 2015 wechselten aus den rheinischen WfbM 14 Personen in eine Berufsausbildung. Dies entspricht einem Anteil von rd. 13 % an allen Beschäftigten, die den Übergang von einer rheinischen WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Jahr 2015 vollzogen haben.

#### **2.1.2. WfbM bildet selbst aus**

Viele WfbM verfügen über ausbildungsberechtigtes Personal. Entsprechend bieten einzelne Träger von WfbM im Rheinland geeigneten WfbM-Beschäftigten eine Ausbildung in der WfbM an. Hierbei ändert sich der Status der Beschäftigten: Die oder der vormals WfbM-Beschäftigte ist nun Auszubildende/Auszubildender (und damit „Angestellte/Angestellter“) des Werkstattträgers. Der Werkstattträger wird zum Ausbildungsbetrieb. Im vergangenen Jahr nahmen drei Beschäftigte eine Ausbildung beim Träger der WfbM auf, in der sie vormals im Rahmen ihrer Rehabilitation beschäftigt waren. Dies erfolgte zweimal im Bereich Lagerlogistik und in einem Fall im kaufmännischen Bereich.

#### **2.1.3. Entwicklung von Ausbildungsgängen zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker**

Für Menschen mit Behinderungen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können, können die zuständigen Stellen nach § 66 BBiG/§ 42m Handwerksordnung (HWO) Ausbildungsregelungen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden, entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) treffen. Dies eröffnet die Möglichkeit, in Abstimmung mit der

jeweilig zuständigen Stelle, Ausbildungsgänge zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker zu entwickeln bzw. anhand bestehender Rahmenregelungen durchzuführen. Hinzuweisen ist darauf, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder über eine sog. rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügen müssen.

Im Bereich der Integrationsunternehmen im Rheinland hat beispielhaft die AfB gGmbH gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Aachen den IHK-zertifizierten Ausbildungsberuf zum „Fachpraktiker für IT-Systeme“ entwickelt. Ausgangspunkt war es, insbesondere Beschäftigten aus WfbM durch eine anerkannte IT-Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bislang haben mit Einführung der Ausbildung im Jahr 2011 zwölf Personen die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss an ihre Ausbildung wurden alle Personen auch in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Weitere neun Personen befinden sich aktuell in der Ausbildung. Bei allen Auszubildenden handelt es sich um vormals in WfbM beschäftigte Personen.

## **2.2. Ansätze: Teilqualifizierung**

### **2.2.1. Modular aufgebaute Teilqualifizierungen**

Über das Angebot modularisiert aufgebauter Teilqualifizierungen können Beschäftigte qualifizierte Teilabschlüsse erwerben. Ausgehend von den Anforderungen eines anerkannten Berufsabschlusses werden Teilqualifikationen konzipiert, die in ihrer Gesamtheit das gesamte Anforderungsspektrum des Ausbildungsberufs umfassen und ergeben. Mit diesem Vorgehen ist es möglich, Beschäftigten einerseits eine Teilqualifizierung zu eröffnen, andererseits ist bei der erfolgreichen Absolvierung aller Teilqualifizierungen eine Zulassung zur Abschlussprüfung des entsprechenden Berufsbildes möglich.

Die Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH hat auf der Grundlage bundesweit geltender Bestimmungen gemeinsam mit der IHK Niederrhein eine Teilqualifizierung im Bereich Fachlageristin/Fachlagerist konzipiert. Hierbei wurden fünf Module entwickelt, die den Ausbildungsinhalten der Fachlageristin/des Fachlageristen entsprechen. Diese führen nach Abschluss einer fachtheoretischen und fachpraktischen Kompetenzfeststellung vor einem anerkannten Prüfer der IHK zu einer zertifizierten Teilqualifikation. Nach Abschluss aller fünf Module besteht die Möglichkeit, sich zur Facharbeiterprüfung zur Fachlageristin/zum Fachlagerist vor der IHK anzumelden.

Die Qualifizierung eröffnet damit geeigneten Beschäftigten der WfbM die Möglichkeit, den Abschluss eines bundesweit anerkannten Ausbildungsberufes zu erreichen. Durch seinen modularen Aufbau verbessert der Ansatz die Vermittlungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung bereits durch das Erreichen einer Teilqualifikation in einem einzelnen Modul.

Der Start der Teilqualifizierung in der WfbM Duisburg zeigt, dass die Teilnehmenden sehr motiviert sind und mit Begeisterung an den Unterweisungen, praktischen Übungen und den Praktika bei den eingebundenen externen Partnerunternehmen teilnehmen. Die Rückmeldung der IHK-Prüfer ist im Blick auf die Lernbereitschaft der Teilnehmenden sehr positiv.

### **2.2.2. Zertifikatslehrgänge**

Unterhalb des Abschlusses einer anerkannten Ausbildung können tätigkeitsqualifizierte Abschlüsse über die Absolvierung eines zertifizierten Lehrgangs/einer zertifizierten Qualifizierung erworben werden. Denkbar ist einerseits die Entwicklung eigener

Lehrgänge innerhalb der WfbM, die durch eine dritte Stelle zertifiziert werden. Desweiteren kann die Entwicklung/Durchführung auch in Kooperation mit weiteren Bildungsanbietern geplant und vollzogen werden. Im Ergebnis erhalten die Teilnehmenden, die den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen haben, einen (anerkannten) Qualifikationsnachweis, welcher die Vermittlungschancen in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt erhöhen kann. Die Wertigkeit eines solchen Zertifikates wird u.a. auch dadurch beeinflusst, in welchem Maße die zertifizierende Stelle im betrieblichen Kontext Anerkennung erfährt.

Die Lebenshilfe Werkstatt für Behinderte gGmbH in Solingen bietet gemeinsam mit der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid den 12-monatigen Qualifizierungslehrgang „Helfende Tätigkeiten im Gastgewerbe“ an, der im Oktober 2016 mit den ersten Teilnehmenden startete. Zu den Tätigkeitsfeldern gehören das Vor- und Zubereiten einfacher Speisen und Getränke, das Bedienen der Arbeitsgeräte und Gebrauchsgegenstände. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Hygiene und Umweltschutz runden die Qualifizierung ab.

Der Qualifizierungslehrgang ist modular aufgebaut und schließt ein Praktikum von bis zu drei Monaten ein. Nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme (die Qualifizierungsmaßnahme endet mit einer Abschlussprüfung) erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat „Helfende Tätigkeiten im Gastgewerbe“ der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid.

### **2.2.3. Qualifizierungsbausteine**

Den niedrigschwelligsten Ansatz, um Qualifizierung mit einer formalen Anerkennung zu verbinden, bilden Qualifizierungsbausteine. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgetrennte Lerneinheiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit befähigen, die Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist. Mit Qualifizierungsbausteinen lässt sich eine fachpraktisch orientierte Qualifizierung gestalten, die inhaltlich auf einen konkreten Arbeitsplatz/eine konkrete Tätigkeit bezogen ist. Qualifizierungsbausteine sind in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) inhaltlich geregelt und können durch die zuständige Stelle anerkannt werden. Mit der Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen lässt sich eine formale Anerkennung der Qualifizierung und die Berücksichtigung möglicher besonderer Anforderungen in der Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten verbinden.

### **3. Zusammenführung der Ansätze und Vorschlag der Verwaltung zu denkbaren Fördermöglichkeiten**

Gemeinsam ist den vorgestellten Ansätzen, über eine formale Anerkennung und den Bezug zum System der beruflichen Bildung und den dort anerkannten Ausbildungsberufen, eine nachhaltige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen: Vermittlungschancen und beruflichen Perspektiven für Menschen mit Behinderung sollen durch anerkannte und von Arbeitgebern akzeptierte Qualifizierungsnachweise bedeutend erhöht werden.

Menschen mit Behinderung bieten diese Ausbildungs- und Qualifizierungsansätze durch die Erlangung eines anerkannten Zertifikats bzw. Abschlusses Anerkennung und Wertschätzung, erworbene Qualifikationen können gegenüber Arbeitgebenden nachvollziehbar nachgewiesen werden. Sie fördern die berufliche Identität und bilden

einen entscheidenden Baustein zur nachhaltigen Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern werden erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten transparent, nicht zuletzt dadurch, dass mit der Ausrichtung an anerkannten Ausbildungsberufen WfbM und Arbeitgebende die gleiche Sprache „sprechen“.

Mit jedem Übergang von einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen für den Eingliederungshilfeträger durchschnittliche Kosten in Höhe von 17.500 € pro Jahr (Ansatz 2017 gem. Entwurf Haushaltsplan 2017/2018).

Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehört zum Auftrag jeder WfbM. In diesem Kontext gelingt es Werkstätten über die Durchführung geeigneter vorbereitender Maßnahmen in einigen Fällen auch, Vermittlungen in Ausbildung zu realisieren. Für den Bereich der Vermittlung von einer WfbM in eine Ausbildung bestehen vielfältige Fördermöglichkeiten. Beispielhaft seien von Seiten der Arbeitsagentur Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung nach § 73 SGB III genannt. Diese können im Einzelfall durch Leistungen aus dem Modellprojekt „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ ergänzt werden. Zu diesen Leistungen zählt u.a. ein monatlicher finanzieller Zuschuss in Höhe von 210 €, der zum Ausgleich der personellen Unterstützung geleistet werden kann. Daneben kann eine fachdienstliche Unterstützung durch den Integrationsfachdienst erfolgen. Für Werkstattträger – in ihrer Funktion als Arbeitgeber/Ausbildender –, die einen ehemals in einer WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung im Rahmen eines Ausbildungsvertrages einstellen, bestehen und gelten diese Förderinstrumente gleichermaßen. Aufgrund der bestehenden umfangreichen Fördermöglichkeiten ist die Bereitstellung weiterer Förderinstrumente für diese beiden Ansätze nicht erforderlich.

Die Entwicklung **eigener** Qualifizierungs- und Ausbildungsansätze – „Entwicklung von Ausbildungsgängen zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker“, „modulare Teilqualifizierungen“, „Zertifikatslehrgänge“ und „Qualifizierungsbausteine“ – bilden allerdings Ansätze, die weit über die von anerkannten WfbM zu leistenden und durch die Rehabilitationsträger finanzierten Aufgaben hinausgehen. Auch wenn die Priorität darauf liegen sollte, Beschäftigte in eine reguläre (Voll-) Ausbildung zu vermitteln, ist im Hinblick auf den in WfbM beschäftigten Personenkreis zu konstatieren, dass dieser Ansatz nicht für alle einen geeigneten darstellt. Hier bieten insbesondere die auf Erlangung einer Teilqualifikation ausgerichteten Angebote erfolgsversprechende Qualifizierungsansätze, die formale Anerkennung und arbeitgeberseitige Akzeptanz der erworbenen Qualifikationen miteinander verbinden.

Zur methodischen Entwicklung und Umsetzung dieser Ansätze bedarf es - neben der Bereitstellung materieller Ressourcen im Rahmen der Umsetzung - einer umfassenden Vorbereitung, da bei der Implementierung solcher Angebote in der Regel nicht auf bestehende Konzeptionen aufgesetzt werden kann.

Hierzu zählen beispielhaft die Klärung mit Arbeitgebenden hinsichtlich möglicher Bedarfe und Anforderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt, die Kooperation, Absprache und Abstimmung mit der jeweils zuständigen Stelle, die Erarbeitung fachpraktischer und -theoretischer Lerninhalte und -ziele sowie deren methodisch-didaktische Umsetzung, die Erarbeitung von Leistungsfeststellungsverfahren, die Akquise und Begleitung von Praktika zur Vertiefung der Kenntnisse in betrieblichen Zusammenhängen. Diese Aufgaben gehen deutlich über die über die Leistungsentgelte refinanzierten Aufgaben von WfbM hinaus.

Es wird dennoch davon ausgegangen, dass die wirtschaftliche Situation der WfbM eine Finanzierung dieses Mehraufwandes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglicht, ohne dass das Arbeitsergebnis (welches die Basis für die Entgelte der Werkstattbeschäftigten bildet) negativ beeinflusst wird. Sollte dies in einem Einzelfall wider Erwarten nicht möglich sein, wird die Verwaltung im Rahmen einer Ermessensausübung als freiwillige Leistung prüfen, ob personenzentriert und einzelfallbezogen ein individueller Zuschuss aus Mitteln der Eingliederungshilfe bewilligt werden kann. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass auch bei schlechter wirtschaftlicher Situation einer WfbM ein entsprechendes Angebot entwickelt und umgesetzt werden kann und die beschäftigte Person die Chance einer entsprechenden Qualifizierung, die einen nachhaltigeren Übergang auf den Arbeitsmarkt ermöglicht, erhält. Förderfähig werden dabei ausschließlich Ansätze sein, die eng mit dem LVR-Dezernat Soziales im Vorfeld ihrer Implementierung abgestimmt und durch dieses positiv unterstützt werden. Hierbei werden insbesondere Ansätze berücksichtigt, die in Kooperation verschiedener Werkstattträger entwickelt werden bzw. von denen eine Übertragung auf andere Regionen im Sinne eines best practice zu erwarten ist.

Eine Bewilligung erfolgt personenzentriert, nach Prüfung der aktuellen Wirtschaftssituation der WfbM sowie erfolgsorientiert. Damit ist gemeint, dass ausschließlich Ansätze, die nach ihrer Entwicklungsphase praktisch umgesetzt werden, eine Förderung erhalten können. Die Verwaltung wird diesen Ansatz zunächst in den Jahren 2017 und 2018 erproben. Es wird davon ausgegangen, dass maximal eine Förderung im Umfang einer zusätzlichen 0,5 Vollzeitkraft (VZK) TVöD-SuE S 15 erfolgt, wobei – da ein Konzept in der Regel nicht ausschl. für eine Person entwickelt wird - mehrere Werkstattbeschäftigte hiervon profitieren dürften. Nach KGST-Bericht 2015/2016 sind hierfür max. 35.250 € pro VZK jährlich zu kalkulieren. Wie oben ausgeführt, geht die LVR-Verwaltung davon aus, dass die wirtschaftliche Situation der WfbM eine Finanzierung dieses Mehraufwandes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglicht, ohne dass das Arbeitsergebnis negativ beeinflusst wird. Nach derzeitigem Kenntnisstand könnte in drei Werkstätten die Finanzierung nicht gedeckt sein. Insofern ist das maximale finanzielle Volumen jährlich mit rd. 105.750 € zu beziffern.

Nach der Erprobungsphase muss dann eine etwaige weitere Förderung auch unter der Berücksichtigung der Neuregelungen durch das BTHG geprüft und eingewertet werden.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I