

An die Mitglieder
des Ausschusses für Inklusion und
des Beirates für Inklusion und Menschenrechte

Köln, 08.12.2016
Herr Woltmann
LVR-Direktorin

Ausschuss für Inklusion und Beirat

für Inklusion und Menschenrechte

Freitag, 09.12.2016, 9:30 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

1. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|------|---|--------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 9. gemeinsame Sitzung des Ausschusses für Inklusion und des Beirates für Inklusion und Menschenrechte vom 09.11.2016 | |
| 3. | Schule | |
| 3.1. | Fortführung der LVR-Inklusionspauschale
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 14/1634 E |
| 3.2. | Stand LVR-Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 14/1659 K |
| 4. | Arbeit und Beschäftigung | |
| 4.1. | NEU: Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Karabaic | 14/1628/2 E |
| 4.3. | Ansätze zur inklusiven Ausgestaltung von Werkstattarbeit
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski | 14/1649 K |
| 4.4. | Konzept zur Umsetzung eines alternativen Angebots zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Behinderung (Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land).
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski | 14/1650 K |

- | | | |
|------|--|--|
| 4.5. | Dokumentation des 4. LVR-Werkstatträteworkshops
<u>Berichterstattung</u> : LVR-Dezernent Lewandrowski | 14/1690 K |
| 5. | Haushaltsanträge | |
| 5.1. | Haushalt 2017/2018;
Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018 | A 14/140 CDU, SPD E |
| 5.2. | Haushaltsanträge der Fraktionen: Freier Eintritt LVR-
Museen | A 14/142 Die Linke.
E |
| 6. | Anfragen und Anträge | |
| 6.1. | Politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen | A 14/143 Freie
Wähler/Piraten B |
| 7. | Mitteilungen der Verwaltung | |
| 8. | Verschiedenes | |

Mit freundlichen Grüßen

Der Ausschussvorsitzende

W ö r m a n n

Die Beiratsvorsitzende

S e r v o s

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

**TOP 2 Niederschrift über die 9. gemeinsame Sitzung des Ausschusses
für Inklusion und des Beirates für Inklusion und Menschenrechte
vom 09.11.2016**

TOP 3

Schule

Vorlage-Nr. 14/1634

öffentlich

Datum: 15.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Puschmann

Schulausschuss	01.12.2016	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	16.12.2016	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Fortführung der LVR-Inklusionspauschale

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/1634 mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt.

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:	055		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	450.000 € ja
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	450.000 € ja
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

Zusammenfassung:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 11. Februar 2015 der befristeten Fortführung der neu konzipierten LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2015/2016 und 2016/2017 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung zugestimmt (Vorlage 14/224/1).

Die jährliche Gesamtfördersumme beträgt 450.000 EUR und die Förderhöchstgrenzen sind förderschwerpunktbezogen festgelegt. Mit der LVR-IP wird die Finanzierung von Hilfen für den Besuch des Gemeinsamen Lernens unterstützt.

Grundlagen für die LVR-Förderung bilden die Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (Vorlage-Nr. 14/387) und die dazu gehörige Richtlinie (Vorlage-Nr. 14/386).

Da der o.g. Förderzeitraum mit Ablauf des Schuljahres 2016/2017 beendet ist, stellt sich nun die Frage, ob und wie die LVR-IP zukünftig fortgeführt werden soll. Die Verwaltung schlägt vor, die Förderung aus der LVR-IP um weitere zwei Schuljahre (2017/2018 und 2018/2019) zu verlängern und die Entwicklung der inklusiven Beschulung bzw. die Veränderungsprozesse vor Ort weiterhin zu beobachten. Für dieses Vorgehen sprechen auch die Ergebnisse der Kostenevaluation der Landesfördermittel. Im zweiten Evaluationszyklus sind die bereitgestellten Fördergelder nahezu vollständig ausgeschöpft worden, eine weitere Kostensteigerung wird in den nächsten Jahren erwartet. Somit stellt die LVR-IP ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfen in den Bereichen Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache (Sekundarstufe I) sowie Körperliche und motorische Entwicklung dar.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“) und der Zielrichtung 4 („Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage 14/1634:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 11. Februar 2015 der befristeten Fortführung der neu konzipierten LVR-IP für die Schuljahre 2015/2016 und 2016/2017 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung zugestimmt.

Da der o.g. Förderzeitraum mit Ablauf des Schuljahres 2016/2017 beendet ist, stellt sich nun die Frage, ob und wie die freiwillige Förderung des LVR zukünftig fortgeführt werden soll. Bei dieser Entscheidungsfindung soll vor allem die Kostenevaluation des Landes berücksichtigt werden.

1. Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen

Gemäß § 1 Abs. 6-8 des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion (kurz: InklusionsFörderG) sollen die tatsächlich bei den Kommunen entstehenden Aufwendungen untersucht werden und als Grundlage für die Evaluation der pauschalierten Zuwendungen des Landes dienen.

Die jeweiligen Erhebungszeiträume und Berichtszeitpunkte sind dem ersten Evaluationsbericht entnommen und in Tabelle 1 dargestellt¹.

Tabelle 1: Untersuchungszeiträume und Berichtszeitpunkte der Evaluation

Evaluationszyklus für Schuljahr:	Inklusionspauschale: Stichtag(e) für die Erhebung der Integrationshilfen	Belastungsausgleich: Zeitraum für die Erhebung der Sach- und Investitionsausgaben für Schulträgeraufgaben	Berichtszeitpunkt
2014/15	15.10.2013 und 15.10.2014	16.10.2013-31.10.2014 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2014/15)	01.06.2015
2015/16	15.10.2015	01.11.2014-31.12.2015 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2015/16)	01.08.2016
2016/17	15.10.2016	01.01.2016-31.12.2016 (d.h. Vorbereitung der Schulen auf das Schuljahr 2016/17)	01.08.2017

Wie in Vorlage 14/224/1 beschrieben zielen sowohl die Landesförderung (der sog. „Korb I“) als auch die LVR-IP auf die Förderung von Investitionen in Gebäudeanlagen, sowie die

¹Quelle: „Erster Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen“ des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIB)

sächliche und räumliche Ausstattung von Schulgebäuden ab. Daher ist die Evaluation des Belastungsausgleiches für die Entscheidungsfindung zur zukünftigen Ausrichtung der LVR-IP besonders interessant.

Da der erste Erhebungszeitraum für diese Evaluation vor Inkrafttreten des Fördergesetzes lag und die gesetzliche Regelung also noch ausstand, war davon auszugehen, dass notwendige Ausgaben für die schulische Inklusion aufgrund der Planungsunsicherheit der Kommunen zunächst verschoben worden waren. Die kommunalen Ausgaben fielen mit geschätzt 8,6 Mio. Euro erwartungsgemäß deutlich geringer aus als die bereitgestellten Zuweisungen des Landes (25 Mio. Euro).²

Inzwischen liegt der zweite Evaluationsbericht vor. Anders als noch im ersten Evaluationszyklus sind die zur Verfügung gestellten Pauschalsummen nun landesweit nahezu vollständig eingesetzt worden. Für die Zeit vom 01.11.2014 – 31.12.2015 ist eine Summe in Höhe von 20,3 Mio. Euro ermittelt worden. Die vom Land bereitgestellte Pauschalzuweisung aus Korb I beträgt 25 Mio. Euro. Aus dem Evaluationsbericht ist zu entnehmen, dass diese Differenz u.a. dadurch zu erklären ist, dass der mit umfangreichen Baumaßnahmen verbundene Planungs- und Genehmigungsvorlauf immer noch dazu führt, dass sich Investitionsentscheidungen erst zu einem späteren Zeitpunkt in tatsächlich getätigten Ausgaben widerspiegeln können. Des Weiteren sind die erforderlichen personellen Ressourcen in den Kommunen derzeit auch durch andere aktuell zu bewältigende Aufgaben gebunden (z.B. Aufnahme und Unterbringung von Flüchtlingen).

Die Gutachter gehen daher in den nächsten Jahren weiterhin von steigenden Ausgaben für die Umsetzung der Inklusion aus. Die genaue Entwicklung sei jedoch nicht absehbar. Mittelfristig sei jedoch davon auszugehen, dass sich die Ausgaben insgesamt konsolidieren werden.³

2. Zeitlicher Ablauf der Beantragung

Um zu verdeutlichen, dass die Entscheidung zur zukünftigen Ausrichtung der LVR-IP möglichst frühzeitig getroffen werden sollte, werden nachfolgend am Beispiel der Grundschulanmeldungen, die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Schulwahl und die Beantragung der LVR-IP durch die Schulträger beschrieben.

Der Stichtag für die Anmeldung neuer Schülerinnen oder Schüler durch die Eltern an den Grundschulen ist der 15. November eines jeden Jahres. Nach Abschluss des Anmeldeverfahrens entscheidet die Schulleitung über die tatsächliche Aufnahme. Fördervoraussetzung für die LVR-IP ist jedoch gemäß 4.2 der Förderrichtlinie (Vorlage 14/386), dass der Antrag auf Förderung im Vorfeld der Aufnahme an der allgemeinen Schule gestellt wird. Dies ist zwingend notwendig, da nach der formalen Aufnahme des Kindes durch die Schulleitung das Schulträgerprinzip nach § 79 SchulG NRW gilt. Hiernach ist grundsätzlich der Schulträger gem. § 79 SchulG NRW verpflichtet, die für einen ordnungsgemäßen Unterricht erforderlichen Schulanlagen, Gebäude, Einrichtungen und Lehrmittel bereitzustellen und zu unterhalten sowie die Schülerfahrkosten gem. § 97 SchulG NRW in Verbindung mit der Schülerfahrkostenverordnung zu übernehmen. Nach der Aufnahme des Kin-

² vgl. „Erster Bericht zur Evaluation des InklusionsFörderG-Zusammenfassung, Der Bericht auf einen Blick“ des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIB)

³ vgl. „Zweiter Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen“ des Wuppertaler Institut für bildungsökonomische Forschung in Wuppertal (WIB)

des an der allgemeinen Schule ist eine Förderung aus der LVR-IP nicht mehr möglich. Die Förderung ist nur im Vorfeld möglich.

Somit wird deutlich, dass die Entscheidung, ob und wie die LVR-IP zukünftig fortgeführt werden soll, zeitnah getroffen werden muss. Andernfalls ist zu befürchten, dass Schülerinnen und Schüler, die grundsätzlich von der Förderung profitieren könnten, von ihren Schulträgern vorerst keine Aufnahmezusage oder sogar eine Absage an ihrer gewünschten allgemeinen Schule erhalten. Die Schulträger brauchen Planungssicherheit, um die Aufnahmeentscheidungen fällen und die Eltern entsprechend informieren zu können.

3. Vorschlag der Verwaltung

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass zunächst davon auszugehen ist, dass die Kosten für Sachausgaben und Investitionen weiter steigen. Die genaue Entwicklung ist jedoch aktuell noch nicht absehbar. Die Entscheidung zur zukünftigen Ausrichtung der LVR-IP wird jedoch zeitnah benötigt. Aufgrund des Doppelhaushaltes ist das entsprechende Budget in Höhe von 450.000 Euro pro Schuljahr bereits entsprechend eingeplant.

Die Verwaltung schlägt vor, die Förderung aus der LVR-IP um weitere zwei Schuljahre (2017/2018 und 2018/2019) zu verlängern. Der LVR unterstützt so auf freiwilliger Basis die Entwicklung eines inklusiven Schulsystems im Rheinland. Gleichmaßen nimmt er seine Verantwortung für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Unterstützungsbedarfen (Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache in der Sekundarstufe I und Körperliche und motorische Entwicklung) wahr und unterstützt diese Schülerschaft auf dem Weg in das allgemeine wohnortnahe Schulsystem.

Des Weiteren besteht so die Möglichkeit, mit den Kreisen, Städten und Gemeinden im Austausch über die Entwicklung der inklusiven Beschulung zu bleiben, die Veränderungsprozesse vor Ort zu beobachten und die regionalen Planungen mit zu verfolgen. Auch die weiteren Evaluationsergebnisse werden selbstverständlich durch die Verwaltung verfolgt, die Ausschöpfung der Landesmittel beobachtet und bei der zukünftigen Ausrichtung der LVR-IP berücksichtigt.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Vorlage-Nr. 14/1659

öffentlich

Datum: 07.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Toteva

Schulausschuss	01.12.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:
Stand LVR-Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“

Kenntnisnahme:
Die Vorlage 14/1659 wird zur Kenntnis genommen.

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 (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:		055		
Erträge:			Aufwendungen:	
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja		/Wirtschaftsplan	ja
Einzahlungen:			Auszahlungen:	
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	nein		/Wirtschaftsplan	ja
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:				95.000
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:				
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten				ja

In Vertretung
 Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Mit der Vorlage Nr. 14/1659 berichtet die Verwaltung über den Start des Projektes „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ sowie den Verlauf des ersten Projekthalbjahres und gibt einen Ausblick auf die weiteren Schritte. Mit der Bewilligung des politischen Antrags 13/296/1 hat die Landschaftsversammlung grünes Licht für den Start des LVR-Projektes im Februar 2016 gegeben. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und bislang bundesweit einzigartig.

Das Projekt verfolgt folgendes Ziel: Sonderpädagogische Lehrkräfte aus der Frühförderung erlernen die Anwendung von Klicksonar und bauen die Methode in ihre Arbeit ein. Spielerisch kombinieren sie die Echoortung mit der Heranführung an den Langstock und üben bereits mit kleinen Kindern ab einem Alter von zwei Jahren die Orientierung und Mobilität im Kindergarten oder Zuhause. Die Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen werden dabei von einer erfahrenen Fachkraft für Orientierung und Mobilität ausgebildet und supervisiert. Hierfür konnte der LVR-Fachbereich Schulen den Mobilitätstrainer Dr. Klaus Mönkemeyer gewinnen, einen der wenigen deutschen Experten für Klicksonar im frühen Kindesalter. Das Projekt soll nachhaltige Wirkung entfalten: die Lehrkräfte sollen nach zwei Jahren eigener Praxis ihr Wissen an weitere Kolleginnen und Kollegen weitergeben, die wiederum neue blinde Kinder schulen können.

Mit diesem Projekt geht der LVR einen Schritt weiter bei der Umsetzung seines Aktionsplans (Zielrichtung 2: „Die Personenzentrierung weiterentwickeln“ und Zielrichtung 10: „Kindeswohl und Kinderrechte als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen“), indem er sich für das nachhaltige Empowerment von blinden Menschen stark macht.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1659:

Projektrahmen

Das Projekt „**Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen**“ startete offiziell am 01. Februar 2016 und soll bis zum 08. Februar 2019 laufen. Es beteiligen sich alle fünf Frühförderstellen der LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen in Aachen, Düsseldorf, Düren, Duisburg und Köln. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch das „Forschungsinstitut für Inklusion durch Bewegung und Sport in Frechen (FIBS gGmbH)“. Projektleiterin beim LVR-Fachbereich Schulen ist Frau Irina Toteva.

Teilnahmevoraussetzungen

Die blinden Kinder, die am Projekt teilnehmen, müssen bestimmte Kriterien erfüllen:

- Alter von zwei bis fünf Jahren
- Gesetzlich blind ohne visuelle Raumorientierung (Visus kleiner = 0,02), visuelle Orientierung im Bereich von 20-30 cm kann möglich sein
- Fähig sein zu laufen
- Fähig sein, Anweisungen zu verstehen und umsetzen zu können (soziale Kommunikation)
- Und bei ihnen soll die akustische Wahrnehmung und Orientierung ein sinnvoller Schwerpunkt in der Förderung sein

Solange finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, können Kinder, die die Teilnahmebedingungen erfüllen, zu Beginn eines jeden Schulhalbjahres einsteigen. Die späteste Aufnahme ins Projekt ist Februar 2018. Die Kinder bleiben bis zu drei Jahre im Programm. Fünfjährige Kinder bleiben bis zur Einschulung, d.h. max. ein Jahr, im Programm. Bei vorzeitiger Einschulung kann die Projektteilnahme der Kinder auch kürzer ausfallen. Ab der Einschulung erfolgt die Finanzierung der kommenden Orientierungs- und Mobilitäts-Stunden, in denen Klicksonar mit trainiert wird bzw. werden kann, über die Krankenkasse. Solange finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, können auch fünfjährige Kinder, wenn auch für eine kurze Zeit, vom LVR-Angebot profitieren.

Aktuelle TeilnehmerInnenzahl

Derzeit unterrichten sechs Lehrkräfte aus der pädagogischen Frühförderung sechs blinde Kinder im Alter von zwei bis fünf Jahren in der Anwendung von Klicksonar. Die Verteilung auf die LVR-Standorte sieht wie folgt aus (siehe Tabelle 1). Die LVR-Johannes-Kepler-Schule in Aachen ist mit zwei geburtsblinden Kindern gestartet. Sie konnten bedauerlicherweise nicht aufgenommen werden, da die Eltern den Filmaufnahmen nicht zugestimmt haben. Filmaufnahmen sind im Verlauf des Projektes zwingend notwendig, damit Herr Dr. Mönkemeyer die Unterrichtsweise der Lehrkräfte sowie die Fortschritte der Kinder beurteilen und die nächsten Halbjahres-Lernziele festlegen kann. Die LVR-Karl-Tietenberg-Schule in Düsseldorf ist mit einem geburtsblinden Kind gestartet und hat noch einen Neueinstieg in diesem Herbst. An der LVR-Louis-Braille-Schule in Düren gab es ein Kind, welches jedoch nicht gänzlich blind war. Nach einem halben Jahr Training und einer Supervision konnte bestätigt werden, dass die akustische Wahrnehmung keinen Schwerpunkt in der Förderung des Kindes bildet und es daher am Projekt nicht mehr teilnimmt, weil es von der Methode nicht profitiert. Die LVR-Johanniterschule in Duisburg ist mit vier blinden Kindern an den Start gegangen, ein Kind, welches jedoch nicht gänzlich blind war, ist mittlerweile aus dem o. g. Grund ausgestiegen.

Tabelle 1

Standort	Aktuelle Anzahl Oktober 2016
LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen	0 Kinder (Start: 2 Kinder)
LVR-Karl-Tietenberg-Schule, Düsseldorf	2 Kinder (Start: 1 Kind)
LVR-Louis-Braille-Schule, Düren	0 Kinder (Start: 1 Kind)
LVR-Johanniterschule, Duisburg	3 Kinder (Start: 4 Kinder)
LVR-Severin-Schule, Köln	1 Kind

Die Verwaltung rechnet mit weiteren Neueinstiegen im Februar/März 2017.

Bisheriger Projektverlauf

Januar 2016	Konzeptionsphase Organisations-Treffen an den LVR-Förderschulen
01. Februar 2016	Projektstart und Klicksonar-Schulung an der LVR-Louis-Braille-Schule in Düren
Februar – April 2016	Befundgespräche vor Ort Diese Gespräche stellen eine Art Bestandsaufnahme dar. Sie dienen der Entwicklungs-Analyse des blinden Kindes und der Festlegung der künftigen Lernziele. Gleichzeitig werden Eltern, Erzieherinnen und Erzieher sowie das Kindergartenpersonal über das Projekt informiert.
März – September 2016	Integration von Klicksonar in die Frühförderung Arbeit mit den Kindern, Videodokumentation
April 2016	1. Fassung des methodischen Leitfadens mit exemplarischen Übungssequenzen Klicksonar – 1. Ziele in der Arbeit mit dem Kind Der methodische Leitfaden wird laufend ergänzt und mit Übungsbeispielen bereichert.
Juni 2016	Wissenschaftliche Begleitung Vor-Testung: Mobilitätstest durch das FIBS Das FIBS entwickelte in Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Mönkemeyer einen Test zur halbjährigen Überprüfung der Mobilitätsleistung der Kinder. Kinder müssen bestimmte „Aufgaben“ zur Sensibilisierung auditiver Wahrnehmung in Bezug auf die Orientierungsleistungen bewältigen, z.B. an der Wand entlang laufen, Treppen steigen, Flächenöffnungen und Ecken hören etc. Ihre Orientierungsleistung wird dabei erfasst. Die Durchführung der Test-Aufgaben erfolgt immer im Rahmen der Supervisionssitzungen.
September-Oktober 2016	1. Supervision an der jeweiligen Schule Mobilitätstest und Videodokumentation

Im Rahmen des Projektes sind insgesamt fünf Supervisionssitzungen im Turnus von einem halben Jahr vorgesehen. Herr Dr. Mönkemeyer supervidiert die Lehrkräfte, in dem die Arbeit in den vergangenen Monaten besprochen, die Videoaufnahmen des Kindes analysiert und die neuen Förderziele festgelegt werden. Zusammen mit dem Kind wird dann der durch das FIBS entwickelte Mobilitätstest durchgeführt.

November 2016 Austauschtreffen des Projektteams

Projektmeilensteine

Februar – April 2017	Befundgespräche vor Ort und Einstieg neuer Kinder
Februar – März 2017	2. Supervision an der jeweiligen Schule
August-September 2017	Befundgespräche vor Ort und Einstieg neuer Kinder
September-Oktober 2017	3. Supervision an der jeweiligen Schule
Februar – April 2018	Befundgespräche vor Ort und Einstieg neuer Kinder
Februar – März 2018	4. Supervision an der jeweiligen Schule
September-Oktober 2018	5. Supervision an der jeweiligen Schule
Februar 2019	Abschluss des Projekts, Abschlussbericht FIBS und ggf. Abschlusstagung

Eine Vorstellung des Projekts und ein Kurzinterview mit Herrn Dr. Mönkemeyer finden sich auf der Projektseite im Internet unter: www.echolokalisation.lvr.de.

Öffentlichkeitswirkung

Am 19. September 2016 ist eine Reportage über ein geburtsblindes Mädchen aus der Frühförderung der LVR-Karl-Tietenberg-Schule in Düsseldorf im Kölner Stadtanzeiger erschienen. Die Reportage ist als Anlage beigefügt. Daraufhin hat sich die Mutter eines blinden Kindes aus Baden-Württemberg bei der Projektleiterin Frau Toteva gemeldet und sich nach dem Projekt erkundigt. Dies zeigt, dass eine Intensivierung der Pressearbeit zum Projekt zu gesteigertem Interesse bei der Elternschaft und möglicherweise zu Nachahmern in anderen Bundesländern führen kann, so dass mehr blinde Kinder von den Möglichkeiten der Echolokalisation durch Klicken profitieren können.

Im Rahmen des Projekts ist vorgesehen, im kommenden Jahr eine dreitägige Veranstaltung mit dem weltweit bekannten Klicksonar-Trainer Juan Ruiz in Köln durchzuführen. Die Veranstaltung wird einen Workshop-Charakter haben. Nach einer allgemeinen Einführung in die Klicksonar-Methode wird Juan Ruiz mit den einzelnen

Kindern und ihren Eltern individuell arbeiten. In anderen Veranstaltungen in Deutschland (Berlin) hat er an einem Workshop-Tag mit fünf Familien gearbeitet. Die Verwaltung schlägt vor, alle Eltern mit blinden Kindern aus den LVR-Förderschulen sowie eventuell weitere Interessenten aus der näheren Umgebung über eine Werbeaktion einzuladen. Für Interessenten, deren Kinder nicht die LVR-Förderschulen besuchen, wird ein Kostenbeitrag von 40 EUR erhoben.

Die Verwaltung wird zu gegebener Zeit erneut über den weiteren Verlauf bzw. die Ergebnisse des Projektes berichten.

Anlage:

- Reportage „Das Mädchen, das mit den Ohren ‚sieht‘“, erschienen im Kölner Stadtanzeiger am 19. September 2016

In Vertretung

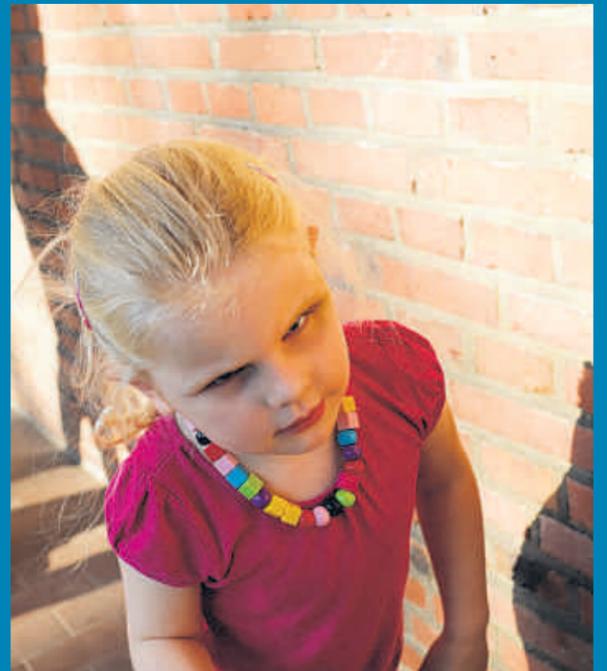
P r o f . D r . F a b e r



Isabel soll herausfinden, wo es eine Lücke in der Mauer gibt.



Das Echo verrät, ob ein Objekt ganz nah oder weiter entfernt ist.



Zielstrebig steuert Isabel ihr Ziel an. Fotos: Thomas Banneyer

Das Mädchen, das mit den Ohren „sieht“



Isabel übt bereits das Schreiben auf einer 6-Punkt-Braille-Schreibmaschine.



Mit dem Langstock spürt das blinde Mädchen Unebenheiten im Boden auf.



Stefanie Knabben hat Isabel ein Buch mit dreidimensionalen Bildern gebastelt.

Isabel Knabben ist von Geburt an blind. Mit Hilfe eines Zungenschnalzens kann sie Objekte in ihrer Umgebung orten. Der Landschaftsverband Rheinland widmet der Klicksonar-Technik jetzt ein dreijähriges Projekt.

VON PETRA PLUWATSCH

Heute ist Isabel eine Lokomotive. Und die muss eine Lücke in der Wand links neben sich finden. „Kk, kk, kk.“ Isabel schnalzt mit der Zunge und marschiert los. Immer an der Wand entlang. „Kk, kk, kk.“ Schließlich bleibt sie vor einem schmalen Gang stehen, der nach links abzweigt. „Da! Da ist eine Lücke in der Mauer.“ Britta Rheinländer klatscht Beifall. „Gut gemacht, kleine Lokomotive. Und jetzt zeig mir, wo eine Tür ist.“

Wir stehen vor der Volkshochschule in Haan bei Wuppertal, Isabels Blick geht in die Ferne. Die blauen Augen sind leicht nach oben gerichtet, fast so, als gäbe es nichts, was einen zweiten Blick lohnte. Die Fünfjährige mit dem langen Pferdeschwanz ist von Geburt an blind. An diesem Morgen trainiert sie mit Britta Rheinländer, einzig mit den Ohren zu sehen.

Jeden Dienstag übt die Sonderpädagogin mit ihrer kleinen Schülerin, wie man sich ganz ohne Augenlicht in der Welt zurechtfinden kann: Fühlen, Tasten, Langstocktraining. Und eben die Klicksonar-Technik oder Echolokalisation, dieses harte Schnalzen, Klicken und Klacken mit der Zunge, das Menschen wie Isabel einen Spalt in die Welt der Sehenden öffnet.

Fledermäuse, Delfine und etwa 600 Kopeka-Vögel auf der südpazifischen Insel Atiu nutzen diese Technik als Orientierungshilfe, um sich durch stockdunkle Räume zu bewegen: Sie stoßen eine Art Klick-Laut aus und schließen aus dem Echo auf Position, Größe und Entfernung der avisierten Objekte. Auch bei der Echolokalisation gehe es darum, ein Geräusch zu produzieren und den Klang zu identifizieren, der zurückkomme, sagt Britta Rheinländer. „Für blinde Kinder ist ihre Umgebung ein großer, schier endloser Raum. Sie

müssen zunächst die räumlichen Grenzen erfahren, die Sehende problemlos wahrnehmen.“

In Deutschland ist Klicksonar als Orientierungshilfe für Blinde und Sehbehinderte erst seit wenigen Jahren bekannt. Offiziell gelehrt wird die Technik bislang nirgendwo. Das könnte sich jedoch bald ändern. Im Februar 2016 startete der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ein bundesweit einmaliges Projekt, das die Praktikabilität des gezielten Zungenschnalzens ausloten soll. Es trägt den griffigen Titel „Mit den Ohren Sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ und ist auf drei Jahre befristet. Daran beteiligt: die Frühförderstellen der LVR-För-

Die Kinder sollen sich freier, leichter und entspannter im Raum bewegen können

K. Mönkemeyer, Mobilitätstrainer

derschulen für Sehgeschädigte in Aachen, Düsseldorf, Duisburg, Düren und Köln. Ein erster Testlauf startete bereits 2011 an der Severin-Schule des LVR in Köln.

Ziel des Projekts sei, die Frühförderer in der Vermittlung von Klicksonar zu schulen und gleichzeitig blinde Kinder mit dieser Orientierungshilfe vertraut zu machen, sagt Klaus Mönkemeyer vom Kölner „Institut für soziale Integration Sehbehinderter und Blinder“ (Isis). Außer Britta Rheinländer nehmen fünf weitere Sonderpädagoginnen an dem Schulungsprogramm teil.

Mönkemeyer selbst arbeitet seit mehr als 30 Jahren als Mobilitätstrainer und begleitet das Projekt als Koordinator, Coach und Supervisor. Klicksonar könne zwar das Sehen nicht ersetzen, aber dazu beitragen, „dass blinde Kinder

sich freier, leichter und entspannter im Raum bewegen“. Mönkemeyer lernte die in Deutschland bis dato völlig unbekannt Technik der Raumerkundung vor einigen Jahren in Kursen von Daniel Kish kennen. Der Kalifornier erblindete im Alter von einem Jahr und gilt heute als Pionier der Echolokalisation. Der Autodidakt machte die Klick-Methode in den USA bereits in den 1990er Jahren salonfähig. Heute geben „Batman“ Kish, der „Fledermausmann“, und sein ebenfalls blinder Schüler Juan Ruiz aus Mexiko Kurse in rund 30 Ländern.

In Deutschland machte sich als Erster der 2011 gegründete Verein „Anders sehen“ in Berlin stark für die brandneue Technik aus Übersee. Zunächst als bloßes Kuriosum belächelt, gewinnt sie inzwischen auch hierzulande mehr und mehr an Boden. Zumal man inzwischen dem Geheimnis des Sehens mit dem Ohren auf der Spur zu sein scheint. Kanadische Forscher untersuchten dafür die Hirnströme von Blinden, während die die Echolokalisation nutzten. Sie fanden heraus, dass die zurückgeworfenen Schallwellen nicht etwa im für das Hören zuständigen Bereich des Großhirns verarbeitet werden, sondern in dem für das Sehen re-

servierten Part. Die Folge: Vor dem „geistigen Auge“ der Blinden entsteht allein durch das Echo eine Vorstellung von dem Raum, in dem sie sich bewegen.

Isabel ist jetzt ein Pony und soll allein zurückfinden in den Stall. Der besteht aus einer Mauerecke, die sie nicht sieht und deren Ortung sie sich hart erarbeiten muss. „Zeig mir deinen Stall. Und nicht fühlen. Nur klicken“, mahnt Britta Rheinländer. Möglichst spielerisch soll ihre kleine Schülerin die Echoortung lernen, die ihr später – zusammen mit anderen Mobilitätstechniken – ein Leben in relativer Selbstständigkeit ermöglichen könnte. „Will nicht mehr“, mault Isabel schließlich, als das „Pony“ die nächste Ecke aufspüren soll. Stattdessen stampft sie mit den Füßen auf – auch das eine Methode, um ein Echo zu erzeugen.

Das Klicktraining schule gleichermaßen die Objekt- und die Raumwahrnehmung der Kinder, sagt Klaus Mönkemeyer. „Sie sollen die Länge und Größe eines Raumes erkennen können. Steht etwas drin? Wo steht es? Außerdem sollen sie lernen, zielgerichtet Objekte wie Ampeln, Briefkästen oder Eingänge zu finden.“

Isabels Eltern setzen große Hoffnungen in die Klick-Technik.

Information

150 000 Menschen in Deutschland sind blind, weitere 300 000 sehgeschädigt. Um sich selbstständig in der Welt zurechtzufinden, benötigen sie ein Orientierungs- und Mobilitätstraining. Sie lernen, mit dem Langstock umzugehen, aber auch, ihre anderen Sinne, das Gehör, den Tast- und Geruchssinn zu nutzen. Wichtig ist, mit dem Training so früh wie möglich anzufangen.

Die Klicksonar-Technik oder menschliche Echoortung wird von blinden und sehbehinderten Menschen angewendet, um sich im Raum zu orientieren, Gegenstände zu orten und deren Größe und Entfernung zu bestimmen. Die Technik wurde in den 1990er Jahren in den USA entwickelt und wird seit einigen Jahren zunehmend auch in Deutschland genutzt. (P.P.)



Für blinde Kinder ist ihre Umgebung ein großer, endloser Raum

Britta Rheinländer

„Unser Kind guckt halt anders als andere Kinder“, sagt Stefanie Knabben. „Nicht nur mit den Ohren. Auch mit den Händen und allen anderen Sinnesorganen.“ Die 35-Jährige steht mit der „Nena“, Isabels rot-weißem Blindenstock, auf dem Hof der VHS und beobachtet die Fortschritte, die ihre Tochter Woche für Woche macht. Isabel ist ihr drittes Kind. Sie und Ehemann Rainer (42) bemerkten früh, dass „irgendetwas nicht stimmte“ mit dem Säugling. Isabel suchte auch mit drei Monaten keinen Blickkontakt und reagierte nicht auf optische Reize. Der Kinderarzt versuchte, die verängstigten Eltern zu beruhigen: Es handle sich um eine ganz normale Entwicklungsverzögerung. So etwas komme schon einmal vor.

Doch Stefanie und Rainer ließen nicht locker. Sie blitzten ihrer Tochter mit der Taschenlampe in die Augen und wedelten mit Spielsachen vor ihrem Gesicht herum. Nichts. Zwei Monate später stand die Diagnose fest: Isabel ist von Geburt an blind und kann lediglich extreme Schwarz-Weiß-Kontraste

wahrnehmen. Eine humangenetische Untersuchung enthüllte Wochen später die Ursache dafür. Das Kind leidet an einem extrem seltenen Gendefekt. Weltweit, sagt Rainer Knabben, gebe es nur einige Dutzend dokumentierte Fälle.

Die Diagnose „blind“ habe sie anfangs sehr geschockt, gesteht Stefanie Knabben. „Ich habe mir die Zukunft unserer Tochter ganz schrecklich vorgestellt. Hätte ich damals gewusst, wie gut sie sich entwickelt, hätte ich mir weniger Sorgen gemacht.“ Sobald die Diagnose feststand, kam Isabel in die LVR-Frühförderung Sehen. Da war sie knapp fünf Monate alt. Mit drei Jahren bekam sie ihren ersten Langstock. Gerade rennt sie damit ausgelassen über den Hof der VHS. Allein einen Aschenbecher, der in die Wand eingelassen ist, bemerkt sie nicht und stößt mit dem Kopf dagegen.

„Wir haben früh beschlossen Isabel nicht anders zu behandeln als unsere anderen zwei Kinder“, sagt Rainer Knabben. „Später im Leben wird ihr keiner groß unter die Arme greifen. Also muss sie frühzeitig lernen, selbstständig zu sein.“ Die Klick-Methode solle ihr dabei helfen. Die Fünfjährige geht, begleitet von einer Integrationshilfe, in einen Regelkindergarten und soll im kommenden Jahr auch eine Regelschule besuchen. Sie fährt mit der Mutter Tandem. Zu einem Schwimmkurs bei der Deutschen Lebensrettergesellschaft ist sie bereits angemeldet.

Natürlich, gibt Stefanie Knabben zu, gebe es ab und zu einen kleinen Unfall. Vor ein paar Tagen erst ist Isabel im Kindergarten gestolpert und mit dem Kopf aufgeschlagen. Noch leuchtet über ihrem linken Auge ein grün-gelbes Veilchen. „Aber das“, sagt die Mutter, „hätte auch einem sehenden Kind passieren können.“

TOP 4 Arbeit und Beschäftigung

Ergänzungsvorlage-Nr. 14/1628/2

öffentlich

Datum: 08.12.2016
Dienststelle: LVR-Archäologischer Park Xanten/LVR-RömerMuseum im
Archäologischen Park Xanten
Bearbeitung: Herr Dr. Müller

Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	12.12.2016	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	16.12.2016	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt.

1.

Die im LVR-APX vorhandenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BIAPs) werden in unbefristete Stellen umgewandelt.

2.

Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden

3.

Eine Holzwerkstatt soll im LVR-APX dauerhaft eingerichtet und mit den erforderlichen sachlichen Betriebsmitteln ausgestattet werden. Ferner sollen die beiden Auszubildenden bei erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

4.

Ein/e Tischlermeister/in als Ausbilder/in und ein/e fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in sollen zur dauerhaften Umsetzung des Vorhabens ab 2017 auf neu einzurichtenden Stellen beschäftigt werden.

5.

Die ab dem Jahr 2017 benötigten Finanzmittel werden über den Schlussveränderungsnachweis im Haushalt eingestellt und die benötigten 4 Stellen zum Stellenplan 2017 eingerichtet.

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.	nein
--	------

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	siehe Seite 5 der Begründung
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

L u b e k

Zusammenfassung:

Im LVR-Archäologischen Park Xanten/LVR-RömerMuseum werden seit 2014 Einsätze auf sog. betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BIAPs) ermöglicht. Dies hat sich bewährt. Ziel der Förderung von BIAPs durch den LVR ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die bereits erfolgreichen BIAPs im Bereich Fundmagazin und Gärtnerteam im LVR-APX sollen daher verstetigt und die Mitarbeitenden ab 2017 unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

Im Rahmen eines inklusiven Projektes werden im LVR-APX seit 2014 römische Rheinschiffe originalgetreu nachgebaut. Drei Schiffstypen sind bereits fertiggestellt, das vierte Schiff befindet sich im Bau.

Seit 2015 kooperiert der LVR-APX (Dezernat 9) mit dem LVR-Integrationsamt (Dezernat 5). Das Projekt ist aufgrund seiner Vielseitigkeit und des Zusammenwirkens des LVR-APX mit dem LVR-Integrationsamt europaweit einzigartig. Jugendliche mit Einschränkungen führen im Zuge von Langzeitpraktika den Schiffsbau aus. Diese kommen aus unterschiedlichen Einrichtungen und Förderschulen.

Im Rahmen dieses Projektes ist geplant, Jugendliche mit Einschränkung zur Fachpraktikerin/ zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung auszubilden. Zwei der bereits in 2015 ausgewählten geeigneten jungen Männer werden im Qualifizierungsjahr 2016 durch Praktika und schulische Förderung intensiv auf die Ausbildung vorbereitet. Die Ausbildung dauert 3 Jahre und soll im Herbst 2017 beginnen. Auch nach Abschluss des Werftbetriebes soll eine integrative Holzwerkstatt im LVR-APX bestehen bleiben. Die geeignete Werkstatt besteht bereits, die Maschinen sind anzuschaffen. Die Auszubildenden sollen bei erfolgreichem Abschluss 2021 unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Begleitet werden muss das Vorhaben durch eine/n fachwissenschaftliche/n Integrationskoordinator/in und eine/n Tischlermeister/in, für die ab 2017 unbefristete Stellen einzurichten sind.

Beide Personalentwicklungsstränge bilden die strukturierenden Elemente des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX als beispielhaftes Vorhaben im LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege im Zusammenwirken mit dem Dezernat 5 – Schulen und Integration. Darüber hinaus verfolgt das Vorhaben die Zielrichtung 2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

In seiner Sitzung am 08.11.2016 bat der Kulturausschuss, die Vorlage auch dem Ausschuss für Inklusion zur Beratung vorzulegen. Der Gremiengang zur Vorlage wurde entsprechend der Ergänzungsvorlage 14/1628/1 ergänzt.

In seiner Sitzung am 14.11.2016 hat der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung festgestellt, dass die Bedeutung des Projektes für den LVR unbestritten ist, jedoch Fragen nach Kosten, Nutzen, Bedarf etc. nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

Die einzelnen Fragen werden in dieser Ergänzungsvorlage erläutert.

Begründung der Ergänzungsvorlage 14/1628/2:

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX

In seiner Sitzung am 14.11.2016 hat der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung festgestellt, dass die Bedeutung des Projektes für den LVR unbestritten ist, jedoch Fragen nach Kosten, Nutzen, Bedarf etc. nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

Im Einzelnen wurden folgende Punkte diskutiert, die mit dieser Ergänzungsvorlage beantwortet werden:

1) Ist die Einrichtung je einer Stelle für eine/n Tischlermeister/in und eine/einen fachwissenschaftliche/n Integrationskoordinator/in zwingend?

Die Einrichtung der Stellen in Vollzeit ist aus Sicht der Verwaltung zwingend notwendig, da die seit 2014 im Rahmen des Schiffsbauprojektes gemachten Erfahrungen gezeigt haben, dass hierfür Vollzeitstellen erforderlich sind. Diese Erfahrungen sind in der Vorlage 14/1628 bereits berücksichtigt worden.

Die Einrichtung der Holzwerkstatt darf nicht auf das bis zum Jahr 2021 ausgelegte Schiffsbauprojekt mit insgesamt 6 Schiffen reduziert werden. Im Rahmen des anerkannten Museumsentwicklungsplanes ergeben sich kontinuierlich weitere fachspezifische Aufgabenstellungen. Darüber hinaus soll die Holzwerkstatt zukünftig aufwendige Holzarbeiten in unterschiedlichen Bereichen des LVR-APX übernehmen.

2) Gibt es zu der/dem Tischlermeister/in Alternativen in anderen Museen?

Die Beschäftigung einer/eines Tischlermeisters/in im LVR-APX ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigung von Menschen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BIAP) einen erhöhten Betreuungsaufwand verursacht, alternativlos.

Auch Praktika im Schiffsbauprojekt waren in der Vergangenheit nicht ohne dauerhafte Begleitung möglich. Aus dieser Erfahrung heraus müssen auch die Auszubildenden in der Holzwerkstatt dauerhaft begleitet werden. Da die Auszubildenden für sämtliche Schreinerarbeiten ausgebildet werden müssen, ist ein anleitender Tischlermeister lt. Handwerkskammer Düsseldorf gem. gesetzlicher Anforderungen zwingend erforderlich.

In der Vergangenheit wurden Holzarbeiten mit entsprechendem Kostenaufwand extern vergeben.

3) Kann die fachwissenschaftliche Koordination durch vorhandenes Personal wahrgenommen werden? Wie wurde das in der Vergangenheit gehandhabt?

Eigenes Personal für die fachwissenschaftliche Koordination ist nicht vorhanden. Im laufenden Projekt römischer Schiffsbau ist eine Wissenschaftlerin (Zeitvertrag) Vollzeit seit 2013 mit diesen Arbeiten beschäftigt. Diese Position der Projektleitung "Römische Schiffswerft" ist nicht zu verwechseln mit der des/der fachwissenschaftlichen Integrationskoordinators/in:

- Die Projektleitung „Römische Schiffswerft“ ist ausschließlich für die fachliche Dokumentation während der Entstehung der Schiffsrekonstruktionen, Rekonstruktionszeichnungen, Publikationen und Ausstellungskonzept des drittmittelfinanzierten Projektes zuständig.
- Der/die fachwissenschaftliche Integrationskoordinator/in befasst sich u.a. mit der Planung, Entwicklung und Koordination sämtlicher Arbeiten der Holzwerkstatt, Suche nach Projektpartnern im Bereich von Behindertenwerkstätten / Förderschulen, Kontaktaufnahme- und -pflege zu Technikern, Ingenieuren und Handwerkern sowie zu universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In diesem Rahmen wird ein fachwissenschaftlicher Diskurs geführt.

4) Welche Qualifikation benötigt die/der fachwissenschaftliche Integrationskoordinator/in?

Die /der fachwissenschaftliche Integrationskoordinator/in muss über einen Hochschulabschluss im Fach Provinzialrömische Archäologie, Klassische Archäologie oder Vor- und Frühgeschichte verfügen und darüber hinaus Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Einschränkungen nachweisen können. Großes Organisationsgeschick und eine überdurchschnittlich hohe Sozialkompetenz sind Voraussetzung.

5) Waren Praktika in der Vergangenheit ohne Begleitung möglich? Wenn nicht, reicht die aktuelle Begleitung nicht auch künftig aus?

Die Beantwortung dieser Frage ist bereits unter Frage 2 erfolgt.

6) Wo und in welchem Rahmen wird die Berufsschule absolviert?

Die Berufsschule wird in einer theoriereduzierten Form besucht. Nach Auskunft der Handwerkskammer Düsseldorf kann die Schule frei gewählt werden (Berufskolleg Kleve, CJD Moers, Duisburg etc.). Im Zweifel benennt die Bezirksregierung die Schule. Die CJD Christophorusschule Niederrhein in Moers ist aufgrund der Ausrichtung und der Nähe zu den Wohnorten der Azubis wohl am geeignetsten. Der Berufsschulunterricht findet regelmäßig an 2 Tagen pro Woche statt. Konkrete Absprachen können erst nach Genehmigung der Ausbildungsplätze erfolgen.

7) Für die Auszubildenden wird eine unbefristete Übernahme nach Abschluss der Ausbildung angestrebt. Was geschieht danach? Wird die Ausbildung fortgesetzt, ggf. für den externen Arbeitsmarkt?

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung sollen die ausgebildeten Fachpraktiker in den Dienst des LVR-APX übernommen werden. Weitere große Projekte zur Rekonstruktion römischer Objekte sollen durchgeführt werden. Dies geschieht auch künftig vor den Augen des Museumspublikums. Durch derartige einzigartige Bauprojekte wird zusätzlich die Attraktivität des Archäologischen Parks gesteigert.

Ferner sind die Fachpraktiker für die ständige Wartung und Pflege aller Holzobjekte im Park zuständig (z.B. römische Möbel, Kutschen, Schiffe, Werkzeuge). Überdies werden die weiteren Bedarfe an Holzrekonstruktionen und Holzobjekten durch die eigene Werkstatt abgedeckt. Dadurch werden Vergaben an Dritte überflüssig.

Nach dem ersten Ausbildungsgang wird geprüft, ob die Ausbildung erneut angeboten werden soll. Dies wird zu gegebener Zeit der Politik zur Entscheidung vorgelegt werden.

8) Welchen konkreten Mehraufwand bedeuten die personellen Maßnahmen für die Arbeitgebergesamtausgabe?

Die Arbeitgebergesamtausgaben betragen für das Jahr 2017 198.500 € und ab dem Jahr 2021 ff 304.400 €.

Die Gegenfinanzierung durch Förderungen des Dezernates 5 beträgt gem. Anlage 1 im Jahr 2017 63.480 €, in den Jahren 2018 bis 2020 47.480 € (Regelleistungen) sowie im Jahr 2021 97.344 € und 87.344 € (Regelleistungen) ab dem Jahr 2022 und resultieren aus der Jahresberechnung heraus. Diese können je nach Ausbildungsstand und Start- und Abschlusszeitpunkt der Ausbildungsverhältnisse in den einzelnen Jahren abweichen.

Zusätzlich kann im Jahr 2017 ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 80.000 € zu den Investitionskosten gewährt werden.

Bei den genannten Arbeitgebergesamtausgaben handelt es sich um eine Schätzung. Valide Angaben sind erst nach einer Bewertung der einzelnen Stellen möglich.

9) Kann das Verhältnis von zwei an der Ausbildung Beteiligten zu zwei Auszubildenden ggf. erhöht werden?

Eine moderate Erhöhung der Auszubildendenzahlen ist grundsätzlich möglich, wäre aber mit weiteren Kosten in Höhe der förderungsfähigen Ausbildungsvergütung verbunden. Letztlich soll dies nach dem Ende des Schiffsbauprojektes bzw. unter Berücksichtigung der bis dahin vorliegenden Erfahrungswerte im Rahmen des Ausbildungsganges im Jahr 2021 unter Einbeziehung der politischen Gremien entschieden werden.

10) Warum wurden die aus der Vorlage resultierenden stellenplanrelevanten Aspekte nicht in die Stellenplanvorlage eingearbeitet?

Zum Entwurf Stellenplan 2017/2018 wurde von Dezernat 9 eine Stelle „Wissenschaftliche/-r Referent“ für das Projekt „Römische Schiffswerft“ beantragt.

Da das Projekt „römische Rheinschiffahrtsflotte“ befristet bis 2021 angesetzt ist, wurde von Dezernat 1 kein dauerhafter Bedarf anerkannt. Eine zeitlich befristete Zahlungsmöglichkeit für eine Wissenschaftlerstelle wurde 2013 eingerichtet.

Im Stellenplangespräch zwischen Dezernat 1 und 9 am 17.06.2016 sowie in der Sitzung des Verwaltungsvorstandes vom 23.08.2016 wurde das Thema mit dem Ergebnis beraten, für das Projekt keine Stelle für den Stellenplanentwurf 2017/2018 vorzusehen, die Zahlungsmöglichkeit jedoch bis Projektende zu belassen.

Bei der befristeten Zahlungsmöglichkeit handelt es sich um das durch GFG-Mittel, Förderung der aktion5 und Eigenanteile des LVR-APX geförderte bzw. finanzierte Schiffsbauprojekt.

Die jetzige Einrichtung einer dauerhaften Stelle als fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in befasst sich u.a. mit der Planung, Entwicklung und Koordination sämtlicher Arbeiten der Holzwerkstatt, Suche nach Projektpartnern im Bereich von Behindertenwerkstätten / Förderschulen, Kontaktaufnahme- und pflege zu Technikern, Ingenieuren und Handwerkern sowie zu universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

11) Bis wann ist die noch nicht erfolgte Bedarfsprüfung, die Prüfung der Personalmengen und Eingruppierungen durch den LVR-Fachbereich Personal und Organisation abgeschlossen?

Die Verwaltung wird hinsichtlich der Frage des zusätzlichen Stellenbedarfs in der Vorlage 14/1580/1, die im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung am 12.12.2016 beraten wird, Stellung nehmen. In der Sitzung des Sozialausschusses am 28.11.2016 wurde über den Stand bzw. ein Ergebnis der Prüfung mündlich berichtet.

12) Lässt sich die Größenordnung der Aufträge an Dritte beziffern, die mit dem Betrieb der eigenen Holzwerkstatt eingespart werden können?

In den Jahren 2013 bis 2015 wurden (außerhalb des Schiffsbauprojektes) durch den LVR-APX Aufträge an Dritte in Höhe von ca. 350.000 €, darin enthalten sind rd. 20% Materialkosten, vergeben.

Frühestens ab dem Jahr 2020 ist mit potenziellen Einsparungen zu rechnen, wenn der Schiffbau sich seinem Ende nähert und die Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung abgeschlossen sein wird. Eine entsprechende Evaluation wird dazu vorgelegt.

13) Lässt sich die Gegenfinanzierung durch das LVR-Integrationsamt in konkreter Höhe beziffern?

Die Gegenfinanzierung durch Förderungen des Dezernates 5 beträgt gem. Anlage 1 im Jahr 2017 63.480 €, in den Jahren 2018 bis 2020 47.480 € sowie im Jahr 2021 97.344 € und 87.344 € ab dem Jahr 2022 und resultieren aus der Jahresberechnung heraus. Diese können je nach Ausbildungsstand und Start- und Abschlusszeitpunkt der Ausbildungsverhältnisse in den einzelnen Jahren abweichen.

Zusätzlich kann im Jahr 2017 ein einmaliger Zuschuss in Höhe von 80.000 € zu den Investitionskosten gewährt werden.

14) Wie hoch wären die Kosten für den Bau von 3 Schiffen durch Externe gewesen?

Die Finanzierung erfolgte durch GFG-Mittel, Förderung der aktion5 und Eigenanteile des LVR-APX und beziffert sich auf ca. 0,5 Mio. € pro Jahr.

Ein Schiffsbau durch Externe würde hingegen mehrere Mio. € kosten.

Begründung der Ergänzungsvorlage 14/1628/1:

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX

In seiner Sitzung am 08.11.2016 bat der Kulturausschuss, die Vorlage auch dem Ausschuss für Inklusion zur Beratung vorzulegen. Der Gremiengang zur Vorlage wurde entsprechend ergänzt.

Begründung der Ursprungsvorlage 14/1628:

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX

I. Ausgangssituation

Seit dem Jahre 2014 wird im LVR-Archäologischen Park Xanten/LVR-RömerMuseum das inklusive Projekt „Römische Rheinschiffahrt“ durchgeführt. Das Projekt ist seit 2015 eine Kooperation zwischen dem LVR-APX (Dezernat 9) und dem Integrationsamt (Dezernat 5) des LVR.

Die Fachausschüsse wurden regelmäßig über den Projektverlauf informiert.

Zuletzt wurde mit Vorlage-Nr. 14/1008 ein ausführlicher Projektbericht gegeben und die Förderung durch die Fördermaßnahme aktion5 beschlossen.

II. Sachstand

Im LVR-Archäologischen Park Xanten/ LVR-RömerMuseum sind seit 2014 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (sogenannte BIAPs) geschaffen worden. Dies sind ein Arbeitsplatz im Bereich Fundmagazin, sieben Praktikantenplätze im Arbeitsbereich der Römischen Schiffswerft sowie seit 2015 ein Arbeitsplatz im Team der Gärtnerinnen und Gärtner des LVR-APX.

Der BIAP im Fundmagazin wurde bisher in erster Linie bei Hilfsarbeiten der Gesamtinventur der Magazinbestände im LVR-APX eingesetzt sowie mit Aufgaben im Gefüge der Fundbearbeitung.

Der BIAP im Gärtner team ist an einem guten Teil der anfallenden Arbeiten beteiligt, wie beispielsweise Rasen mähen, Unkraut jäten, Gerätepflege u.v.m. Eine Ausnahme bildet die Handhabung gefährlicher Maschinen wie Aufsitzmäher, Heckenschere o.ä..

Nicht im Rahmen eines BIAP, sondern mit einem regulären Zeitvertrag wurde 2012 ein blinder Mitarbeiter als Pförtner eingestellt, der 2014 unbefristet in den Dienst des APX eingestellt wurde.

Mit dem Bau der „Nehalennia“ (Rekonstruktion der römischen Lastenfähre von Xanten-Wardt) im Jahr 2014 im LVR-APX startete ein inklusives Projekt, bei dem Jugendliche mit Einschränkung ein römisches Schiff in einer besucherzugänglichen Werft rekonstruierten. Bei diesem besonderen Projekt kooperierten Archäologinnen und Archäologen, niederländische Schiffsbauer und verschiedene Bildungseinrichtungen sowie Werkstätten für behinderte Menschen. Von Mai bis Oktober 2015 wurde – erstmals als Kooperation des LVR-APX (Dez. 9) und des Integrationsamtes (Dez. 5) - der römische Schiffsbau im LVR-APX fortgesetzt. Insgesamt sechs Jugendliche mit Behinderung arbeiteten am Bau von zwei römischen Einbäumen, die – ebenso wie die Lastenfähre – maßstabsgetreu und schwimmfähig nach originalen Vorbildern aus dem Rhein rekonstruiert wurden. Es handelt sich dabei um Fischerboote bzw. einen Lebendfischbehälter aus Eichenholz. Die Praktikanten, die aus verschiedenen Förderschulen aus den Kreisen Wesel und Kleve bzw. aus Werkstätten für behinderte Menschen kamen, erlernten verschiedene Techniken der Holzbearbeitung. Zudem sammelten sie auch wichtige Erfahrungen in Teamarbeit, Mobilität und Interkulturalität sowie im Umgang mit Besucherinnen und Besuchern des Museumsbereiches und Journalisten.

Beim Bau der Einbäume „Philemon und Baucis“ kooperierten innerhalb des Landschaftsverbandes Rheinland das LVR-Dezernat Schulen und Integration sowie das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege. Das Projekt diente als Vorbereitung für die Maßnahme, im LVR-Archäologischen Park Xanten betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung einzurichten. Zwei für die Ausbildung infrage kommende Kandidaten konnten in 2015 ausgewählt werden. In dem weiteren Qualifizierungsjahr 2016 werden die beiden in einem nochmaligen Praktikum beim Bau einer römischen Liburne intensiv auf die Ausbildung vorbereitet. Beide Kandidaten erhalten zusätzlich schulische Förderung. Im Sommer 2016 wurde eine für den Betrieb des LVR-APX nicht mehr benötigte Halle ertüchtigt. Diese dient nun als besucherzugängliche Werft und erfüllt die Anforderungen für einen Ausbildungsbetrieb.

Die Finanzierung des Projektes erfolgte für die Jahre 2014-2016 durch GFG-Mittel, Förderung der aktion5 und Eigenanteile des LVR-APX, der dafür auf Sonderausstellungen im LVR-RömerMuseum verzichtete.

III. Weitere Vorgehensweise

Grundsätzliches Ziel bei der Schaffung von BIAPs ist die dauerhafte Integration der Mitarbeitenden im ersten Arbeitsmarkt. Die bisherigen guten Erfahrungen mit den BIAPs im LVR-APX sollen zu einer Verstetigung des Einsatzes jener Mitarbeitenden führen, die sich als geeignet erwiesen haben.

Hierzu sind folgende Voraussetzungen notwendig:

1.

Ab 2017 sollen daher der Mitarbeiter im Fundmagazin und der Mitarbeiter im Gärtner-team des LVR-APX in feste Arbeitsplätze übernommen werden.

Allerdings soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass diese Mitarbeiter zwar tatsächliche Arbeitsbedarfe erfüllen, ihr Einsatz jedoch keine regulären Planstellen substituieren kann. Der Betreuungsbedarf durch Kolleginnen und Kollegen ist erheblich und erfordert zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen.

2.

Zwei bereits in 2015 ausgewählte junge Männer, die bisher als Praktikanten und BIAPs beim Schiffsbau beschäftigt waren, sollen – im Sinne der Zielrichtung 2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK – im LVR-APX von 2017 bis 2021 eine betriebliche Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung erhalten. Vorrangig findet die Ausbildung bei der Mitarbeit an weiteren römischen Schiffsnachbauten statt. Der theoretische, insgesamt aber theoriereduzierte Teil der Ausbildung kann in den Berufskollegen Kleve oder Moers stattfinden. Ziel ist die dauerhafte Übernahme dieser Mitarbeiter in den Betrieb des LVR-Archäologischen Parks Xanten.

3.

Sowohl in der Ausbildungsphase als auch im Anschluss wird das Gesamtvorhaben von einem fachwissenschaftlichen Integrationskoordinator/ einer fachwissenschaftlichen Integrationskoordinatorin geleitet. Da es sich bei den Holzarbeiten und auch bei der Pflege bereits bestehender Holzobjekte ausschließlich um wissenschaftlich fundierte Rekonstruktionen handelt, muss die Leitung durch einen solchen fachwissenschaftlichen Integrationskoordinator / eine fachwissenschaftliche Integrationskoordinatorin erfolgen.

4.

Um eine lückenlose Betreuung der Auszubildenden gewährleisten zu können, muss ein leitender Ausbilder/ eine leitende Ausbilderin im LVR-APX beschäftigt werden. Dafür wird ein/eine Tischlermeister/in benötigt. Für die Anerkennung als Ausbilder/in der Fachpraktiker/innen wird eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation benötigt.

Eine Prüfung der zuvor in den Ziffern 1. – 4. beschriebenen Bedarfe ist durch den LVR-Fachbereich Personal und Organisation noch nicht erfolgt. Gleiches gilt für die Personalmengen und die Eingruppierungen.

5.

Notwendig ist die dauerhafte Einrichtung einer Werkstatt für Holzbearbeitung. Sowohl die zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildeten Menschen als auch der Tischlermeister/die Tischlermeisterin können vielfache Aufgaben übernehmen, die derzeit extern vergeben werden müssen. Neben zahlreichen Schreinerarbeiten und der Anfertigung von römischen Rekonstruktionen (Fenster, Türen, Möbel, Geräte usw.) betrifft dies auch die Wartung und Pflege der immer größeren Anzahl an Holzobjekten (z. B. römische Möbel, Kutschen, Schiffe) im Park.

Zurzeit werden beim Schiffsbau die Maschinen des selbständigen Schiffsbaumeisters genutzt. Um die Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung anzubieten und im Anschluss auch unabhängig vom Schiffsbau die benötigten Holzarbeiten durchführen zu können, muss ein Maschinenpark angeschafft werden:

	Investitionsgut	Kaufpreis (netto)
1.	Formatkreissäge	30.000 €
2.	Abrichthobelmaschine	20.000 €
3.	Dickenhobelmaschine	25.000 €
4.	Tischfräsmaschine	20.000 €
5.	Tischbandsägemaschine	25.000 €
6.	Lochbohrmaschine	15.000 €
7.	Diverse Handmaschinen	5.000 €
		140.000 €

Eine Förderung der Sachmittel durch das Integrationsamt des LVR im Rahmen der Ausgleichsabgabe soll beantragt werden (20.000 € pro Arbeitsplatz, max. 80% der Kosten). Gespräche mit der zuständigen Handwerkskammer haben bereits stattgefunden. Die endgültige Prüfung und Genehmigung der Werft durch die Handwerkskammer kann erst nach Genehmigung der benötigten Sachmittel und Personalien erfolgen.

Bisher entstanden verschiedene Typen der römischen Rheinschifffahrt: Eine Lastenfähre („Nehalennia“ 2014) und 2 Fischerboote („Philemon und Baucis“ 2015). Bis 2021 sollen in der für das Museumspublikum des LVR-APX dauerhaft geöffneten Werft alle für die römische Rheinschifffahrt nachgewiesenen Schiffstypen funktionsfähig nachgebaut werden. Die Liburne (Truppen- und Lastensegler 2016/2017) befindet sich bereits im Bau, danach sollen die Lusorie (gerudertes Patrouillenboot 2018/2019) und der Große Prahm von Xanten-Lüttingen (Lastkahn von 34 m Länge 2020/2021) gebaut werden. Diese werden dann als nachhaltige Produkte die Hauptexponate in einem eigenen inklusiven Ausstellungsbereich des LVR-APX zur römischen Rheinschifffahrt bilden. Dort wird auch die Genese und Durchführung dieses inklusiven Projektes der Öffentlichkeit präsentiert werden. Die schwimmfähigen Schiffe werden gelegentlich zu Test- und Werbezwecken zu Wasser gelassen. Das Projekt ist aufgrund seiner Vielseitigkeit und der eingebundenen Akteure europaweit einzigartig, wobei den beteiligten Dezernaten 5 und 9 erstmals eine Möglichkeit zur gemeinsamen positiven, internationalen Außenwirkung geboten wird. Aufgrund der Wertschätzung, die den beim Schiffsbau beschäftigten jungen Menschen vom Museumspublikum entgegengebracht wird, eignet sich dieses Projekt im besonderen Maße, daran die betriebliche Ausbildung anzugliedern. Die Arbeit in einem funktionierenden Team, bei der sichtbar Objekte entstehen, die von der Öffentlichkeit und von der Presse wahrgenommen werden, trägt zusätzlich zur hohen Motivation bei.

Wie bisher auch, soll die Durchführung des Projektes Schiffbau durch Mittel der Regionalen Kulturförderung des LVR (GFG-Mittel mit jährlicher Bewilligung) 2017 bis 2021, Förderung durch aktion5 und Eigenanteile des LVR-APX erfolgen.

Zeit- und Kostenplan für den Aktionsplan Integration des LVR-APX

2017: Festeinstellung BIAP-Mitarbeiter im Bereich Fundmagazin

2017: Festanstellung BIAP-Mitarbeiter Gärtner team

Holzwerkstatt

Herbst 2017: Beginn der Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung;
zwei Auszubildende (Ausbildungsdauer 3 Jahre) Personalkosten in 2017 ca. 6.500 € pro Azubi, in 2018 und 2019 ca. 14.000 € pro Azubi und in 2020 ca. 8.000 € pro Azubi; anschließend könnte bei dauerhafter Einrichtung einer Holzwerkstatt möglicherweise eine unbefristete Übernahme in den Dienst des LVR erfolgen.

Herbst 2017: Ausbilder/in (Tischlermeister/in)

2017: Fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in

Jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung kann mit 20.000 € Investitionszuschuss durch das Integrationsamt gefördert werden (max. 80 % der Gesamtinvestition). Das gilt auch für die Ausbildungsplätze, d. h. jeder Arbeits- und Ausbildungsplatz für Menschen mit Behinderung kann mit bis zu 20.000 € Investitionskostenzuschuss gefördert werden (max. 80.000 € Investitionskostenzuschuss).

Als Personalkostenzuschuss übernimmt das Integrationsamt 50 % vom Arbeitnehmer-Brutto der beiden ehemals auf BIAP beschäftigten Personen sowie monatlich 210 € für die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten.

Für die Auszubildenden werden monatlich 210 € für die arbeitsbegleitende Betreuung gezahlt.

Arbeitgebergesamtausgaben (2017)

	2017	Ab 2021 (nach der Ausbildung)	
Mitarbeiterin/Mitarbeiter Fundmagazin	42.500 €	Mitarbeiterin/Mitarbeiter Fundmagazin	43.900 €
Mitarbeiterin/Mitarbeiter Gärtnerin/Gärtner	42.500 €	Mitarbeiterin/Mitarbeiter Gärtnerin/Gärtner	43.900 €
Auszubildende/Auszubildender 1	6.500 €	Gesellin/Geselle 1	43.900 €
Auszubildende/Auszubildender 2	6.500 €	Gesellin/Geselle 2	43.900 €
Tischlermeisterin/Tischlermeister (Ausbilderin/Ausbilder)	24.300 €	Tischlermeisterin/Tischlermeister (Ausbilderin/Ausbilder)	50.900 €
Fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in	76.200€	Fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in	77.900 €
Gesamt	198.500 €	Gesamt	304.400€

Bei den genannten Arbeitgebergesamtausgaben handelt es sich um eine Schätzung. Valide Angaben sind erst nach einer Bewertung der einzelnen Stellen möglich.

IV. Vorschlag der Verwaltung

Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX wird zugestimmt. Die o.g. im LVR-APX vorhandenen BIAPs sollen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojektes bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet werden.

Eine Holzwerkstatt soll im LVR-APX verstetigt und die beiden Auszubildenden bei erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

Ein/e Ausbilder/in und ein/e fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in sollen zur dauerhaften Umsetzung des Vorhabens ab 2017 beschäftigt werden.

Mit Beschlussfassung der politischen Gremien werden die ab dem Jahr 2017 benötigten Finanzmittel über den Schlussveränderungsnachweis im Haushalt eingestellt und die benötigten 4 Stellen zum Stellenplan 2017 eingerichtet.

V. Ausblick

Nach Abschluss der Ausbildung wird die Politik über eine Fortsetzung des Ausbildungsbetriebes entscheiden. Möglichkeiten zur Integration weiterer BIAPs in den LVR-APX werden den politischen Gremien zur Entscheidung vorgelegt werden.

In Vertretung

K a r a b a i c

Anlage 1

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX, Vorlage Nr. 14/1628/2

Frage Nr. 13

Die Bezuschussung des LVR-Integrationsamtes der in der o.g. Vorlage dargestellten Arbeits- und Ausbildungsplätze kann aus verschiedenen Förderprogrammen im Rahmen des sog. „LVR-Budgets für Arbeit“ erfolgen. Folgende Bausteine des „LVR-Budget für Arbeit“ können zur Förderung der dargestellten Arbeits- und Ausbildungsplätze genutzt werden: „Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombilohn“, Sonderprogramm aktion5, Regelförderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX.

Sowohl die 2 Arbeitsplätze als auch die 2 Ausbildungsplätze können einmalig mit je. 20 TEURO investiv gefördert werden, wenn entsprechende Sachinvestitionen nachgewiesen werden (von den nachgewiesenen Kosten können nur max. 80% bezuschusst werden).

Bei den beiden neueingestellten (ehemals auf einem betriebsintegrierten WfbM-Arbeitsplatz beschäftigten) Beschäftigten können 50% der Arbeitnehmerbruttolohnkosten bezuschusst werden, sowie 210,- EURO Betreuungspauschale pro Person und Monat.

Bei den beiden Auszubildenden erfolgt i.d.R. keine Bezuschussung des Ausbildungsgeldes durch das LVR-Integrationsamt, da dies regelhaft durch die Agenturen für Arbeit mit bis zu 75% des Ausbildungsgeldes gefördert wird (in Ausnahmefällen – wenn die Arbeitsagentur nicht fördert – kann das LVR-Integrationsamt hier auch bis zu 50% des Ausbildungsgeldes fördern). Die Höhe des Zuschusses zum Arbeitsentgelt seitens der Arbeitsagentur kann nur in Abhängigkeit von einer konkreten Person und einem konkreten Arbeits- und Ausbildungsplatz ermittelt werden. Ein entsprechender Antrag wird vor Abschluss der Arbeits- und Ausbildungsverträge bei der Arbeitsagentur gestellt. Für die Auszubildenden wird jedoch - wie bei den Beschäftigten - eine Betreuungspauschale von 210,- EURO pro Person und Monat gezahlt.

Aus dem Programm aktion5 kann darüber hinaus für die beiden neu einzustellenden Personen eine einmalige Einstellungsprämie von 5.000 EURO (bei unbefristetem Arbeitsvertrag) und für die beiden Auszubildenden eine einmalige Ausbildungsprämie von 3.000 EURO gezahlt werden. Sollten die Auszubildenden nach Ablauf der Ausbildung einen Arbeitsvertrag beim LVR-APX erhalten, kann eine nochmalige Einstellungsprämie von 5.000 € gezahlt werden.

Die Zuschüsse des LVR-Integrationsamt auf der Basis der Vorlage Nr. 14/1628 (das in der Vorlage dargestellte AG-Brutto wurde kalkulatorisch um den AG-Anteil zur Sozialversicherung i.H.v. 12% gekürzt) betragen demnach:

2017	AN- Brutto	Lohnkostenzuschuss (dauerhaft)	Pauschale (dauerhaft)	Aktion5 (einmalig)	Gesamt 2017	einmaliger Invest- Zuschuss
MA Fundma- gazin	37.400	18.700	2.520	5.000	26.220	20.000
MA Gärtner	37.400	18.700	2.520	5.000	26.220	20.000
Azubi 1	6.500	siehe Absatz 4	2.520	3.000	5.520	20.000
Azubi 2	6.500	siehe Absatz 4	2.520	3.000	5.520	20.000
Gesamt					63.480	80.000

Ab 2021	AN- Brutto	Lohnkostenzuschuss (dauerhaft)	Pauschale (dauerhaft)	Aktion5 (einmalig)	Gesamt 2021	einmaliger Invest- Zuschuss
MA Fundma- gazin	38.632	19.316	2.520	-	21.836	-
MA Gärtner	38.632	19.316	2.520	-	21.836	-
Geselle 1	38.632	19.316	2.520	5.000	26.836	-
Geselle 2	38.632	19.316	2.520	5.000	26.836	-
Gesamt					97.344	

Vorlage-Nr. 14/1649

öffentlich

Datum: 08.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Herr Fonck

Sozialausschuss	28.11.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Ansätze zur inklusiven Ausgestaltung von Werkstattarbeit

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zur Vorlage 14/1649 werden zur Kenntnis genommen.

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 (Ifd. 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	

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Zusammenfassung:

Die LVR-Verwaltung stellt mit dieser Vorlage Ansätze zur inklusiven Weiterentwicklung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) vor. Die vorgestellten Ansätze können dahingehend unterschieden werden, ob sie eine Förderung der Inklusion durch eine Öffnung der WfbM nach „innen“ befürworten oder ob sie inklusive Teilhabe durch eine Öffnung der WfbM nach „außen“ favorisieren.

Ein Ansatz, Werkstätten nach „innen“ zu öffnen, bildet die Idee, innerhalb der Werkstattgebäude bisher von der WfbM genutzte Flächen externen Firmen für ihren Geschäftsbetrieb zur Verfügung zu stellen. Ein weiterer Ansatz besteht darin, schrittweise weiteren Personengruppen mit einem spezifischen Unterstützungsbedarf, die nicht zum Personenkreis der WfbM gehören (auch ohne Behinderung), ein Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsangebot in der Werkstatt zu ermöglichen. Beide Ansätze eint die Idee, über den Einbezug weiterer Personengruppen in die Räumlichkeiten der WfbM ein inklusiveres Setting für Werkstattbeschäftigte zu erreichen.

Demgegenüber stehen Ansätze, die eine Öffnung der WfbM nach „außen“ favorisieren. Hierzu zählen zum Einen der Ausbau betriebsintegrierter Arbeitsplätze und zum Anderen die Etablierung sozialräumlicher Angebote, in denen Werkstätten außerhalb ihrer bisherigen Produktionsbereiche im Sozialraum Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger im Quartier erbringen (beispielsweise über den Betrieb eines Cafés, einer Fahrradwerkstatt, eines Einzelhandelsgeschäfts) sowie Angebote, die von „außen“ genutzt werden (z.B. Kantine innerhalb der WfbM).

Eine Bewertung der (Denk-) Ansätze muss die Zielsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) einbeziehen. Diese zielt auf Arbeit ab, „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 UN-BRK). Die handlungsleitende Perspektive der Ansätze muss sich hierauf begründen. Hieraus resultierend sind als Perspektive einer „inklusive Werkstattarbeit“ Ansätze, die eine Öffnung der WfbM nach „außen“ zur Zielsetzung haben, zu favorisieren. Neben der weiterhin grundlegenden Aufgabe der WfbM, Übergänge aus der WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, sind damit vor allem Ansätze zu präferieren, die einen Ausbau betriebsintegrierter Berufsbildungs- und Arbeitsplätze und die Etablierung sozialraumorientierter Angebote in den Fokus nehmen. Der Ansatz, in den Räumlichkeiten der WfbM Flächen weiteren Betrieben zur Verfügung zu stellen, kann ergänzend eine Möglichkeit bilden, bei dessen Umsetzung allerdings förderrechtliche Aspekte zu berücksichtigen sind.

Die Verwaltung wird in ihren regelmäßigen Gesprächen mit den Geschäftsführenden der rheinischen Werkstätten auf den Aus- und Aufbau von Angeboten, die einer Öffnung der WfbM nach „außen“ favorisieren, verstärkt hinwirken.

Der Vorlage sind in der Anlage einige illustrierende Beispiele sozialraumorientierter, inklusiver Ansätze angefügt.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Nr. 2 (die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) sowie Nr. 4 (den inklusiven Sozialraum mitgestalten) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1649:

1. Ausgangspunkt

Spätestens mit Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) gilt das Postulat, im Bereich Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich institutionelle Sonderwege zu beschreiten.

Konsequenterweise werden Ansätze im Hinblick auf eine inklusive Weiterentwicklung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) diskutiert. Im Kern lassen sich zwei Zielrichtungen in den diskutierten Ansätzen identifizieren. Zum einen bestehen Ansätze, die eine Förderung der Inklusion durch eine Öffnung der WfbM nach „innen“ - beispielsweise über den schrittweisen Einschluss von weiteren Personengruppen (auch ohne Behinderung) - befürworten, zum anderen sind Ansätze zu erkennen, die inklusive Teilhabe durch eine Öffnung der WfbM nach „außen“ - beispielsweise über den Ausbau betriebsintegrierter Arbeitsplätze - favorisieren.

Mit dieser Vorlage möchte die LVR-Verwaltung über bestehende (Denk-) Ansätze informieren und diese bzgl. ihrer inhaltlichen Ausrichtung einordnen.

2. Betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze

Betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze sind als verpflichtende Aufgabe durch anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen. Im Zuge der gesetzlichen Einführung der Unterstützten Beschäftigung (§ 38a Sozialgesetzbuch IX – SGB IX) zum Januar 2009 wurde über eine Ergänzung des § 136 SGB IX normiert, dass diese hierbei sowohl mit der Zielsetzung der Förderung eines Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch als dauerhaftes Beschäftigungsangebot angelegt sein können. Betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze bilden damit einen wesentlichen Ansatzpunkt und ein wichtiges Gestaltungselement, inklusive Beschäftigungsangebote Menschen mit Behinderung zu eröffnen, die weiterhin eine Begleitung durch die WfbM benötigen. Zum 31. Dezember 2015 arbeiteten insgesamt rd. 5,3 % der Beschäftigten der rheinischen Werkstätten betriebsintegriert (insgesamt 1.950 Personen, darunter 1.277 Männer und 673 Frauen). Der Anteil der auf betriebsintegrierten Einzelarbeitsplätzen beschäftigten Menschen mit Behinderung betrug rd. 2,8 %.

Ergänzend zu einem „Mehr“ an Inklusion - dies gilt vor allem für die Einrichtung von betriebsintegrierten Einzelarbeitsplätzen (gegenüber einer Beschäftigung in den Räumlichkeiten der WfbM und auch gegenüber betriebsintegrierten Arbeitsgruppen) - eröffnen betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung vielfältige Beschäftigungs- und Berufsmöglichkeiten und erweitern damit die Wahlmöglichkeiten deutlich - dies auch im Sinne der UN-BRK, dass „das Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 UN-BRK).

3. Sozialraumorientierte Ansätze

Vor dem Hintergrund der UN-BRK, auf Sondersysteme so wenig wie möglich zu setzen und wenn doch, diese so „normal“ wie möglich zu gestalten, begründen sich Ansätze, WfbM in Richtung eines sozialräumlich vernetzten Arbeitsmarktdienstleisters zu entwickeln, der differenzierte Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. In diesem Kontext bilden sozialraumorientierte Ansätze eine weitere Möglichkeit der WfbM, sich in Richtung ihres Quartiers zu öffnen. Einhergehend mit der Idee, Werkstatt nicht als einen Ort oder Einrichtung, sondern vielmehr als Konzept zu sehen, implementieren Werkstätten

Angebote außerhalb ihrer bisherigen Produktionsbereiche im Sozialraum, in denen Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger im Quartier erbracht werden. Im Rheinland lassen sich hierzu vielfältige Beispiele finden – 25 rheinische Werkstätten (entspricht 58 % der WfbM im Rheinland) haben in diesem Feld mindestens ein Angebot etabliert. Zum Stichtag 31. Dezember 2015 bestanden insgesamt 64 verschiedene Angebote, im Durchschnitt etablierten diese 25 WfbM rd. 2,6 Angebote je WfbM. Insgesamt sind in diesen Bereichen 544 Personen beschäftigt, davon 246 Männer und 298 Frauen.

Inhaltlich decken die Angebote ein weites Spektrum ab. Ein Schwerpunkt lässt sich im Bereich Gastronomie finden, hier betreiben die Werkstätten Kantinen und Cafés. Darüber hinaus bestehen beispielsweise Angebote im Bereich Heißmangel/Wäscherei, Einzelhandel, KFZ- und Fahrradwerkstatt. Gemeinsam ist diesen Angeboten, dass sie Teilhabemöglichkeiten erweitern, Begegnung (auf Augenhöhe) zwischen Menschen mit und ohne Behinderung ermöglichen, die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung in der Öffentlichkeit und im Arbeitsleben fördern, die Annahme einer vermeintlich fehlenden Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung entgegenwirken und nicht zuletzt Brücken ins (städtische) Leben schlagen. Beispielhaft werden in der Anlage einige Angebote aus dem Rheinland vorgestellt.

4. Werkstatträumlichkeiten für externe Betriebe öffnen

Ein Ansatz, Werkstätten nach „innen“ zu öffnen, bildet die Idee, privatwirtschaftlichen Unternehmen die Möglichkeit zu bieten, innerhalb der Werkstattgebäude ihrem Geschäftsbetrieb nachzugehen. Nach diesem Ansatz würden bisherig von der WfbM genutzte Flächen externen Firmen zur Verfügung gestellt werden. Mit dieser Idee sind die Zielsetzungen verbunden, ein inklusiveres Setting für die Beschäftigten der WfbM zu schaffen und eine Erhöhung der Durchlässigkeit von der WfbM in das dann dort tätige Unternehmen zu erreichen. Um der Gefahr eines „Nebeneinander“ von Werkstatt und Unternehmen zu begegnen, sollte bei der Implementierung besonders in den Blick genommen werden, die Strukturen möglichst so zu gestalten, dass das Unternehmen bzw. dessen Mitarbeitenden soweit wie möglich in die Werkstatt eingebunden werden (oder auch umgekehrt). Denkbar wären in diesem Zusammenhang gegenseitige Praktika/Hospitationen bis hin zu der gegenseitigen Einbindung in Produktions- und Arbeitsabläufe. Im Bundesgebiet bestehen einzelne Umsetzungsbeispiele, im Rheinland ist aktuell eine praktische Umsetzung noch nicht aufgegriffen worden. Einer möglichen Umsetzung stünde neben der bestehenden Auslastung der WfbM allerdings auch die Zweckbindung öffentlich geförderter Werkstattgebäude entgegen: Gemäß der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen“ besteht für öffentlich geförderte Werkstattgebäude eine Zweckbindungsfrist von 25 Jahren (ab 2011; für vor 2011 geförderte Bauten gilt eine Zweckbindungsfrist von 50 Jahren). Eine alternative Nutzung der öffentlich geförderten Flächen ist erst nach Ablauf der Zweckbindungsfrist unproblematisch möglich. Sofern die Zweckbindungsfrist noch besteht, ist im Einzelfall mit den Fördergebern zu klären, ob bei Rückzahlung der Fördermittel eine frühere alternative Nutzung der Räumlichkeiten ermöglicht werden kann. Hierbei kann der LVR unterstützend begleiten.

5. Einbezug weiterer Personengruppen

In Bezug auf die Weiterentwicklung der WfbM wird u.a. von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) die

Öffnung der WfbM für andere Zielgruppen diskutiert. Beschäftigungsangebote sollen auch für Menschen, „deren Zugang zum Arbeitsleben erschwert ist“ bzw. für Menschen, „die Unterstützungsangebote auf ihren Weg in die Arbeitswelt benötigen“ geöffnet werden. Gemeint sind hier vor allem Langzeitleistungsbeziehende im SGB II.

Bislang steht die WfbM einer Personengruppe offen, für die aufgrund ihrer Behinderung keine Möglichkeit besteht, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen: Die Beschäftigung in einer WfbM ist Menschen vorbehalten, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Auch wenn die WfbM eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation ist, bildet sie innerhalb der Rehabilitationseinrichtungen das „letzte Glied“ dieser Angebote: Menschen mit Behinderung, die in der Lage sind, an einer Maßnahme/einem Angebote beruflicher Rehabilitation „oberhalb“ einer Werkstatt teilzunehmen (beispielsweise im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen, Maßnahmen in Berufsbildungs- bzw. Förderungswerken), erfüllen entsprechend nicht die Voraussetzungen zur Aufnahme in einer WfbM.

Der Ansatz zielt damit auf eine Öffnung der WfbM nach „oben“ ab. Zielsetzung ist es, Menschen mit einem spezifischen Unterstützungsbedarf, die nicht zum Personenkreis der WfbM gehören, von den Erfahrungen und Methoden der Werkstätten profitieren zu lassen. Unabhängig von der Frage, inwieweit eine Werkstatt in der Lage ist, einem erweiterten Personenkreis bedarfsgerechte Angebote zu bieten, und der Herausforderung, eine eindeutige Finanzierungsabgrenzung der Angebote zu erreichen, ist herauszuarbeiten, inwieweit der Ansatz tatsächlich zu einem inklusiveren Setting für die in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung führt.

Ein weiterer, aktuell durch die BAG WfbM formulierter Denkansatz zielt auf die Frage ab, inwieweit die Beschäftigung von geflüchteten und zugewanderten Menschen in einer WfbM zu einer Integration in Arbeit und Beschäftigung beitragen kann. Als wesentliche Hemmnisse für die Integration in Arbeit gelten für diese Personengruppe rechtliche Hürden (ungesicherte Aufenthaltstitel), fehlende Sprachkenntnisse und fehlende Berufsabschlüsse/Qualifikationen. Anzusetzen ist daher an einer Sicherstellung von verlässlichen Aufenthaltsperspektiven (Planungssicherheit auch für Unternehmen, die Geflüchtete einstellen wollen), Förderung der Sprachkenntnisse (inklusive Informationen zum deutschen Ausbildungssystem) und Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung. Hier stellt sich ebenfalls die Frage, inwieweit WfbM diesen Bedarfen gerecht werden können und wie weit der Einbezug dieser Personengruppe zu einem inklusiveren Setting für die in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung führt.

6. Zusammenfassung und Bewertung der (Denk-) Ansätze

Den vorgestellten Ansätzen ist gemeinsam, Antworten und Handlungsansätze für eine inklusive Ausrichtung der Werkstattarbeit zu formulieren. Auf die UN-BRK, insbesondere dem in dem Kontext Arbeit und Beschäftigung zentralen § 27 UN-BRK, muss sich die handlungsleitende Perspektive dieser Ansätze begründen. Die UN-BRK zielt auf Arbeit ab, „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 UN-BRK). Zentral wird damit also die Anforderung, Perspektiven von inklusiver Werkstattarbeit insbesondere hinsichtlich einer Öffnung nach außen zu etablieren. Neben der weiterhin grundlegenden Aufgabe der WfbM, Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, sind damit vor allem Ansätze zu präferieren, die einen Ausbau

betriebsintegrierter Berufsbildungs- und Arbeitsplätze und die Etablierung sozialraumorientierter Angebote in den Fokus nehmen. Im Einzelfall könnte auch - allerdings alleinig ergänzend eingebunden in eine Gesamtstruktur, die die beiden genannten Ansätze (Ausbau betriebsintegrierter Arbeitsplätze, Etablierung sozialraumorientierter Angebote) berücksichtigt - die Verlagerung von Betrieben in die Räumlichkeiten der WfbM denkbar sein.

Ansätze hinsichtlich eines Einbezugs weiterer Personenkreise, z.B. leistungsberechtigte Personen nach dem SGB II, sind aus Sicht der LVR-Verwaltung nicht zu unterstützen. Diese Ansätze laufen letztlich darauf hinaus, weiteren (benachteiligten) Personengruppen Angebote in separierenden (Sonder-) Einrichtungen zu bieten und damit vom allgemeinen Arbeitsmarkt auszuschließen. Auch unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Fallkosten in einer WfbM in Höhe von derzeit ca. 16.250 € jährlich (HH-Ansatz 2017) ist eine weitere Öffnung des Zugangs zur WfbM abzulehnen¹. Sie bieten auch - im beispielhaften Blick auf geflüchtete und zugewanderte Menschen - nicht die passenden Angebote: Arbeitsmarktpolitisch ist es geboten, Geflüchtete so schnell wie möglich in Arbeitskontexte des allgemeinen Arbeitsmarktes zu bringen, um das Verbleiben in existenzsichernden Systemen zu vermeiden. Anzusetzen ist daher in Kooperation mit betrieblichen Partnern auf einen frühzeitigen Einbezug in Arbeit, der bestenfalls Spracherwerb mit beruflicher Orientierung/Qualifizierung verbindet².

Um Menschen mit Behinderung, die die Begleitung einer WfbM benötigen, eine möglichst inklusive Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen, wird die Verwaltung in ihren regelmäßigen Zielvereinbarungsgesprächen mit den Geschäftsführenden der rheinischen WfbM auf den weiteren und verstärkten Aus- und Aufbau betriebsintegrierter Berufsbildungs- und Arbeitsplätze und die Etablierung sozialraumorientierter Angebote hinwirken. Im aktuellen Zielvereinbarungsprozess bilden konsequenterweise die Förderung des Übergangs in sozialversicherungspflichtige Arbeit und der Ausbau betriebsintegrierter Berufsbildungs- und Arbeitsplätze zentrale Handlungsfelder. Werkstatt muss zukünftig stärker als „Konzept“, denn als „ein Ort oder Einrichtung“ verstanden und ausgestaltet werden, um Menschen mit Behinderung inklusive Teilhabe zu ermöglichen.

In Vertretung

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

¹ vgl. Stellungnahme des LVR zum BTHG zum Zugang Teilhabe am Arbeitsleben (ohne erhebliche Teilhabe einschränkung).

² Einen beispielhaften Ansatz bildet das Projekt "Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bundesagentur für Arbeit und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Zielsetzung ist es, durch eine Kombination von Berufsorientierung, Spracherwerb und einer individueller Unterstützung/Begleitung die Vermittlung in eine handwerkliche Ausbildung für bis zu 10.000 geflüchtete und zugewanderte Menschen zu erreichen.

Beispiele sozialraumorientierter inklusiver Ansätze

NimmEssMit (Bad Münstereifel): Die Nordeifelwerkstätten betreiben in Bad Münstereifel eine neuartige Form eines Lebensmittelmarktes für Innenstadtlagen. Der „NimmEssMit-Markt“ ist ein Konzept, bei dem neben einem Grundsortiment an Lebensmitteln sowie Molkereiprodukten und Obst für die Nahversorgung, auch Lebensmittel zum direkten Verzehr gekauft werden können. Eine kleine Caf bar rundet das Angebot mitten im Bad Münstereifeler City-Outlet ab. Im Markt arbeiten gemeinsam mit dem Fachpersonal sechs Werkstattbeschäftigte (vier Frauen, zwei Männer). Die Arbeitsplätze sind verbunden mit direkten Kontakten zu der Kundschaft, den Anwohnenden, den Outlet-Kundinnen und Kunden sowie den Touristinnen und Touristen und entsprechen so dem Inklusionsgedanken, der auch mit diesem neuen Arbeitsangebot verfolgt wird.

Café der Begegnung (Heinsberg): Die Lebenshilfe Heinsberg bietet in ihrem „Café der Begegnung“ im Gewerbe- und Industriegebiet Heinsberg neben einem Angebot an Kaffee und Kuchen aus der hauseigenen Bäckerei ein täglich frisch gekochtes Mittagsmenü an. Zahlreiche Heinsberger Bürgerinnen und Bürger - vor allem Angestellte der umliegenden Betriebe - zählen mittlerweile zu den Stammgästen. Tagtäglich finden so Begegnungen auf Augenhöhe zwischen den acht dort beschäftigten Mitarbeitenden mit Behinderung (fünf Frauen, drei Männer) und den Gästen statt. Hier zeigt sich, dass Menschen mit Behinderung auch im hochwertigen Dienstleistungsbereich erfolgreich arbeiten können.

Café Samocca (Kleve): In der Klever Innenstadt fhrt die Haus Freudenberg GmbH das Café-Restaurant Samocca. Hier werden den Kundinnen und Kunden vielfältige selbstgerstete Kaffee-Spezialitäten geboten. Zum Angebot gehören ebenso ein Frühstücksangebot, ein Mittagstisch à la carte und diverse Kulturveranstaltungen. Das Café Samocca bietet aktuell 17 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung (elf Frauen, sechs Männer). Sie arbeiten im Service als Dienstleister mit direktem Kontakt zu den Gästen. Dieses wird von den Kundinnen und Kunden sehr geschtzt und im ausliegenden Gästebuch immer wieder dokumentiert.

CAP-Frischemarkt (Wuppertal-Katernberg): Im August 2016 eröffnete die proviel GmbH in Wuppertal einen CAP-Frischemarkt, der einerseits eine notwendige neue Versorgungsstruktur für die rund 4.000 Bewohnerinnen und Bewohner im Quartier schafft und andererseits arbeitsmarktnahe, inklusionsfrdernde Beschäftigungsplätze im täglichen Kontakt zu rd. 500 Kundinnen und Kunden für Menschen mit Behinderung bietet. Von Beginn an arbeiten in sehr hoher Identifikation mit den neuen Aufgaben an der Kasse, in der Gemuseabteilung, bei den Molkereiprodukten, im Warenlager etc. insgesamt 23 Werkstattbeschäftigte (14 Frauen und 9 Männer).

Der Kleine Prinz (Duisburg): Inmitten der Duisburger Innenstadt betreibt die Duisburger Werkstatt für behinderte Menschen das barrierefreie Café-Restaurant „Der Kleine Prinz“. Im zwei-Schicht Betrieb bietet der Kleine Prinz ein Frühstücksangebot und einen Mittagstisch. Ergänzend liefert er das Catering für Veranstaltungen. 23 Menschen mit Behinderung sind im Küchenteam und im Service des Café-Restaurants beschäftigt (13 Frauen, neun Männer).

Fahrradwerkstatt (Essen): Die GSE mbH bietet in ihrer in einer zentralen Stadtteillage liegenden Fahrradwerkstatt, neben einem breit gefächerten Angebot an Neurädern vom Kinderrad bis zum Profirad, auch den gesamten Service rund um das Fahrrad an. 13 Menschen mit Behinderung finden hier ihre Beschäftigung (zwei Frauen, elf Männer), die u.a. Aufgaben in der Beratung und im Direkt-Service übernehmen.

Klostergärtnerei (Köln): Die Alexianer-Werkstätten betreiben in Köln-Porz eine Gärtnerei mit angeschlossenem Gartencenter, dessen Angebot auf einer Verkaufsfläche von rd. 5.000 m² sich auf Stauden, Kräuter, Kreatives/Floristik, Beet-, Balkon- und Zimmerpflanzen erstreckt. Ein Team von 16 Beschäftigten mit Behinderung (acht Frauen, acht Männer) steht den Kundinnen und Kunden neben den angestellten Mitarbeitenden mit Rat und Tat beratend und im Verkauf zur Seite.

Fahrradstation "Gleis 31" (Wesel): Am Bahnhof in Wesel betreibt die Spix e.V. eine Fahrradstation. Diese bietet einen Komplett-Service rund um das Fahrrad. Der Fahrradservice reicht von der sicheren, geschützten Aufbewahrung, über Reparaturen und Wartungsarbeiten, bis zur Vermietung von Fahrrädern. Insgesamt gibt es 186 „Parkmöglichkeiten“ für Fahrräder, davon 30 in Einzelboxen, die 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr den Kundinnen und Kunden zur Verfügung stehen. Der Verleihservice wird gut angenommen. Die Fahrradstation „Gleis 31“ bietet zehn Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung (zwei Frauen, acht Männer).

Vorlage-Nr. 14/1650

öffentlich

Datum: 15.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Herr Fonck

Sozialausschuss	28.11.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Konzept zur Umsetzung eines alternativen Angebots zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Behinderung (Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land).

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen der Verwaltung gemäß der Vorlage 14/1650 werden zur Kenntnis genommen.

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 (Ifd. 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	

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Zusammenfassung:

Mit dieser Vorlage berichtet die LVR-Verwaltung zum Sachstand der konzeptionellen Überlegungen hinsichtlich der Etablierung eines Angebots zur Teilhabe am Arbeitsleben, welches analoge Leistungen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in einer Struktur ohne den „Ort“ Werkstatt bietet.

Hintergrund der Überlegungen bildet der Umstand, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung vielfach einer Beschäftigung in einer WfbM kritisch gegenüber stehen. Um diesem Personenkreis dennoch ein bedarfsgerechtes und inklusiv ausgerichtetes Teilhabeangebot anzubieten, hat die Verwaltung gemeinsam mit der Werkstatt Lebenshilfe im Bergischen Land GmbH (Wermelskirchen/Rheinisch-Bergischer Kreis) ein Konzept einer Werkstatt „ohne Betriebsstätte“ entwickelt. Kernpunkt der konzeptionellen Überlegungen bildet der Ansatz, über das ausschließliche Angebot betriebsintegrierter Arbeitsplätze eine alternative und passgenaue Struktur in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts für Menschen mit einer psychischen Behinderung zu etablieren. Auf den Aufbau und die Einrichtung eigener Produktionsstätten wird vollständig verzichtet. Das Konzept sieht ergänzend die Schaffung eigener Beratungs- und Schulungsräumlichkeiten vor, die insbesondere auch für mögliche Krisensituationen einen entsprechenden fachlichen Rahmen bieten.

Das der Vorlage als Anlage in seiner aktuellsten Version beigefügte Konzept "Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land (BaBeL)" wurde für den Arbeitsbereich der WfbM entwickelt. Für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich befindet sich ein entsprechendes Konzept in der Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Für den Arbeitsbereich ist geplant, das Konzept möglichst beginnend ab Januar 2017 umzusetzen und zu erproben. Die Verwaltung wird mit dem Träger der Werkstatt unter Beteiligung der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch führen, die Erkenntnisse werden in eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Konzeptes einfließen.

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

Begründung der Vorlage Nr. 14/1650:

1. Einleitung

In seiner Sitzung am 24. März 2015 hat der Sozialausschuss mit dem Beschluss der Vorlage 14/381 die LVR-Verwaltung u.a. beauftragt, ein Modell zur Umsetzung einer sog. „virtuellen Werkstatt für Menschen mit Behinderung“ für Menschen mit einer psychischen Behinderung zu entwickeln. Mit dieser Vorlage möchte die Verwaltung den Antrag beantworten und über den aktuellen Sachstand zur Umsetzung des Modellvorhabens informieren.

2. Hintergrund und fachlicher Ansatz

Menschen mit einer psychischen Behinderung begegnen einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) oftmals mit Skepsis bis hin zu Ablehnung: Das Angebot „WfbM“ wird vielfach als stigmatisierend und als (berufliche) Sackgasse erlebt. Um dieser befürchteten Stigmatisierung und der damit verbundenen Ablehnung zu begegnen und diesem Personenkreis passgenaue Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen, sollte ein Angebot im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Behinderung entwickelt und erprobt werden, welches analoge Leistungen einer WfbM in einer Struktur ohne den „Ort“ Werkstatt bietet.

Hierzu hat die LVR-Verwaltung gemeinsam mit der Werkstatt Lebenshilfe im Bergischen Land GmbH (Wermelskirchen/Rheinisch-Bergischer Kreis) unter dem Titel „Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land (BaBeL)“ ein Konzept einer Werkstatt „ohne Betriebsstätte“ entwickelt. Kernpunkt der konzeptionellen Überlegungen bildet der Ansatz, über das ausschließliche Angebot betriebsintegrierter Arbeitsplätze eine alternative und passgenaue Struktur in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts für diesen Personenkreis zu etablieren. Auf den Aufbau und Einrichtung eigener Produktionsstätten wird vollständig verzichtet.

Über die Akquise betriebsintegrierter Arbeitsplätze werden die Eingliederungspotentiale der Arbeitswelt für die Rehabilitation genutzt und es erfolgt eine erhebliche Erweiterung und Differenzierung der möglichen Tätigkeitsfelder. Mit diesem Ansatz wird das Ziel verfolgt, passgenaue, den Wünschen und Fähigkeiten des einzelnen Menschen mit Behinderung entsprechende, wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten - selbstverständlich auch in Teilzeit. Individuell notwendige Unterstützungsleistungen erfolgen durch fachlich kompetentes Personal direkt am Beschäftigungsplatz.

In Ergänzung zu der Beschäftigung auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen stehen zentral angemietete Räumlichkeiten für Schulungs- und Beratungsangebote zur Verfügung. Neben der Durchführung von fachlichen Schulungen und dem Angebot individueller Beratungen bieten diese Räumlichkeiten den Beschäftigten Rückzugsmöglichkeiten in möglichen Krisensituationen: Sie dienen der Entlastung, Stabilisierung und der beruflichen (Neu-) Orientierung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Konzepts bildet die Vernetzung insbesondere mit den regional bestehenden sozialpsychiatrischen Diensten. Über die Vernetzung können bei sich veränderndem Bedarf passgenaue alternative Unterstützungsangebote erschlossen und gewährleistet werden.

Insgesamt zeichnet den Ansatz seine inklusive Ausgestaltung aus: Menschen mit Behinderung finden in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eine für sie passgenaue, dauerhafte und individuell notwendige Unterstützungsleistungen bietende Beschäftigung.

Damit entspricht der Ansatz der UN-BRK, die auf Arbeit abzielt, „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 UN-BRK).

3. Rechtliche Umsetzung

Im Gegensatz zum saarländischen Modell der „Virtuellen Werkstatt für Menschen mit seelischer Behinderung“ - welches als „sonstige Beschäftigungsstätte“ gemäß § 56 SGB XII umgesetzt wird – soll der hier verfolgte Ansatz über eine Verbindung mit dem System der WfbM umgesetzt werden. Hierfür sprechen vielfältige Gründe, vor allem, dass hierdurch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der beschäftigten Menschen mit Behinderung gewährleistet wird. Zudem stellt diese Anbindung die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften („arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“) sowie die Gewährleistung gesetzlicher Mitwirkungsrechte der beschäftigten Menschen mit Behinderung sicher.

Konkret ist geplant, dem Werkstattträger zur Etablierung dieses neuartigen Ansatzes eine auf fünf Jahre befristete Anerkennung der Arbeitsplätze - quantitativ liegt der Bedarf aktuell bei bis zu 24 Arbeitsplätzen - zu bewilligen (gemäß § 142 SGB IX). Der quantitative Umfang des Beschäftigungsangebotes kann, sofern dies aufgrund der Entwicklungen erforderlich wird, erhöht werden. Die Anerkennung dient einer formal-rechtlichen Anbindung an das Werkstattssystem, in der Praxis wird die „Werkstatt ohne Werkstatt“ getrennt von diesem agieren. In der Erprobungsphase werden die LVR-Verwaltung und der Werkstattträger unter Beteiligung der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch führen. Die Erkenntnisse werden in eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Konzeptes einfließen, sodass spätestens nach Ablauf der Erprobungsphase über eine dauerhafte Implementierung einschließlich einer Ausweitung auf die Regionen des Rheinlandes entschieden werden kann. Die Finanzierung erfolgt in Orientierung an der bestehenden Finanzierungssystematik im Bereich der WfbM.

4. Aktueller Sachstand

Konstitutiv für den Ansatz und entscheidend für sein Gelingen ist es, dass die Beschäftigung ausschließlich und vom ersten Tag an betriebsintegriert erfolgt. Aktuell befinden sich der Werkstattträger und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit im Abstimmungsprozess zur Entwicklung eines analogen Konzeptes für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich. Für den Arbeitsbereich ist geplant, das Konzept möglichst beginnend ab Januar 2017 umzusetzen und zu erproben.

In Vertretung

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

Konzeption „BaBeL“

Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land

*„Die Dinge sind nicht so,
wie sie sind.
Sie sind immer das,
was wir aus ihnen machen.“*

Jean Anouilh (französischer Autor, 1910 – 1987)

Axel Pulm
Geschäftsführer WLH

Martin Plug
Leiter Sozialer Dienst

Nele Weiß
Leiterin „BaBeL“

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Träger	3
3. Zielsetzung	4
4. Rechtsgrundlage und angestrebte Größe	5
5. Zielgruppe	5
6. Leistungsbeschreibung „BaBeL“	5
6.1. Arbeitsbereich „BaBeL“ (ausschließlich betriebsintegrierte Arbeitsplätze).....	5
6.2. Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen	9
6.3. Beschäftigungsverhältnisse.....	9
6.4. Mitwirkung und Selbstvertretung.....	10
6.5. Nachweis der Teilnahme, Fehlzeiten	10
6.6. Qualitätssicherung	10
6.7. Gender Mainstreaming	11
6.8. Datenschutz	11
7. Sozialpädagogische und psychologische Unterstützung	11
7.1. Sozialpädagogik im Entwicklungsprozess	11
7.2. Elemente eigenständiger sozialpädagogischer Arbeit.....	11
7.3. Zielbereiche sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote.....	12
7.4. Methoden sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote	12
8. Psychologische Begleitung von Menschen mit einer psychischen Behinderung	13
8.1. Umgang vor, in und mit Krisensituationen	14
8.2. Rückzugsorte.....	15
9. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	16
10. Ausstattung und Finanzierung	16
11. Ausblick	17

1. Einleitung

Durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die seit 26. März 2009 für Deutschland verbindlich ist, hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderung, weitgehend unabhängig von deren Art und Schwere, neben den teilstationären Werkstätten für Menschen mit Behinderung weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

Für eine wachsende Anzahl von Menschen ist es aufgrund psychischer Einschränkungen nicht mehr möglich, ohne Unterstützung am Arbeitsleben teilzunehmen. Vielfach besteht dennoch der Wunsch, einer Arbeit nachzugehen. Da sich viele Menschen mit einer psychischen Behinderung aber selbst nicht als behindert und damit als potenzielle Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) sehen, kommt die Eingliederung in eine WfbM für viele nicht infrage. Für eben diesen Personenkreis erscheint aus unserer Sicht die Alternative einer betriebsintegrierten Beschäftigung als die ideale Lösung.

Die Arbeitsplätze werden in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes passgenau gesucht, sodass es sich sowohl um Einzel- als auch um Gruppenarbeitsplätze handeln kann. Hier wird nicht nur den jeweiligen Behinderungsbildern Rechnung getragen, sondern auch den Wünschen, den Fähigkeiten sowie der eventuell bereits vorhandenen beruflichen Ausbildung des/der Einzelnen. Auch die Rahmenbedingungen und Strukturen des jeweiligen Arbeitsplatzes können individuell entsprechend angepasst werden, um so einen leichteren (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Hierzu gehören beispielsweise Teilzeitarbeitsmodelle oder Arbeitszeitmodelle, die eine stetige Erhöhung der Arbeitsanforderung vorsehen. Im Hinblick auf Menschen, denen aufgrund ihrer psychischen Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben aktuell verwehrt ist, können gerade auf diese Weise neue Zugänge zum Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Mit dem Projekt soll für diese Menschen eine - passgenaue und dauerhafte - Beschäftigungsform in ganz "normalen" Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gefunden werden. „BaBeL“ verzichtet deshalb vollständig auf eigene Produktionsstätten und akquiriert ausschließlich betriebsintegrierte Werkstatt-Arbeitsplätze in der Wirtschaft und im Öffentlichen Dienst. Die notwendige Unterstützung kann stets direkt vor Ort, entweder in den Betrieben, in Räumen außerhalb (z. B. in den Räumen des SPZ) oder auf Wunsch auch zu Hause bei der betreffenden Person gewährleistet werden.

Begleitende Untersuchungen in ähnlichen Projekten in anderen Bundesländern (z.B. Baden Württemberg) bestätigen die Annahme, dass gerade Menschen mit chronischen seelischen Erkrankungen trotz ihrer Einschränkungen unter möglichst normalen Bedingungen arbeiten wollen und dies auch erfolgreich möglich ist, wenn das Unterstützungssystem individuell organisiert ist.

2. Träger

Die Werkstatt Lebenshilfe i. Berg. Land GmbH (WLH) ist ein moderner Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung und kompetenter Partner für Industrie und Dienstleister. Seit 1977 existiert die Werkstatt an der Altenhöhe 11 in Wermelskirchen. In einem modernen und sehr angenehmen Umfeld stellen wir viele unterschiedliche Arbeitsplätze zur Verfügung. Wir beschäftigen über 400 MitarbeiterInnen mit Behinderung in unterschiedlichsten Bereichen. Mehr als 120 hauptamtliche MitarbeiterInnen begleiten und leiten die Abläufe in der Werkstatt. Die Personalentwicklung in der WLH ist darauf ausgerichtet, unseren MitarbeiterInnen mit Behinderung die Teilhabe sowohl

am Arbeitsleben als auch am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Um das zu erreichen, bieten wir ein vielseitiges Angebot an arbeitsbegleitender Fort- und Weiterbildung. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen eine bedarfsorientierte und kompetente Begleitung zur Erhaltung und Entwicklung ihrer Lebensqualität. Die optimale Unterstützung von Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben, besonders durch die Schaffung von differenzierten, qualifizierten und individuell ausgestalteten Arbeitsplätzen, ist unser oberstes Ziel.

3. Zielsetzung

Die Arbeitswelt verfügt über vielfältige Eingliederungspotenziale, die für die berufliche Rehabilitation nutzbar sind. Das Arbeiten in normalen Betrieben vermittelt einen Zugang zur beruflichen Realität, vor allem aber die Zugehörigkeit zur Gesellschaft und die Teilnahme an der gesellschaftlichen Normalität. Dies gilt in besonderer Weise für die Beschäftigung von Menschen mit einer seelischen Erkrankung oder Behinderung.

Auch eine Werkstatt für Menschen mit einer psychischen Behinderung sollte es daher ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, (wieder) in den normalen Arbeitsalltag von Betrieben und Dienststellen hineinzuwachsen. Dieses Ziel verfolgt die WLH mit ihrem Angebot „BaBeL“. Ein elementarer Aspekt ist für die WLH in diesem Zusammenhang der personenzentrierte Ansatz. In allen konzeptionellen Überlegungen und Darstellungen der WLH findet sich dieser in nachhaltiger Form wieder. Dieser Ansatz in Verbindung mit einem hohen strukturellen und inhaltlichen Qualitätsstandard, gesichert durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagement, verbindet sich mit dem Ziel und dem Anspruch, mögliche Arbeitsangebote bzw. Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes individuell und optimal zu gestalten und umzusetzen. Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und flexible Unterstützung für die MitarbeiterInnen mit Behinderung sind hier ein wichtiger Schwerpunkt.

Die WLH greift mit dieser konzeptionellen Niederschrift eine Entwicklung auf, die dem verstärkten Bedürfnis vieler Menschen mit (psychischer) Behinderung und letztendlich auch dem Recht auf selbstbestimmtes Leben Rechnung trägt. Aufgrund verstärkter Nachfrage von Menschen mit psychischer Behinderung aus dem Versorgungsgebiet der WLH, aber auch aus angrenzenden Städten und Gemeinden will die WLH mit dem neu konzipierten Angebot „BaBeL“ genau diese Zugänge zur Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben ermöglichen und forcieren. Die WLH bietet mit der Einführung von „BaBeL“ eine erhebliche Erweiterung und Differenzierung des Angebotsspektrums. Da jede WfbM nur eine begrenzte Zahl von Tätigkeitsfeldern abdecken kann, bietet die betriebsintegrierte Beschäftigung die Chance der besseren Zentrierung auf die spezielle Zielgruppe der Menschen mit psychischer Behinderung, die ihre berufliche Rehabilitation nicht im teilstationären Werkstattangebot suchen, sondern eine für sie passgenaue Chance der beruflichen (Wieder-) Eingliederung in Betrieben des Arbeitsmarktes finden möchten. Das Angebot dient also insbesondere den InteressentInnen, die perspektivisch noch nicht den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit im Blick haben. Es ist so adressiert an die MitarbeiterInnen mit Behinderung, die die Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und gleichzeitig betriebsintegriert im Rahmen des WfbM-Status arbeiten können und wollen.

Dabei folgt die Organisation von „BaBeL“ einem hohen und stets überprüfbareren Qualitätsanspruch, der sich wie folgt definieren lässt: Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet die gemeinsame Vereinbarung und Umsetzung von personenzentrierten beruflichen und persönlichen

Entwicklungszielen. Dies wird erreicht durch differenzierte Arbeits-, Bildungs- und Assistenzangebote sowie hohe Fachkompetenz des Personals.

Mit der Teilhabe am Arbeitsleben wird Inklusion und dadurch Lebensqualität im größtmöglichen Umfang gefördert. Gemäß diesem Qualitätsanspruch vergleicht sich die WLH jährlich im Rahmen des vom Institut für Technologie und Arbeit an der Universität Kaiserslautern (ITA) durchgeführten Benchmarkings bundesweit mit bis zu 50 weiteren WfbM. Die hier geforderten Qualitätskriterien werden auch bei dem Angebot „BaBeL“ Anwendung finden und gemessen werden.

4. Rechtsgrundlage und angestrebte Größe

Bei „BaBeL“ handelt es sich um ein Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung nach § 136 SGB IX. Angestrebt ist der Ausbau auf 24 Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung.

5. Zielgruppe

Zielgruppe sind Menschen, die aufgrund von Art oder Schwere einer primär seelischen Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können; sie entspricht derjenigen der Werkstätten für behinderte Menschen. Die WLH bietet auf diese Weise mit dem Angebot „BaBeL“ psychisch kranken bzw. psychisch behinderten Menschen, die nicht mehr krankenhauspfllege- bzw. akut behandlungsbedürftig sind, ein besonderes Rehabilitationsangebot.

Die Aufnahme erfolgt i. d. R. nach vorangegangener medizinisch-psychiatrischer Behandlung, angestrebt wird eine wohnortnahe Versorgung mit einem Beschäftigungsplatz. Die Grundlage zu „BaBeL“ ergibt sich aus der Art und dem Umfang der Erkrankung und Behinderung: Personen mit Psychosen, die zur Chronifizierung neigen, Personen mit Neurosen und Persönlichkeitsstörungen mit Krankheitswert sowie psychische Störungen als Folge somatischer Grundkrankheiten.

Dieser Personenkreis, der im Rahmen seiner jeweiligen Behinderung nicht bzw. noch nicht wieder den Belastungen eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewachsen ist, benötigt differenziertere und individuellere Unterstützung, d. h. die entsprechende berufliche Bildung muss auf die jeweilige psychische Behinderung abgestimmt werden. Dies leistet „BaBeL“ durch die Umsetzung des gesondert beschriebenen Konzeptes für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich („BaBeL BBB“).

6. Leistungsbeschreibung „BaBeL“

Die vorliegende Leistungsbeschreibung bildet die Grundlage für die Planung und Durchführung der qualifizierenden, unterstützenden und stabilisierenden Aktivitäten im Arbeitsbereich. Sie ist die Basis einer einheitlichen, gezielten berufsbildenden und personalentwickelnden Arbeit für die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung. Aufbauend darauf existieren die entsprechenden Prozessbeschreibungen im Qualitätsmanagementhandbuch der WLH. Dieses regelt detailliert die Vorgehensweisen zur Umsetzung der beschriebenen Leistungen.

6.1. Arbeitsbereich „BaBeL“ (ausschließlich betriebsintegrierte Arbeitsplätze)

„BaBeL“ bietet den MitarbeiterInnen mit einer psychischen Behinderung eine Beschäftigung in "normalen" Betrieben (oder Behörden), wohnortnah und dem Wunsch- und Wahlrecht entspre-

chend. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen den Fähigkeiten und Neigungen des Menschen mit Behinderung entsprechenden Einzelarbeitsplatz bzw. eine betriebsintegrierte Arbeitsgruppe.

„BaBeL“ stellt das erforderliche Personal zur Begleitung und Anleitung der Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Dies sind geprüfte und mit der Klientel erfahrene Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB), die sich in ihrer Weiterbildung zur Fachkraft schwerpunktmäßig mit dem Themenfeld der Menschen mit psychischer Behinderung beschäftigt haben. So verfügen die gFAB über eine sozialpsychiatrische Grundhaltung, die sie in die Lage versetzt, mit Menschen mit psychischer Behinderung partnerschaftlich und wertschätzend zusammenzuarbeiten. Sie verfügen aber auch über die notwendige Klarheit in der Kommunikation, Konflikte und Probleme anzusprechen, zu bearbeiten und so Entwicklung voranzutreiben. Ebenso haben sie einen Überblick über das gesamte System der Rehabilitation und die jeweils aktuellen Entwicklungen im Bereich der Hilfen zur „Teilhabe am Arbeitsleben“. Die Fachkräfte besitzen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die Umsetzung des Werkstattauftrages „Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ auch im Rahmen des Angebots „BaBeL“ in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen. Die Fachkräfte unterstützen bedarfs- und sachgerecht den funktionierenden Arbeitsablauf an den einzelnen betriebsintegrierten Arbeitsorten, fördern die berufliche Qualifizierung, beugen Krisen vor und sorgen für die Stabilisierung der beruflichen Rehabilitation. Unterstützt werden sie dabei durch den begleitenden Dienst von „BaBeL“.

Menschen mit psychischer Behinderung benötigen in Bezug auf die intellektuellen Möglichkeiten, die emotionale Belastbarkeit und den beruflichen und sozialen Entwicklungsstand ein entsprechend differenziertes Arbeits- und Bildungsangebot. Die Differenzierung des Arbeitsbereiches ist im Zuge von „BaBeL“ schon durch die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen verwirklicht. Die Differenzierung in der beruflichen Bildung erreichen wir durch den Einsatz der neuen Bildungssystematik (NBS)¹, die modulare Berufliche Bildung², auch im

¹ **Neue Bildungssystematik (NBS)**

Die NBS steht für eine modulare Bildungssystematik, die binnendifferenzierte Qualifizierungseinheiten (QE) beschreibt. Die QE sind so aufgebaut, dass das Fachpersonal sie einheitlich vermitteln und weiterentwickeln kann. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung lernen so eine Bildungssystematik kennen, die allein durch ihre Struktur eine Lernbereitschaft weckt. Durch die Binnendifferenzierung werden sowohl Über- als auch Unterforderung vermindert. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung erfahren entsprechend ihrer Voraussetzungen die passgenaue Bildung. Die QE unterscheiden sich neben den Inhalten auch in der Vermittlungsmethode, sodass entsprechend der Voraussetzungen auch unterschiedliche Methoden durchgeführt werden sollen. Neben der klassischen und modifizierten Vier-Stufen-Methode stehen dem Fachpersonal vor allem die Leit-Text-Methode und Projektarbeit zur Verfügung. Letztlich ist sie aber von den Bedürfnissen und Voraussetzungen MitarbeiterInnen abhängig und kann entsprechend angepasst werden.

² **Modulare Bildung**

Die einzelnen Module werden binnendifferenziert angeboten. Das bedeutet entweder, dass MitarbeiterInnen mit ähnlichen Fähigkeiten und Ausbildungszielen gemeinsam ein Modul erarbeiten, oder ein Modul in einer heterogenen Gruppe durchgeführt wird, bei der jede/r Mitarbeiter/in ggf. ein unterschiedliches Lernziel verfolgt. So kann ein/e Mitarbeiter/in, der/die berufsfeldorientiert ausgebildet wird, Module mitentwickeln und teilweise auch vermitteln. Module bestehen aus einer bis sechs QE, die für 3 bis 8 Personen ausgerichtet sind und meistens im Unterrichtsraum von „BaBeL“ in jeweils 20 bis 45 Minuten vermittelt werden. Teilweise werden aber unterschiedliche QE zu Projektphasen zusammengefasst, die über mehrere Stunden oder Tage gehen können.

Wichtige Bestandteile der QE sind am Anfang der Unterweisung die Vermittlung der Lernziele sowie am Ende eine kurze Überprüfung des Lernergebnisses. Am Ende jedes Modules steht die Evaluierung durch eine praktische oder schriftliche Testung sowie eine Auswertung über die Art und Weise der Vermittlung durch die MitarbeiterInnen. Diese

Entwurfssfassung Oktober 2016

Arbeitsbereich, orientiert an den Ausbildungsrahmenplänen nach § 5 BBiG. Die vorstrukturierten Module bauen stufenweise aufeinander auf und können auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes, auf dem der Mensch mit Behinderung beschäftigt ist, angepasst werden. So erfolgt eine enge Verzahnung zwischen praktischer Tätigkeit und beruflicher Bildung, die den Rehabilitationserfolg elementar stützt. Die NBS integriert nicht nur die aktuell diskutierten arbeitspädagogischen, didaktischen und methodischen Konzepte des Lernens und Qualifizierens von Menschen mit Behinderung, sondern sie schafft mit den, im Hinblick auf ihr Anforderungsprofil bewertbaren Qualifizierungseinheiten eine passgenaue Umsetzung der Bildungsangebote im Arbeitsbereich von „BaBeL“. Die Menschen mit Behinderung genau dort abzuholen, wo sie sich im Hinblick auf ihre beruflichen Interessen und persönlichen Fähigkeiten befinden, war lange Zeit Ziel vieler politischer Initiativen und gesetzlicher Bemühungen. Dies ist jetzt mit der NBS möglich geworden und wird auch im Rahmen der betriebsintegrierten Beschäftigung zum Erfolg führen.

„BaBeL“ folgt während dieser gesamten Umsetzung dem Grundsatz der personenzentrierten Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben. Im Hinblick auf Menschen mit einer psychischen Behinderung bedarf es dazu bestimmter Kriterien. Entscheidungen und Abläufe, wie auch die bestehenden Strukturen, werden für die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung jederzeit transparent gestaltet. Das umfasst besonders auch die Kenntnis darüber, wer welche Informationen (über die MitarbeiterInnen) erhält und was damit geschieht. Weiterhin besteht durch die Umsetzung der Teilhabe ausschließlich auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen die uneingeschränkte Möglichkeit, in allen Bereichen einen Teilzeitarbeitsplatz zu erhalten. Die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz in Krisenphasen wird stets berücksichtigt und ist so auch mit dem Beschäftigungsgeber kommuniziert. Schon auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, die die WLH für Menschen mit geistiger Behinderung unterhält, war und ist dies noch nie problematisch gewesen. Da sich die WLH im Rahmen von „BaBeL“ verpflichtet hat, für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter mit psychischer Behinderung einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz zu suchen und zur Verfügung zu stellen, der den Wünschen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und den gesundheitlichen Anforderungen der betroffenen Person entspricht, sind die Arbeitsmöglichkeiten groß und beliebig erweiterbar. Es gilt der Grundsatz: intensiv beruflich bilden, qualifizieren und schnellstmöglich platzieren.

Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung, der Fachkraft des Angebots „BaBeL“ und dem Beschäftigungsgeber wird im Arbeitsbereich das passgenaue Angebot entwickelt und stetig der individuellen Situation angepasst. Dies gilt insbesondere für die anzunehmende herabgesetzte Ausdauer und Belastbarkeit, wie auch für die bei psychischen Behinderungen typische Diskontinuität. Die flexible Anpassung von Arbeitszeit und gegebenenfalls Arbeitsplatz wird in besonderem Maße berücksichtigt. Sie ist stets kurzfristig und unbürokratisch möglich. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übliche alternative Formen der Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit oder z. B. 3-Tage-Woche, werden ebenfalls als Instrument zur Ermöglichung der Teilhabe eingesetzt, wenn es zur Stabilität der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung beiträgt. Das Fachpersonal von „BaBeL“ ist so qualifiziert, dass es die entsprechenden Einschätzungen, aber auch die notwendige Beratungs- und Begleitungsarbeit leisten kann.

werden durch das Fachpersonal dokumentiert. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung erhalten eine Urkunde, aus der hervorgeht, aus welchen QE das Modul besteht und welche Lernziele vermittelt wurden. Daher unterscheiden sich die Urkunden für gleiche Module aufgrund der Binnendifferenzierung und den teilweise unterschiedlichen Lernzielen.

Entwurfssfassung Oktober 2016

Für „BaBeL“ insgesamt gilt: Sollte behinderungsbedingt eine Beschäftigung auf dem gewählten betriebsintegrierten Arbeitsplatz nicht mehr möglich sein, so wird individuell passend und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung ein Wechsel in ein anderes Angebot oder eine Maßnahme organisiert.

Menschen mit einer psychischen Behinderung kommen mit sehr unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Voraussetzungen in die betriebsintegrierte Beschäftigung. Daher richtet sich das Angebot des Arbeitsbereiches nach dem bereits erworbenen Bildungsstand, dem intellektuellen Leistungsvermögen sowie der schulischen und beruflichen Vorerfahrung. Problematiken wie Stimmungsschwankungen, Ängste, die Unfähigkeit Stress zu ertragen, begrenzte und schwankende Belastbarkeiten und mögliche Schwierigkeiten im sozialen Umgang mit Kollegen werden im Arbeitsbereich von „BaBeL“ direkt am Arbeitsplatz thematisiert und bearbeitet. Die begleitenden Dienste stehen auch hier im gesamten Prozess bedarfsgerecht zur Verfügung. Ziel ist es, bereits früher erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben wieder einsetzbar zu machen. Eventuelle phasenhafte Unterbrechungen, bedingt durch die psychische Behinderung, werden durch die umfassenden Unterstützungsangebote aufgefangen. Hier ist „BaBeL“ vor Ort bestens vernetzt. So besteht z. B. eine enge Zusammenarbeit mit der Kette e. V. und alpha e. V. als Träger der sozialpsychiatrischen Versorgung im Sozialraum. Weiterhin bestehen Kontakte zur Stiftung Tannenhof und zum Augusta-Hardt-Heim. Der begleitende Dienst verfügt über gute Kontakte zu ortsansässigen Psychologen, Psychiatern und Therapeuten, sodass auch hier eine Begleitung und Beratung erfolgen kann.

„BaBeL“ unterhält in der Albert-Einstein-Str. 10-12 in Wermelskirchen ein zentral gelegenes Bildungs- und Beratungszentrum. Dort werden durch die begleitenden Dienste entsprechende Angebote vorgehalten. Diese können Einzelberatungen, aber auch Gruppenarbeit im Sinne der Reflexion gemachter Erfahrungen, Arbeitsmarktrecherche zur Findung eines möglichen neuen Arbeitsangebotes, Bewerbungstraining oder auch Aktivierungs- und Sportangebote, „Gespräche in Bewegung“ oder Ähnliches sein. Hier wird mit den MitarbeiterInnen mit Behinderung ganz individuell an der Überwindung einer möglichen Krise, an einer Stabilisierung und an der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit gearbeitet. Ebenso stehen diese Räume zur Durchführung von Kompetenzfeststellungsmaßnahmen oder zur Nutzung von Berufsneigungstests zur Verfügung. Mit dem jeweiligen Beschäftigungsgeber ist im Vorfeld verhandelt und vereinbart, dass in Bezug auf möglicherweise auftretende Arbeitsunterbrechungen der betriebsintegrierte Arbeitsplatz weiter aufrechterhalten wird. Ferner finden in den Räumlichkeiten Schulungen, Weiterbildungen und eine Praktikantenbetreuung statt. Für den Fall, dass einzelne Beschäftigte krankheitsbedingt und befristet eine Rückzugsmöglichkeit in einem geschützten Rahmen benötigen, bietet „BaBeL“ geeignete Entlastungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten an. Hier steht entsprechend mit dem begleitenden Dienst ausgebildetes Fachpersonal bereit, welches die o. g. Angebote entwickelt und organisiert.

Kollegiale Fallberatung und das Einbeziehen weiterer Fachdienste, wie beispielsweise Ärzte, Therapeuten, Krankengymnasten etc., dienen den gFAB zur Reflexion der angewandten pädagogischen Prozesse und ermöglichen ihnen, eine neue fachliche Sichtweise zu entwickeln. Sie unterstützen bei auftretenden Problemen. Persönliche Entscheidungen in der fachlichen beruflichen Situation werden transparent und durch den Austausch im Team für alle nachvollziehbar. „Blinde Flecken“ werden im Gespräch mit KollegInnen und Fachdiensten bewusst.

6.2. Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen

Das Angebot folgt dem Prinzip: intensiv beruflich bilden, qualifizieren und schnellstmöglich platzieren. Viele Tätigkeiten werden am Arbeitsplatz von den geprüften Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) direkt vor Ort und in enger Abstimmung mit dem Beschäftigungsgeber vermittelt. Theoretische Schulungen und übergreifende Qualifizierungsmodule werden bedarfsbezogen im Bildungs- und Beratungszentrum angeboten und durchgeführt. Die gFAB sind für die Organisation der beruflichen Qualifizierung im Arbeitsbereich verantwortlich und begleiten die Menschen mit psychischer Behinderung. Sie vereinbaren mit den MitarbeiterInnen mit Behinderung individuelle Qualifizierungs- und Entwicklungsziele und unterstützen diese bei der Zielerreichung.

Die berufliche Bildung endet nicht automatisch nach Beendigung der Berufsbildungsmaßnahme. Anerkannte Ausbildungen umfassen in der Regel einen Zeitraum von ca. 36 Monaten für Menschen ohne Behinderung. Berücksichtigt man die besonderen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen der Berufsbildungsmaßnahme, stellt man schnell fest, dass in den max. 24 Monaten der Berufsbildungsmaßnahme keine vergleichbare Ausbildung erreicht werden kann.

Daher werden einige Berufsbildungsmodule bewusst für MitarbeiterInnen des Arbeitsbereichs „BaBeL“ angeboten, damit diese sich weiter qualifizieren. Die Synergien, dass MaßnahmeteilnehmerInnen des BBB „BaBeL“ (siehe gesondertes Konzept) von den Erfahrungen der MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich „BaBeL“ ebenso profitieren, wie der Berufsbildungsbereich davon profitiert, dass spezielle Module vom Fachpersonal des Arbeitsbereiches durchgeführt werden und dass die Module wegen der größeren Zielgruppe bedarfsorientiert zusammengestellt werden können, sind gewünscht.

Bei MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung, die schon berufliche Erfahrung haben und die mit unterschiedlichem Ausbildungsstand in „BaBeL“ aufgenommen werden, gilt es, über entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Kenntnisse und Fertigkeiten aufzufrischen und vorhandene berufliche Ressourcen nach und nach wieder nutzbar zu machen. Das erfolgt orientiert an den vereinbarten Zielen der beruflichen Entwicklungspläne. So entsteht eine individualisierte, auf den jeweiligen Mitarbeiter oder die jeweilige Mitarbeiterin passgenau zugeschnittene und auf den jeweiligen betriebsintegrierten Arbeitsplatz ausgerichtete berufliche Qualifizierung.

Ergänzend bietet „BaBeL“ ein breites Spektrum an sonstigen bzw. persönlichkeitsfördernden Bildungsangeboten, die der Zielgruppe und ihrer beruflichen Vorerfahrung und Leistungsfähigkeit sowie dem intellektuellen Niveau entsprechen.

6.3. Beschäftigungsverhältnisse

Die Aufnahme erfolgt nach individueller Absprache mit den Teilnehmenden und ist jederzeit nach der Bewilligung der Leistungsträger möglich.

Mit den Menschen mit Behinderung wird nach Ablauf einer Praktikums- und Probezeit ein Vertrag geschlossen. In diesem Vertrag wird auch die Vergütung vereinbart, die der Beschäftigungsgeber für die Leistung der Menschen mit Behinderung an die WLH als Träger von „BaBeL“ zahlt.

Die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung unterliegen dem Direktionsrecht des Angebots „BaBeL“ der WLH; das Nähere regelt der Werkstattvertrag zwischen den Menschen mit psychischer Behinderung und „BaBeL“.

Die wöchentliche Stundenzahl im betriebsintegrierten Arbeitsbereich wird entsprechend den Fähigkeiten, dem Leistungsvermögen und den Vorgaben des Beschäftigungsgebers festgelegt. Eine Vollzeitbeschäftigung ist nicht erforderlich. „BaBeL“ zahlt aus seinem Arbeitsergebnis (analog §12 Abs. 4 und 5 WVO) Arbeitsentgelte an seine Beschäftigten. Die Bemessung des Arbeitsentgeltes erfolgt entsprechend den Regelungen bei anerkannten Werkstätten (§138 Abs. 2 SGB IX). Es wird ein Grundbetrag (zurzeit 80,-€ monatlich) sowie ein leistungsabhängiger Steigerungsbetrag gezahlt. Grundlage für die Bemessung des Arbeitsentgeltes sind Regeln der Lohnbewertung in der WLH.

6.4. Mitwirkung und Selbstvertretung

Mitwirkungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung sowie die Transparenz aller in „BaBeL“ getroffenen Planungen, Vereinbarungen und Entscheidungen werden gewährleistet. Die Interessen der „BaBeL“-MitarbeiterInnen werden durch ein von ihnen gebildetes Mitwirkungsorgan vertreten.

6.5. Nachweis der Teilnahme, Fehlzeiten

Die Dokumentation der Anwesenheit am Arbeitsplatz findet im Personalverwaltungssystem von „BaBeL“ statt. Es werden Urlaube und Fehlzeiten gemäß dem Werkstattvertrag erfasst und monatlich an den Leistungsträger weitergeleitet.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind von Mitarbeitenden mit Behinderung ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Arbeitsunfähigkeit ist „BaBeL“ mitzuteilen. Die Mitarbeitenden mit Behinderung werden hierüber im Angebot „BaBeL“ vor Beginn ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Wiederholungen innerhalb der Schulungen (beispielsweise im Modul: „Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer“) informiert. Ansonsten werden diese Zeiten als unentschuldigte Fehlzeiten dokumentiert und der Leistungsträger in Kenntnis gesetzt.

6.6. Qualitätssicherung

Die WLH vergleicht sich in einem bundesweiten Reha-Benchmarking seit bereits 2003 mit weiteren namhaften Werkstätten. Es werden jährlich Kennzahlen erhoben, um die Qualität pädagogischer Prozesse, wie beispielsweise die Durchführung des Eingangsverfahrens oder der Berufsbildungsmaßnahme, vergleichbar zu machen. Jede WfbM hat hier die Möglichkeit, anhand von Best-Practice-Beispielen dazulernen und durch die Position der eigenen Rangfolge (die den anderen WfbM nicht zugänglich ist!) eine realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen zurückgemeldet zu bekommen. Vor allem wird in diesem Rahmen jährlich eine Befragung der Menschen mit Behinderung der Werkstätten durchgeführt, bei der unter anderem die Gesamtzufriedenheit, aber auch die individuelle Einbindung in den Teilhabeprozess, die Wahlfreiheit und die Zufriedenheit mit den Fachkräften erfragt und ausgewertet werden. Dadurch werden in der Regel kurzfristige Veränderungen vorgenommen, die eine stetige Verbesserung der angebotenen Leistung und damit ein immer besseres Teilhabeangebot garantiert. Das Angebot „BaBeL“ wird in das Benchmarking mit einbezogen. Alle Prozesse und das Qualitätsmanagementsystem der WLH sind nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

6.7. Gender Mainstreaming

Soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen, ist ein deutliches Ziel der WLH. Die Ausrichtung von „BaBeL“ erfolgt dialogorientiert entsprechend der Interessen der Mitarbeiter/innen unabhängig vom jeweiligen Geschlecht. Der Ansatz basiert dabei auf der Einsicht, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist und dass das Geschlechterverhältnis als ein Verhältnis sozialer Ungleichheit eine zentrale gesellschaftliche Frage ist.

Die unterschiedlichen Arbeitsangebote stehen allen Menschen mit Behinderung bei entsprechender Eignung offen. Dabei wird auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen u.a. eingegangen, dass einzelne Qualifizierungsangebote geschlechtsgetrennt erfolgen, um die gleichen Zugangschancen gewährleisten zu können. Diese Angebote erfolgen auch in Kooperation mit externen Diensten (beispielsweise „Pro Familia“).

6.8. Datenschutz

Es werden ausschließlich personenbezogene Daten erhoben, die für die Arbeit und Bildung im Rahmen von „BaBeL“ erforderlich sind. Vor der Weiterleitung von Daten werden die Menschen mit Behinderung und, wenn erforderlich, die gesetzlichen Betreuer, miteinbezogen. Die Verwaltung aller relevanten Daten über unsere Personalsoftware gewährleistet, dass nur Personen Zugriff auf die Daten erhalten, die mit der Organisation und Durchführung von „BaBeL“ betraut sind. Für alle anderen sind sie nicht einsehbar. Die informationelle Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung wird dadurch gewährleistet.

7. Sozialpädagogische und psychologische Unterstützung

Um die Teilhabe am Arbeitsleben der Mitarbeitenden in BaBeL erfolgreich flankieren zu können, werden im Folgenden zwei zentrale Unterstützungsangebote vertiefend zu den o.g. Aspekten vorgestellt.

7.1. Sozialpädagogik im Entwicklungsprozess

Sozialpädagogik ist bei „BaBeL“ ein Personalentwicklungsinstrument, das eine Verzahnung der Lernorte (Arbeitsplatz) mit der Lebenswelt (Familie, Freundeskreis, Wohnort, Umwelt) der Menschen mit Behinderung zum Ziel hat. Besonders hier soll Sozialpädagogik zwischen den psychosozialen Entwicklungsbedingungen der Menschen mit Behinderung und den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit vermitteln sowie der Persönlichkeitsentwicklung der MitarbeiterInnen dienen. So sollen die auch förderlichen und hemmenden Faktoren beim Lernen bewusst gemacht werden.

7.2. Elemente eigenständiger sozialpädagogischer Arbeit

Entsprechend der zu erreichenden Ziele erfordert die Arbeit mit den Menschen mit psychischer Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ eigenständige sozialpädagogische Angebote, die geeignet sind, den individuellen Problemen Rechnung zu tragen. Erst unter einer angemessenen Berücksichtigung aller Lebenserfahrungen, die oft problemhaft und von Misserfolgen geprägt sind, kann die erfolgreiche berufliche Rehabilitation gelingen.

7.3. Zielbereiche sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote

Diese spezifischen Angebote sind orientiert an der individuellen Problematik der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung und umfassen Hilfestellungen z. B. bei:

- Konflikten in Familie und Betrieb
- Gründen früheren Arbeitsplatzverlustes
- Suchtproblemen
- Finanziellen Problemen / Entschuldung
- Wohnungsproblemen
- Selbstreflexion und Selbständigkeit
- Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen
- Aufstellung einer Berufs- und Lebensplanung mit Suche nach alternativen Lösungen
- Haushalts- und Wirtschaftsplanung (Auskommen mit dem eigenen Einkommen)
- rechtlichen, oft arbeitsrechtlichen Problemstellungen
- Umgang mit Ämtern und Behörden.

Die o. g. Zielbereiche sind nur als Beispiele genannt. Im Rahmen von „BaBeL“ werden sie, wenn notwendig, von den Fachkräften gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung erörtert. „BaBeL“ ist soweit vernetzt, dass es über Kooperationspartner verfügt, die auch Unterstützung zu speziellen Themen (Schulden, Sucht etc.) erbringen können. Von daher ist die sozialpädagogische Arbeit mit den Menschen mit Behinderung hier in erster Linie als vorbereitend und anbahnend für die Inanspruchnahme genannter Leistungen zu sehen.

7.4. Methoden sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote

Die Methoden sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Handelns insgesamt sind die sozialpädagogische Einzelhilfe oder die sozialpädagogische Gruppenarbeit. Die sozialpädagogische Einzelhilfe steht auch im Kontext des Angebots „BaBeL“ bei den Methoden sozialpädagogischen Handelns im Vordergrund, da die individuelle Arbeit mit den Menschen mit Behinderung hier die häufigste Form ist. Sie umfasst u.a.

- das Beratungsgespräch
- das Trainingsangebot zur Konfliktbewältigung
- die individuelle Lernberatung.

Beratungsgespräche werden den Menschen mit Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ zu verschiedenen Themen angeboten. Beratungsgespräche werden vom Prinzip der Verschwiegenheit und Vertraulichkeit getragen. Sie finden in ungezwungener, ruhiger Atmosphäre statt. Neben angemieteten Räumlichkeiten des Trägers können die Gespräche auch in geeigneten Räumen der Arbeitsstelle oder extern durchgeführt werden.

Diese Einzelberatungen werden sowohl als Kriseninterventionen als auch in geplanten, aufeinander aufbauenden Beratungssequenzen durchgeführt. Diese Beratung als Einzelfallhilfe in Rahmen von „BaBeL“ definiert sich unter den o. g. Thesen in ihrem Kern als Form einer interventiven und präventiven, helfenden und stützenden Beziehung, in der das Fachpersonal beratend insbesondere durch sprachliche Kommunikation und auf der Grundlage anregender und stützender Methoden innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraums versucht, bei den MitarbeiterInnen mit Behinderung einen auf kognitiv-emotionaler Einsicht fundierten aktiven Lernprozess in Gang zu brin-

gen, in dessen Verlauf die Selbsthilfebereitschaft des Teilnehmers, seine Selbststeuerungsfähigkeit und seine Handlungskompetenz verbessert werden können.

Im Zusammenspiel von sozialpädagogischen Aktivitäten und Einbindung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz lässt sich ein individuelles Entwicklungskonzept verwirklichen. So kann über die Unterstützung der fachlichen Bildung und die positive Gestaltung der individuellen Rahmenbedingungen hinaus ein Mehrwert an Bildung für den Einzelnen geschaffen werden, der soziale und berufliche Schlüsselkompetenzen herauskristallisiert und handhabbar macht. Dies hilft den Menschen mit Behinderung, Misserfolge und Erfolge richtig einzuordnen, Schwächen zu akzeptieren und zu kompensieren und Stärken zu nutzen im Sinne des Ziels: Durch das betriebsintegrierte Angebot auf einem Arbeitsplatz in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes, unterstützt durch entsprechende berufsbildende, sozialpädagogische und Krisen vorbeugende Maßnahmen, wird die erfolgreiche berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben für den einzelnen Menschen mit psychischer Behinderung erreicht.

8. Psychologische Begleitung von Menschen mit einer psychischen Behinderung

Die psychologische Begleitung ist neben der sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Unterstützung ein elementares Angebot im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer psychischen Behinderung. Während des gesamten Rehabilitationsprozesses werden die Menschen mit Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ individuell beraten und begleitet; das heißt auch, dass die Rehabilitationsziele gemeinsam erarbeitet, regelmäßig überprüft und reflektiert werden.

Ein Beziehungs- und Unterstützungsangebot erleichtert es den Betroffenen, die oft mit dem Krankheitsbild verbundene Antriebsarmut zu überwinden und ein Mehr an Motivation zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Erkrankung oder Behinderung soll dabei im Alltags- sowie im Arbeitsleben ermöglicht werden. Informationen zum beruflichen Werdegang und zum Selbstbild in Bezug auf Grundarbeitsfähigkeiten werden erhoben. Die kognitiven und berufsspezifischen Fähigkeiten sowie die emotionalen, sozialen und körperlichen Faktoren (Qualifikationen, Kompetenzen und Ressourcen, berufliche Belastungen, Vermittlungshemmnisse) werden mithilfe anerkannter Diagnostikverfahren (z. B. IDA, Hamet e oder Hamet 2, Zera) durchgeführt. Mit geeigneten Instrumenten wie den „Merkmalprofilen zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit“ (MELBA)³ wird der Verlauf des Rehabilitationsprozesses dokumentiert. Wie beschrieben, ist eine qualifizierte Entwicklungsplanung, die laufend im Dialog mit den betroffenen Personen und nach deren Wünschen entwickelt wird, ein entscheidender Faktor. Dies wird durch die psychologische Begleitung flankiert. In stützenden Einzelgesprächen werden Problemlösungsstrategien entwickelt, der Rehabilitationsprozess reflektiert und weitere Schritte geplant.

Die Vernetzung mit den ansässigen Sozialpsychiatrischen Diensten und Wohneinrichtungen (alpha e. V., Die Kette e. V., Augusta-Hardt-Heim, SPZ) ist ein notwendiger Bestandteil in der Arbeit mit den Menschen mit einer psychischen Behinderung. Durch diese Zusammenarbeit kann rechtzeitig und angemessen in Krisensituationen reagiert werden. Auch die Vorbereitung auf und die Begleitung bei Behördengängen, die Kontaktaufnahme zu unterschiedlichen Ärzten oder Therapeuten können auf Wunsch der Menschen mit Behinderung unterstützt und umgesetzt werden. Weiterhin

³ MELBA (Merkmale zur Eingliederung Leistungsgewandelter oder Behinderter in Arbeit) ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten einer Person und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert werden können. Dazu stellt das Verfahren ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil bereit.

wird „BaBeL“ aktiv und abgestimmt in regionalen Verbänden und Netzwerken, wie z.B. dem gemeindepsychiatrischen Verbund, mitwirken, um die regionale sozialpsychiatrische Versorgung zu kennen und mitzugestalten. Die genannte Vernetzung mit anderen Rehabilitationsangeboten, -einrichtungen und -diensten dient dazu, Krisen und schwierige Situationen zu flankieren, um unnötige Brüche in der Versorgung der Menschen mit psychischer Behinderung zu vermeiden. So können nahtlose Übergänge in andere Angebote der (beruflichen) Rehabilitation geschaffen werden. In der interdisziplinären Teamarbeit ist die fachliche Beratung der KollegInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz eine wichtige Aufgabe der Fachkräfte von „BaBeL“.

8.1. Umgang vor, in und mit Krisensituationen

In „BaBeL“ wird Krisensituationen eine besondere Bedeutung beigemessen. Vor einer Krisenintervention steht jedoch vor allem die Krisenprävention im Vordergrund. Im Rahmen der beruflichen Bildung soll der oder die MitarbeiterIn mit psychischer Behinderung in einem Ausmaß geschult werden, das es ihm oder ihr möglich macht, einen normalen Berufsalltag zu meistern. Dazu zählen die Aneignung und richtige Anwendung von adäquaten Copingstrategien⁴, die Schulung zum Erkennen und Setzen eigener Grenzen, Stressbewältigung sowie Zeit- und Selbstmanagement. Weiterhin ist es ein wichtiges Anliegen, den oder die MitarbeiterIn in seiner bzw. ihrer Kritik- und Konfliktfähigkeit zu stabilisieren und zu schulen. Den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung steht sowohl innerhalb des Betriebes als auch im Beratungs- und Bildungszentrum jeweils eine Ansprechperson zur Verfügung. Es wird darauf geachtet, dass zwischen MitarbeiterIn und AnsprechpartnerIn ein Vertrauensverhältnis entstehen kann. An diese Ansprechpersonen kann sich der Mensch mit psychischer Behinderung jederzeit mit allen Arten von Problemen und Anliegen wenden. Regelmäßige Feedbackgespräche dienen der Aussprache und Reflexion und geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, Ungesagtes in einem ruhigen, geschützten Rahmen zu besprechen.

Doch nicht nur auf Seite der Menschen mit psychischer Behinderung wird präventiv gearbeitet. Auch die MitarbeiterInnen der verschiedenen Betriebe werden für die jeweiligen psychischen Störungsbilder sensibilisiert. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze vermittelt, die im Falle des Auftretens einer psychisch bedingten Reaktion eingesetzt bzw. angewandt werden können. Menschen mit einer psychischen Behinderung treffen mit ihren Verhaltensweisen oft auf Unverständnis und Ablehnung aus der Umwelt; Personen, die mit psychisch kranken Menschen arbeiten, sind vielfach unsicher und wissen nicht, wie sie sich richtig verhalten sollen. Eine „Einweisung“ zum vorliegenden Störungsbild des bzw. der MitarbeiterIn und der individuellen Eigenschaften soll dieses Problem beheben und Sicherheit auf beiden Seiten schaffen. Wenn der Mensch mit psychischer Behinderung Unterstützung und Verständnis für seine Behinderung erfährt, wird es für ihn einfacher, sich im Berufsalltag zurechtzufinden, nach Hilfe zu fragen und sich wohl zu fühlen.

Die Entstehungsmöglichkeiten von Krisen sind so vielfältig wie die Menschen selbst. Von einer Pauschallösung für die MitarbeiterInnen auszugehen, ist daher wenig sinnvoll. Vielmehr muss auf die jeweilige Situation eingegangen und dementsprechend agiert werden. Dem Menschen mit psychischer Behinderung werden dafür verschiedene Möglichkeiten angeboten: Das Fachpersonal steht in Krisensituationen beratend und unterstützend zur Seite. Es analysiert die Entstehung der

⁴ Bewältigungsstrategien; bezeichnet die Art des Umgangs mit schwierig empfundenen Lebensereignissen oder -phasen.

Krise, klärt mögliche Punkte, die zur Über- oder Unterforderung führen und arbeitet zusammen mit dem oder der MitarbeiterIn mit Behinderung an Strategien zur künftigen Krisenvermeidung oder an einer kognitiven Umstrukturierung. Ein gemeinsames Gespräch zwischen MitarbeiterIn, dem Fachpersonal und den AnsprechpartnernInnen des Betriebes ist angedacht, wenn die Vermutung nahe liegt, dass der bestehende Konflikt auf Missverständnisse und Kommunikationsprobleme zurückgeht. Eventuell ist es sinnvoll, eine Justierung der Arbeitszeiten vorzunehmen, da viele Krisen durch den Umstand bedingt sind, dass die Menschen mit Behinderung das Gefühl haben, „nicht mehr alles meistern zu können“. Bereits eine kurzweilige Reduzierung der Arbeitszeiten kann dem positiv entgegen wirken. Weiterhin kann eine Überarbeitung der gesetzten Ziele und Teilziele in Betracht kommen, wenn das Aufspalten der Teilziele in weitere Teilziele Erfolg versprechend zu sein scheint.

8.2. Rückzugsorte

„BaBeL“ zeichnet sich als spezielles Angebot für Menschen mit psychischen Behinderungen aus. Darunter zählen nicht nur die Krisenprävention und -intervention, sondern auch die Unterstützung der Menschen mit psychischer Behinderung vor, während und nach einer Krise. Nicht selten kommt es auch bei einem guten Entwicklungsverlauf zu unvorhergesehenen Rückschlägen. Ziel von „BaBeL“ ist es, die MitarbeiterInnen mit Behinderung so weit zu unterstützen, dass sie trotz ihrer Erkrankung im gewohnten familiären, beruflichen und sozialen Umfeld bleiben können. Dazu steht den Menschen mit psychischer Behinderung jederzeit ein Ansprechpartner aus dem Fachpersonal zur Verfügung, der sie bei Bedarf zu Hause aufsucht und unterstützt. So obliegt die Entscheidung dem oder der MitarbeiterIn, in welcher Situation er bzw. sie Hilfe benötigt und einfordert. Darüber hinaus stellt das eigene Zuhause im Idealfall den Rückzugsort dar, der mit dem größten Gefühl an Sicherheit und Wohlbefinden einhergeht und bei dem die „Behandlung“ einer Krise am aussichtsreichsten ist. Die aufsuchende Unterstützung durch die jeweiligen AnsprechpartnernInnen dienen auf jeden Fall dazu, die Aktivierung des Menschen mit psychischer Behinderung wieder vorzubereiten und zu fördern. Auch ausgehend vom Rückzugsort Zuhause können die Menschen mit Behinderung wieder motiviert werden, das Haus zu verlassen und z. B. die aktuelle Situation im Gespräch auf einem Spaziergang zu erörtern (Gespräche in Bewegung). Weiterhin können sie z. B. auf dem Weg zum Bildungs- und Beratungszentrum begleitet werden, um aus der Krise erwachsende Schwellenängste wieder abzubauen.

Zusätzlich werden in diesen Krisensituationen auch Vertrauenspersonen der MitarbeiterInnen miteinbezogen. So können die Menschen mit psychischer Erkrankung und deren Angehörige bereits im Vorfeld einer entstehenden oder rezidivierenden Krise Hilfe in Anspruch nehmen und Schlimmeres vermeiden. Auch Personen, die bereits einen Klinikaufenthalt durchlaufen haben, werden sehr häufig zu weiteren Behandlungen stationär aufgenommen. Dies soll im Rahmen von „BaBeL“ nach Möglichkeit abgewendet werden, da die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung aus ihrem gewohnten sozialen Umfeld gerissen werden und anschließend Probleme haben, wieder Fuß zu fassen. Um diesem Drehtüreffekt entgegenzuwirken, werden die Menschen mit psychischer Behinderung auch nach einem Klinikaufenthalt in ihrer persönlichen Lebenssituation nachhaltig betreut, damit weitere Klinikeinweisungen (und damit potenzielle Krisen) vermieden werden können und so ein konstantes soziales Gefüge geschaffen werden kann.

Zusätzlich haben alle MitarbeiterInnen in „BaBeL“ die Möglichkeit, das Bildungs- und Beratungszentrum aufzusuchen und dort ihre Probleme mit dem Fachpersonal zu besprechen. Oft kommt es vor, dass in einer Krise jede Situation als nicht zu bewältigen wahrgenommen wird. In diesen Mo-

menten wirken Reize, seien sie noch so harmlos und unbedeutend, bedrohlich und überfordernd. „BaBeL“ bietet für solche Umstände besonders gestaltete, gemütliche, angenehm warme Räume, die mit angenehmen Lichteffekten ausgeleuchtet sind, während im Hintergrund leise, entspannende Klänge und Melodien zu hören sind. So soll Wohlbefinden erzeugt werden. Gleichzeitig sollen in der ruhigen Atmosphäre Ängste genommen und Geborgenheit geschaffen werden. Dieses Angebot dient der Vorbereitung auf die weitere Bearbeitung der möglichen Krise im Gespräch, oder dem Ausklang einer anstrengenden Gesprächs oder Reflexionssituation. Ein solcher Raum kann auch ein, im zeitlichen Rahmen befristeter, Rückzugsort sein.

9. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine Zielsetzung von „BaBeL“. Unterstützt wird dieser Übergang durch geeignete Maßnahmen. Dadurch sollen der Rehabilitations- und Qualifizierungsprozess so positiv beeinflusst werden, dass der Mensch mit psychischer Behinderung die Anforderungen einer Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wieder) erfüllen kann. Hier kann es sich um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf einem neuen Arbeitsplatz handeln, oder um die Übernahme in eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb des betriebsintegrierten Arbeitsplatzes. „BaBeL“ arbeitet hier eng mit dem IFD zusammen und sorgt dafür, dass der zukünftige Arbeitgeber alle Informationen über mögliche Zuschüsse oder Fördermittel bekommt. Der Mensch mit Behinderung erhält schon im Vorfeld Unterstützung bei möglichen Bewerbungsbemühungen und kann, wenn gewünscht, ein Bewerbungstraining absolvieren. Weiterhin erfolgt eine Beratung bezüglich der Inhalte des Arbeitsvertrages und aller wichtiger Informationen bezüglich eines Arbeitsverhältnisses. Ggf. übernimmt der IFD dann im Rahmen seiner Aufgabenstellung die weitere Begleitung des Arbeitsverhältnisses.

10. Ausstattung und Finanzierung

Entsprechend den Leistungserfordernissen hält die WLH als Träger von „BaBeL“ die personelle, räumliche und sachliche Ausstattung vor. Die Aufgaben von „BaBeL“ werden von geeignetem Fachpersonal wahrgenommen. Als eigenständiger Leistungsbereich der WLH ist „BaBeL“ bezogen auf die Werkstatteleitung und die Verwaltung in die Organisationsstruktur der WLH eingebunden. Bei 24 MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung verfügt „BaBeL“ demnach über folgende Personalausstattung:

- Leitung
- Psychologischer Dienst
- 0,5 Stelle mit dem Abschluss als Dipl.-Sozialarbeiterin/Dipl.-Sozialpädagogin bzw. Dipl.-Sozialarbeiter/Dipl.-Sozialpädagoge mit einer sozialpsychiatrischen Zusatzqualifikation oder einer Fachkraft mit entsprechender Qualifikation für die Aufgaben des Sozialen Dienstes sowie Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Behinderung,
- 2 Stellen Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, die die fachlichen Voraussetzungen nach § 9 Abs. 3 WVO erfüllen müssen und Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Behinderung haben.

Finanziert wird „BaBeL“ mit dem derzeit üblichen Tagessatz für Werkstätten für psychisch behinderte Menschen. Die Investitionspauschale steht zur Anmietung der zentralen Räumlichkeiten zur

Verfügung. Zubringerkosten zu den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen werden individuell im Fachausschuss von „BaBeL“ verhandelt.

11. Ausblick

Das Angebot „BaBeL“ der WLH soll in diesem Jahr noch starten. Es gibt derzeit verschiedene mögliche Beschäftigungsgeber, die Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze in Berufsfeldern wie Hauswirtschaft, Wäscherei, Gartenpflege, Tierpflege, Hausmeisterdienste, Küche oder Gastronomie anbieten können. Weitere sollen nach individuellen Wünschen und Möglichkeiten der InteressentInnen akquiriert werden. So soll sich „BaBeL“ bedarfsorientiert weiter entwickeln. Wir verstehen „BaBeL“ nicht als Konkurrenz zu bestehenden „(teil-) stationären Angeboten“ einer WfbM für Menschen mit psychischer Behinderung, sondern als innovative, flexible, sinnvolle und notwendige Ergänzung. Das Konzept ist als dynamisches Dokument zu verstehen, das nach den aktuellen Bedarfen und Entwicklungen ständig fortgeschrieben wird. Die Begleitung und Evaluation des Projektes erfolgt in enger Abstimmung mit dem LVR und in Zusammenarbeit mit dem ITA (Institut für Technologie und Arbeit an der Universität Kaiserslautern) als wissenschaftlicher Berater.

Vorlage-Nr. 14/1690

öffentlich

Datum: 09.11.2016
Dienststelle: Stabsstelle 70.30
Bearbeitung: Dr. Schartmann, Frau Thimianidou

Sozialausschuss	28.11.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Dokumentation des 4. LVR-Werkstatträteworkshops

Kenntnisnahme:

Die Dokumentation des 4. Werkstatträte-Workshops wird gemäß Vorlage 14-1690 zur Kenntnis genommen.

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. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. 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

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Zusammenfassung:

Am 14.09.2016 hat das LVR-Dezernat Soziales den 4. Werkstattträte-Workshop durchgeführt. Rund 150 Werkstattträte aus dem gesamten Rheinland haben teilgenommen. Der Workshop verfolgte das Ziel, Werkstattträte zu den von ihnen gewünschten Themen zu informieren, ihnen die Gelegenheit eines Austausches anzubieten und Beispiele gelungener Werkstatttratsarbeit vorzustellen. Es ging zum Beispiel um die Werkstättenmitwirkungsverordnung ebenso wie um die (neuen) Aufgaben von Frauenbeauftragten in Werkstätten.

Der Workshop wurde gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Werkstattträte vorbereitet, organisiert und durchgeführt. Die Resonanz war durchgängig positiv. Die Dokumentation des Workshops ist mit der Bitte um Kenntnisnahme beigefügt.

Mit der Veranstaltung wird die Zielrichtung 1 des LVR-Aktionsplanes „Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten“ verfolgt. Der Workshop trägt mit dazu bei, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeit als Werkstatttrat qualitativ ausfüllen können.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1690:

Das Dezernat Soziales hat am 14.09.2016 einen Workshop mit den rheinischen Werkstatträten - d.h. den gewählten Vertreterinnen und Vertretern von gut 33.000 Menschen mit Behinderung, die in den rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten - durchgeführt. Rund 150 Werkstatträte aus dem ganzen Rheinland sind der Einladung gefolgt.

Diese Zusammenarbeit des LVR mit den Werkstatträten hat mittlerweile Tradition: der Werkstatträte-Workshop wurde nach den Jahren 2010, 2012 und 2014 nun bereits zum 4. Mal durchgeführt.

Nach einem gemeinsamen Auftakt wurde sich in 5 Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen ausgetauscht:

1. Die Arbeit des Werkstattrates bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen
2. Persönliches Budget in der WfbM
3. Frauenbeauftragte in der WfbM
4. Werkstattmitwirkungsverordnung
5. Ein Werkstattrat stellt sich vor/ Wie arbeitet ein Werkstattrat?

Im Zentrum der Arbeitsgruppen standen der Erfahrungsaustausch untereinander und das gemeinsame Lernen voneinander. Es wurden Beispiele guter Praxis vorgestellt und die Übertragbarkeit auf die eigene Arbeitssituation diskutiert. Sehr deutlich wurde, dass die Rahmenbedingungen für die Werkstatträte rheinlandweit unterschiedlich sind, sie aber immer für eine qualitätsvolle Umsetzung ihrer Arbeitsaufgaben der „Rückendeckung“ der Werkstatteleitung bedürfen und die notwendigen räumlichen und sächlichen Ressourcen auch tatsächlich vorhanden sein müssen. Die durch das Bundesteilhabegesetz erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten ebenso wie die Regelungen zu den Frauenbeauftragten in den Werkstätten wurden sehr begrüßt, wenn sie auch vielfach als nicht weitgehend genug kritisiert wurden.

Der Werkstatträteworkshop wurde von den rheinischen Vertreterinnen und Vertretern der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte NRW und der LVR-Verwaltung in mehreren Besprechungen gemeinsam vorbereitet: die Themen der oben genannten Arbeitsgruppen und der Ablauf der Veranstaltung wurden gemeinsam festgelegt, auch die Referentinnen und Referenten wurden gemeinsam ausgewählt. Jede Arbeitsgruppe wurde in einem Team von einem Werkstattrat/ einer Werkstatträtin und einer LVR-Mitarbeiterin/ einem LVR-Mitarbeiter geleitet.

Hierbei versteht sich das LVR-Dezernat Soziales in einer aktivierenden, unterstützenden Rolle. Das sogenannte Empowerment steht eindeutig im Vordergrund. Die Werkstatträte sollen befähigt werden, ihre gesetzlichen Aufgaben selbstbestimmt und selbstbewusst wahrnehmen zu können.

Die Resonanz der teilnehmenden Werkstatträte zur Veranstaltung war sehr positiv und es wurde gewünscht, in zwei Jahren einen weiteren Werkstatträte-Workshop durchzuführen.

Um Kenntnisnahme der Dokumentation wird gebeten.

In Vertretung

LEWANDROWSKI

Dokumentation des 4. LVR-Werkstatträte Workshop 2016



Mittwoch, den 14.09.2016

LVR- Horion Haus – Köln

Erstellt von:

Dr. Dieter Schartmann

Betty Thimianidou

LVR-Werkstatt-Räte Workshop
am 14.09.2016 im LVR Horion Haus- Raum Ruhr
Moderator: Dr. Werner Schlummer

10.00 Uhr Begrüßung und Einführung
Frau Lapp

In Vertretung für den LVR-Dezernenten für Soziales, Herrn Lewandrowski

Frau Ute Schulze

1. Vorsitzende der LAG Werkstatträte NRW

10.15 Uhr

Erläuterung des Ablaufes und Vorstellung der Arbeitsgruppen

10.30 Uhr

Arbeitsgruppen von 10.30 bis 12.00 Uhr zu folgenden Themen

1. Die Arbeit des Werkstattrates bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen
2. Persönliches Budget in der WfbM
3. Frauenbeauftragte in der WfbM
4. Werkstattmitwirkungsverordnung
5. Ein Werkstatttrat stellt sich vor/ Wie arbeitet ein Werkstatttrat?

12.00 Uhr Mittagspause mit Imbiss im LVR-Bistro

13.40 Uhr Kulturelles Programm Theater fulminant aus Bonn

14.00 Uhr Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

15.00 Uhr Ende der Veranstaltung

Angebot zur Besichtigung des Aussichtsturms (Köln-Triangel)

Worum ging es?

Der **Werkstatt-Rat** setzt sich für die Wünsche und Rechte der Beschäftigten in einer Werkstatt ein.

Der LVR unterstützt die Arbeit vom **Werkstatt-Rat**.

150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich für den vierten Werkstatträte-Workshop am 14. September in Köln.



**Begrüßung und Einführung
Frau Lapp-Fachbereichsleitung**

Stellvertretung des LVR-Dezernenten für Soziales Herr Lewandrowski



LVR-Fachbereichsleiterin Gabriele Lapp begrüßte die Vertreterinnen und Vertreter der rheinischen Werkstatträte. Foto: Michaela Zimmermann / LVR

Das LVR-Dezernat Soziales hatte die gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten mit Behinderung aus den 43 rheinischen Werkstätten eingeladen, um sich über ihre Arbeit und aktuelle Entwicklungen auszutauschen.

Die Veranstaltung wurde von Frau Gabriele Lapp eröffnet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden von ihr freundlich begrüßt.

Der Werkstatträte-Workshop fand bereits zum vierten Mal statt. Er wurde diese Mal gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Landesarbeitsgemeinschaft der

Werkstatträte NRW vorbereitet und durchgeführt: „Wir haben uns mehrfach mit den Vertreterinnen und Vertretern aus dem Rheinland zusammengesetzt und gemeinsam überlegt, welche Themen für das diesjährige Programm wichtig sind. Was den Werkstatträten auf den Nägeln brennen könnte. Was für Sie interessant sein könnte. Und dann haben wir gemeinsam entschieden, wer die fünf Arbeitsgruppen durchführen könnte.“

In mehreren Arbeitsgruppen, die jeweils von einem Werkstattrat/ einer Werkstatträtin und einem LVR-Mitarbeitenden durchgeführt wurden, ging es unter anderem um betriebsintegrierte Arbeitsplätze, die Aufgaben von Frauenbeauftragten in Werkstätten, das Persönliche Budget und die Mitbestimmungsrechte der Werkstattbeschäftigten.

Erstmalig dieses Jahr gab es dieses Mal auch ein Grußwort der LAG-Vorsitzenden Frau Ute Schulze

Zielsetzung des Werkstatträteworkshops waren Informationen und Austausch mit dem LVR und zwischen den Werkstatträten, im Sinne von „voneinander lernen“, Beispiele guter Praxis weitergeben, schauen, wo es gut läuft und warum das so ist.

„Wir haben bereits in den vergangenen Jahren viele Anregungen für unsere Arbeit aus den Werkstatträteworkshops mitgenommen. Die Rechte der Werkstattbeschäftigten zu stärken, wird uns auch zukünftig ein Anliegen sein“, sagte Frau Lapp.

Der Workshop wurde soweit wie möglich in leichter Sprache durchgeführt. Die Teilnehmenden hatte die Gelegenheit mit einer Karte darauf aufmerksam zu machen, wenn sie etwas nicht verstanden haben.



Herr Dr. Werner Schlummer moderierte den LVR- Werkstattträte Workshop



Werkstatt-Räte Workshop 2016

Zu meiner Person



© Dr. Werner Schlummer 2016 **2**

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Zu meiner Person



© Dr. Werner Schlummer 2016 **3**

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Und wer sind Sie?



© Dr. Werner Schlummer 2016 **4**

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Zum Ablauf des Tages

Wechsel zwischen
Plenum und Arbeitsgruppen



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 5

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Weiterer Ablauf

5 Arbeitsgruppen
10:30-12:00 Uhr

Mittagspause
12:00-13:30 Uhr

Kulturelles Programm
13:40-14:00 Uhr

Ergebnisse aus Arbeitsgruppen
14:00-15:00 Uhr

LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 6

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Arbeitsgruppen

am
Vormittag



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 7

Bevor es für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Arbeitsgruppen ging,

hat Frau Ute Schulze noch was zur

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatt Räte gesagt



- ▶ Ute Schulze
- ▶ Werkstatt –Rat seit 7 Jahren
- ▶ Landes – Arbeits – Gemeinschaft der Werkstatt – Räte NRW seit 6 Jahren
- ▶ Vorsitzende



Was ist eine Landes – Arbeits – Gemeinschaft?





- ▶ Werkstatt - Räte reden miteinander
- ▶ Werkstatt - Räte streiten miteinander
- ▶ Werkstatt - Räte finden miteinander Kompromisse (Einigungen)
- ▶ Werkstatt - Räte lernen neue Dinge



Menschen mit Behinderung
vertreten sich selbst
in der
Landes – **A**rbeits – **G**emeinschaft
der **W**erkstatt - **R**äte **NRW**

LAG WR NRW ist die Abkürzung





Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

- ein Projekt

ist eine besondere Aufgabe, die mehrere Mitarbeiter für eine festgelegte Zeit bearbeiten.

- das Geld kommt von



Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW



Projekt - Mitarbeiterin:

Sie organisiert das Projekt.

Sie unterstützt das Projekt.

Theresa Ehlen



Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

- Was untersucht das Projekt?

Welche Themen bearbeiten die Werkstatt – Räte und der LAG WR NRW?

Frage-Bogen

1. Thema	?
2. Thema	☹️
3. Thema	☹️
4. Thema	☹️
5. Thema	☹️
6. Thema	☹️
7. Thema	☹️
8. Thema	☹️
9. Thema	☹️
10. Thema	☹️





Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

- Was untersucht das Projekt?

Welche Schwierigkeiten haben die Werkstatt – Räte, die LAG und die Vertrauens – Personen bei ihrer Arbeit?

Frage-Bogen

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?

..... ?



Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

- Ziel des Projektes

Was brauchen Werkstatt- Räte und die LAG WR NRW, damit sie gut arbeiten können?

Hilfe-Plan

Ziele: 1.

2.

3.

4. ?

5. ?

6. ?

7. ?

8. ?

9. ?

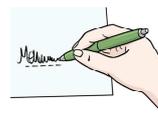
10. ?



Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

Alle Werkstatt - Räte aus NRW haben eine Einladung zur Mit - Arbeit bekommen.

Alle Werkstätten aus NRW können sich zur Mit – Arbeit bewerben.





Selbst - Vertretung von Werkstatt – Räten in NRW

Wichtig!

Die Werkstatt – Leitung muss mit der Bewerbung einverstanden sein.



Kommen Sie zur Protest-Aktion für:

**# TeilhabeStatt
Ausgrenzung**

[@lebenshilfe_nrw](#) [@lebenshilfenrw](#)

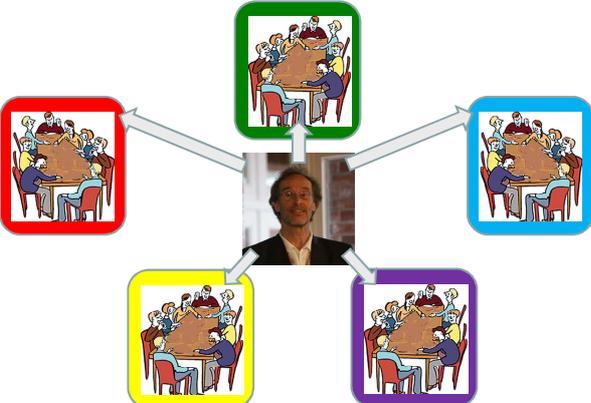
Wir protestieren für ein gutes Bundes-teilhabe-gesetz

Wir protestieren für ein gutes
Bundes-Teilhabe-Gesetz
Die Protest-Aktion ist am **Mittwoch, den 5. Oktober 2016**.
Die Protest-Aktion beginnt um **11 Uhr**.
Wir treffen uns vor dem **Landtag von Nordrhein-Westfalen**.
Das ist in **Düsseldorf**.
Wir treffen uns auf dem **Rasen** vor dem Landtag.
Das möchten wir:
Die Politiker sollen das Bundes-Teilhabe-Gesetz besser machen.
Deshalb wollen wir zusammen protestieren.
Kommen Sie auch?

Die 5 Arbeitsgruppen

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Arbeitsgruppen



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 14

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Die Arbeitsgruppen

AG 1 – Thema:

Die Arbeit des Werkstattrates bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 9

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Die Arbeitsgruppen

AG 2 – Thema:

Das Persönliche Budget in der WfbM



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 10

Die Arbeitsgruppen

AG 4 – Thema:

Werkstätten-
Mitwirkungsverordnung (WMVO)



© Dr. Werner Schlummer 2016 12

Die Arbeitsgruppen

AG 5 – Thema:

Ein Werkstatttrat
stellt sich vor



© Dr. Werner Schlummer 2016 13

Workshop-Räte Workshop 2016

Kulturelles Programm beim Workshop-Räte Workshop 2016



LVR 
Qualität für Menschen



Ergebnisse aus Arbeitsgruppen



am
Nachmittag

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Aus den Arbeitsgruppen

AG 1 – Thema:

Die Arbeit des Werkstattrates bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen



© Dr. Werner Schlummer 2016 18

LVR 
Qualität für Menschen

Herr Helmes Caritas WfbM Köln, Herr Lottmann GWK Köln,
Frau Hummes, Herr Bauch LVR

Herr Lottmann begrüßte die Teilnehmenden und stellte den geplanten Ablauf in der Arbeitsgruppe vor.

Zu Beginn informierte Herr Bauch allgemein zu den Fördermöglichkeiten des LVR bei Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der LVR bietet eine umfassende Unterstützung, wenn ein Werkstattmitarbeiter außerhalb der Werkstatt arbeiten möchte:

- Beratung - Vermittlung - Begleitung
Es beginnt mit einer intensiven Beratung und Begleitung vor dem Start an einem neuen Arbeitsplatz. Es gibt Unterstützung beim Finden von geeigneten Arbeitsplätzen.
- Vorbereitung - Training - Qualifizierung

Eine gründliche Vorbereitung ist wichtig, neue Tätigkeiten müssen erlernt und trainiert werden.

- Beratung beim Arbeitgeber
Die Arbeitgeber werden im Vorfeld ausführlich über die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten informiert.
- Begleitung am Arbeitsplatz
Auch bei einer Beschäftigung in einem Betrieb außerhalb der Werkstatt kann weiter eine Begleitung und eine Beratung stattfinden.
- Geld für den Arbeitgeber
Arbeiten Werkstattbeschäftigte in Betrieben oder werden dort übernommen kann der Arbeitgeber Zuschüsse erhalten.
- Garantierte Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt

Schwieriger ist es, wenn Mitarbeitende alleine bei einem Arbeitgeber auf Einzelarbeitsplätzen arbeiten. Die Werkstattträte waren sich einig, dass es oft nicht leicht ist, diese Mitarbeitenden zu erreichen. Da es z.B. keine Möglichkeit zu mailen oder zu telefonieren, ist es schwierig im Kontakt zu bleiben. Hierfür wurden Ideen gesammelt und Lösungen erarbeitet:

- Regelmäßig Info-Nachmittage und Informationsveranstaltungen
- Sprechstunden des Werkstattrates
- Regelmäßiger Stammtisch
- Austausch von Telefon- und Mail-Kontakten
- Flyer oder Infomappe zum Werkstatttrat
- Kummerkasten
- Besuch vor Ort

Besonders der Besuch am neuen Arbeitsplatz ist für die Teilnehmenden eine sehr gute Möglichkeit, den Kontakt zum Mitarbeiter draußen zu halten. Es können so direkt Probleme und Schwierigkeiten beim neuen Arbeitgeber angesprochen werden.



Die Ergebnisse wurden von Herrn Helmes allen Arbeitsgruppen präsentiert.

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Aus den Arbeitsgruppen
AG 2 – Thema:
Das Persönliche Budget
in der WfbM



 Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 19

AG- Leitung: Frau Naumann GVP Bonn, Herr Fonck LVR

Besprochene Themen

Interessen der Teilnehmenden

- Lernen, was ein Persönliches Budget ist
- Was geht?
- Informationen bekommen
- Inhalte weitergeben

Welche Vorteile bringt das Persönliche Budget?

- „Ich entscheide selbst!“
- „Es ist punktgenauer.“
- Selbständigkeit
- Individualität

Empfehlungsvereinbarung zur
Modularisierung der
Werkstattleistung

Idee des Persönlichen Budgets

Ein Persönliches Budget ermöglicht Menschen mit Behinderung, ihren individuelle Hilfebedarf eigenständig zu organisieren. Mensch mit Behinderung als Objekt von ...Anspruch auf Leistungen Ausführung von Sachleistungen/Geldmittel

Idee des Persönlichen Budgets

Ein Persönliches Budget ermöglicht Menschen mit Behinderung, ihren individuelle Hilfebedarf eigenständig zu organisieren.

Mensch mit Behinderung als Subjekt zu ..., Nutzung und Leistungserbringer
Zielvereinbarungen

Vereinbarungen über Inhalt, Umfang und Qualität, Geldmittel Bezahlung von
Dienstleistungen

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Auf Antrag können Leistungen zur Teilhabe auch durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.
- Insgesamt:
- **Das Persönliche Budget ist keine neue Leistungsart, sondern eine andere Form der Leistungsausführung/-erbringung**

Leistungen in einer Werkstatt

- zu der Leistung des LVR im Bereich Arbeit und Beschäftigung gehört die Beschäftigung in einer WfbM
- Aufgaben der WfbM im Arbeitsbereich:

1. Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer Beschäftigung,
2. Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
3. Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Empfehlungsvereinbarung:

Modularisierung von Werkstattleistungen

angelehnt an:

Projekt „WerkstattBudget“ der BAG:WfbM

Modul 1 umfasst die Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich und ist, da diese Leistungen von anderen Rehabilitationsträgern finanziert werden, nicht Teil der Empfehlung.

Laufzeit: bis Ende Februar 2018

Empfehlungsvereinbarung:

Modularisierung von Werkstattleistungen

2. Angemessene Beschäftigung im Arbeitsbereich
 - Pflichtleistung, die **ausschließlich** in einer anerkannten WfbM erbracht und eingekauft werden kann.
 - Sie allein gewährleistet das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis und den sozialversicherungsrechtlichen Status.

Empfehlungsvereinbarung:

Modularisierung von Werkstattleistungen

3. Berufliche Bildung im Arbeitsbereich
 - Dieses Modul ist die Förderung und der Erwerb spezifischer berufsqualifizierender Kompetenzen.

- Die Qualifizierung erfolgt losgelöst vom Arbeitsplatz der Beschäftigten/des Beschäftigten.
- Beispiele:
 - Teilnahme an einem Qualifizierungskurs (z.B. VHS-Kurse, Computerschulung)
 - Erwerb von Berechtigungsscheinen (z. B. Flurfördermittelschein, „Kettensägenschein“)

Empfehlungsvereinbarung:**Modularisierung von Werkstatteleistungen**

3. Berufliche Bildung im Arbeitsbereich

zu beachten:

- Eine Einarbeitung in eine andere Tätigkeit innerhalb der WfbM fällt nicht unter das Modul.
- Welche Kompetenzen sollen erlernt oder weiterentwickelt werden?
- Welche Ziele bezogen auf die (angestrebte) Arbeitssituation sollen erreicht werden?
- Wird das Angebot wirtschaftlich erbracht?
- In der Regel sollten mehrere (Vergleichs-) Angebote vorgelegt werden

Empfehlungsvereinbarung:**Modularisierung von Werkstatteleistungen**

4. Persönliche Förderung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit

- Die Leistungen dieses Moduls dienen dem Erwerb spezieller persönlichkeitsfördernder Kompetenzen.
- Die Durchführung erfolgt inhaltlich und örtlich losgelöst vom Arbeitsplatz. Es handelt sich um Angebote (auch im Rahmen von Kurssystemen), die allgemeine Kenntnisse vermitteln.
- Beispiele:
 - Kurse zu Kulturtechniken (zum Beispiel Schreib- und Lesekurse)
 - Konflikttraining
 - Gedächtnistraining

Empfehlungsvereinbarung:**Modularisierung von Werkstatteleistungen****zu beachten:**

- Welche Ziele bzgl. der Weiterentwicklung der Persönlichkeit sollen erreicht werden?
- Wird das Angebot wirtschaftlich erbracht?
- In der Regel sollten mehrere (Vergleichs-) Angebote vorgelegt werden

Empfehlungsvereinbarung:**Modularisierung von Werkstatteleistungen**

5. Übergangsförderung WfbM

- Dieses Modul umfasst insbesondere Leistungen wie
- Förderung in Übergangsgruppen,
- Arbeitsplatzsuche,
- Job-Coaching,
- Begleitung in Praktika und auf betriebsintegrierten
- Arbeitsplätzen.
- Modul 5 ist ein **Gesamtpaket**
- die Zielsetzung und die davon abgeleiteten Maßnahmen dieser Leistungen müssen eindeutig sein.
- Dieses Modul ist grundsätzlich auf sechs Monate zeitlich befristet.

Empfehlungsvereinbarung:

Modularisierung von Werkstattleistungen

6. Beförderungsleistungen

- Dieses Modul umfasst die im Einzelfall notwendigen Beförderungsleistungen.
 - Umfang: bemisst sich an dem individuellen Bedarf und entspricht in der Höhe der (bisherigen) Sachleistung
- zu beachten:**
- WfbM kann Auskunft über die bisherigen Kosten geben
 - Wird das Angebot wirtschaftlich erbracht?

In der Regel sollten mehrere (Vergleichs-) Angebote vorgelegt werden

Übersicht Empfehlungsvereinbarung:

Modularisierung von Werkstattleistungen

2. Angemessene Beschäftigung im Arbeitsbereich

3. Berufliche Bildung im Arbeitsbereich

Pflichtleistung

5. Übergangsförderung

Wahlleistungen

Die Pflichtleistung wird nur durch anerkannte WfbMs erbracht.

Verfahren (1)

Auf **Antrag** können die Module 2 bis 6 in Form eines Persönlichen Budgets erbracht werden.

Der Antrag wird im **Budgetgespräch** beraten.

Teilnehmende Budgetgespräch:

1. die/der Beschäftigte,
2. ggf. ihr/sein gerichtlich bestellte/r Betreuer/in,
3. einer Vertretung der WfbM,
4. LVR-Fallmanagement

Inhaltliche Fragestellungen:

1. Ist der Antrag bezogen auf (Teile) der Werkstattleistung (ist es eine **budgetfähige Leistung**)?
2. Ermittlung des Hilfebedarfs (**entspricht** die inhaltliche und zeitliche Ausrichtung dem Hilfebedarf)?
3. Sind die **Kosten angemessen**?

Verfahren (2)

- Die **Bemessung der Geldleistung** erfolgt in Abstimmung mit der jeweiligen Werkstatt im Rahmen der Beratung im Budgetgespräch – die Finanzierung erfolgt über die Mittel der WfbM, die diese vom LVR erhält.

Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen der/dem Werkstattbeschäftigten und dem LVR

- Die **Zielvereinbarung umfasst**
- Festlegungen zum Inhalt und Ausrichtung der individuellen Förder und Leistungsziele,
- zur Erforderlichkeit eines Nachweises für die Deckung des festgestellten individuellen Bedarfs,
- zur Qualitätssicherung und
- zur Höhe der Geldleistung.
- Die/der Antragsstellende erhält einen **Leistungsbescheid**.
- Die **Auszahlung** an die/den Leistungsberechtigte/n erfolgt zentral durch

den LVR.



Werkstatt-Räte Workshop 2016

Aus den Arbeitsgruppen

AG 3 – Thema:

Frauen-Beauftragte in der WfbM



© Dr. Werner Schlummer 2016 20

LVR 
Qualität für Menschen

AG Leitung: Frau Bongard WfbM Aachen Frauenbeauftragte, Frau Rombach,
Frau Kubny LVR
Besprochene Themen:
Interview mit Frau Bongard (Frauenbeauftragte)

1. Wie sind Sie auf die Idee gekommen, Frauenbeauftragte in der WfbM Aachen zu werden?

Es gab einen Flyer über das Projekt. Den hat der Werkstatttrat bekommen. Ich wollte gerne Frauen helfen. Deshalb wollte ich Frauenbeauftragte werden.

2. Wie haben Sie sich beworben? Was mussten Sie dafür machen?

Ich musste eine Bewerbung schreiben. In der habe ich geschrieben, wieso ich Frauenbeauftragte werden möchte und was in der Einrichtung für Frauen besser werden soll. Es waren nur 8 Plätze für die Schulung frei. Es wollten aber viel mehr Frauen mitmachen. Ich hatte Glück. Ich durfte mitmachen.

3. Wie wurden Sie dafür ausgebildet und vorbereitet, Frauenbeauftragte zu sein?

Es gab Schulungen in Mainz. Es waren 8 Schulungen für je 3 Tage. Es wurde erklärt, was eine Frauenbeauftragte ist. Es wurden Rollenspiele gemacht. Da hat man gelernt, wie eine Frauenbeauftragte helfen kann. Es ging auch um Gesprächsregeln. Die Aufgaben der Frauenbeauftragten wurden besprochen. Es wurde auch besprochen, wie und wo die Frauenbeauftragte Hilfe bekommen kann bei ihrer Arbeit. Es wurde auch der Frauennotruf besucht. Es wurde viel über Gesetze und Rechte der Frauen gesprochen.

4. Was machen Sie als Frauenbeauftragte in der WfbM für die Mitarbeiterinnen?

Ich biete Sprechstunden für Frauen an. Da können die Frauen zu mir kommen und mit mir sprechen. Frauen können auch zwischendurch zu mir kommen und mich ansprechen. Ich habe mich auch schon darum gekümmert,

dass Selbstbehauptungskurse für Frauen angeboten werden. Ich sitze mit in verschiedenen Sitzungen (Lohnstufenkommission, Arbeitssicherheit). Da kann ich sagen, was für Frauen wichtig ist.

5. Mit welchen Problemen und Anliegen sind die Frauen in der WfbM bisher zu Ihnen gekommen?

Die Frauen haben schon über viele verschiedene Themen mit mir gesprochen. Ich habe einer Frau geholfen, dass sie mehr Lohn bekommt. Frauen haben erzählt, dass sie sexuell missbraucht oder körperlich belästigt wurden. Mit einer Frau war ich dann beim Frauennotruf. Manche Frauen möchten auch nur sprechen.

6. Was machen Sie, damit die Tätigkeit der Frauenbeauftragten überall bekannt wird?

An meinem Büro in der Werkstatt hängt ein Zettel mit meinem Foto und der Uhrzeit für die Sprechstunde. Das kann Jeder sehen.

Ich erzähle einmal im Jahr bei der großen Werkstattversammlung von meiner Arbeit als Frauenbeauftragte. Da erzähle ich, was ich im letzten Jahr gemacht habe.

7. Wie werden Sie von der WfbM bei Ihrer Aufgabe unterstützt?

Wenn ich Hilfe brauche, kann ich mit meiner Unterstützerin sprechen. Sie hilft mir dann. Meine Unterstützerin fährt auch mit zu Veranstaltungen, wo ich z.B. über meine Arbeit spreche. Die Geschäftsleitung findet meine Arbeit auch gut und wichtig. Sie möchte, dass ich zu allen Veranstaltungen und Treffen fahre. Dann ist es okay, wenn ich nicht bei der Arbeit bin. Ich habe auch ein eigenes Büro und einen Computer mit einer eigenen Email-Adresse.

8. Was macht Ihnen bei der Aufgabe Freude? Gibt es auch etwas, was Ihnen keine Freude macht?

Mir macht die Arbeit viel Spaß. Ich finde es gut, dass ich anderen Frauen helfen kann. Es gibt nichts, was mir bei der Arbeit keinen Spaß macht.



Interview mit Frau Rombach (Trainerin für die Schulung von Frauenbeauftragten)

1. Wie sind Sie Trainerin für Frauenbeauftragte in der WfbM geworden?

Es gab eine Ausschreibung für den Schulungskurs vom Weibernetz e.V. Dann fragte die Geschäftsleitung an, wer an der Schulung teilnehmen möchte. Ich wurde darauf angesprochen.

Ich habe eine Bewerbung mit einer Begründung der Motivation an Weibernetz e.V. geschickt.

2. Was passiert bei einer Schulung für Frauenbeauftragte?

a) Wie lange ist die Schulung? Wie oft findet sie statt? Wo findet sie statt?

Die Schulung findet 7mal 3 Tage statt. Die Termine sollen einen geringen Zeitabstand haben.

Wo die Schulung stattfindet kommt darauf an, wo man die Schulung macht

- intern: für die eigenen Frauen; in der eigenen Werkstatt
- extern: für andere Frauen; mit Anmeldungen/Bewerbungen für die Schulung

b) Was vermitteln Sie den zukünftigen Frauenbeauftragten?

Ich erkläre Ihnen, was die Aufgabe/der Auftrag der Frauenbeauftragten ist:

- Für die Frauen da sein.
- Die Frauen unterstützen, so gut man kann.

- Wenn man nicht helfen kann, muss man sich Hilfe holen.
- Die Grenzen der Frauen akzeptieren. (z.B. Wenn sie nur sprechen möchte und man ihr nur zuhören soll.)
- Die Schweigepflicht einhalten. Wenn eine Frau nicht möchte, dass etwas weitererzählt wird, dann darf man es auch nicht.

c) Ist das, was man lernt, schwer und machen die Schulungen Spaß?

Es ist viel, was man lernt.

Für den Kopf ist es auch anstrengend.

Es wird auch über Gesetze gesprochen.

Es sind auch Dozenten eingeladen, die etwas erzählen.

Es ist abwechslungsreich.

Es gibt zwischendurch Pausen.

Es macht viel Spaß und ist sehr interessant.

d) Was kostet es, an der Schulung teilzunehmen? Wer bezahlt das?

Wie viel es kostet kann man jetzt noch nicht sagen. Es ist noch ganz am Anfang.

Wir haben bisher noch keine Schulungen angeboten.

In manchen Bundesländern bezahlt das Ministerium. Vielleicht übernimmt es auch der Leistungsträger. Sonst muss es die Werkstatt bezahlen.

3. Was wird von Ihnen als Trainerin für Frauenbeauftragte erwartet?

Dass ich den Frauen beibringe, was sie für den Job brauchen.

Dass ich gute Schulungen mache und mein Wissen weitergebe.

Dass die Frauen sich bei der Schulung wohlfühlen.

Dass ich den Frauen Mut mache.

Dass ich die Frauen bestärke.

Dass ich auf die einzelnen Frauen eingehe.

4. Wer unterstützt Sie bei den Schulungen?

Die Schulungen sind immer im Trainer-Tandem (Eine Frau mit und eine Frau ohne Lernschwierigkeit). Unterstützung bekomme ich von meiner Tandem-Partnerin und von der Geschäftsleitung.

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Aus den Arbeitsgruppen

AG 4 – Thema:

**Werkstätten-
Mitwirkungsverordnung (WMVO)**



LVR  Qualität für Menschen

© Dr. Werner Schlummer 2016 **21**

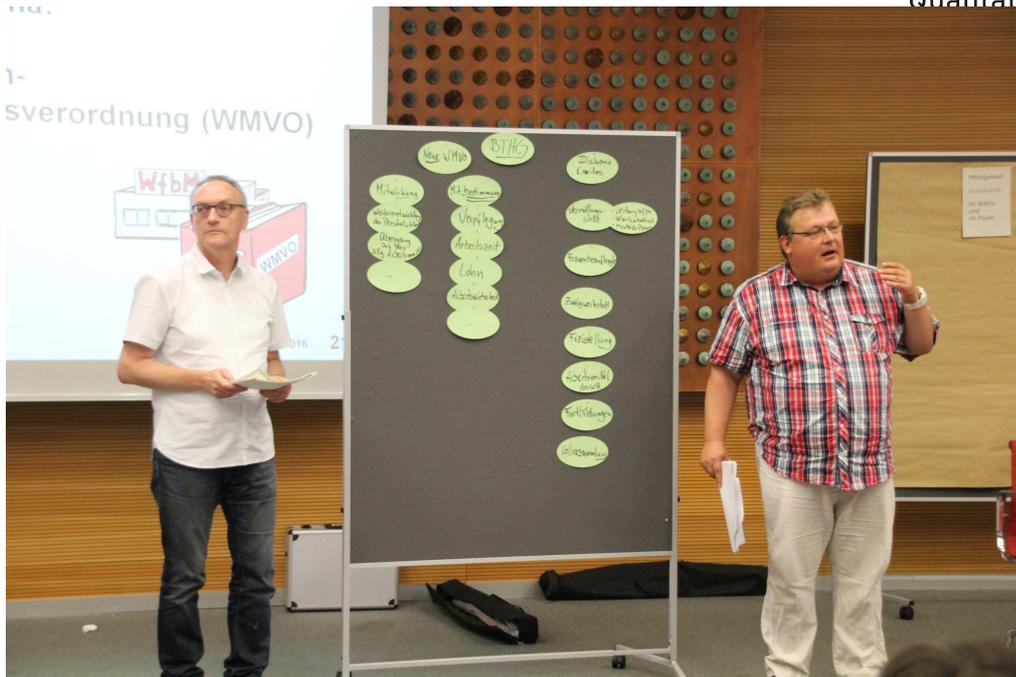
AG- Leitung Herr Kulnig-Wolny GVP Bonn, Herr Noch LVR

Besprochene Themen:

- Der Beitrag der LAG zur Weiterentwicklung der Werkstatt-Mitwirkungsverordnung
- Die Rechte des Werkstattrates bezüglich der Organisation seiner Arbeit

Erläuterungen:

- Was bedeutet Mitwirkung? Was bedeutet Mitbestimmung?
- Beispiele betreffend Mitbestimmung:
- Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Verpflegung
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Pausen, Zeiten für die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Persönlichkeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die damit zusammenhängende Regelung des Fahrdienstes, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Arbeitszeit.



Neue WMVO:

- **Mitwirkung:** Weiterentwicklung der Persönlichkeit, Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt
- **Mitbestimmung:** Verpflegung, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Lohn
- **Vermittlungsstelle,** Frauenbeauftragte in der WfbM, Zweigwerkstatt, Arbeitsmittel der WR, Freistellung, Fortbildungen, Vollversammlung.



Die oben genannten Themen wurden von den beiden AG- Leitern in der Runde erläutert und mit der Arbeitsgruppe gemeinsam diskutiert.

Werkstatt-Räte Workshop 2016

Aus den Arbeitsgruppen

AG 5 – Thema:

Ein Werkstatttrat stellt sich vor



© Dr. Werner Schlummer 2016 22

LVR 
Qualität für Menschen

AG- Leitung Frau Schulze LAG - Herr Große Boes, Herr Trachsel LVR

Besprochene Themen:

- Erwartungen an die AG / Gründe für die Teilnahme:
„Eigene Erfahrungen weiter geben“, „Lernen, wie die anderen arbeiten“
„Eigene Arbeit verbessern“, „Ideen und Anregungen sammeln“,
„Noch nicht lange Werkstatttrat, mit anderen austauschen“
- In einem zentralen Themenblock wurde besprochen, worin die zentralen Aufgaben eines Werkstattrates bestehen, so z.B. „Interessen vertreten“, „Beschäftigte informieren“, „Beschlüsse erklären“, „Bei Konflikten helfen“, „Absprachen mit den Vertrauenspersonen treffen“, „Ist Bindeglied zur Geschäftsleitung“, „Bietet eine offene Sprechstunde an“.
- Weiterhin wurde über das BTHG und die damit einhergehenden Veränderungen gesprochen. Besonders der mögliche Schritt hin zu einem Mehr an Mitwirkung hat die TN bewegt. Es wurde deutlich, dass bei einigen Werkstattträtern ein Bedarf an Qualifizierung / Fortbildung dazu besteht.
- Zudem wurde über das Thema „Vermittlungsstelle“ gesprochen: „In welcher Werkstatt gibt es eine Vermittlungsstelle und warum gibt es teilweise keine?“ „Wie ist eine Vermittlungsstelle aufgebaut?“ „Sind Vorschläge der Vermittlungsstelle bindend?“



- Bedenklich war, dass erneut manche Werkstatträte berichtet haben, dass sie über keinen eigenen Arbeitsplatz für ihre Tätigkeit haben und mitunter auch keinen PC nutzen können bzw. auch keine e-Mail Adresse haben.
- Die Teilnahme der LAG-Vorsitzenden war gewinnbringend, da sie auf einige Fragen direkt und fundiert antworten konnte.
- Insgesamt herrschte eine sehr offene und konstruktive Gesprächsatmosphäre. Die Teilnehmenden hätten sich gerne noch länger ausgetauscht und alle haben zum Ausdruck gebracht, wie wichtig sie den Workshop finden.



Zum Abschluss der Veranstaltung gab es noch für interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Angebot, den Aussichtsturm (Köln Triangel) zu besuchen. Ein gelungener Tag, den man mit einem Blick in die Ferne und dem Wunsch zur Fortsetzung des Workshops in zwei Jahren beendete.

Ansprechpersonen

Dr. Dieter Schartmann

dieter.schartmann@lvr.de

0221 809-6881

Elisabeth Thimianidou

elisabeth.thimianidou@lvr.de

0221 809-7652

TOP 5 Haushaltsanträge



**CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND**



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Antrag-Nr. 14/140

öffentlich

Datum: 17.11.2016
Antragsteller: CDU, SPD

Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	22.11.2016	empfehlender Beschluss
Kulturausschuss	23.11.2016	empfehlender Beschluss
Landesjugendhilfeausschuss	24.11.2016	empfehlender Beschluss
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	25.11.2016	empfehlender Beschluss
Sozialausschuss	28.11.2016	empfehlender Beschluss
Umweltausschuss	30.11.2016	empfehlender Beschluss
Schulausschuss	01.12.2016	empfehlender Beschluss
Bau- und Vergabeausschuss	02.12.2016	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 3	05.12.2016	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 2	06.12.2016	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 4	07.12.2016	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 1	08.12.2016	empfehlender Beschluss
Gesundheitsausschuss	09.12.2016	empfehlender Beschluss

Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	empfehlender Beschluss
Rechnungsprüfungsausschuss	12.12.2016	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	12.12.2016	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	16.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsversammlung	21.12.2016	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Haushalt 2017/2018;
Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018**

Beschlussvorschlag:

Der Landschaftsausschuss empfiehlt der Landschaftsversammlung, nachstehenden "Haushaltsbegleitbeschluss" zum Haushalt 2017/2018 bei der Verabschiedung des Haushaltes zu fassen:

Begründung:

Der Haushaltsbegleitbeschluss ist als Anlage beigefügt.

Frank Boss

Thomas Böll



CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Haushaltsbegleitbeschluss (HHBB) zum Haushalt 2017/2018

Die Fraktionen von CDU und SPD in der Landschaftsversammlung Rheinland bekennen sich zu einer weltoffenen, demokratischen und toleranten Gesellschaft. Wir stellen uns gegen alle Kräfte, die versuchen, diese Form des Zusammenlebens zu verändern, egal ob am rechten oder linken Rand des politischen Spektrums. Wir wollen den Zusammenhalt der Gesellschaft stärken und fördern. Der LVR ist bereit, sich an Maßnahmen unserer Mitglieds Körperschaften zu beteiligen, die dieses Ziel ebenso verfolgen. Die Würde ALLER Menschen zu achten, ist Leitschnur unseres Handelns und bestimmt unser Verhalten insbesondere für die uns anvertrauten Menschen im Rheinland!

Die Koalition von CDU und SPD hat mit ihrem Koalitionsvertrag vom September 2014 die Handlungsschwerpunkte ihrer Arbeit für die laufende Periode festgelegt.

Ein zentraler Schwerpunkt ist, die Inklusion im Rheinland zügig qualitativ voranzubringen. Vieles, wie z.B. die Einrichtung eines Inklusionsausschusses sowie eines Inklusionsbeirates, in dem Betroffene selbstvertretend und gleichberechtigt mitwirken, haben wir schon umgesetzt. Vieles, wie die Umgestaltung unserer Wohnungsbaugesellschaft hin zu einem Unternehmen, das schwerpunktmäßig inklusive Wohnprojekte umsetzen wird, haben wir auf den Weg gebracht.

Ziel ist und bleibt die konsequente Umsetzung des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention! Der Anspruch der Menschen mit Behinderungen „Redet nicht über uns, redet mit uns“ ist die Richtschnur unseres Handelns.

Auch in vielen anderen Bereichen sind Erfolge erzielt worden und richtungsweisende Initiativen in die Wege geleitet.

Die Verwaltungsstrukturen sind neu gegliedert und den tatsächlichen Anforderungen für eine optimale Aufgabenerledigung angepasst worden. Erste Schritte zur Überprüfung der Geschäftsprozesse und der damit verbundenen Umsetzung von Konsolidierungszielen im Personalbereich sind initiiert.

Um auch in Zukunft eine optimale Aufgabenerfüllung für die uns anvertrauten Menschen zu gewährleisten - unter Beachtung der beschränkten finanziellen Ressourcen der uns finanzierenden Mitglieds Körperschaften - wollen wir die im Koalitionsvertrag genannten Handlungsschwerpunkte wie folgt weiter konkretisieren:

Handlungsschwerpunkt I **Stabile Finanzen durch nachhaltige Konsolidierung**

Die Koalition von CDU und SPD verfolgt eine verlässliche, sparsame und nachhaltige Finanzpolitik bei größtmöglicher Rücksichtnahme auf die Haushalte unserer Mitglieds Körperschaften.

Bedeutende, eigene Konsolidierungsmaßnahmen des LVR führen dauerhaft zu geringeren Belastungen der Kreise und Städte bzw. zur Dämpfung der Ausgaben. Die Haus-

44 halte des LVR werden ausgeglichen geplant und umgesetzt. Diese Finanzpolitik soll
45 fortgesetzt werden.
46 Wir werden die seit Jahren beim LVR solide und verlässlich umgesetzte Finanzpolitik
47 erfolgreich und im Sinne unserer Mitgliedskörperschaften weiterführen.
48 Nachdem alle Mitgliedskörperschaften ihre Zuständigkeit für die Integrationshelfer
49 anerkannt und auf etwaige Erstattungsansprüche verzichtet haben, senken wir die
50 Umlage und setzen sie für das Jahr 2017 auf 16,15 % und 2018 auf 16,2 % fest.

51 52 53 **Handlungsschwerpunkt II** 54 **Das kulturelle Erbe im Rheinland bewahren**

55
56 Wie im Koalitionsvertrag festgelegt, sind die Bereiche, in denen der LVR nach außen
57 als Berater, Experte, Netzwerkpartner oder Museumsträger antritt, gesichert.
58 Die Netzwerkprojekte Vogelsang sowie das Max-Ernst-Museum als auch das Zentrum
59 für verfemte und verfolgte Künste in Solingen und die Übernahme des Preußen-
60 Museums sind erfolgreich auf den Weg gebracht worden.
61 Aufwand und Ergebnis der einzelnen Netzwerkprojekte und der LVR-eigenen Museen
62 sind weiterhin einer kritischen Einzelprüfung zu unterziehen.
63 Im Bereich der **Abtei Brauweiler** muss über die bisherigen Überlegungen hinaus der
64 Dienstleistungsgedanke für Bürgerinnen und Bürger und Mitgliedskörperschaften stär-
65 ker zu Tage treten.
66 Bereits heute ist der Standort Abtei Brauweiler nicht nur ein bedeutendes Denkmal,
67 sondern auch ein kultureller Schwerpunkt mit europäischem Anspruch. Darüber hinaus
68 finden dem Standort angemessene Dienstleistungen in der Abtei Brauweiler statt.
69 Ebenso wird die Abtei Brauweiler auch als Tourismusziel wahrgenommen. Diese Berei-
70 che sind weiter zu entwickeln und die Stärken des Standortes hervorzuheben. Der am
71 7. Oktober 2016 im Kulturausschuss empfohlene Beschluss und der Beschluss des
72 Landschaftsausschusses vom 18.11.2016 zum „Konzept LVR-Kulturzentrum Abtei
73 Brauweiler“ sind mit Nachdruck umzusetzen. Dabei soll bei der offiziellen Namensge-
74 bung des Standortes Brauweiler der Hinweis „**Abtei Brauweiler**–LVR-Kultur- und
75 Dienstleistungszentrum“ berücksichtigt werden.
76 Ebenso wird die Verwaltung aufgefordert, die sich aus dem „Neubau Schaumagazin“
77 ergebenden Nutzungsmöglichkeiten durch den LVR im größtmöglichen Umfang sicher-
78 zustellen.

79
80 Des Weiteren wird die Verwaltung im Sinne des kulturpolitischen Auftrages des LVR
81 aufgefordert, die Forschung auf dem Gebiet der **Rheinischen Landeskunde** nachhal-
82 tig sicherzustellen.

83
84 Im Zuge der beschlossenen Maßnahmen zur Bereinigung des **LVR-Stellenplans** soll
85 für das Dezernat 9 im beschleunigten Verfahren überprüft werden, welche unbesetz-
86 ten Stellen gestrichen werden können. Die übrigen Stellen sind nach den allgemeinen
87 Regeln mit zusätzlichem Haushalts-Budget zu finanzieren und zu besetzen.

88 89 90 **Handlungsschwerpunkt III/IV** 91 **Inklusive Lebensverhältnisse**

92
93 Im Rahmen der Zuständigkeitsverlagerung bei den ambulanten Eingliederungshilfen
94 zum Wohnen ist die Finanzierung auf **Fachleistungsstunden** umgestellt worden.

95 Die Verwaltung soll die unterschiedliche Handhabung der Finanzierung durch LWL und
96 LVR (Berechnungsfaktor 1,2) schrittweise anpassen. Darüber hinaus sind, ausgehend
97 von den Vorgaben des zukünftigen Bundesteilhabegesetzes (BTHG), weitere Finanzie-
98 rungsmodule (Assistenzstunden) ergänzend zu den Fachleistungsstunden zu entwi-
99 ckeln.

100

101 Ziel des **LVR-Anreizprogramms** (Volumen 2,5 Mio. Euro) ist die finanzielle Unter-
102 stützung von Trägern von Wohnhilfen für Menschen mit Behinderung bei der Verwirkli-
103 chung innovativer Konzepte zur Umsetzung des Grundsatzes "ambulant vor stationär".
104 Dadurch leisten wir zugleich einen Beitrag zur Reduzierung des Kostenanstiegs in der
105 Eingliederungshilfe sowie zur inklusiven Weiterentwicklung der Lebensverhältnisse. Auf
106 Grundlage von Beschlüssen des Sozial- bzw. Landschaftsausschusses werden derzeit
107 elf Projekte gefördert.

108 Die z.Zt. laufenden Projekte sollen jeweils innerhalb des zugesagten Förderzeitraumes
109 abgeschlossen werden.

110 Die Verwaltung wird beauftragt, diese Projekte zu bewerten und dem Fachausschuss
111 das Ergebnis der Bewertung sowie Vorschläge zur zukünftigen Handhabung vorzustel-
112 len (Erfolgs-Kontrolle).

113 Über die mögliche Förderung weiterer Projekte soll erst nach diesem Bericht entschie-
114 den werden.

115 CDU und SPD werden auch in Zukunft sicherstellen, dass im Rahmen der Bedarfser-
116 mittlung und –feststellung die betroffenen Menschen angemessen beteiligt werden.

117 Es ist daher unabdingbar, eine umfassende, qualifizierte, verständliche und professio-
118 nelle Beratung sicherzustellen, wie diese z.Zt. durch die **Koordinierungs-, Kontakt-
119 und Beratungsstellen/Sozialpsychiatrischen Zentren** (KoKoBe's/SPZ's) gewähr-
120 leistet ist.

121 Die Verwaltung soll daher prüfen, ob es möglich ist, die nach dem Entwurf des BTHG
122 für „unabhängige Beratung“ vorgesehenen Mittel zur Entlastung des LVR-Haushaltes
123 für die KoKoBe's/SPZ's einzusetzen.

124

125 Mögliche neue, qualitätssichernde Konzepte sollen ebenso in die Überlegungen aufge-
126 nommen werden. Hierbei soll insbesondere – basierend auf den Erkenntnissen aus den
127 Modellprojekten – **Peer-Counseling** als wichtiges ergänzendes Beratungsmodul sowie
128 die damit einhergehende Qualifizierung der Peer-Counseler Berücksichtigung finden.

129

130 Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, alle Felder, in denen der LVR beratend
131 tätig ist, aufzulisten. Ziel ist eine stärkere Koordination und Vernetzung der Bera-
132 tungsleistungen.

133

134 Im Bereich der **Förderung von Freizeitmaßnahmen** erfolgt die Förderung z.Zt. in
135 einem komplizierten Verfahren (pro Vollzeitkraft in KoKoBe und SPZ werden
136 1.000 Euro zur Verfügung gestellt). Eine Erfolgskontrolle findet nicht statt!

137 Die Verwaltung wird daher beauftragt, das Verfahren und seine Wirkung zu evaluieren
138 und über die Ergebnisse zu berichten.

139 Da die betroffene Zielgruppe aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse nur selten kos-
140 tenpflichtige Teilhabeangebote wahrnehmen kann, soll im erforderlichen Umfang ein
141 neues Konzept erarbeitet werden, das entsprechende Teilhabe sicherstellt.

142

143 Z.Zt. erhalten **Werkstätten für Menschen mit Behinderung** (WfbM) bei erfolgrei-
144 chem Übergang von Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt einen Bonus von

145 15.000 Euro, obwohl die Förderung eines solchen Übergangs ohnehin zu den gesetzli-
146 chen Aufgaben der Werkstätten gehört.
147 Der LVR hat, um diesen Übergang zu erleichtern, das „LVR-Budget für Arbeit – Über-
148 gang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“ entwickelt.
149 Dieses Modellprojekt läuft erfolgreich, die freiwillige Zahlung der Boni an die Werkstät-
150 ten ist daher nicht mehr notwendig und wird mit dem Ende des Haushaltsjahres 2016
151 eingestellt.
152 Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob es statt dessen möglich ist, die bisher
153 hierfür eingesetzten Mittel bei den betroffenen Menschen, die durch den Wechsel auf
154 den ersten Arbeitsmarkt einen Nachteil bei der Altersvorsorge erleiden, als einmaligen
155 Zuschuss in die Rentenkasse oder eine andere Form einer betrieblichen Altersvorsorge
156 zu zahlen, damit der Nachteil (zumindest teilweise) kompensiert werden kann und die
157 Hilfe den betroffenen Menschen unmittelbar zu Gute kommt. Die Verwaltung wird ge-
158 beten, die Konsequenzen dieser Veränderungen darzustellen.
159
160 Um die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt darü-
161 ber hinaus zu fördern, ist der LVR auch als gesellschaftlich engagierter und sozialer
162 Arbeitgeber gefordert.
163 Um diesem Anspruch gerecht zu werden, initiiert der LVR folgendes Modellprojekt zur
164 Einrichtung von **Arbeitsplätzen** beim LVR:
165 Ausgangspunkt bei diesem Konzept ist der Mensch mit Behinderung mit seinen indivi-
166 duellen Fähigkeiten und Neigungen, für den geeignete betrieblich notwendige Arbeiten
167 gesucht werden.
168 Beispielsweise diskutiert wird das Thema der sog. **Alltagshelferinnen und -helfer**.
169 Defizite in der Pflege betreffend einfache Hilfestellungen und zwischenmenschlicher
170 Betreuung (z.B. Vorlesen, Hilfe bei Nahrungsaufnahme, Zeit zum Reden etc.), die auf-
171 grund der begrenzten Zeitfenster des geschulten Pflegepersonals und des Wegfalls der
172 Zivildienstleistenden entstehen, können durch Alltagshelferinnen und -helfer kompen-
173 siert werden.
174 Die Verwaltung wird daher gebeten zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des
175 LVR (auch soziale Rehabilitation) Alltagshelferinnen und -helfer sowie auch in der
176 Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf
177 insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes – auch unter
178 Berücksichtigung von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung – möglich ist.
179
180 Das **Inklusions-Sonderbudget** war gebildet worden, um in besonderen Situationen
181 unbürokratisch und schnell reagieren zu können, wenn dies zur Herstellung inklusiver
182 Anforderungen notwendig war.
183 Diese Mittel sollen auch weiterhin als „Sonderbudget Inklusion“ bestehen bleiben, aber
184 auf 1 Mio. Euro (500.000 Euro pro Jahr) reduziert werden. Dieser Betrag ist auch in
185 der Finanzplanung vorzusehen.
186 Soweit im ersten Haushaltsjahr bereits mehr als 500.000 Euro benötigt werden soll-
187 ten, sind Mittel außerplanmäßig zur Verfügung zu stellen. Die Restmittel 2016 sollen
188 nach 2017 übertragen werden.
189
190 Das Thema Inklusion und die Herstellung inklusiver Lebensverhältnisse erfordert auch
191 einen Blick in die jüngste Vergangenheit. Nur wer die Vergangenheit kennt und weiß,
192 wie sich bestimmte Dinge warum entwickelt haben, kann zutreffende Aussagen über
193 den Status quo und die Weiterentwicklung treffen.
194 Zu der **Rolle der Sonderpädagogik** seit den Vierziger-Jahren wird z.Zt. eine Disser-
195 tation zur „Geschichte von Gehörlosen und Menschen mit Sinnesbehinderungen in

196 Schulen des LVR nach 1945 – Strukturen und Momentaufnahmen“ verfasst und vo-
197 raussichtlich im Frühjahr 2017 veröffentlicht. Vor diesem Hintergrund wird die Verwal-
198 tung gebeten, nach Veröffentlichung der Dissertation und unter Berücksichtigung der
199 Vorlage 13/1292 „Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte der Menschen mit
200 Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR seit 1945“
201 den zuständigen Fachausschüssen sowie dem Landschaftsausschuss hierzu eine Be-
202 richtsvorlage mit den Ergebnissen der in Rede stehenden wissenschaftlichen Untersu-
203 chungen vorzulegen.

204 205 206 **Handlungsschwerpunkt V** 207 **Kliniken** 208

209 Im Bereich der **Kliniken** läuft die Umsetzung des im Jahre 2010 beschlossenen Inves-
210 titionsprogramms. Weitere Investitionen stehen an und Zeit- und Kostenpläne sollen
211 ermittelt werden.

212
213 Um nachhaltig die **Konkurrenzfähigkeit des LVR-Klinikverbundes in öffentlicher**
214 **Hand** zu sichern, ist die Wirtschaftlichkeit zu optimieren sowie die Selbständigkeit und
215 die Effizienz zu stärken. Hierzu sollen (zunächst) die vorhandenen Strukturen über-
216 prüft und neue Modelle entwickelt werden.

217
218 Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, mit dem Land über das aktuelle In-
219 vestitionsförderverfahren zu verhandeln. Die **Investitionsförderung** durch das Land
220 NW ist – auch im Vergleich zu anderen Bundesländern – mehr als unzureichend. Wenn
221 wir weiterhin selbständige, wirtschaftlich gut aufgestellte Kliniken betreiben wollen,
222 muss das Investitionsvolumen des Landes aufgestockt und dem anderer Länder ange-
223 passt werden.

224
225 In unseren Kliniken werden auch viele geflüchtete und zugewanderte Menschen be-
226 handelt. Im Rahmen der Nachsorge bedarf es intensiver Beratung. Diese wird vor-
227 nehmlich von den SPZ durchgeführt.

228 Allerdings kommt es hierbei immer wieder zu Sprachbarrieren, die durch die Unter-
229 stützung der Beratungen durch sog. **Sprachmittler** erheblich reduziert werden kön-
230 nen.

231 Um eine optimale Beratung der betroffenen Menschen gewährleisten zu können, sollen
232 bedarfsabhängig jedem Sozialpsychiatrischen Zentrum/Sozialpsychiatrischen Kompe-
233 tenzzentrum Migration (SPZ/SPKoM) Mittel zur Verfügung gestellt werden, die eine
234 Finanzierung der Sprachmittler auf Honorar-Basis ermöglicht (max. 8.000 Euro/SPZ).

235 Die den Kliniken bis einschl. 2016 zur Verfügung gestellten Mittel für Sprachmittler
236 sollen auch in den Haushaltsjahren 2017/2018 zur Verfügung gestellt werden.

237
238 Sowohl alte, psychisch kranke als auch behinderte Menschen haben im Falle von Be-
239 handlungen in **somatischen Krankenhäusern** immer wieder große Probleme, weil
240 diese zwar auf die Behandlung von somatischen Erkrankungen, nicht aber auf die be-
241 sonderen Bedürfnisse des genannten Personenkreises eingestellt sind. Die Verwaltung
242 wird gebeten, gemeinsam mit den somatischen Häusern darauf hinzuwirken, dass die
243 bestehenden Defizite abgebaut werden. Hierzu wird eine halbjährliche Berichterstat-
244 tung erwartet, um den Prozess aktiv begleiten zu können.

245

Handlungsschwerpunkt VI

Rahmenbedingungen für Kinder und Jugendliche weiter verbessern

Der LVR hat mit der Politik der letzten Jahre ein klares Bekenntnis für inklusive Verhältnisse auch bereits im Kita-Bereich abgegeben. Jedes Kind kann in jeder Einrichtung gefördert werden, das ist unser Ziel.

Die Einführung der KindpauSchale war hierbei ein Werkzeug.

Wir fordern das Landesjugendamt auf, auch weiterhin konsequent seine **Beratungstätigkeit und Förderpraxis** auf das Ziel auszurichten, individuelle Hilfe auch in inklusiven Betreuungsstrukturen zu ermöglichen.

Das Thema **Kinderarmut** ist weiterhin ein aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. Die wachsende Anzahl von betroffenen Kindern ist erschreckend. Mit dem Ziel, die Armutsprävention durch die örtlichen Jugendhilfeträger weiter zu unterstützen, sollen die bislang drittfinanzierten personellen Ressourcen des Landesjugendamtes über den 31. Dezember 2017 hinaus durch die Schaffung von zwei Stellen und entsprechendem Personalkostenbudget verstetigt und die Durchführung dieser Beratungsleistungen damit dauerhaft gesichert werden.

Die **LVR-Jugendhilfe Rheinland** mit ihren vier über das Rheinland verteilten Standorten und zahlreichen dezentralen Gruppen muss auch weiterhin als eine der Kernaufgaben unserer Landesjugendhilfe Unterstützung erfahren. Deshalb ist es von Bedeutung, die bisherige gute Arbeit in der LVR-Jugendhilfe Rheinland zu stärken und weiter zu optimieren. Vor diesem Hintergrund wurde die Verwaltung bereits durch einen Auftrag des Jugendhilfeausschusses aufgefordert, neben einer Pädagogischen Zielplanung auch eine Gebäudezielplanung vorzulegen, auf deren Grundlage eine den Bedarfen angemessene Herrichtung der Gebäude ermittelt wird. Die dafür notwendigen Investitionen sollen ermittelt und die notwendigen Planungskosten im Jahr 2018 bereitgestellt werden.

Handlungsschwerpunkt VII

Baumaßnahmen des LVR – inklusive Wohnverhältnisse schaffen

Der besondere Bedarf z.B. von Menschen mit herausforderndem Verhalten, deren Verhaltensauffälligkeit sich altersbedingt verändert, muss Berücksichtigung finden.

Älter werdende Menschen haben spezielle Anforderungen an die Wohnungen, in denen sie leben. Darauf hat der Gesetzgeber reagiert und verlangt bei Neubauten die Schaffung von barrierefreien Wohnungen.

Für die älter werdenden Menschen mit Behinderungen werden deren zukünftige Wohnansprüche nicht hinreichend berücksichtigt. Je nach Behinderung bestehen spezifische Anforderungen, für die der normale Wohnungsmarkt keine Angebote bereithält.

Es ist daher das Ziel der Koalition von CDU und SPD, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um Lösungen anzubieten.

Hier soll die **Rheinische Beamtenbau Gesellschaft mbH (RBB)** einen notwendigen Beitrag durch Umsetzung inklusiver Wohnprojekte leisten.

Wohnbauprojekte für diese Zielgruppe sollen nicht an fehlendem Eigenkapital scheitern. Wir wollen Eigenkapital-Ersatzdarlehen zu angemessenen Konditionen zur Verfügung stellen, damit diese Projekte durchgeführt werden können. Hierfür werden wir Haushaltsmittel in Höhe von 2 Mio. Euro jährlich bereit stellen. Weiteres Eigenkapital

297 kann nach Umstrukturierung der RBB auch aus der Umschichtung von Kapitalvermö-
298 gen erzielt werden.
299 Um den **Bedarf** innerhalb der nächsten zehn Jahre zu **ermitteln**, wird die Verwaltung
300 gebeten, in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen die Zahl der Werkstatt-
301 beschäftigten festzustellen, die 55 Jahre alt oder jünger sind (Geburtsjahrgänge ab
302 1961). Gleichzeitig ist bei diesen Werkstattbeschäftigten festzustellen, ob diese noch
303 in einer Wohngemeinschaft mit Eltern oder sonstigen Dritten leben oder ob sie in be-
304 treuten oder stationären Wohnformen leben.
305

306 Es ist absehbar, dass der Personenkreis in Werkstätten, der z.Zt. z.B. noch bei Fami-
307 lienangehörigen wohnt, demnächst als Wohnungssuchend zusätzlicher Unterstützung
308 bedarf.

309 Viele Familienangehörige sind bereit, sich für ihr behindertes Familienmitglied zu en-
310 gagieren. Wir wollen sie beraten und darüber hinaus konkret ein Modell entwickeln,
311 bei dem Menschen mit Behinderungen z.B. mit Unterstützung ihrer Familien einen Ge-
312 nossenschafts-Anteil aufbringen, der in ein genossenschaftlich organisiertes Projekt
313 eingebracht wird. Der Kapitalbetrag soll den Menschen mit Behinderungen ein **lebens-**
314 **langes Wohnrecht** garantieren.

315 Wir benötigen hierzu auch die Unterstützung unserer Mitgliedskörperschaften.
316 Diese werden in einer Informationsschrift – die durch die Verwaltung erarbeitet wer-
317 den soll - gebeten, uns geeignete Grundstücke oder sanierungsfähige Altbauten (auch
318 mit Denkmalschutz) zur Verfügung zu stellen, um Modell-Projekte zu verwirklichen.
319 Wir beraten und unterstützen unsere Mitgliedskörperschaften und andere Wohnungs-
320 Unternehmen und Initiativen, die solche Projekte durchführen wollen.
321

322 Die Verwaltung soll prüfen, welche geeigneten Grundstücke aus dem Vermögen des
323 LVR für solche Projekte zur Verfügung gestellt werden können.

324 Auch das Land Nordrhein-Westfalen wird gebeten, geeignete Grundstücke und Gebäu-
325 de dem Landschaftsverband Rheinland zu überlassen. Dies gilt beispielsweise für das
326 denkmalgeschützte Schloss Kellenberg in Jülich, das als Denkmal vom Verfall bedroht
327 ist und das dringend einer sinnvollen Nutzung zugeführt werden soll. Auch andere Ge-
328 bäude des Landes sind seit vielen Jahren ungenutzt, wie z.B. das ehemalige Amt für
329 Straßenbau in Aachen.
330

332 **Handlungsschwerpunkt VIII** 333 **Förderschulen des LVR im Wandel** 334

335 Die Umsetzung der schulischen Inklusion ist nach wie vor eine prioritäre Aufgabe des
336 LVR.

337 Ungeachtet dessen, ist das Land NW verpflichtet, die schulische Inklusion durch die
338 Schulgesetzgebung umzusetzen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu
339 schaffen.

340 Die durch den LVR eingesetzte **Inklusionspauschale** hat sich bewährt. Das Antrags-
341 volumen lag über dem bereitgestellten Budget und ist zur Ermöglichung inklusiver
342 Verhältnisse an den Schulen im Rheinland von vielen Schulen genutzt worden, um
343 gemeinsame Beschulung zu ermöglichen. Daher soll die Inklusionspauschale auch wei-
344 terhin erhalten bleiben! Eine Monitoringgruppe soll die bedarfsgerechte Verteilung der
345 vorhandenen Mittel begleiten.

346 Allerdings erhalten die Kommunen Mittel über das Inklusionsförderungsgesetz als allgemei-
347 ne Deckungsmittel vom Land Nordrhein-Westfalen.

348 Die Richtlinien zur Bewilligung von Mitteln aus der LVR-Inklusionspauschale sollen da-
349 her vorsehen, dass eine Bewilligung durch den LVR voraussetzt, dass ein Antrag nur
350 dann von einer Kommune gestellt werden kann, wenn diese die ihr nach dem Inklusi-
351 onsfördergesetz zugewiesenen Mittel vollständig für Zwecke der schulischen Inklusion
352 verwandt hat (Subsidiarität). Dies ist bei Antragstellung nachzuweisen. So besteht die
353 Möglichkeit, bei gleichbleibenden Mitteln die dann noch zur Förderung verbleibenden
354 Projekte und Maßnahmen ggf. mit höherem Prozentsatz fördern zu können.

355
356 Um den Prozess der **schulischen Inklusion** an den LVR-Schulen weiter voranzubrin-
357 gen, soll ein Konzept mit konkreten Zielen und Zeitvorgaben entwickelt werden.
358 Desweiteren wird die Verwaltung beauftragt, ein Konzept für ein Beratungsangebot im
359 Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit
360 sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zu entwickeln sowie ggf. zunächst mo-
361 dellhaft umzusetzen. Das Konzept für das Beratungsangebot sowie später die Umset-
362 zung soll unter Einbeziehung weiterer Partner erfolgen. Die entsprechenden Ressour-
363 cen sind bereit zu stellen.

364
365 Zur Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen sowie des entwickelten Konzeptes sol-
366 len im Stellenplan zusätzliche **Stellen** eingeplant und im Personalkostenbudget des
367 Dezernates 5 zusätzliche, für die Finanzierung dieser Stellen notwendige Mittel zur
368 Verfügung gestellt werden.

369
370 Außerdem soll initiiert werden, zügig die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen,
371 damit auch Kinder ohne speziellen Förderbedarf an den **Schulen des LVR** beschult
372 werden können und damit zugleich auch Förderschulen der Kommunen vom LVR
373 übernommen werden können, wenn diese es wollen.
374 Wir unterstützen ausdrücklich die Zusammenarbeit zwischen dem Land NRW und dem
375 LVR mit dem Ziel, verstärkt **Lehrer** von Regelschulen **fortzubilden**, um mehr ge-
376 meinsamen Unterricht mit qualifiziertem Personal an Regelschulen zu ermöglichen.

377
378
379

Handlungsschwerpunkt IX Heilpädagogische Hilfen weiterentwickeln

380
381
382 Wir wollen die gute Arbeit unserer HPH-Netze weiter optimieren.
383 Eine Vielzahl der im Verbund befindlichen Plätze ist noch nicht barrierefrei ausgestat-
384 tet. Die für eine angemessene Herrichtung notwendigen Investitionen sollen ermittelt
385 und ein **Bauprogramm** aufgelegt werden, soweit die Objekte sich im Eigentum des
386 LVR befinden.
387 Im Rahmen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit sollen sich die Netze an den entste-
388 henden Kosten beteiligen.

389
390 Um die Fähigkeit zur Eigenfinanzierung zu stärken und das Handeln der Netze im Hin-
391 blick auf die Wirtschaftlichkeit insgesamt zu optimieren, sind die **Organisations-**
392 **strukturen** darauf hin zu untersuchen, wie durch Bündelung der Zuständigkeiten Sy-
393 nergien erzielt werden können.
394 Um ein möglichst selbständiges Handeln dieser Einheit sicherzustellen, soll geprüft
395 werden, ob eine Holding-Lösung für die HPH-Netze in Betracht kommt.

396
397 Einbezogen sollen Angebote sein, die die Möglichkeit im **Lebensbereich „Wohnen“**
398 so gestalten, dass damit insbesondere auch Wohn- und Unterstützungsangebote für

399 Menschen mit besonderem Hilfebedarf (z.B. mit besonders herausforderndem Sozial-
400 verhalten, Menschen mit geistiger Behinderung und Diagnosen aus dem psychiatri-
401 schen Spektrum, Menschen mit geistiger Behinderung aus dem Maßregelvollzug) vor-
402 gehalten werden.

403
404 Die LVR-Heilpädagogischen Zentren (HPZ) bieten **tagestrukturierende Leistungen**
405 für Menschen mit Behinderung an.

406 Die meisten dieser Menschen sind auf eine Tagestrukturierung auch durch ein HPH-
407 Netz angewiesen. Sie haben in der Regel einen hohen Unterstützungsbedarf, ihre per-
408 sönlichen Perspektiven sind insbesondere unter Berücksichtigung ihres Alters und ih-
409 res Unterstützungsbedarfs differenziert.

410 Die Verwaltung wird daher beauftragt, insbesondere für die Nutzerinnen und Nutzer
411 der tagestrukturierenden Angebote im erwerbsfähigen Alter der LVR-HPH-Netze ziel-
412 gruppenspezifisch Konzepte zur individuellen Förderung zu entwickeln.

413
414 Die Expertise von Menschen mit Behinderung soll künftig verstärkt als ein Modell des
415 Qualitätsmanagements in LVR-HPH-Netzen einbezogen werden. Die Verwaltung wird
416 um Prüfung gebeten, inwieweit hierbei die Erfahrungen aus dem in Einrichtungen an-
417 derer Bundesländer eingesetzten Modell „Nueva“ genutzt werden kann. Dies kann
418 auch als Vorbild für Angebote in freier Trägerschaft dienen.

419
420
421 **Handlungsschwerpunkt X**
422 **Bürgernahe, flexible und moderne Verwaltung stärken**
423

424 Vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung, dem vorhande-
425 nen oder absehbaren Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, dem Bedarf nach ei-
426 nem altersmäßig gleichmäßig strukturierten Personalkörper, dem Anspruch der Arbeit-
427 nehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beschäftigungssicherheit, gesunde Arbeitsverhält-
428 nisse und soziale Teilhabe sowie dem Qualitätsanspruch an die Dienstleistungen des
429 LVR als attraktiver Arbeitgeber ist es angezeigt, den Beschäftigungsanteil mit Befris-
430 tungen weiter zu reduzieren.

431 Mit Vorlage-Nr. 14/1277 hat die Verwaltung die Entwicklung **befristeter Beschäfti-**
432 **ungsverhältnisse** beim LVR dargestellt.

433 Dabei konnte die erfreuliche Feststellung getroffen werden, dass die Anzahl der befris-
434 teten Arbeitsverhältnisse seit Jahren rückläufig ist. Gleichwohl sind die Befristungsan-
435 teile in einzelnen Bereichen überdurchschnittlich hoch, so z.B. im Kulturbereich, im
436 Schulbereich, der Jugendhilfe, dem Verbund HPH sowie in einzelnen Kliniken des Kli-
437 nikverbundes.

438 Die Verwaltung soll prüfen, ob und inwieweit Stellenpools für unbefristet beschäftigte
439 (Vertretungs-) Kräfte eingerichtet werden können, um die Anzahl von befristeten Be-
440 schäftigungsverhältnissen weiter zu reduzieren.

441 Dabei sind insbesondere jeweils organisationsübergreifende Pools im Kulturbereich, im
442 Schulbereich, in der Jugendhilfe (JHR), im Verbund der Heilpädagogischen Netze sowie
443 im Klinikverbund auf ihre Machbarkeit hin zu untersuchen. Auch für den Bereich der
444 Zentralverwaltung soll geprüft werden, inwieweit das Poolmodell zur Anwendung
445 kommen kann.

446
447 Die Koalition von CDU und SPD hat durch die Reform der Verwaltungsgliederung den
448 ersten Schritt hin zu einer bürgernahen, flexiblen und modernen Verwaltung umge-
449 setzt. Nunmehr steht die Überprüfung der in den Dezernaten befindlichen Strukturen

450 an, Stellenpläne und Geschäftsprozesse sind auf ihre Aktualität und Wirksamkeit hin
451 zu überprüfen.
452 Gute Arbeit setzt jedoch auch **gute Arbeitsbedingungen** voraus.
453 Mobile Endgeräte (bspw. Laptop, Tablet, Smartphone) unterstützen eine erweiterte
454 arbeitsbezogene Erreichbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Jedoch können
455 Risiken dann auftreten, wenn die Grenzen von Arbeit und Privatleben verschwimmen
456 und dadurch eine klare Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben nicht mehr ge-
457 lingt.
458 Hier besteht die Gefahr eines höheren Arbeitspensums und einer erhöhten Arbeitsin-
459 tensität ohne ausreichende ungestörte Erholungsphasen. Dies kann sogar gesundheit-
460 liche Folgen haben.
461 Die Verwaltung wird daher beauftragt, ein Konzept zu entwickeln, welches die Mitar-
462 beiterinnen und Mitarbeiter vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die zu-
463 nehmende Entgrenzung der Arbeit (bspw. klare Umgangsregelungen zum Umgang mit
464 dienstlichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit) schützt.

Antrag-Nr. 14/142

öffentlich

Datum: 10.11.2016
Antragsteller: Die Linke.

Kulturausschuss	23.11.2016	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	09.12.2016	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	16.12.2016	empfehlender Beschluss
Landschaftsversammlung	21.12.2016	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Haushaltsanträge der Fraktionen: Freier Eintritt LVR-Museen

Beschlussvorschlag:

1. Der LVR gewährt vorerst probeweise für 2 Jahre (während der Umbauphase) freien Eintritt zum Landesmuseum Bonn.
2. In allen anderen LVR-Museen wird an mindestens einem Wochentag freier Eintritt gewährt. Die Verwaltung bzw. die Museumsleitungen legen die entsprechenden Wochentage fest.
3. Die Auswirkungen des freien Zugangs werden ausgewertet.

Begründung:

„Kultur ist alles, was der Mensch gestaltend schafft, niemand darf davon aufgrund seiner sozialen Situation ausgeschlossen werden“ und „Kultur ist nicht exklusiv, Kultur ist inklusiv“* sind Leitsätze, die sicher auch Richtschnur für den LVR sind. Als einem Verband mit dezidiert kulturellem Auftrag, liegt es im ganz besonderem Interesse des Landschaftsverbandes Rheinland, möglichst vielen Menschen - quer durch alle sozialen Schichten - Teilhabe an seinen Kulturangeboten zur ermöglichen. Die Kulturgüter des LVR sind Eigentum aller Bürger. Deren Zugang sollte ohne bauliche und finanzielle Hürden möglich sein.

Ein Trend zum freien Eintritt in Kultureinrichtungen nach dem kulturpolitischen Prinzip „Kultur für alle“ ist unverkennbar. In Großbritannien ist der Museumsbesuch per Gesetz seit Jahren kostenfrei möglich. In Berlin, Hamburg, München, Leipzig und vielen weiteren deutschen Städten gibt es inzwischen Museen, die kostenfreien Zutritt gewähren. Allein im Ruhrgebiet gibt es mehr als 20 Museen mit freiem Eintritt, darunter das LWL-Industriemuseum Zeche Hannover in Bochum. Darüber hinaus bietet der LWL an ausgewählten Tagen kostenfreien Eintritt in die Ausstellungen weiterer LWL-Museen.

In vielen LVR-Museen werden die Kosten der Eintrittskontrollen durch den Eintritt kaum refinanziert. Außerdem zeigt die Erfahrung vieler Museen, dass eingesparte Eintrittsgelder durch

die Besucherinnen und Besucher im Museumsshop ausgegeben bzw. freiwillig gespendet werden. Der bei freiem Eintritt zu erwartende Besucheranstieg würde so ebenfalls zu höheren Einnahmen führen. Letztlich ist freilich bei allen ökonomischen Erwägungen eine deutliche Zunahme von Besucherinnen und Besuchern immer höher zu bewerten als mögliche Einnahmeeinbußen.

*Leitsätze des Vereins „Kultur für alle e.V.“. Der Vereinsname repräsentiert eine Forderung des ehemaligen Frankfurter Kulturdezernenten und späteren Präsidenten des Goethe-Instituts Hilmar Hoffmann. Der Verein will das Bürgerrecht auf kulturelle Teilhabe verwirklichen, das sich aus der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 1) ableitet.

Felix Schulte
(Fraktionsgeschäftsführer)

TOP 6 Anfragen und Anträge



Antrag-Nr. 14/143

öffentlich

Datum: 11.11.2016
Antragsteller: Freie Wähler/Piraten

Ausschuss für Inklusion 09.12.2016 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Politische Partizipation von Menschen mit Behinderungen

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung möge berichten, welche der in der jüngsten Sitzung des Ausschusses stichwortartig erwähnten Aktivitäten des LVR z.B. in Richtung Land bereits hierunter fallen und welche weiteren Initiativen aufbauend auf den Abschlussbericht der LAG http://lag-selbsthilfe-nrw.de/wp-content/uploads/2015/12/LAG-Abschlussbericht_final-A_2015-12-02.pdf denkbar sind, um einheitliche Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im Rheinland und in NRW zu schaffen.

Begründung:

Die Beratung des Themas als ordentlicher Tagesordnungspunkt soll zudem den Anregungen der Teilnehmer an der jüngsten Sitzung Rechnung tragen, das Thema weiter zu fassen und vielschichtiger zu diskutieren.

gez. Henning Rehse
Fraktionsvorsitzender

Heinz Schmitz
Fraktionsgeschäftsführer

TOP 7 Mitteilungen der Verwaltung

TOP 8

Verschiedenes