

Niederschrift
über die 13. Sitzung des Sozialausschusses
am 14.03.2017 in Köln, Landeshaus

Anwesend vom Gremium:

CDU

Dickmann, Bernd
Stieber, Andreas-Paul
Kleefisch, Peter Josef
Dr. Leonards-Schippers, Christiane
Nabbefeld, Michael
Naumann, Jochen
Petrauschke, Hans-Jürgen
Rohde, Klaus
Wörmann, Josef

für: Hurnik, Ivo

SPD

Berten, Monika
Daun, Dorothee
Böll, Thomas
Schmerbach, Cornelia
Servos, Gertrud
Zepuntke, Klaudia

für: Franz, Michael

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Scholz, Tobias
Schäfer, Ilona
Zsack-Möllmann, Martina

für: Müller-Hechfellner, Christine
Vorsitzende

FDP

Pohl, Mark Stephen
Runkler, Hans-Otto

Die Linke.

Detjen, Ulrike

Freie Wähler/Piraten

Dr. Grumbach, Hans-Joachim

Verwaltung:

Herr Lewandrowski	LR 7
Frau Prof. Dr. Faber	LR 5
Herr Beyer	Fachbereichsleitung 61
Frau von Berg	Fachbereichsleitung 71
Frau Esser	Fachbereichsleitung 72
Herr Flemming	Fachbereichsleitung 73
Herr Dr. Schartmann	Leitung Stabsstelle 70.30
Frau Krause	Leitung Stabsstelle 70.10
Frau Stenzel	71.10, Protokoll
Herr Sturmberg	03
Frau Waldenburger	53.30
Frau Ostermann	51.20
Herr Bauch	72.10
Frau Gümpel	72.40
Frau Franke	PR 7

Gäste:

Herr Huppert	Paritätischer NRW
Herr Stach	BDH Bundesverband Rehabilitation e.V.

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 12. Sitzung vom 31.01.2017
3. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/1844 B**
4. LVR-Budget für Arbeit, Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn **14/1845 E**
5. IFD Sehen, Projekt "SCHÜLERPOOL" **14/1856 B**
6. Einrichtung einer Auskunft- und Informationsstelle (Lotsen) für Arbeitgeber und (schwer)behinderte Menschen - Finanzierung als Modellprojekt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe **14/1857 B**
7. Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz BTHG) – Auswirkungen auf das LVR-Integrationsamt **14/1851 K**
8. Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG)
Zukünftige Träger der Eingliederungshilfe in NRW **14/1811/1 K**
9. Anfragen und Anträge
10. Mitteilungen der Verwaltung
11. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 09:30 Uhr

Ende der Sitzung: 11:10 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Zu TOP 9 "Anfragen und Anträge" stellt Herr Wörmann eine Anfrage zu dem Thema: "Team Wallraff - Fernsehbericht vom 20.02.2017".

Herr Lewandrowski weist darauf hin, dass der Film nach Ende der Sitzung auf Wunsch hier im Sitzungssaal gezeigt werden kann. Der Link zu dem Film wird den Mitgliedern des Sozialausschusses außerdem elektronisch übermittelt.

Hinweis: Der Link zum Filmbeitrag wurde mit Mail vom 14.03.2017 versandt.

Punkt 2

Niederschrift über die 12. Sitzung vom 31.01.2017

Punkt 3

Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX Vorlage 14/1844

Auf Nachfrage von **Frau Detjen** ergänzt **Herr Beyer**, dass es sich bei der Obergrenze von 50% gem. § 132 Abs. 3 SGB IX nur um eine Kann-Vorschrift, nicht um eine Soll-Vorschrift handele. Bei den Integrationsunternehmen kommt es darauf an, ob sie sich trotz dieser hohen Quote auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten können. Vor diesem Hintergrund duldet das Integrationsamt eine Überschreitung der Obergrenze in Einzelfällen.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1844 dargestellt, zugestimmt.

Punkt 4

LVR-Budget für Arbeit, Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn Vorlage 14/1845

Herr Lewandrowski teilt ergänzend mit, dass folgende Informationen als Anlage zum Protokoll beigefügt werden:

- Aufteilung der Vermittlungen nach Geschlecht
- Übersicht der Vermittlungen je WfbM
- Regionalisierte Übersicht der Arbeitsplätze von WfbM – Wechslern

Herr Beyer berichtet auf Nachfrage von **Frau Detjen**, dass der Bund mit dem neuen BTHG bei Beendigung der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ab 01.01.2018 nur noch eine Rückkehr in die WfbM vorsieht.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Verlängerung des Modellprojektes "Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn" vom 01.07.2017 bis zum 31.12.2017 wird, wie in der Vorlage 14/1845 dargestellt, zugestimmt.

Punkt 5

IFD Sehen, Projekt "SCHÜLERPOOL" Vorlage 14/1856

Frau Prof. Dr. Faber erläutert die Beratungen im gestrigen Schulausschuss: die Vorlage soll zusätzlich noch dem Personalausschuss zur Kenntnis zugeleitet werden.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die unbefristete Verlängerung des Projektes "Technische Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen" (SCHÜLERPOOL) unter dem Dach des IFD Sehen wie in der Vorlage 14/1856 dargestellt.

Punkt 6

Einrichtung einer Auskunfts- und Informationsstelle (Lotsen) für Arbeitgeber und (schwer)behinderte Menschen - Finanzierung als Modellprojekt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Vorlage 14/1857

Die Vorlage wird von **Frau Prof. Dr. Faber, Frau Schäfer, Frau Servos, Herrn Runkler, Frau Schmerbach** sowie **Frau Detjen** diskutiert. **Frau Servos** berichtet über die Beratung im Fachbeirat für Arbeit und Qualifizierung, der dieses Projekt mit Beschluss vom 25.01.2017 initiiert hat. Der Fachbeirat würde es begrüßen, wenn bei der Besetzung der Lotsenstellen vorrangig Menschen mit Behinderung eingestellt würden.

Auf Nachfrage von **Frau Schmerbach** betont **Frau Prof. Dr. Faber**, dass es das Kerngeschäft des Integrationsamtes sei, Arbeitgeber durch Veranstaltungen, Beratungen und Publikationen zu motivieren, Menschen mit Behinderung einzustellen. Zudem soll die Vorlage auch noch dem Personalausschuss zur Kenntnis gegeben werden.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Dem Modellprojekt zur Einrichtung einer Auskunfts- und Informationsstelle mit Ansprechpersonen (Lotsen) beim Integrationsamt sowie deren dreijährigen Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage Nr. 14/1857 dargestellt, zugestimmt, soweit sich das Land wie zugesagt angemessen an den Personalkosten beteiligt.

Punkt 7

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz BTHG) – Auswirkungen auf das LVR-Integrationsamt Vorlage 14/1851

Frau Prof. Dr. Faber erläutert die Auswirkungen des BTHG auf das Integrationsamt anhand einer Powerpoint Präsentation, die als Anlage beigefügt ist. Sie betont, dass die Neuerungen teilweise auch zu finanziellen Mehrbelastungen führen. Außerdem ergänzt sie, dass bei den Integrationsprojekten (ab 2018 Inklusionsprojekte) ab 01.01.2018 die Mindestquote der Personen mit einer Schwerbehinderung von 25% auf 30% erhöht werde. Damit besteht die Möglichkeit, dass Inklusionsprojekte bei öffentlichen Ausschreibungen bevorzugt werden können. Außerdem wurde der beschäftigte Personenkreis in den Inklusionsbetrieben um Menschen mit einer psychischen Erkrankung erweitert, die nicht förmlich als schwerbehindert anerkannt sind.

Auf Nachfrage von **Frau Schäfer** und **Frau Detjen** erläutert **Herr Beyer** die Finanzierungsmöglichkeiten durch die Ausgleichsabgabe, von der ein immer größer werdender Teil durch Kosten für Inklusionsbetriebe, Arbeitsassistenz, Minderleistungsausgleich sowie Integrationsfachdienste gebunden ist. Nicht finanziert werden grundsätzlich Personal- und Sachkosten, es sei denn, es handelt sich um ein Modellprojekt mit einem begrenzten Zeitraum.

Die Integrationsämter müssen zudem 20% der Einnahmen der Ausgleichsabgabe an einen Ausgleichsfonds des Bundes abführen (16% für die Bundesagentur für Arbeit für ihre Projekte für Menschen mit einer Schwerbehinderung, 4% für Modellprojekte des BMAS). Das Integrationsamt des LVR fordert, die Abgabe von 20% zu halbieren, um mehr Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu haben. Außerdem sollen die Förderkriterien für den Minderleistungsausgleich überarbeitet werden.

An der anschließenden Diskussion beteiligen sich **Frau Daun, Frau Prof. Dr. Faber** sowie **Herr Wörmann**.

Frau Daun bittet die Verwaltung, das Zusammenwirken von Bundesagentur für Arbeit und Integrationsamt darzustellen.

Frau Prof. Dr. Faber berichtet, dass das Integrationsamt kürzlich eine Verwaltungsvereinbarung mit der Regionaldirektion für Arbeit für eine bessere Zusammenarbeit abgeschlossen habe. Sie sagt zu, in einer der nächsten Sitzungen hierüber zu berichten und das gegliederte System der Reha-Träger darzustellen.

Frau Schäfer bedankt sich für die gute Vorlage. Sie wünscht sich ähnliche Berichte für die anderen Bereiche des LVR.

Herr Lewandrowski weist auf die Vorlage 14/1811 für den Sozialausschuss am 30.01.2017 sowie die Internetseiten des Dezernates Soziales hin mit den Informationen zu den ersten Änderungen durch das BTHG für Dezernat 7:

- Informationen zum BTHG
- Informationsschreiben zu Einkommen und Vermögen
- Übersicht Vermögensschonbeträge.

Die Mitglieder des Ausschusses nehmen die Vorlage sowie die Powerpoint Präsentation von Frau Prof. Dr. Faber zur Kenntnis.

Punkt 8

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG)

Zukünftige Träger der Eingliederungshilfe in NRW

Vorlage 14/1811/1

Herr Lewandrowski berichtet, dass davon ausgegangen werden muss, dass der Landtag die Träger der Eingliederungshilfe nicht mehr bis zur Landtagswahl bestimmen wird.

Herr Wörmann bittet die Mitglieder des Sozialausschusses, dafür zu werben, dass der Landtag im Sinne der Menschen mit Behinderung direkt nach der Sommerpause die beiden Landschaftsverbände als Träger der Eingliederungshilfe bestimmt.

Der Sozialausschuss nimmt die Ergänzungsvorlage 14/1811/1 zur Kenntnis.

Punkt 9

Anfragen und Anträge

Herr Wörmann erläutert seine Anfrage zum Team Wallraff - Fernsehbericht vom 20.02.2017 und bittet die Verwaltung um Mitteilung des aktuellen Sachstands.

Herr Lewandrowski berichtet über den Sachstand und über die Beratungen im Sozialausschuss des Landtages NRW sowie des Bundestages. Als Anlage sind beigefügt:

- Vermerk von Frau Esser zum aktuellen Sachstand vom 22.02.2017
- Schreiben des LVR an das MAIS vom 22.02.2017
- Schreiben der LAG WfbM an das MAIS vom 28.02.2017
- Schreiben des MAIS an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW vom 03.03.2017
- Stellungnahme der BAG WfbM zur Beruflichen Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen.

Herr Lewandrowski betont, dass der LVR gegenüber den rheinischen Werkstätten keine Aufsichtsfunktion im Sinne einer staatlichen Aufsicht innehat. Der LVR sei nicht Träger der WfbM und hat damit nicht die Kontrollmöglichkeiten wie bei eigenen Einrichtungen. Eine mittelbare Handlungsmöglichkeit ergibt sich aus den Zielvereinbarungsprozessen, die der LVR auch dafür nutzen wird, um auf die Problematik einzugehen. Ebenso wird der LVR sowohl die WfbM als auch die Werkstatträte auf Nueva (=Nutzerinnen und Nutzer evaluieren) hinweisen. Dieses Konzept ist den Mitgliedern des Sozialausschusses während der Reise nach Freiburg und dem Ausschuss für Inklusion während der Berlin-Reise vorgestellt worden.

Anschließend wird das Thema ausführlich von **Frau Detjen, Frau Servos, Frau Daun, Herr Wörmann** sowie **Herrn Rohde** und **Herrn Lewandrowski** diskutiert. Dabei werden auch die Möglichkeiten einer zukünftigen Qualitäts- und Wirkungskontrolle nach neuem BTHG-Vertragsrecht angesprochen.

Herr Lewandrowski weist nochmals auf die Möglichkeit hin, den Filmbeitrag nach Ende der Sitzung hier im Sitzungssaal zu sehen (der Link zu dem Film wurde den Mitgliedern des Sozialausschusses außerdem mit Mail vom 14.03.2017 übersandt).

Auf Anregung von **Frau Daun** wird die Verwaltung in einer der nächsten Sitzungen darstellen, was im Moment im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses an Qualitäts- bzw. Wirkungskontrolle möglich ist und welche neuen Möglichkeiten sich durch das BTHG-Vertragsrecht ergeben.

Darüber hinaus bittet **Frau Servos** die Verwaltung um Mitteilung, ob es Erkenntnisse gebe, wie viele Personen aus dem Rheinland in geschlossenen Einrichtungen der Eingliederungshilfe in Westfalen-Lippe untergebracht sind.

Punkt 10 **Mitteilungen der Verwaltung**

keine Wortmeldungen.

Punkt 11 **Verschiedenes**

keine Wortmeldungen.

Solingen, den 12.04.2017

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Köln, den 22.03.2017

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Anlage zu TOP 4

Vorlage 14/1845, LVR-Budget für Arbeit

Vermittlungen nach Geschlecht

<u>Vermittlungen</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
<u>gesamt</u>	<u>108</u>	<u>119</u>
<u>m</u>	<u>83 (rd. 76,9 %)</u>	<u>93 (rd. 78,2 %)</u>
<u>w</u>	<u>25 (rd. 23,1 %)</u>	<u>26 (rd. 21,8 %)</u>

(Vermittlungszahlen: **ALLE** Vermittlungen aus WfbM (also nicht nur Übergang 500 plus))

Übersicht Vermittlungsaufträge, erfolgte Vermittlungen und Beendigungen - Stand: 31.12.2016

WfbM		Vermittlungen gesamt	Wechselfälle Soll in 6 Jahren	Verm.Quot e für 6 Jahre in %	AV- Beendigung en	AV- Beendigung en in %
72.10	Hephata Werkstätten gGmbH (Mönchgladbach)	28	36	77,78	7	25,00
	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld - Kreis Vie	22	60	36,67	6	27,27
72.20	Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH Düsseldorf	19	42	45,24	10	52,63
	WFB Hemmerden, Lebenshilfe Rhein-Kreis Neu	6	18	33,33	2	33,33
	GWN Gemeinnützige Werkstätten Neuss GmbH	10	24	41,67	1	10,00
72.30	Lebenshilfe Aachen Werkstätten & Service Gm	6	24	25,00	2	33,33
	PRODIA KOLPING WfbM gGmbH	10	6	166,67	3	30,00
	Caritas-Behindertenwerk GmbH Eschweiler	7	30	23,33	2	28,57
	Lebenshilfe Heinsberg e.V.	14	36	38,89	6	42,86
	Prospex gGmbH	12	6	200,00	2	16,67
72.40	WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH	13	36	36,11	4	30,77
	Lebenshilfe Werkstätten für Behinderte gGmbH	9	12	75,00	3	33,33
	proviel Service und Produktion gGmbH	13	18	72,22	2	15,38
	Troxler-Haus Sozialtherapeutische Werkstätten	7	12	58,33	2	28,57
	Lebenshilfe - Werkstatt für Behinderte gGmbH	22	18	122,22	5	22,73
72.50	Lebenshilfe Remscheid e.V.	11	12	91,67	5	45,45
	BWO Behinderten Werkstätten Oberberg GmbH	2	24	8,33	1	50,00
	RAPS Gemeinnützige Werkstätten GmbH	9	12	75,00	3	33,33
	Lebenshilfe - Werkstätten Leverkusen/Rhein-B	3	24	12,50	2	66,67
	Werkstatt Lebenshilfe i.Berg.Land GmbH	3	12	25,00	0	0,00
	PBH Papierservice 'Britanniahütte' gGmbH	0	6	0,00	0	#DIV/0!
73.10	Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinc	21	30	70,00	9	42,86
	GVP Gemeinnützige Werkstätten Bonn GmbH	12	12	100,00	4	33,33
	Bonner Werkstätten Lebenshilfe Bonn gGmbH	13	30	43,33	3	23,08
	Rhein Sieg Werkstätten der Lebenshilfe gGmbH	28	36	77,78	3	10,71
	Lebensgemeinschaft Eichhof gGmbH	0	6	0,00	0	#DIV/0!
73.20	Sozial-Betriebe-Köln gGmbH	6	18	33,33	1	16,67
	Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH	17	42	40,48	5	29,41
	Caritas Werkstätten Köln	6	24	25,00	2	33,33
	Alexianer-Service-Betriebe Köln	13	24	54,17	1	7,69
73.30	Fliedner Werkstätten	5	18	27,78	2	40,00
	Lebenshilfe Werkstätten Oberhausen gGmbH	10	18	55,56	4	40,00
	Franz Sales Werkstätten GmbH	25	18	138,89	13	52,00
	GSE - Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen	15	48	31,25	4	26,67
73.40	Rurtalwerkstätten Lebenshilfe Düren gGmbH	23	24	95,83	4	17,39
	NEW Nordeifelwerkstätten gGmbH	9	30	30,00	1	11,11
	WIR GmbH	9	6	150,00	3	33,33
	Reha-Betriebe Erftland gGmbH für Rehabilitati	1	24	4,17	0	0,00
73.50	Haus Freudenberg GmbH	24	36	66,67	6	25,00
	Lebenshilfe Werkstätten Unterer Niederrhein g	7	12	58,33	1	14,29
	Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein g	25	30	83,33	6	24,00
	Sozialpsychiatrische Initiative Xanten e.V. - Sp	4	6	66,67	0	0,00
	Albert-Schweitzer-Einrichtungen für Behindert	4	18	22,22	0	0,00
Werkstätten im Bereich des LWL, Kostenträger: LVR		2				0,00
Einzelfallentscheidung zur Werkstattvermeidung		3				0,00
		508	978		140	27,56
Schülerinnen und Schüler		67			12	17,91
GESAMT		575				

**Arbeitsplätze von Personen, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind,
nach Regionen (Stand 31.12.2016)**

Kreis / kreisfreie Stadt	Anzahl Arbeitsplätze
Bonn	27
Duisburg	30
Düsseldorf	16
Essen	42
Köln	39
Krefeld	4
Kreis Düren	27
Kreis Euskirchen	11
Kreis Heinsberg	20
Kreis Kleve	22
Kreis Mettmann	24
Kreis Viersen	18
Kreis Wesel	22
Leverkusen	4
Mönchengladbach	17
Mülheim an der Ruhr	6
Oberbergischer Kreis	11
Oberhausen	8
Remscheid	8
Rhein-Erft-Kreis	23
Rheinisch-Bergischer Kreis	11
Rhein-Kreis Neuss	21
Rhein-Sieg-Kreis	37
Solingen	27
Städteregion Aachen	22
Wuppertal	23
Westfalen-Lippe	13
außerhalb NRW	4
NN	38
Gesamt	575

Auswirkungen des BTHG auf die Integrationsämter



SGB IX aktuell

SGB IX neu

Neben inhaltlichen Anpassungen in allen Bereichen des SGB IX wird durch das BTHG insbesondere das ‚Eingliederungshilferecht‘ als Teil 2 neu in das SGB IX aufgenommen.

Teil 1 - Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen (**§ 1 bis 67**)



Teil 1 - Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen (**§ 1 bis 89**)

Teil 2 - Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen „BTHG“ (**§ 90 bis 150**)

Teil 2 - Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (**§ 68 bis 160**)



Teil 3 - Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (**§ 151 bis 242**)

Vorrang der Prävention

NEU 2018

- Abschaffung der **Gemeinsamen Servicestellen**
- **Frühzeitige Einbindung der Integrationsämter** im Rahmen von Prävention und BEM
 - > zur Vermeidung von Behinderung und chronischer Krankheit
- **Stärkung der Förderangebote** in der (beruflichen) Prävention

Budget für Arbeit

NEU 2018

- **bundesweites Angebot**
 - > in NRW bereits seit 2011 als Modellprojekt
- **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** auf dem 1. Arbeitsmarkt für
 - > Werkstatt-Wechsler
 - > zur Vermeidung der Aufnahme in eine WfbM, z.B. Schüler/innen mit Förderbedarf, Menschen mit psychischen Erkrankungen
- **Lohnkosten Zuschuss** von bis zu 75 %
 - > zuzüglich Anleitung und Begleitung
 - > Arbeitgeber zahlt keine ALO Versicherung; es besteht ein Anspruch auf Rückkehr in WfbM

Neue Aufgaben für die Integrationsämter

NEU 2018

- (nachrangige) **Kostenbeteiligung** der Integrationsämter am Budget für Arbeit
- Förderung der **Berufsorientierung** für Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf
 - > auch ohne anerkannte Schwerbehinderung
 - > in NRW bereits als Modellprojekt
„STAR – Schule trifft Arbeitswelt“

Integrationsvereinbarung **neu 2017: Inklusionsvereinbarung**

- **Beteiligung des Integrationsamtes**
 - > vom Moderator zum Mediator – aber nicht in Funktion einer Einigungsstelle
- Inklusionsvereinbarung wird **im BetrVG** als Aufgabe des Betriebsrates **verankert** (§ 80 Abs. 1 Ziffer 4)
- **Regelungen zur Teilhabe** (schwer-) behinderten Menschen sind präventiv zu treffen
 - > Gestaltung von Arbeitsprozesse/Rahmenbedingungen
- **Bestandsschutz** - vor dem **29.12.2016** abgeschlossene Vereinbarungen haben Bestand

Anpassung der **Definition „Behinderung“** an die Sprachregelung der UN-BRK

NEU 2018

- Ergänzung der bisherigen Definition um die Passage **„Hinderung an gleichberechtigter Teilhabe durch Beeinträchtigungen in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren“**
- Bestandsschutz bei der Feststellung des GdB
= keine Überprüfung von Amts wegen ab dem **1.1.2018**

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sozialausschuss 14.03.2017

TOP: Berichte der Verwaltung

Fernsehbericht vom 20.02.2017 –

Team Wallraff: Katastrophale Zustände in Behinderteneinrichtungen

Bereits im letzten Sozialausschuss wurde über eine Presseanfrage vom 19. Januar 2017 von Infonetwork – einer 100%igen Tochter der RTL-Gruppe und verantwortlichen Redaktion für die Sendung ‚Team Wallraff‘ – berichtet.

Erstmals durch diese Presseanfrage vom 19. Januar 2017 hat der LVR von der o.a. Reportage erfahren.

Angesprochen waren hier die

- Werkstatt Leverkusen-Bürrig der Lebenshilfe insbesondere wegen der Betreuungssituation in einem Einzelfall ‚Lisa‘ sowie die
- Rurtalwerkstätten der Lebenshilfe in Düren, hier jedoch bezogen auf den Berufsbildungsbereich der Werkstatt.

Zunächst galt es, die Rolle des LVR im Zusammenspiel mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) deutlich zu machen. Als solcher hat der LVR – anders als von der Redaktion unterstellt – keine Aufsichtsfunktion im Sinne einer staatlichen Aufsicht, die gesetzlich festgelegte Kontrollen und Prüfungen vor Ort vornimmt und Mängel feststellt.

Dennoch hat der LVR die Anfrage zum Anlass genommen, umgehend mit den betroffenen WfbM sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrer Zuständigkeit für den Berufsbildungsbereich der WfbM Kontakt aufzunehmen. Die Antworten sowohl der WfbM als auch der BA liegen dem LVR vor und werden in die anstehenden Bilanzierungsgespräche sowie Zielvereinbarungen einfließen.

Leider konnten die Vorwürfe erst mit Ausstrahlung der Reportage am 20. Februar 2017 konkretisiert und das Fehlverhalten konkreten Mitarbeitenden zugeordnet werden. Dies wird zum Anlass genommen, erneut über die Entwicklung zu berichten:

Die Werkstatt in Leverkusen hat nach Ausstrahlung der Sendung unmittelbar arbeitsrechtliche Schritte gegen die betroffenen MA eingeleitet (Suspendierung). Daneben wird jedoch zu klären sein, wie ein solches Verhalten über einen längeren Zeitraum auftreten konnte, ohne dass die Probleme in der Grundhaltung gegenüber den Mitarbeitenden auch der Leitung bekannt wurden und wie solche Fehlentwicklungen künftig vermieden werden können. Dies wird Gegenstand intensiver Zielgespräche mit dem Werkstattträger sein.

Ergänzend ist anzumerken, dass dem LVR sehr daran gelegen ist, die Menschen mit Behinderung in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Daher unterstützt er die Mitwirkungsrechte der Menschen mit Behinderung in den Werkstätten durch eine Stärkung der Werkstatträte. Werkstatträte setzen sich analog zu Personalvertretungen für die Interessen der Beschäftigten mit Behinderung ein und werden von diesen gewählt. Neben themenbezogenen Kontaktaufnahmen initiiert der LVR Workshops, in denen die Beteiligung der Werkstatträte an den Prozessen in den Werkstätten erarbeitet wird.

Auch dieses Instrument konnte jedoch die Fehlentwicklung nicht verhindern; die Werkstatträte sind daher in ihrer Position noch weiter zu sensibilisieren und zu stärken.

Zu dem in der Sendung angesprochenen Einzelfall ‚Lisa‘ ist noch anzumerken, dass die Mutter und Betreuerin der jungen Frau erst am 22. Februar 2017 nach Ausstrahlung der Sendung mit dem LVR telefonisch Kontakt aufgenommen und um eine Betreuung ihrer Tochter in einer anderen, wohnortnahen WfbM gebeten hat. Diesem Wunsch wurde selbstverständlich umgehend gefolgt, die Betreuung in einer anderen, mit der Mutter abgestimmten WfbM ist inzwischen sichergestellt. Eine frühere Intervention war dem LVR hier nicht möglich, da die tatsächliche Identität von ‚Lisa‘ erst mit der Ausstrahlung festgestellt werden konnte.

Im Hinblick auf die Rurtalwerkstätten in Düren hat die BA mitgeteilt, dass sie wegen konzeptioneller Fragestellungen und deren qualitativer Umsetzung bereits seit einiger Zeit in Gesprächen mit der WfbM sei und die angesprochenen Punkte bereits aus eigener Zuständigkeit aufgegriffen habe. Auch der LVR ist mit der WfbM insbesondere im Hinblick auf die personelle Ausstattung (hier allerdings des Arbeitsbereiches) in intensiven Gesprächen.

Ergänzend: Aufgabenabgrenzung zwischen Kosten- und Werkstatträger

Der LVR ist in seiner Funktion als überörtlicher Sozialhilfeträger der Hauptkostenträger für den Arbeitsbereich der rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM).

Zu den Aufgaben der WfbM gehört es, die Werkstatt-Beschäftigten mit Behinderung so zu fördern und zu unterstützen, dass ihre Leistungs- und Erwerbsfähigkeit erhalten, entwickelt, verbessert oder wiederhergestellt wird (§ 136 SGB IX). Die notwendigen Kosten zur Erfüllung dieser Aufgaben und der fachlichen Anforderungen finanziert der LVR auf Grundlage des Neunten Sozialgesetzbuches (§ 41 Abs. 3 Abs. SGB IX) und des Zwölften Sozialgesetzbuches (§§ 53 ff. SGB XII).

Damit ist der LVR konkret zuständig für die Planung, Schaffung und Finanzierung von Werkstatt-Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung. Er unterstützt, berät und begleitet die Werkstatträger – meist soziale Organisationen oder Vereine – bei Fragen der Weiterentwicklung, bei Neu- und Umbauten oder innovativen Arbeits- und Organisationsformen.

Zu den Pflichten der Werkstatträger gehört dabei die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Personalschlüssel und zum Einsatz qualifizierten Personals, was gegenüber dem LVR als Kostenträger im Rahmen der Eingliederungshilfe auf Anforderung nachgewiesen werden muss. Eine regelhafte und anlassbezogene Qualitätssicherung

hierzu erfolgt nach den Vorgaben des Landesrahmenvertrages SGB XII. Im Rahmen von Zielvereinbarungsprozessen wird darüber hinaus eine stetige konzeptionelle Weiterentwicklung der Werkstatteleistungen initiiert.

Diese Zuständigkeit des LVR beinhaltet nicht die Kontrolle der Einhaltung von arbeitsrechtlichen Pflichten, worunter beispielsweise auch der Umgang der beschäftigten Betreuungspersonen mit den Menschen mit Behinderung in Werkstätten fällt. Diese Aufgabe liegt beim jeweiligen Werkstattträger als Arbeitgeber.

LVR · Dezernat 7 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Ref. II B 2
Rechtliche Grundlagen der
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,
Teilhabe am Arbeitsleben
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

22.02.2017

Frau Esser
Tel 0221 809 6421
Fax 0221 8284 3660
annette.esser@lvr.de

Fernsehsendung „Team Wallraff – Reporter undercover“ vom 20. Februar 2017

Sehr geehrte Frau Nowotka,

gerne komme ich Ihrer Bitte nach, die bislang hier vorliegenden Erkenntnisse zu der angesprochenen Fernsehsendung darzustellen. Diese beziehen sich auf die beiden angesprochenen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen im Rheinland; die Ausführungen grundsätzlicher Art sind mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe abgestimmt.

Erstmals durch eine Presseanfrage vom 19. Januar 2017 hat der LVR von der o.a. Reportage erfahren. Zunächst galt es, die Rolle des LVR im Zusammenspiel mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) deutlich zu machen. Als solcher hat der LVR – anders als von der Redaktion unterstellt – keine Aufsichtsfunktion im Sinne einer staatlichen Aufsicht, die gesetzlich festgelegte Kontrollen und Prüfungen vor Ort vornimmt und Mängel feststellt.

Angesprochen waren hier die

- Werkstatt Leverkusen-Bürrig der Lebenshilfe insbesondere wegen der Betreuungssituation in einem Einzelfall ‚Lisa‘ sowie die
- Rurtalwerkstätten der Lebenshilfe in Düren, hier jedoch bezogen auf den Berufsbildungsbereich der Werkstatt.

Der LVR ist in seiner Funktion als überörtlicher Sozialhilfeträger der Hauptleistungsträger für den Arbeitsbereich der rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). Daher wurden zur Beantwortung der Fragen auch die beiden betroffenen WfbM umgehend um Stellungnahme gebeten sowie hinsichtlich der den

Wir freuen uns über Ihre Hinweise zur Verbesserung unserer Arbeit. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer 0221 809-2255 oder senden Sie uns eine E-Mail an Anregungen@lvr.de



Berufsbildungsbereich der Rurtalwerkstätten betreffenden Fragen an die hierfür als Kostenträger zuständige Bundesagentur für Arbeit verwiesen.

Zu den Aufgaben der WfbM gehört es, die Werkstatt-Beschäftigten mit Behinderung so zu fördern und zu unterstützen, dass ihre Leistungs- und Erwerbsfähigkeit erhalten, entwickelt, verbessert oder wiederhergestellt wird (§ 136 SGB IX). Die notwendigen Aufwendungen zur Erfüllung dieser Aufgaben und der fachlichen Anforderungen finanziert der LVR auf Grundlage des Neunten Sozialgesetzbuches (§ 41 Abs. 3 Abs. SGB IX) und des Zwölften Sozialgesetzbuches (§§ 53 ff. SGB XII).

Damit ist der LVR konkret zuständig für die Planung, Schaffung und Finanzierung von Werkstatt-Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung. Er unterstützt, berät und begleitet die Werkstattträger – i.d.R. Vereine oder GmbHs, die der freien Wohlfahrtspflege angeschlossen sind – bei Fragen der Weiterentwicklung, bei Neu- und Umbauten oder innovativen Arbeits- und Organisationsformen.

Zu den Pflichten der Werkstattträger gehört dabei die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Personalschlüssel und zum Einsatz qualifizierten Personals, was gegenüber dem LVR als Kostenträger im Rahmen der Eingliederungshilfe auf Anforderung nachgewiesen werden muss. Eine regelhafte und anlassbezogene Qualitätssicherung hierzu erfolgt nach den Vorgaben des Landesrahmenvertrages SGB XII. Im Rahmen von Zielvereinbarungsprozessen wird darüber hinaus eine stetige konzeptionelle Weiterentwicklung der Werkstatteleistungen initiiert. Die Antworten der WfbM zu den erhobenen Vorwürfen und die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten werden in die anstehenden Bilanzierungsgespräche sowie die neu abzuschließenden Zielvereinbarungen einfließen.

Diese Zuständigkeit des LVR beinhaltet jedoch nicht die Kontrolle der Einhaltung von arbeitsrechtlichen Pflichten, worunter beispielsweise auch der Umgang der beschäftigten Betreuungspersonen mit den Menschen mit Behinderung in Werkstätten fällt. Diese Aufgabe obliegt dem jeweiligen Werkstattträger als Arbeitgeber.

Ergänzend ist anzumerken, dass dem LVR sehr daran gelegen ist, Menschen mit Behinderung in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen, insbesondere durch die Stärkung der Mitwirkung der Werkstattträger. Werkstattträger setzen sich analog zu Personalvertretungen für die Interessen der Beschäftigten mit Behinderung ein und werden von diesen gewählt. Neben themenbezogenen Kontaktaufnahmen initiiert der LVR z.B. Workshops, in denen die Beteiligung der Werkstattträger an den Prozessen in den Werkstätten mit diesen gemeinsam erarbeitet wird.

Auch dieses Instrument konnte jedoch die Fehlentwicklung nicht verhindern; dies wird zum Anlass genommen, die Werkstattträger in ihrer Position noch weiter zu sensibilisieren und zu stärken.

Zu dem in der Sendung angesprochenen Einzelfall ‚Lisa‘ möchte ich noch anmerken, dass die Mutter und Betreuerin der jungen Frau erst am 22. Februar 2017 nach Aus-

strahlung der Sendung mit dem LVR telefonisch Kontakt aufgenommen und um eine Betreuung ihrer Tochter in einer anderen, wohnortnahen WfbM gebeten hat. Diesem Wunsch wird selbstverständlich umgehend gefolgt. Eine frühere Intervention war mir hier nicht möglich, da dem LVR die tatsächliche Identität von ‚Lisa‘ erst mit dem Anruf der Mutter bekannt wurde.

Ich hoffe, Ihre Fragen hinreichend beantwortet zu haben; für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
Im Auftrag

(Esser)

LAG WfbM – HPZ Krefeld – Kreis Viersen – Hochbend 21 - 47918 Tönisvorst

Frau Karin Nowotka
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Ref. II B 2
Rechtliche Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,
Teilhabe am Arbeitsleben
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen
web/wx

Datum
28.02.2017

Sehr geehrte Frau Nowotka,

Sie baten um eine fachliche Unterstützung, um Hintergrundinformationen und um eine Stellungnahme der LAG WfbM im Vorfeld Ihres Berichtes an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Gegenstand ist eine Reportage über zwei NRW-Werkstätten im Rahmen der RTL-Fernsehsendung „Team Wallraff – Reporter undercover“ vom 20.02.2017. Als Vorsitzender der LAG WfbM unterstütze ich Sie gerne, wobei ich auch meine Erfahrungen als Fachreferent Werkstätten des Paritätischen LV NRW und als Geschäftsführer des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld - Kreis Viersen gGmbH einbringen kann.

Bewertung des gezeigten Filmmaterials

Die gezeigten Szenen in der Leverkusener Werkstatt, in denen Menschen mit Behinderung in unwürdiger Weise von ihren Betreuern verbal und körperlich behandelt wurden, sind schwer erträglich. Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Maßnahmen wurden seitens des Trägers eingeleitet. Ebenfalls unangemessen stellt sich in dem Filmbeitrag die Organisation des Berufsbildungsbereiches in der Dürener Werkstatt dar. Der Bildungsauftrag, den die Werkstatt gegenüber den Rehabilitanden hat, wird in Düren offensichtlich vernachlässigt. In beiden Fällen wurden erhebliche Mängel im direkten Umgang einzelner Betreuer und leider auch kompletter Teams mit den ihnen anvertrauten Menschen deutlich. An diesen Einzelfällen gibt es nichts zu beschönigen und nichts zu relativieren.

Unangemessen ist allerdings aus unserer Sicht auch die *Generalisierung* solcher Schwachstellen mit Bezug auf die gesamte Werkstattlandschaft in NRW. Die Indienstnahme eines Hochschullehrers (Prof. Dr. Stefan Sell) in dem RTL-Filmbeitrag sollte offensichtlich dazu dienen, den gezeigten Beiträgen den Charakter einer objektiven und generalisierbaren Schwachstellenanalyse des Einrichtungstyps Werkstatt zu verleihen. Einzelne Stellungnahmen von weiteren Protagonisten des RTL-Filmbeitrags zu den vermeintlich strukturellen Schwächen des Werkstattsystems im Nachgang der Sendung gehen in eine ähnliche Richtung. Dies ist eine falsche und irreführende Schlussfolgerung. Von Einzelbeispielen auf die Verhältnisse der

Gesamtheit zu schließen, ist nicht nur unwissenschaftlich. Sie ist auch politisch höchst unklug, weil sie die tatsächlich vorhandene Betreuungsqualität der NRW-Einrichtungen in ein schiefes Licht rückt und Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen bei der Wahl von Betreuungs- und Teilhabeformen grundlos verunsichern.

Nichtsdestoweniger muss klar gestellt werden, wie Werkstätten bereits zum jetzigen Zeitpunkt, aber auch zukünftig, die Betreuungsqualität in ihren Einrichtungen sichern und die durchgehende und konsequente Orientierung an gesetzlich vorgegebenen Zielen einzelner Bereiche (Berufsbildung) organisatorisch gewährleisten.

Bereits bestehende Maßnahmen und Instrumente in Werkstätten zur Qualitätssicherung mit präventivem Charakter

Derzeit existiert in den Werkstätten bereits eine Vielzahl von *Maßnahmen*, wie die Wahrung der Menschenwürde und die Sicherung der persönlichen Unversehrtheit von Menschen mit Behinderung sichergestellt werden können. Dabei werden die zugrunde liegenden Werte und Orientierungsmarken (Menschenwürde, persönliche Unversehrtheit), die relevanten Akteure (Menschen mit Behinderung, Vorgesetzte, Angehörige/Betreuer, Werkstattrat) als auch die unterschiedlichen Maßnahmen (Personalakquise, Personalführung, Fortbildungsveranstaltungen, Dienstbesprechungen, Fallreflexionen, Supervision, Beschwerdemanagement, konkreter Umgang mit Verdachtsfällen) vorgestellt und in einen konzeptionellen Gesamtzusammenhang gerückt. Das beiliegende Konzept führt diese Maßnahmen systematisch auf. Dass dieses Konzept aus dem Heilpädagogischen Zentrum Krefeld - Kreis Viersen stammt, hat einzig und allein mit der Knappheit der zur Verfügung stehenden Zeit bei der Abfassung der vorliegenden Stellungnahme zu tun. Auch andere Werkstatsträger in NRW verfügen über solche oder ähnlich gelagerte Konzepte.

Ich möchte an dieser Stelle ausdrücklich betonen, dass auch mit diesen Vorgaben und Maßnahmen keine hundertprozentige Absicherung der Betreuungsqualität zu erreichen ist. Um es deutlich zu sagen: Ein solches Versagen auf der individuellen und auf der Teamebene, wie es in Leverkusen stattgefunden hat, kann kein noch so differenziertes Konzept und keine noch so durchgriffsstarke Leitung in jedem Moment und über jeden Zeitraum hinweg verhindern. Angesichts der drastischen Vorfälle, wie sie am 20.02. in der RTL-Sendung zu sehen waren, erscheint es allerdings geboten, an der weiteren Verbesserung und Verbreitung solcher Konzepte zu arbeiten (siehe hierzu den letzten Abschnitt).

Was die Ausrichtung des *Berufsbildungsbereiches in der Dürener Werkstatt* angeht, ist ebenfalls Handlungsbedarf angezeigt. Die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Düsseldorf, hat die Anforderungen an eine konsequente, dem Gesetzes- und Verordnungsauftrag entsprechende Ausrichtung des Berufsbildungsbereiches seit geraumer Zeit deutlich gemacht und mit entsprechenden Kontrollen vor Ort auch nachgehalten. An den vorhandenen Schwachstellen in Düren, die im Filmbeitrag deutlich werden, gibt es nichts zu beschönigen. Es sei dennoch daran erinnert, dass das richtige Passungsverhältnis zwischen Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit und der Leistungsfähigkeit von behinderten Beschäftigten eine ständige, nie endende Herausforderung für jede Leitung im Berufsbildungsbereich und im Übrigen auch im Arbeitsbereich jeder Werkstatt darstellt. Um falsche Anreize beim Ausräumen dieses Passungsverhältnisses zu vermeiden, sollte bereits aus der internen Rechnungslegung einer Werkstatt

klar ersichtlich sein, dass das Ausweisen von Produktionsumsätzen im Berufsbildungsbereich grundsätzlich unterbleibt.

Künftige Ausrichtung der Qualitätssicherung

Angesichts der Vorfälle in beiden Werkstätten und auch der Reaktion in der Öffentlichkeit darauf kann und wird es bei den Werkstattträgern nicht bei einem einfachen „Weiter-so“ bleiben können. In den verschiedenen Facharbeitskreisen wird ein verstärkter Austausch über die Qualitätssicherungskonzepte erfolgen. Dies kann ich jedenfalls für den Paritätischen Wohlfahrtsverband in NRW garantieren. Mir scheint im Übrigen geboten, das gesamte System von *Personalentwicklungsmaßnahmen* in Werkstätten zu überdenken und die bereits vorhandenen Maßnahmen weiter zu entwickeln. Bestimmte Fördermaßnahmen, wie z. B. *Supervision* und Fallbesprechungen, sind qualitativ und quantitativ zu stärken. *Job-Rotation-Maßnahmen* sollten intensiviert werden, um vorhandenen Machtmissbrauch von Gruppenleitern und Betreuern bereits auf der Ebene einer systematischen Personaleinsatzplanung im Keim zu ersticken. In *Fortbildungsveranstaltungen* und möglichst bereits bei der Einführung neuer Fachkräfte wird es zukünftig eine Diskussion der im Filmbeitrag gezeigten Fälle geben. Auch in den *Weiterbildungskursen* zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) werden Fragen von Nähe und Distanz und Machtmissbrauch eine noch größere Rolle spielen müssen.

Wir werden den Ausbau von Personalentwicklungssystemen in Werkstätten nicht ohne die *Zusammenarbeit mit den Kostenträgern* leisten können. Die nun anstehenden Überarbeitungen des Landesrahmenvertrages und der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen sind eine gute Gelegenheit, auch auf Seiten der Leistungsträger eine Bereitschaft zur Verbesserung der Qualitätssicherung und der Personalentwicklungssysteme in Werkstätten erkennen zu lassen.

Es hat, wie bereits erwähnt, mittlerweile eine Diskussion über die angeblichen Strukturprobleme des Werkstattsystems eingesetzt, nicht zuletzt auch befeuert durch die dem Team-Wallraff-Beitrag nachfolgende Sendung EXTRA und deren Bericht über Bahnsteig 42, einem Projekt der Iserlohner Werkstätten. Es wurde in der Sendung EXTRA der Eindruck erweckt, als wenn dieses Projekt mit seinen *Außenarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung* ein „inklusives“ Gegenmodell zur „geschlossenen Welt“ der Werkstätten darstellt. Dass dies schon deshalb unsinnig ist, weil die Mitarbeiter des Cafés bzw. die Redakteure des Magazins caput weiterhin den Status eines Werkstattbeschäftigten haben und die innovativ tätigen Gruppenleiter Angestellte des Werkstattträgers sind, sollte zumindest nicht unerwähnt bleiben. Erwähnt werden muss auch der Umstand, dass Lisa, die junge Frau aus Leverkusen, auf einem Außenarbeitsplatz oder gar auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen keine Beschäftigungschance finden würde.

Das *NRW-Modell der Werkstätten*, das auch die Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen in Werkstätten vorsieht, kann nicht dadurch gestärkt werden, dass Menschen mit Behinderung mit für sie unerreichbaren Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Wir müssen, zusammen mit den Leistungsträgern, die Konzepte und auch die Ziele einer angemessenen Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen formulieren. Die derzeitigen *Zielvereinbarungen*, die z. B. die

rheinischen Werkstätten mit dem Landschaftsverband Rheinland abgeschlossen haben, sehen keine explizite Befassung mit diesem Personenkreis von Menschen mit Behinderung vor. Hier gibt es also einen Handlungsbedarf, der allerdings nur zusammen mit den Leistungsträgern realisiert werden kann.

Eine letzte Bemerkung sei noch zum Team Wallraff und zur *Methode des sogenannten investigativen Journalismus* gestattet. Ihr haftet das Stigma des illegitimen, denunziatorischen Vorgehens an. Damit sind die „Ergebnisse“ dieser journalistischen Recherche letztlich kontaminiert und die Akzeptanz im Feld der Fachkräfte eingeschränkt. Der Zweck heiligt auch hier, einmal mehr, nicht die Mittel. Dabei wäre die zugrunde liegende Methode (Hidden Client Studien) durchaus geeignet, den im Bundesteilhabegesetz so extensiv benannten Anforderungen an Wirksamkeit (siebzehnmals benannt) und Evidenzbeobachtung (zweimal benannt) nachzukommen. Hidden Client Studien sind durchaus anerkannte Methoden in der Marktforschung und im Jugend- und Verbraucherschutz (vgl. Stummbaum, Martin: Wirkungsforschung zwischen Evidenzbasierung und Reflexion, in: Borrmann, Stefan, / Thiessen, Barbara (Hrsg.): Wirkungen sozialer Arbeit. Potentiale und Grenzen der Evidenzbasierung, Opladen 2016, S. 256 - 270).

Ihr intelligenter Einsatz im Bereich der Eingliederungshilfe, von wissenschaftlich-methodischer Seite aus unterstützt, könnte immerhin dazu führen, dass sich positive Veränderungsprozesse im System der Werkstätten und der Eingliederungshilfe nicht im Takt von RTL-Sendungen bewegen müssten.



Dr. Michael Weber
Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft
der Werkstätten für behinderte Menschen
in Nordrhein - Westfalen

konzept

**Wahrung der Menschenwürde
und Sicherung der persönli-
chen Unversehrtheit.**

**Prävention
und
Handlungsanweisungen**



HPZ Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
PBV: Alexander Schmanke
Version: hpz_V1_2017

Inhaltsverzeichnis

1. **Einführung**
2. **Institutionelles Selbstverständnis**
 - 2.1 Menschenwürde
 - 2.2 Persönliche Unversehrtheit
 - 2.3 Leitbild
3. **Institutionelle Präventionsmaßnahmen**
 - 3.1 Transparenz der Strukturen und Zuständigkeiten
 - 3.2 Transparenz der Fachprofessionalität
 - 3.3 Transparenz der Erwartungen und Verpflichtungen
 - 3.4 Risikoanalyse
 - 3.5 Bauliche und räumliche Gegebenheiten
4. **Individuelle Präventionsmaßnahmen**
 - 4.1 Personalakquise
 - 4.2 Personalverpflichtung
 - 4.3 Personalführung
 - 4.4 Personal- und Mitarbeiterschulungen
 - 4.5 Reflexion der Grundhaltungen
 - 4.6 Einbindung der Angehörigen und Betreuer
5. **Handlungsanweisungen**
 - 5.1 Grenzverletzungen
 - 5.2 Beschwerden
 - 5.3 Beschuldigungen
 - 5.4 Verdachtsfälle
 - 5.5 Bestätigungsfälle
6. **Anhänge**
 - 6.1 Sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch und Gewalt
 - 6.2 Schulungsthemen
 - 6.3 Dokument zur Personalverpflichtung

1. Einführung

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH ist als Werkstatt für Menschen mit Behinderung und als Einrichtung der beruflichen und sozialen Rehabilitation gesetzlich und im höchsten Maße moralisch verpflichtet, jeden Schaden und jede potentielle Gefährdung von Geist, Leib und Seele der ihr anvertrauten Personen abzuwenden.

Dieser Anspruch leitet sich aus den Menschenrechten, den gesetzlichen Grundlagen sowie den gesellschaftlich etablierten Verständigungsprozessen in den fachlichen Bildungs- und Wissenschaftsbereichen ab.

Die Aufnahmevoraussetzung „wesentliche Behinderung“ impliziert, dass die Leistungsempfänger spezielle, sehr individuelle Beeinträchtigungen aufweisen und zum Zweck ihrer Rehabilitation auf besondere Hilfen und auf spezifischen Schutz angewiesen sind. Die Leistungsempfänger sind in diesem Sinne Vorgeschädigte, besonders Gefährdete und Abhängige, die nicht selbstverständlich um ihre Rechte wissen, noch sie mit probaten Mitteln einfordern und verteidigen können.

Innerhalb unserer Einrichtung stellt der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen höchst bedeutsamen Baustein zur Sicherung der persönlichen Unversehrtheit dar.

Das vorliegende Konzept dient der Verhinderung von seelisch-körperlichen Gefährdungen und Verletzungen der Persönlichkeit durch unmittelbares zwischenmenschliches Handeln. Dabei sind die Belange aller Personenkreise, die in der Einrichtung tätig sind, einzuschließen.

Das Konzept beschreibt im ersten Abschnitt das institutionelle Selbstverständnis als verpflichtende Grundlage für den Umgang miteinander.

Der zweite Abschnitt behandelt institutionelle und individuelle Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von seelischen und körperlichen Verletzungen durch Grenzüberschreitungen, sexuellen Missbrauch oder sonstigen gewaltsamen Misshandlungen.

Im dritten Abschnitt werden Handlungsanweisungen dargestellt, die unter den jeweils gegebenen Voraussetzungen zu beachten und umzusetzen sind.

Im Anhang 1 werden die Begriffe „sexuelle Belästigung“, „sexueller Missbrauch“ und „sonstige von Gewalt geprägte Misshandlungen“ erklärt.

Anhang 2 weist Schulungsthemen für das Personal aus.

2. Institutionelles Selbstverständnis

Im nachfolgenden Abschnitt werden Aspekte einer erforderlichen und verpflichtenden pädagogischen Grundhaltung zur Gestaltung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Kontakten im betrieblichen Kontext beschrieben.

2.1 Menschenwürde

Das im Grundgesetz verankerte Recht des Menschen auf einen würdevollen Umgang (ethisches Grundprinzip) ist im nachfolgenden Sinne zu verstehen und zu beachten:

- Annahme und aktive Wertschätzung der Individualität jedes Menschen bezogen auf:
 - a) äußere Erscheinung
 - b) Alter
 - c) Herkunft
 - d) Geschlecht
 - e) Formen der Lebensgestaltung
 - f) Formen der Lebensäußerung
- Toleranz gegenüber verschiedenen Denk- und Verhaltensweisen
- Sicherung aller bürgerlichen Grundrechte
- Wahrung der Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit im Kontext der institutionellen Regelungen
- Sicherstellung von Mitgestaltungsmöglichkeiten
- Sicherung aller menschlichen Grundbedürfnisse
- Gleiche Wertigkeit aller Menschen

2.2 Persönliche Unversehrtheit

Alle im HPZ Angestellten sind verpflichtet, die betreuten und beschäftigten Menschen mit Behinderung unabhängig vom Grad der Selbständigkeit und dem Umfang der Hilfe- und Pflegebedürftigkeit vor Gefahren für Leib und Seele zu schützen. Dieser Grundsatz gehört zu den Tugenden menschlichen Lebens und findet seinen Niederschlag in einer besonderen Sorgfalt, in Aufmerksamkeit und Zuwendung. Das feinfühlig Erkennen elementarer Bedürfnisse anderer Menschen und das Bemühen, achtsam und gewaltfrei professionelle Unterstützungs- Assistenz- und Beratungsleistungen zu erbringen, sichern wesentlich das Recht auf persönliche Unversehrtheit.

2.3 Leitbild

Das Leitbild der HPZ gGmbH verpflichtet in gleicher Weise zum Handeln im oben beschriebenen Sinne.

3. Institutionelle Präventionsmaßnahmen

Institutionelle Rahmenbedingungen haben deutlichen Einfluss auf das menschliche Verhalten und die Gestaltung von zwischenmenschlichen Kontakten und Umgangsformen. Deshalb ist es wichtig, dass diese im Hinblick auf Begünstigung oder Verhinderung von Grenzüberschreitungen, Belästigungen, sexuellen Missbrauch und sonstigen von Gewalt geprägten Handlungen kritisch in den Blick genommen werden.

3.1 Transparenz der Erwartungen und Verpflichtungen

Alle Personengruppen innerhalb der HPZ gGmbH müssen Kenntnis davon haben, welches Verhalten erwartet wird bzw. verpflichtend ist. Die Erwartungen und Verpflichtungen sind durch personelle, arbeitsrechtliche und pädagogische Maßnahmen kontinuierlich zu kommunizieren und hinsichtlich der Einhaltung abzusichern. Zielsetzung ist dabei die Implementierung von erforderlichen Verhaltensmustern, die sich entwickeln, kontrollieren, beurteilen und, falls notwendig, verbessern lassen.

3.2 Transparenz der Strukturen und Zuständigkeiten

Es muss für alle klar sein, wie und an wen man sich bei regelwidrigem Verhalten von Personen wenden kann. Es muss gesichert sein, dass Grenzverletzungen, Beschwerden, Beschuldigungen und Verdachtsäußerungen von allen in Verantwortung stehenden Personen ernst genommen werden. Alle bedeutungsvollen und nachvollziehbaren Einwände müssen entsprechend eines festgelegten Verfahrens recherchiert, bewertet und bearbeitet werden (siehe Punkt 5).

Somit stehen alle Angestellten als „Anlaufstelle“ für Mitarbeiter zur Verfügung. Sie müssen im respektvollen Umgang alle Anliegen entgegennehmen und kompetent (weiter) -vermitteln können.

3.3 Transparenz der Fachprofessionalität

Grenzverletzendes und regelwidriges Verhalten zu erkennen und vorurteilsfrei zu beschreiben, ist für die HPZ Fachkräfte auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen ei-

ne große Herausforderung. Die Bewertung von diesbezüglichen Sachverhalten und Handlungen setzt Fairness, Vorsicht und Sachlichkeit voraus.

Es ist in der Arbeit mit Menschen, die von einer geistigen oder psychischen Behinderung betroffen sind, mitunter durchaus strittig, wie mit der Glaubhaftigkeit der Aussagen und Behauptungen umzugehen ist. Ein weiteres Problem stellt die Frage dar, wie die reklamierten Handlungen von Personen mit Behinderung jeweils zu verantworten sind. Hier sind Diskussionen und Einschätzungen aus unterschiedlichen professionellen Sichten zu führen. Einvernehmliche Einschätzungen müssen fachlich begründet werden können.

Das Personal muss uneingeschränkter Zugang zur Fachliteratur (insbesondere zu sexualpädagogischen Themen) sowie zu Beratern und Beratungsstellen in der Region haben.

3.4 Risikoanalyse

Hierarchiegefüge und Strukturen in sozialen Einrichtungen bedingen Abhängigkeits- und Machtverhältnisse. Diese wirken sich maßgeblich auf das pädagogische Handeln des Fachpersonals aus. Die Leistungsempfänger mit unterschiedlichsten Persönlichkeitsprofilen und Problemlagen reagieren auf die Einwirkfaktoren und gestalten analog Hierarchiegefüge und Strukturen untereinander. Insofern werden alle Arbeitsabläufe, Kommunikationsprozesse und Ordnungssysteme im Hinblick auf Grenzwahrung und grenzüberschreitendes Verhalten kontinuierlich überwacht (z. B. durch Aufsichten, Kontrollen und aufmerksames Führungsverhalten).

Persönlichkeitsstörungen und belastende Lebenserfahrungen (z. B. erlebter sexueller Missbrauch oder Misshandlung) von Menschen können eine fachlich spezielle Herausforderung in der Kontaktgestaltung darstellen. Hier ist das Gruppenpersonal im Einzelfall bei Bedarf prophylaktisch zu beraten.

Speziell junge oder/und im Tätigkeitsfeld noch unerfahrene Kräfte bedürfen durch ihre Vorgesetzten und erfahrenen Kollegen einer besonderen Unterweisung sowie der fürsorglichen Reflexion und Begleitung.

Ein partizipatorischer Führungsansatz unter Einbeziehung aller Beteiligten in einem offenen, von Selbstverständlichkeit getragenen Kommunikations-, Reflexions- und Bewertungsprozess bietet generell günstige Voraussetzungen für die Einhaltung und Umsetzung der unter Punkt 2 beschriebenen Erwartungen.

Unangemessene Belastungen und Überforderungen können affektgesteuerte, unangemessene Handlungen in der Betreuungsarbeit begünstigen. Hier ist die Wachsam-

keit der Vorgesetzten gefragt, um solche negativen Prozesse möglichst auszuschließen.

3.5 Bauliche und räumliche Gegebenheiten

Bei der Gestaltung von baulichen und räumlichen Gegebenheiten sind die Kommunikations- und Kontaktbedürfnisse, aber auch die Abgrenzungs- und Rückzugsmöglichkeiten für Menschen zu beachten. Ausreichend Platz zu haben kann heißen, sich in Stresssituationen rechtzeitig zurückziehen zu können. Übersicht und Überschaubarkeit von betrieblichen Abläufen und persönlichen Handlungen tragen wesentlich dazu bei, kritische Prozesse rechtzeitig zu erkennen und folgenschwere Schäden abzuwenden.

4. Individuelle Präventionsmaßnahmen

Die Bedeutsamkeit des Themas erfordert die Einbeziehung aller Personenkreise in Präventionsmaßnahmen. Zu diesen gehören die Menschen mit Behinderung sowie die Angestellten und im erweiterten Sinne auch deren Angehörigen und Betreuer.

4.1 Personalakquise

Bei der Personalauswahl ist darauf zu achten, dass folgende Eigenschaften bei neu einzustellendem Personal in ausreichendem Maße ausgeprägt sind:

- Vertrauenswürdigkeit
- Integrität
- Feingühligkeit
- Fähigkeit zur kritischen Selbstreflexion
- Verlässlichkeit
- Kompatibilität mit dem oben beschriebenen institutionellen Selbstverständnis
- Fähigkeit zur affektiv-emotionalen Selbstregulation

Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist grundlegend Einstellungsbedingung.

4.2 Personalverpflichtung

Vor Beginn der Arbeitsaufnahme (Begrüßungsgespräch durch Personalabteilung) ist das Personal mündlich und schriftlich über die oben beschriebenen Erwartungen,

Verpflichtungen und Konsequenzen bei Nichtbeachtung zu informieren. Der/Die neue Angestellte erhält dieses Konzept und dokumentiert den Erhalt mit seiner Unterschrift.

4.3 Personalführung

In der Personalführung ist eine offene, von Vertrauen und Aufrichtigkeit geprägte Kommunikationskultur zur Verhinderung von gewaltgeprägten, grenzverletzenden Verhaltensweisen ausgesprochen dienlich. In diesem Sinne wird das Personal ermutigt, eigene Unsicherheiten und Fehler anzusprechen. Die Vorgesetzten richten ihre Unterstützungshilfen in schwierigen Situationen darauf aus, jeweils neue Sichtweisen, Handlungsoptionen und Lösungen anzubahnen. Das Personal muss die Gewissheit haben, bei ungerechtfertigten Vorwürfen und ungerechtfertigtem Verdacht Hilfen und Schutz seitens der Institutionsleitung zu erhalten, um eine vollständige Rehabilitation zu erfahren. Andererseits sind bei nachweislichen Regelüberschreitungen Hilfen und/oder disziplinarische Maßnahmen angezeigt.

4.4 Personal- und Mitarbeiterschulungen

Das Personal erhält nach dem Einstellungsverfahren die erste Vertiefung der Thematik im Rahmen des HPZ Einführungskurses (u. a. Vorstellung und Diskussion dieses Konzeptes). Die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen (siehe Anlage 2) muss auf Wunsch oder auf Empfehlung der Vorgesetzten ermöglicht werden.

Dem Fachpersonal wird ermöglicht, in besonderen Situationen Supervision in Anspruch nehmen zu können.

Alle Leistungsempfänger sind auf dem individuellen Niveau in ihrem Sozialverhalten so zu fördern, dass sie die Umgangsformen und Regeln entsprechend der unter Punkt 2 genannten Kriterien erlernen, einhalten und leben können. Hilfreich sind hier Gruppen- oder/und Werkstattregeln, die Orientierung für alle Beteiligten bieten. In speziellen Kursen (z. B. Männer- oder Frauengruppe) sollten geschlechtsspezifische Themen in der Gestaltung von Nähe und Distanz geschult und diskutiert werden. Den Leistungsempfängern muss es erlaubt sein, Personen ihres Vertrauens in Klärungsprozesse (im Rahmen von Beschuldigungen bezüglich Regelüberschreitungen oder sexuellen und anderen Gewalthandlungen) einbeziehen zu können. Nachhaltige oder/und gravierende Gewalthandlungen von Leistungsempfängern, die mit den verfügbaren Mitteln nicht abgestellt werden können, müssen zum Ausschluss aus der Einrichtung führen.

4.5 Reflexion der Grundhaltungen

Das Personal ist dahingehend zu sensibilisieren, die eigene Grundhaltung in der Kontaktgestaltung, eigene Grenzen und die Grenzen anderer kontinuierlich zu reflektieren und zu überprüfen. Dies kann in der Alltagsarbeit ebenso geschehen wie in Dienstbesprechungen, in Fallreflexionen, kollegialer Beratung oder in Supervisionsprozessen.

Hier ist das Fingerspitzengefühl der Führungskräfte in der Vorbildfunktion und in der Eröffnung von Kommunikationsprozessen besonders bedeutsam.

4.6 Einbindung der Angehörigen/Betreuer und des Werkstatrates

Die Angehörigen- und Betreuervertretung und der Werkstattrat erhalten Kenntnis vom vorliegenden Konzept. Die Vorgaben, Verpflichtungen und Interventionen sollten von diesem Gremium akzeptiert und mitgetragen werden. Angehörige, Betreuer und der Werkstattrat werden bei Interesse über das institutionelle Selbstverständnis und die vereinbarten Gruppen- oder/und Werkstattregeln in Kenntnis gesetzt. Präventiv wirkt sich allgemein eine vertrauensvolle und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit Angehörigen, Betreuern und Werkstattrat aus.

Angehörige und Betreuer können Beschwerdeführer, Informationsübermittler, Ankläger und in seltenen Fällen auch Beklagte oder Beschuldigte sein. Die jeweilig vorgegebenen Interventionen entsprechend des vorliegenden Konzeptes sind in solchen Fällen transparent zu machen und umzusetzen.

5. Handlungsanweisungen

Die nachfolgend beschriebenen Handlungsanweisungen sind Grundlage zur Gestaltung von Aufdeckungs-, Klärungs- und weiteren Bearbeitungsprozessen.

5.1 Grenzüberschreitungen

Begriffsklärung

Eine Grenzüberschreitung ist zu verstehen als ein zunächst subjektiv empfundenes und interpretiertes unzureichendes Beachten von Regeln, Vereinbarungen und Vorgaben in der zwischenmenschlichen Kontaktgestaltung durch eine andere Person. Dies kann z. B. bedeuten, dass die körperliche Distanzgestaltung als bedrängend erlebt wurde, dass beleidigende Worte benutzt wurden oder Berührungen stattfanden, die als Persönlichkeitsverletzung empfunden wurden. In diesem Sinne können Grenz-

Überschreitungen von allen o. g. Personengruppen begangen, interpretiert oder empfunden werden. Die Grenzüberschreitung ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Person zunächst ein diesbezügliches Empfinden entwickelt oder eine Interpretation vornimmt. Eine Bearbeitung des Konfliktes kann stattfinden, kann aber auch unterbleiben. Ggf. wird das problematische Verhalten von einem Beobachter in die Diskussion gebracht.

Verfahren Personal

Ist das Personal von Grenzüberschreitungen durch Leistungsempfänger oder Angehörige und Betreuer betroffen, sind im professionellen Sinne folgende Maßnahmen angezeigt:

- Ruhe bewahren
- Selbstschutz aktivieren (physische und psychische Distanz schaffen)
- Ggf. grenzverletzendes Verhalten und eigene Empfindungen ansprechen
- darauf einwirken, dass weitere Grenzverletzungen unterbleiben
- Ggf. Hilfe holen
- Nach der Situation Reflexion mit Kollegen und / oder Fachvorgesetzten
- Weitere Prozessgestaltung in Abstimmung mit dem Fachvorgesetzten

Verfahren Mitarbeiter

Geben Mitarbeiter/-innen Hinweise auf Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeiter oder durch Personal, so sind folgende Strategien angezeigt:

- Meldungen von Betroffenen oder Zeugen ernst nehmen
- Aufklärung zusichern
- Sachverhalt ggf. dokumentieren
- Nächsthöheren Fachvorgesetzten informieren
- Bearbeitungsprozess abstimmen
- Ggf. weitere Zeugen zu Wort kommen lassen
- Ggf. Klärungsgespräch / Mediation
- Ggf. disziplinarische Maßnahmen

Wichtig zu wissen ist in diesem Zusammenhang, dass Menschen mit Behinderung nicht selbstverständlich dazu in der Lage sind, ihr Empfinden bzw. die entsprechend als belastend empfundene Situation in Worte zu fassen. Insofern können Grenzüberschreitungshandlungen ihren Ausdruck bzw. ihren Niederschlag in Auffälligkeiten und Verhaltensstörungen finden ohne dass sie eindeutig kommuniziert worden sind. Günstigenfalls führen sie zu einer Beschwerde.

5.2 Beschwerden

Begriffsklärung

Beschwerden sind hier zu verstehen als mündliche oder schriftliche Mitteilungen über subjektiv empfundene niederschwellige in der Wirkung breiter angelegte grenzverletzende Regelüberschreitungen bestimmter Personen. Gemeint sind hier Verhaltensweisen am Rande des Toleranzbereiches, die das persönliche Wohlbefinden Einzelner negativ tangieren. Anlässe für Beschwerden können wie oben beschrieben grenzverletzende Verhaltensweisen sein wie z.B. unzureichende körperliche Distanz, Lärmbelästigung, Geruchsbelästigung oder das Benutzen von Schimpfwörtern. Ebenso können Beschwerden sich auf Unterlassungen von erwarteten Handlungen beziehen.

Eine Beschwerde fordert eine außenstehende Person zur Auseinandersetzung mit dem Problem auf. Ziel ist dabei stets eine Problemlösung.

Alle oben genannten Personengruppen, ggf. auch weitere außenstehende Personen können Überbringer von Beschwerden sein. Die gleichen Personen können auch Bezichtigte sein.

Verfahren

- Anliegen ernst nehmen
- Sachverhalt präzisieren lassen
- Aufklärung der Angelegenheit ankündigen
- Ggf. erforderliche Sofortmaßnahmen (Schutz) schalten
- Ggf. medizinische Untersuchungen / Behandlungen einleiten
- Information des nächsthöheren Fachvorgesetzten
- Bezichtigte über die Beschwerde in Kenntnis setzen
- Auf Wunsch Unterstützung des Bezichtigten organisieren
- Ggf. Dokumentation
- Klärungsgespräch ggf. auch Mediation mit Beteiligten
- Ggf. Versöhnung, Klarstellung, Entschuldigung
- Ggf. disziplinarische Maßnahme

5.3 Beschuldigungen

Begriffsklärung

Beschuldigungen sind hier zu verstehen als explizite mündliche oder schriftliche Äußerungen von Personen über das vermeintlich schwerwiegende Fehlverhalten anderer Personen. Beschuldigungen sind in der Regel gekennzeichnet durch die Beschreibung von Tatzeit, Tatort, Tathandlung, einer subjektiven Bewertung (Schuldzuwei-

sung) und den subjektiven Folgen des Fehlverhaltens. In der Regel sind sie an Vorgesetzte oder an die Geschäftsleitung gerichtet. Sie können jedoch auch in Gesprächen mit starker Emotionalität spontan geäußert werden.

Beschuldigungen implizieren zwingend eine ernsthafte Auseinandersetzung der Beteiligten mit dem Problem, eine Analyse und eine Bewertung durch Außenstehende, ggf. eine Entschuldigung, eine Wiedergutmachung und / oder eine disziplinarische Würdigung bzw. eine Bestrafung. Beschuldigungen sind auch eine Aufforderung, Schutzmaßnahmen zur Verhinderung von weiteren Fehlverhaltensweisen zu treffen. Inhaltlich können sich Beschuldigungen auf die Missachtung von allgemein verbindlichen Umgangsformen, auf Unterlassungen von Unterstützungsmaßnahmen, auf die Nichteinhaltung von Vereinbarungen, auf Gewalthandlungen und sexueller Belästigung oder sexuellen Missbrauch beziehen.

Beschuldigungen können in Kombination mit negativen Vorerfahrungen und persönlichen Vorbehalten bei plausibler Nachvollziehbarkeit der Darstellung zu vorschnellen Vorverurteilungen verleiten. Nur durch eine emotions-reflektierte und sehr sachlich orientierte Bearbeitung kann den Rechten aller am Aufklärungsprozess Beteiligten angemessen entsprochen werden.

Verfahren

- Anliegen immer erst nehmen
- Vertrauliche Behandlung zusichern
- Unmittelbare Meldung an den Vorgesetzten
- Meldung an die Geschäftsleitung
- Schutzmaßnahmen schalten
- Ggf. medizinische Untersuchungen / Behandlungen einleiten
- Aufklärung / Rückmeldung zusagen
- Verfahren mit Vorgesetzten abstimmen
- Angelegenheit präzisieren lassen
- Beschuldigte informieren
- Beschuldigte befragen
- Ggf. schriftliche Stellungnahme erbitten
- abschließende Bewertung vornehmen
- Ggf. Zurückweisung
- ggf. Klärungsgespräch / Mediation
- ggf. disziplinarische Maßnahme

5.4 Verdachtsfälle

Begriffsklärung

Von Verdachtsfällen ist auszugehen, wenn von einer Person vermutet wird, dass einer anderen Person in oder außerhalb der Einrichtung durch menschliches Fehlverhalten Unrecht im Sinne der Thematik geschehen ist, ohne dass es zunächst eine Beschuldigung gibt.

Das Symptom oder die Auffälligkeit geben in diesem Sinne in der Regel Hinweise darauf, dass menschliches Fehlverhalten ursächlich zugrunde liegen kann. Der Verdacht richtet sich dann zunächst gegen Unbekannt.

Verdächtigungen können jedoch auch mit indirekten Beschuldigungen verknüpft werden, indem Vermutungen über den möglichen Verursacher der Auffälligkeit oder des Symptoms gleichzeitig mit angestellt werden.

Verdächtigungen oder Gerüchte können ferner ungerechtfertigt geäußert werden, um einem Widersacher Schaden zuzufügen oder die kritische Aufmerksamkeit auf eine bestimmte Person zu lenken.

Alle Schweregrade und Formen von menschlichem Fehlverhalten können durch Verdachtsäußerungen thematisiert werden. Besonders bedeutsam sind im nachfolgend dargestellten Verfahren Fälle von menschlichem Fehlverhalten bezüglich sexueller Belästigung, sexueller Misshandlung oder anderer Gewaltanwendungen. Richten sich die Verdachtsäußerungen gegen Personen innerhalb der Einrichtung, sind folgende Aspekte zu beachten:

Verfahren

- Vorurteilsfreie Entgegennahme der Verdachtsäußerung
- Ernsthaftigkeit und Vertraulichkeit zusichern
- Informationsweitergabe an den Vorgesetzten
- Informationsweitergabe an die Geschäftsleitung
- Festlegung des Verfahrensbeauftragten
- Festlegung des Verfahrens
- Schutzmaßnahmen einleiten
- Ggf. Medizinische Untersuchungen / Behandlungen veranlassen
- Ggfs Anfrage, ob Befragung des Geschädigten möglich und gewünscht ist
- Beistand für Geschädigten aktivieren
- möglichst klare schriftliche Bestandsaufnahme des Prozesses dokumentieren
- verdächtige Person/en in Kenntnis setzen
- ggf. fachliche und/oder juristische Beratung anbieten
- ggf. schriftliche Stellungnahme erbitten
- Zeugen befragen
- Bewertung der Verdachtsäußerung vornehmen
- Ggfs. disziplinarische Maßnahmen einleiten
- Ggfs. Wiedergutmachungsmaßnahmen aktivieren

- Ggfs. Rehabilitationsmaßnahmen des zu Unrecht Beschuldigten einleiten

Richten sich die Verdachtsäußerungen gegen außenstehende Personen, so ist immer in behutsamer Abwägung aller Eventualitäten zwischen mehreren Hierarchieebenen darüber zu beraten, wie zu verfahren ist.

5.5 Bestätigungsfälle

Begriffsklärung

Liegen Erkenntnisse von sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch oder Gewalt-handlungen oder sonstigen Würdeverletzungen der Persönlichkeit unmissverständ-lich offen, so ist von Bestätigungsfällen die Rede. Die Begriffe „Opfer“ und „Täter“ sind hier verwendbar. Ein Fall kann sich von einer Beschwerde und einem Verdachts-fall zu einem Bestätigungsfall entwickeln.

Andererseits kann sich ein Bestätigungsfall unmittelbar ergeben, wenn die Fakten (Zeu-genaussagen, Zugeständnisse) direkt geklärt werden können.

Verfahren

- Meldung an den nächsthöheren Vorgesetzten
- Meldung an die Geschäftsleitung
- Schutzmaßnahmen einleiten
- Evtl. Medizinische Untersuchungen / Behandlungen veranlassen
- Sachverhalt dokumentieren und unterschreiben lassen
- Disziplinarische Maßnahmen gegen Täter einleiten
- Dem Opfer psychologische Hilfen anbieten
- Strafanzeige als Handlungsoption ins Gespräch bringen

Das Wohl des Leistungsempfängers hat im Entscheidungsprozess stets Priorität.

Anhang 1

Sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch und von Gewalt geprägte Miss-handlungen

Sexualität zu leben ist ein menschliches Grundbedürfnis. Insofern die Rechte anderer Personen und die geltenden Regeln und Umgangsformen im Umfeld beachtet werden, hat der Mensch das Recht, seine Sexualität innerhalb seiner Intimsphäre in freiwilliger, gewaltfreier und gegenseitig akzeptierter Beziehung zu anderen Personen selbstbestimmt zu leben.

Würde und Unversehrtheit der Persönlichkeit können durch Worte und / oder Handlungen anderer verletzt werden. Entsprechend des Schweregrades der Verfehlung wird von sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch und von Gewalt geprägter Misshandlung gesprochen. Die Übergänge sind als fließend zu bezeichnen. Unterschiedliche Betrachter kommen bezüglich des gleichen Ereignisses in der Praxis durchaus zu unterschiedlichen Bewertungen und Interpretationen. Hier ist eine differenzierte Verständigung von Nöten, damit die Begriffe nicht missbräuchlich genutzt werden.

Die Anwendung von körperlicher oder psychischer Gewalt kann ein Mittel zur Durchsetzung von missbräuchlichen Sexualhandlungen sein.

Beispiele für unzulässige Kommunikation:

- Erzählen von obszönen und entwürdigenden Witzen
- Anbringen von Nacktfotos, Aufklebern oder Karikaturen mit sexuellem Inhalt
- Anzügliche Bemerkungen, sexuelle Anspielungen, abwertende Äußerungen oder Kommentare über Aussehen bzw. Figur von Frauen und Männer
- Herabwürdigende Äußerungen über gleichgeschlechtlich orientierte Lebensweisen
- Verbreiten oder Nutzen von pornografischen oder sexistischen Computerprogrammen
- Redensarten und Darstellungen jeglicher Art mit sexuell herabwürdigendem Charakter
- Anmerkungen über das Sexualleben, intime körperliche Vorzüge oder Nachteile einer anderen Person

Beispiele für unzulässige Handlungen:

- Körperliche Übergriffe durch Berührungen (z.B. Betatschen und Küssen)
- Körperliche Übergriffe wie versuchte oder vollzogene sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung
- Erstellen von Fotos mit sexistischen Motiven
- Körperliches Bedrängen zur Erzwingung von sexuellen Handlungen
- Zufügen von Schmerzen durch Gewalthandlungen (z. B. Zwicken, Kneifen, Kratzen, Schlagen)
- Drängen zur grenzüberschreitenden Kontakt- und Beziehungsgestaltung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen in hierarchischen Beziehungen

Empfehlungen zur Verhinderung von ungerechtfertigten Beschuldigungen, Verdächtigungen und Gewalthandlungen

- Wachsame, reflektiertes Arbeiten
- Offenheit und Zugänglichkeit in allen Alltagsarbeitssituationen (besonders in der Pflege) ermöglichen oder begünstigen (z.B. Türen nur anlehnen, Türen nicht abschließen)
- Gegengeschlechtliche Gesprächskonstellationen von 2 Personen in geschlossenen Räumen vermeiden
- besondere Herausforderungen nur mit Kollegenunterstützung angehen (z.B. 2er-Konstellation in der Pflege, oder Gestaltung von Klärungsgesprächen mit hoher emotionaler Belastung)
- auf körperliche Distanz achten (Abstand einer Armlänge)
- Rückzüge mit nur einem Mitarbeiter / einer Mitarbeiterin in schlecht einsichtigen Räumen (z.B. Keller) vermeiden
- Allgemeine Sexualthemen in der Alltagsarbeit nicht individuell vertiefen, verweisen auf Bezugspersonen im privaten Umfeld
- Bei Anzeichen von Gewaltbereitschaft Hilfe holen
- Fluchtwege immer offen halten
- Ironie, Zynismus und Sarkasmus sind in der Kommunikation fehl am Platz ebenso wie Strafandrohungen und Sanktionen

Anhang 2

Schulungsthemen

Nachfolgend werden sinnvolle Schulungsthemen zur Prävention von Grenzüberschreitungen in der Kontaktgestaltung, sexuelle Belästigung oder sexuellen Missbrauch und Gewaltanwendung genannt.

Schulungsthemen für Personal

- Grenzssetzungen in der pädagogischen Arbeit
- Grenzssetzungen in der Personalführung
- Nähe und Distanz in der pädagogischen Arbeit
- Körper, Gefühle und Sexualität
- Formen und Hintergründe von sexueller Gewalt
- Förderung der Ich-Stärke, der Eigenständigkeit und des Selbstbewusstseins
- Rechte und Rechtsansprüche in juristisch relevanten Prozessen
- Umgang mit von sexueller Gewalt Betroffenen
- Möglichkeiten der Selbstfürsorge / Psychohygiene

Schulungsthemen für Mitarbeiter

- Allgemeine Umgangsformen in der Arbeitswelt
- Nähe und Distanz im Umgang mit dem anderen Geschlecht
- Nutzen und Gefahr im Umgang mit modernen Medien
- Verhaltenssteuerung und Selbstkontrolle in schwierigen Situationen
- Gefahren in körperlichen Auseinandersetzungen
- Selbstbehauptungs- und Verteidigungskurse
- Theaterpädagogik

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An die
Präsidentin
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL

Düsseldorf



Datum: **3.** März 2017
Seite 1 von 1

Aktenzeichen II B 2 - 1119
bei Antwort bitte angeben

Christine Reichel
Telefon 0211 855-3257
Telefax 0211 855-3051
christine.reichel@mais.nrw.de

für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

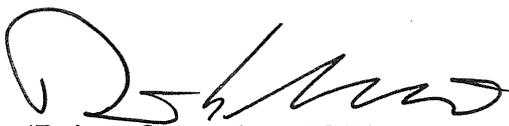
Zustände in zwei Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

der Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales,
Herr Günter Garbrecht MdL, hatte mich auf Grundlage eines Schreibens
der Regierungsfractionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen vor dem
Hintergrund der RTL-Sendung „Team Wallraff – Reporter undercover“
vom 20. Februar 2017 um einen Bericht gebeten.

Diesem Wunsch komme ich gerne nach und übersende Ihnen die Vor-
lage mit der Bitte, die Mehrabdrucke an die Mitglieder des Ausschusses
für Arbeit, Gesundheit und Soziales für dessen Sitzung am 8. März 2017
verteilen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen


(Rainer Schmeltzer MdL)

2 Anlagen (60-fach)

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mais.nrw.de
www.mais.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

Zustände in zwei Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen

Sachverhalt:

Am 20. Februar 2017 berichtete die RTL-Sendung „Team Wallraff“ über unsachgemäßen und menschenverachtenden Umgang von Mitarbeitern in Einrichtungen der Behindertenhilfe mit Menschen mit Behinderungen. Eine Reporterin aus dem „Team Wallraff“ hatte sich in zwei Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Nordrhein-Westfalen und einer Wohneinrichtung in Speyer als Praktikantin ausgegeben, um zwischen Herbst 2015 und Herbst 2016 verdeckt Filmaufnahmen zu erstellen.

Lebenshilfe – Werkstätten Leverkusen (Träger: Lebenshilfe)

Laut Bericht hat sich die Reporterin Caro Lobig nach Hinweisen einer Informantin bei der Lebenshilfe Werkstatt Leverkusen/Rhein-Berg gGmbH beworben und im Dezember 2015 in der WfbM ein Praktikum durchgeführt. Die dort versteckt gefilmten Aufnahmen zeigen, wie eine geistig schwer behinderte und motorisch eingeschränkte Frau von ihren Betreuern drangsaliert wird. Des Weiteren wird gezeigt, wie die Betreuer ihre Schutzbefohlene zum Objekt und Opfer sexueller Anspielungen herabwürdigen.

Rurtalwerkstätten Düren (Träger: Lebenshilfe)

Bei ihrem Einsatz in den Rurtalwerkstätten in Düren— einer Werkstatt speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen - filmt und dokumentiert die RTL-Reporterin, dass die Menschen mit Behinderung im Berufsbildungsbereich an der Erledigung eines Industriauftrages mitarbeiten. Dies wirft die Frage nach dem Förderauftrag im Berufsbildungsbereich auf.

Das MAIS hat Stellungnahmen der betroffenen Werkstätten, den Leistungsträgern Landschaftsverband Rheinland (LVR) und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD sowie der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM (LAG WfbM) angefordert und ausgewertet.

Maßnahmen in den dokumentierten Fällen:

Lebenshilfe – Werkstätten Leverkusen

Siehe auch den beigefügten Bericht der Geschäftsführung – Anlage 2.

Laut Darstellung der Geschäftsführung der Lebenshilfe Leverkusen wurde sie am 18. Januar 2017 vom „Team Wallraff“ über die gefilmten Missstände informiert. Am 31. Januar 2017 wurde „Anzeige gegen Unbekannt“ und vorsorglich Strafantrag bei der Staatsanwaltschaft Köln gestellt. Nach Identifikation der handelnden Personen im Rahmen der Ausstrahlung des Beitrags wurden die beiden betroffenen Mitarbeiter am 21. Februar 2017 mit sofortiger Wirkung freigestellt. Ein Tätigwerden in Einrichtungen der Lebenshilfe wird für die Zukunft ausgeschlossen.

Seit dem 22. Februar 2017 hat die WfbM Leverkusen eine externe psychologische Beratung für den Bereich herangezogen, um die Gruppenleiter/innen in diesem sensiblen Bereich zu begleiten, zu ergründen, was passiert ist, wie es dazu kommen konnte und warum niemand beobachtetes Fehlverhalten anzeigte.

Weitere Maßnahmen:

- Beauftragung eines externen Beratungsdienstes der als neutraler, unabhängiger und vertraulicher Anlaufpunkt allen Betroffenen der Lebenshilfe Leverkusen und der WfbM (Angestellte, Beschäftigte und Angehörige) als Hotline (zunächst drei Monate, ggf. nach Auswertung und Modifikation auch als dauerhaftes Angebot denkbar) zur Unterstützung in Form von telefonischer Sofortberatung und persönlichen Gesprächen in allen Fragen zur derzeitigen Situation zur Verfügung steht.

- Beauftragung einer externen Unternehmensberatung, um die bereits vorhandenen Systeme der Durchführung, Überprüfung und Sicherung der erbrachten Leistungen zu beleuchten, zu modifizieren und/oder zu erweitern.

Rurtalwerkstätten Düren

Zum Vorwurf, die Angestellten kümmerten sich nicht ausreichend um die Teilnehmer/innen und hielten sich überdurchschnittlich oft in den Büros auf, wurde laut Darstellung der Geschäftsführung der Rurtalwerkstätten bereits vor der Ausstrahlung des Berichtes ein Team aus allen Angestellten des betroffenen Bereichs, einem Vertreter des Betriebsrats und der Geschäftsleitung einberufen.

Folgende Maßnahmen wurden veranlasst:

Alle Angestellten dokumentieren ihre Tätigkeiten im Arbeitsablauf bis zum 1. März 2017. Die Dokumentationen werden durch die zuständige Leitung des Bereichs ausgewertet und im Team besprochen. Darauf basierend werden gemeinsam mit den Angestellten Maßnahmen zur Reduktion administrativer Arbeiten und zur Erhöhung der Präsenz erarbeitet. Weiter werden die Angestellten dazu angehalten, ihre Pausenzeiten transparenter gegenüber den Teilnehmern/innen zu kommunizieren.

Den Vorwurf, im Berufsbildungsbereich der Rurtalwerkstätten würden zu wenig abwechslungsreiche Lernaufträge angeboten und das Angebot an Schulungen sei unzureichend, hat die Geschäftsführung weiterhin zurückgewiesen.

Die **Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit** als zuständiger Kostenträger für den Berufsbildungsbereich und das Eingangsverfahren hat den Berufsbildungsbereich der Einrichtung geprüft und festgestellt, dass die Rurtalwerkstätten in der Praxis die Grundsätze des Berufsbildungsbereichs nicht eingehalten haben.

Dazu zählt u.a. die Einhaltung des Personalschlüssels sowie die konsequente Umsetzung des vereinbarten Bildungsauftrags. Bereits Ende 2016 wurden intensive Gespräche mit der Einrichtung geführt. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass das „Konzept“ des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereichs nicht ausreichend für die allgemeingültigen Anforderungen ist. Es wurde deutlich gemacht, dass zur Sicherung des Hauptaufnahmeterrmins für neue WfbM-Beschäftigte im September 2017 deutliche Veränderungen in der organisatorischen/personellen Aufstellung des Bereichs vorzunehmen sind.

Die Vereinbarung war, dass auf Basis eines neu zu erstellenden Durchführungskonzeptes die Umsetzung erfolgen kann. Das Konzept wurde im Dezember 2016 eingereicht und durch den Fachbereich der RD NRW geprüft. Im Ergebnis sind die Darstellungen nach wie vor nicht ausreichend. Im nächsten Schritt sollte ein vor Ort Termin in der Einrichtung stattfinden.

Die Ermittlungen fanden unabhängig vom sog. „Team Wallraff“ statt.

Am 28. Februar 2017 fand eine Aufsichtsratssitzung in der Einrichtung statt, an der die RD NRW teilgenommen hat. Die RD hat dort ihre Position verdeutlicht. Im Raum steht, die Anerkennung für Neuzugänge nicht zu erteilen. Dies wird davon abhängig gemacht, dass die Gesamtkonzeption des Berufsbildungsbereiches dem Fachkonzept der Regionaldirektion entspricht. Die RD führt einen intensiven Dialog mit der WfbM. Dieser wird z.B. am 15. März 2017 in einem vertiefenden „Vor Ort-Termin“ fortgesetzt.

Ziel ist es, dass mit der Einrichtung ein gemeinsames angemessenes Verständnis zur beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung entwickelt wird und als solches auch bei den Menschen „ankommen“ kann.

Die Bundesagentur für Arbeit fordert weiterhin gravierende Verbesserungen der Situation vor Ort. Gleichzeitig ist die Bundesagentur für Arbeit als Anerkennungsbehörde der Rurtalwerkstätten und Auftraggeberin für den Berufsbildungsbereich auf den Landschaftsverband Rheinland als Auftraggeber des Arbeitsbereichs zugegangen, um weitere Schritte zu koordinieren.

Ein solcher Schritt - wie ein möglicher Entzug der Anerkennung - muss sorgfältigst abgewogen und mit dem Landschaftsverband Rheinland abgesprochen werden, da hiervon nicht nur der Berufsbildungsbereich, sondern auch der Arbeitsbereich, der an wirtschaftlichen Zielen ausgerichtet ist, betroffen wäre – insgesamt geht es um fast 800 Menschen mit Behinderung. „Deshalb setzt die Bundesagentur für Arbeit neben der Vorbereitung von Alternativen wie dem Entzug der Anerkennung auf die beharrliche Arbeit mit den Rurtalwerkstätten.“ (Zitat aus der Antwort der Bundesagentur für Arbeit gegenüber dem „Team Wallraff“).

Generelle Maßnahmen:

1. Rechtliche Ausgangssituation:

- a. Die WfbM unterliegen gem. den Regelungen im SGB IX und der auf § 144 Abs. 1 SGB IX beruhenden Werkstättenverordnung (WVO) keiner gesetzlichen Aufsicht. Eine solche könnte grundsätzlich in der WVO auf Bundesebene verankert werden.
- b. Die Bundesagentur für Arbeit trifft im Benehmen mit dem überörtlichen Träger der Sozialhilfe die Entscheidung über die Anerkennung als WfbM, § 142 SGB IX.

Das BMAS geht vor diesem Hintergrund davon aus, dass die beiden Anerkennungsbehörden darüber wachen, dass die WfbM die an sie gerichteten fachlichen Anforderungen erfüllen. Das BMAS selbst führt keine Aufsicht über die WfbM.

- c. Die WfbM werden vor allem dadurch finanziert, dass die Leistungsträger pauschale Vergütungssätze für die Betreuung der Beschäftigten bezahlen. Diese werden in Rahmenvereinbarungen ausgehandelt. Für den Arbeitsbereich ist (neben der Renten-, Unfallversicherung und der Knappschaft) vor allem die Eingliederungshilfe Leistungsträger.

Zurzeit nimmt der überörtliche Träger der Eingliederungshilfe die Aufgabe als Selbstverwaltungsaufgabe wahr, so dass hier keine Fach-, sondern eine bloße Rechtsaufsicht des Landes (MIK) besteht.

2. Maßnahmen:

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW hat – neben den dargestellten Maßnahmen in den akuten Fällen - die Landschaftsverbände und die LAG WfbM NRW um Stellungnahme in Bezug auf die Frage gebeten, was sie zukünftig unternehmen wollen/werden, um ab sofort die Betreuungsqualität in den WfbM zu sichern und die durchgehende und konsequente Orientierung an gesetzlich vorgegebenen Zielen einzelner Bereiche (z.B. Berufsbildung) organisatorisch regelhaft zu gewährleisten.

- **Stellungnahme Landschaftsverband Rheinland (LVR):**

Der LVR stellt fest, dass er keine Aufsichtsfunktion im Sinne einer staatlichen Aufsicht hat, die gesetzlich festgelegte Kontrollen und Prüfungen vor Ort vornimmt und Mängel feststellt. Er ist aber in seiner Funktion als überörtlicher Sozialhilfeträger der Hauptleistungsträger für den Arbeitsbereich der rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). Daher wurden zur Beantwortung der Presseanfragen im Januar 2017 die beiden betroffenen WfbM um Stellungnahme gebeten sowie hinsichtlich der den Berufsbildungsbereich der Rurtalwerkstätten betreffenden Fragen an die hierfür als Kostenträger zuständige Bundesagentur für Arbeit verwiesen.

Der LVR kündigt an, dass die Antworten der WfbM zu den erhobenen Vorwürfen und die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten in die anstehenden Bilanzierungsgespräche sowie die neu abzuschließenden Zielvereinbarungen einfließen werden. Eine Spezifizierung erfolgte in der Stellungnahme nicht.

Der LVR weist außerdem darauf hin, dass die Kontrolle der Einhaltung arbeitsrechtlicher Pflichten, worunter beispielsweise auch der Umgang der Betreuungspersonen mit den Menschen mit Behinderung in Werkstätten fällt, nicht in seiner Zuständigkeit liegt. Diese Aufgabe obliegt dem jeweiligen Werkstattträger als Arbeitgeber.

Zu dem in der Sendung angesprochenen Einzelfall ‚Lisa‘ hat laut LVR die Mutter und Betreuerin der jungen Frau erst am 22. Februar 2017 (nach Ausstrahlung der Sendung) mit dem LVR telefonisch Kontakt aufgenommen und um eine Betreuung ihrer Tochter in einer anderen, wohnortnahen WfbM gebeten hat. Diesem Wunsch wurde umgehend gefolgt. Eine frühere Intervention sei nicht möglich gewesen, da die Identität von ‚Lisa‘ erst mit dem Anruf der Mutter bekannt wurde.

- **Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) WfbM NRW:**

Aus Sicht der LAG WfbM NRW sind – neben den bereits existierenden Konzepten zum Thema „Qualitätssicherung“ u.a. folgende Maßnahmen notwendig:

- Verstärkter Austausch in den verschiedenen Facharbeitskreisen über die Qualitätssicherungskonzepte
- Überdenken des gesamten Systems von Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterentwicklung bereits vorhandener Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Kostenträgern z.B.:
 - Qualitative und quantitative Stärkung von Fördermaßnahmen, wie z.B. Supervision und Fallbesprechungen,
 - Intensivierung von Job-Rotation-Maßnahmen, um Machtmissbrauch von Gruppenleitern und Betreuern bereits auf der Ebene einer systematischen Personaleinsatzplanung zu unterbinden,
 - Diskussion der im Filmbeitrag gezeigten Fälle in Fortbildungsveranstaltungen und möglichst bereits bei der Einführung neuer Fachkräfte.

- Verstärktes Thematisieren der Fragen von Nähe und Distanz und Machtmissbrauch in den Weiterbildungskursen zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB).
- Formulierung von Konzepten und Zielen einer angemessenen Beschäftigung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen in Kooperation mit den Leistungsträgern. Die derzeitigen Zielvereinbarungen, die z.B. die rheinischen Werkstätten mit dem Landschaftsverband Rheinland abgeschlossen haben, sehen keine explizite Befassung mit diesem Personenkreis vor.
- Keine Produktionsumsätze im Berufsbildungsbereich.

Die LAG WfbM NRW weist in diesem Kontext darauf hin, dass auch mit diesen Vorgaben und Maßnahmen keine hundertprozentige Absicherung der Betreuungsqualität zu erreichen sei.

- **Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW:**
 - Aufruf des Themas „Qualitätssicherung und Kontrollmechanismen in WfbM“ im Fachbeirat „Arbeit und Qualifizierung“ vor dem Hintergrund der abgegebenen Stellungnahmen. Durch die Besetzung des Gremiums ist die Beteiligung der Betroffenenverbände im Sinne der UN-BRK gewährleistet. Vorbereitend zur Sitzung soll ein Workshop unter Beteiligung der Betroffenenverbände (LAG Werkstatträte, LAG Selbsthilfe NRW), der LAG WfbM NRW sowie der zuständigen Leistungsträger durchgeführt werden, der das Ziel hat, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten und hier einen Konsens in Bezug auf die Verbindlichkeit herzustellen.
 - Ausgehend von dem Beispiel der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ist festzustellen, dass die Bundesagentur ein erhebliches Interesse an der Einhaltung der von ihr aufgestellten Qualitätskriterien hat und dies auch kontrolliert.

Ob sie hier als Anerkennungsbehörde für die WfbM oder als Leistungsträger agiert, kann dahin stehen.

Diese Haltung sollte aber auch für den überörtlichen Träger der Sozialhilfe als weitere „Anerkennungsbehörde“ (vom BMAS so bezeichnet) und als Leistungsträger handlungsleitend sein.

- Herbeiführen einer politischen Entscheidung, ob NRW die Einführung einer Aufsichtspflicht über Werkstätten für behinderte Menschen auf Bundesebene verfolgen soll.



Lebenshilfe - Werkstätten Von-Ketteler-Str. 124 51371 Leverkusen

**Stellungnahme zur Vorlage
 im Ausschuss Arbeit, Gesundheit und Soziales
 der Landesregierung NRW**

 X **Geschäftsführung/Zentrale Verwaltung**
 Von-Ketteler-Str. 124 · 51371 Leverkusen
 Telefon 0214 / 86811-100 · Fax 0214 / 86811-382
 www.wfbm-lev.de · info@wfbm-lev.de

 Werkstatt Bürrig
 Von-Ketteler-Str. 124 · 51371 Leverkusen
 Telefon 0214 / 86 69-0 · Fax 0214 / 86 69-111

 Werkstatt Quettingen
 Maybachstraße 19 · 51361 Leverkusen
 Telefon 02171 / 70 69-0 · Fax 02171 / 70 69-20

 Werkstatt Refrath
 Fiehbachmühlenweg 8 · 51427 Bergisch Gladbach
 Telefon 02204 / 92 18-0 · Fax 02204 / 92 18-60

 Werkstatt Wipperfürth
 Alte Bahnhofstraße 28 · 51688 Wipperfürth
 Telefon 02267 / 88 64-0 · Fax 02267 / 88 64-20

 Anerkannte Werkstatt für behinderte
 Menschen nach § 142 SGB IX

 Mehrheitsgesellschafter der
 PBH Papierservice „Britanniahütte“ gGmbH

Alleiniger Gesellschafter der IntegraL gGmbH

28.02.2017/M

Wallraff-Sendung am 20.02.2017

In der Sendung „Team Wallraff“ wurde körperlich übergriffiges und respektloses Verhalten durch GruppenleiterInnen unserer Werkstatt in Leverkusen-Bürrig insb. gegenüber einer jungen Frau mit Behinderung gezeigt, dass wir auf das schärfste verurteilen. Wir sind beschämt, dass so etwas in unserer Einrichtung passieren konnte und bedauern, dass durch die Berichterstattung jetzt nicht nur unsere Angebote sondern ganze Systeme in Frage gestellt werden.

Wir sichern zu, das Verhalten, seine Entstehung, die Frage weiterer Beteiligungen lückenlos aufzuklären und Maßnahmen zu ergreifen, die solche Vorkommnisse zukünftig vermeiden. Erste Maßnahmen wurden bereits eingeleitet.

Wir versichern Ihnen, dass die Geschäftsführung erstmalig am 18.01.2017 durch das Begehren einer Stellungnahme durch die Produktionsfirma infoNetwork über die Vorkommnisse informiert war. Nach unserer Information lag auch beim Landschaftsverband Rheinland oder anderen Behörden kein Hinweis auf ein derartiges Verhalten vor, das ganz zweifelsfrei zu einer unmittelbaren Reaktion geführt hätte.

Nach unseren bisherigen Erkenntnissen handelt sich auch bei den geschilderten Verhaltensweisen ausdrücklich um Handlungsweisen, die sich in einem sehr eingegrenzten räumlichen Umfeld stattgefunden haben und (was die aktiven Handlungen betrifft) schwerpunktmäßig zwei GruppenleiterInnen zuzuschreiben sind. Diese beiden GruppenleiterInnen wurden sofort freigestellt. Sie werden in unserer Einrichtung nicht mehr tätig sein.

Mindestens ebenso erschüttert wie die Berichterstattung über das Fehlverhalten dieser beiden GruppenleiterInnen hat uns die Erkenntnis, dass ein solches Verhalten auch durch andere wahrgenommen worden sein muss und keine Reaktion erfolgt ist. Es ist uns zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, eine genaue Bewertung darüber abzugeben. Das müssen wir jetzt aufklären und unsere bereits vorhandenen Instrumente, einer offenen und transparenten und auf unmittelbare Kommunikation und Kontrolle ausgerichteten Systeme überprüfen und ausbauen. Auch hier sind bereits erste Maßnahmen eingeleitet.

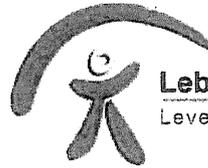
 Sparkasse Leverkusen
 BLZ 375 514 40
 Konto-Nr. 100 012 129
 IBAN:
 DE36 3755 1440 0100 0121 29
 BIC: WELADEDLLEV

 Bank für Sozialwirtschaft
 BLZ 370 205 00
 Konto-Nr. 705 96 00
 IBAN:
 DE43 3702 0500 0007 0596 00
 BIC: BFSWDE33XXX

 Vorsitzender des Aufsichtsrats
 Frank Stein
 Geschäftsführer
 Harald Mohr
 Handelsregister
 Köln HRB 53684

 Spendenkonto
 Sparkasse Leverkusen
 BLZ 375 514 40
 Konto-Nr. 100 024 520
 IBAN:
 DE32 3755 1440 0100 0245 20
 BIC: WELADEDLLEV

 DER PARITÄTISCHE
 UNSER SPITZENVERBAND

Zur Chronologie der Ereignisse (in verkürzter Form)

18.01.2017

Eingang des Begehrens um Stellungnahme von infoNetwork. Geschildert werden zwölf körperlich übergriffige Handlungen und unangemessenes Verhalten von BetreuerInnen gegenüber behinderten MitarbeiterInnen im Bereich der Schwerstbehinderten. Die Geschäftsführung erhält von den Vorhaltungen erstmalig Kenntnis. Eine Beschwerde zu den Vorhaltungen war bei der Geschäftsführung nicht eingegangen. Aus der Adressierung kann man vermuten, dass es sich dabei um die Werkstatt Bürrig handelt, dies ist jedoch nicht eindeutig. Die Vorkommnisse sollen im Winter 2015/16 stattgefunden haben. Genaue Daten zu Ort, Zeitpunkt und Beteiligten werden nicht übermittelt.

Das Schreiben enthält ferner 8 Fragen zur Personal- und Organisationsstruktur.

Fristsetzung für eine schriftliche Stellungnahme: 02.02.2017

Fristsetzung für die Rückmeldung zur Wahrnehmung eines Gesprächstermins: 21.01.2017

24.01.2017

Stellungnahme wird in Absprache erstellt. Sie nimmt auf die Vorgänge keinen Bezug sondern bittet mit Fristsetzung 27.01.2017 um konkrete Angaben zu den Vorwürfen. Die Fragen zur Personal- und Organisationsstruktur werden umfassend beantwortet. Gesprächsbereitschaft wird angeboten.

27.01.2017

Gesprächstermin wird per Mail bestätigt. Die Frist zu konkreten Angaben zu den Vorhaltungen wird verlängert bis 30.01.2107

31.01.2017

Anzeige gegen Unbekannt wird durch Lebenshilfe – Werkstätten erstattet und vorsorglich Strafantrag gestellt.

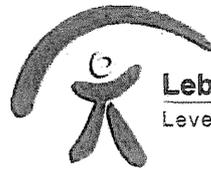
Im Zuge zahlreicher Gespräche mit der LH Bundes- und Landesvereinigung wird deutlich, dass mehrere Einrichtungen von der Recherche betroffen sind. Aus dem Abgleich mit den anderen Trägern wird klar, dass die Journalistin Caro Lobig unter dem Namen Steffi Sott mit dem Vorwand, ein Praktikum ableisten zu wollen, undercover in der Werkstatt Bürrig aufgetreten ist.

Eine genaue Recherche der Vorhaltungen ist ohne konkrete Angaben nicht möglich, ohne alle MitarbeiterInnen unter Generalverdacht zu stellen. Alle bislang gewonnen Erkenntnisse basieren auf Mutmaßungen.

17.02.2017

Gespräch mit zwei Journalistinnen von infoNetwork:

Seitens des Trägers haben an diesem Gespräch die pädagogische Werkstatteleitung, ein Vertreter des (EABB) Eltern-, Angehörigen und Betreuerbeirats (dessen Sohn seit 16 Jahren im gleichen Bereich betreut und gefördert wird) sowie die externe Vertrauensperson der Beschäftigtenvertretung teilgenommen.



Exkurs:

Die VertreterInnen des EABB sowie die externe Vertrauensperson haben jederzeit und unangemeldet Zutritt zu allen Bereichen der Werkstatt. Der EABB hat zudem eine anonyme Sprechstunde in der Werkstatt eingerichtet, die es Eltern, Angehörigen und Betreuern ermöglicht, ihre Sorgen, Bedenken oder Beschwerden vorzutragen. Bei Neuaufnahmen in die Werkstatt erhalten die gesetzlichen BetreuerInnen ein entsprechendes Merkblatt mit den Kontaktdaten.

Die Ressortleiterin von infoNetwork bedankte sich ausdrücklich, für unsere Bereitschaft zu einem Hintergrundgespräch zur Verfügung zu stehen. Üblicherweise werden solche Gespräche rigoros abgelehnt und stattdessen mit anwaltschaftlichen Schreiben reagiert. Zu unserer Stellungnahme gäbe es keine Nachfragen, sie wurde (ebenso wie unsere mündliche Ansprache) als sehr authentisch und glaubhaft gekennzeichnet. Überhaupt habe man bereits beim Betreten der Werkstatt einen sehr guten Eindruck gewonnen und könne sich vorstellen, dass hier eine ganz andere Arbeit geleistet werde, als das die geschilderten Vorgänge vermuten ließen. Man war bei InfoNetwork dankbar über das große Maß an Offenheit und die plausible Stellungnahme, an der aus Sicht von InfoNetwork keine Zweifel bestehen.

Man hat aber auch ausgeführt, dass man für die Sendung insgesamt erschreckende Erkenntnisse zum Umgang mit behinderten Menschen gewonnen habe.

Die Journalistin bat um Verständnis, dass sie die Quellen der Informationen nicht preisgeben könne, da man mit der Person auch weiterhin in Kontakt stehe. Es handelt sich also offensichtlich um eine interne Informationsquelle.

InfoNetwork teilte mit, dass sich die Vorhaltungen zum übergriffigen Verhalten und zum scharfen und respektlosen Umgangston auf zwei MitarbeiterInnen richten, die sich systematisch „daneben benehmen“.

infoNetwork war zu diesem Zeitpunkt noch nicht darüber informiert, dass die Staatsanwaltschaft eingeschaltet war.

Die Journalistinnen haben erst in diesem Gespräch die Namen von „Lisa“ und der betreffenden GruppenleiterInnen durch Benennung der Vornamen mitgeteilt. Über die Informantin wolle und könne man nichts sagen, da man mit ihr immer noch in Kontakt stünde.

20.02.2017

Die Staatsanwaltschaft Köln wird über die Namen der Gruppenleitungen informiert.

Ausstrahlung der Sendung.

21.02.2017

Gewaltiger shitstorm über Mail und Telefon. (Die Einrichtung wird wegen konkreter und akuter Bedrohung ab 22.02.17 unter Polizeischutz gestellt.)

Die beiden GruppenleiterInnen werden freigestellt.

Besuch durch die Werkstattleitung bei der Familie von „Lisa“, die nach eigener Aussagen erst am Vorabend durch RTL über die Sendung informiert worden war.



Nachmittags Pressekonferenz: Es wird deutlich, dass die Frage, warum der Werkstattträger nicht bereits früher reagiert habe und warum die Eltern nicht deutlicher insistiert haben, zentrale Bedeutung hat.

Aktuelle Situation

„Lisa“ war ohne Unterbrechung noch bis einschließlich 21.02.2017 in der Werkstatt und wurde dann abgemeldet. Es hat bis heute keine Krank- oder Abmeldung von Beschäftigten mit Behinderung gegeben. Natürlich ist das Vertrauensverhältnis sowohl zu den Angehörigen und gesetzlichen BetreuerInnen sehr verletzt, andererseits hat aber auch die bislang praktizierte enge Zusammenarbeit zwischen Werkstatt und Nutzern dazu beigetragen, dass man sich gut untereinander kennt und auf die oft schon seit Jahrzehnten bestehende enge Beziehung vertraut.

Als belastend erweisen sich aber die Anfechtungen von außen, in denen unsere behinderten MitarbeiterInnen und deren Eltern und Angehörige in Misskredit gebracht werden, warum sie überhaupt noch mit uns in Kontakt stehen.

Erfreulicherweise haben uns anlässlich der Karnevalsfeier am 23.02.2017, die wir trotz der widrigen Umstände im Interesse unserer behinderten Beschäftigten als eines der Highlights des Jahres durchgeführt haben, alle dort auftretenden Karnevalsgesellschaften den Rücken gestärkt. Entgegen der vielfältig und aus der Berichterstattung auch verständlichen und oft geschmacklosen Beschimpfungen sind die Karnevals-Gesellschaften uns mit vergleichsweise großem Vertrauen begegnet. Sie waren damit in ihrem Urteil differenzierter als so manche externe Stimme.

Zur Frage der Informationsflüsse und Berichterstattung

Hinsichtlich der Fragestellung, was, wem und in welchem Umfang über die Vorkommnisse berichtet worden ist, möchten wir uns an dieser Stelle mit Rücksicht auf die Anfechtungen, denen sich die Eltern von „Lisa“ derzeit ausgesetzt sehen, zurückhalten, zumal dies noch Gegenstand einer besonderen juristischen Auseinandersetzung werden könnte. Seitens der Eltern von „Lisa“ hat es keine Forderung gegeben, dass ihre Tochter die Gruppe wechseln soll, die GruppenleiterInnen zurückzuziehen sind.

Ungeachtet der Frage, wer, wem, zu welchem Zeitpunkt, welche Information in welcher Präzision auch immer gegeben hat, können wir an dieser Stelle nur betonen, dass alle Hinweise auf Fehler oder Beschwerden aufgegriffen und verfolgt werden.

Mindestens ebenso gewichtig ist hier die Fragestellung, wie es möglich war, dass ein solches Fehlverhalten so lange nicht erkannt, benannt und/oder gedeckt wurde.

Außer den gepixelten Aufnahmen (nicht gerichtlich verwertbar) stehen uns derzeit noch keine weiteren konkreten Erkenntnisse zur Verfügung. Diese Feststellung bezieht sich aber nur auf den arbeits- bzw. strafrechtlichen Aspekt des Vorgangs und hindert uns nicht daran, Hintergründe und Tragweite insgesamt in den Fokus zu nehmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Unmittelbar:

Bereits seit dem 22.02.2017 haben wir externe psychologische Beratung für den Bereich herangezogen, um die GruppenleiterInnen in diesem sensiblen Bereich zu begleiten, zu ergründen, was passiert, wie es dazu kommen konnte und warum sich niemand getraut hat, beobachtetes Fehlverhalten anzuzeigen – Überprüfung der Unternehmenskultur.

Kurzfristig:

Als weitere Maßnahme wurde ein externer Beratungsdienst beauftragt, der als neutraler, unabhängiger und vertraulicher Anlaufpunkt allen Angestellten und Angehörigen der Beschäftigten der Lebenshilfe Leverkusen und der Werkstätten zur Verfügung steht. Über eine Hotline wird Unterstützung in Form von telefonischer Sofortberatung und persönlichen Gesprächen in allen Fragen zur derzeitigen Situation angeboten. Zielsetzung ist das Auffangen aller Betroffenen (Angestellte, Beschäftigte und Angehörige) bei auftretenden Unsicherheiten sowie Beratungsleistungen zum Verhalten in dieser Situation.

Dieser externe Beratungsdienst ist seit vielen Jahren am Markt etabliert und leistet mit hochqualifizierten Psychologen Unterstützungsleistungen für Menschen in schwierigen Lebensphasen. Der Fokus liegt hierbei auf der professionellen Kurzzeitberatung und bei Bedarf der Vermittlung von Ratsuchenden mit Langzeithemen. Das Unternehmen ist datenschutz zertifiziert, unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht und sichert absolute Vertraulichkeit zu.

Das Angebot wird zunächst für drei Monate geschaltet und könnte nach entsprechender Auswertung und Modifikation auch als dauerhaftes Angebot installiert werden.

Mittelfristig und nachhaltig:

Eine externe Unternehmensberatung ist beauftragt, um die bereits vorhandenen Systeme der Durchführung, Überprüfung und Sicherung der erbrachten Leistungen zu beleuchten, zu modifizieren und/oder zu erweitern.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung. Zu gegebenem Zeitpunkt werden wir uns an die Öffentlichkeit wenden und über unsere Schritte informieren. Derzeit werden weitere Statements in den Medien abgelehnt.

Wir möchten abschließend unsere tiefe Betroffenheit über die Vorkommnisse zum Ausdruck bringen. Das, was vorgefallen ist, kann und darf in keiner Weise toleriert werden.

Lebenshilfe – Werkstätten
Leverkusen / Rhein-Berg gGmbH



H. Mohr
Geschäftsführer

Stellungnahme zur Beruflichen Bildung in Werkstätten

Am Mittwoch, den 8. März 2017 fand die 106. Sitzung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales statt. Auf Wunsch der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschäftigte sich der Ausschuss unter dem Tagesordnungspunkt 9 mit der Berichterstattung zum Berufsbildungsbereich in Werkstätten vor dem Hintergrund der Sendung „Team Wallraff“ vom 20. Februar 2017.

Aus Anlass der Ausschussbefassung hat die BAG WfbM eine **Stellungnahme** zur Beruflichen Bildung in Werkstätten verfasst und den beteiligten Abgeordneten zukommen lassen. Darin werden die Missstände verurteilt und die Maßnahmen und Konsequenzen der zuständigen Behörden ausdrücklich begrüßt. Wichtig war es aber auch, darauf hinzuweisen, wo die Herausforderungen der Beruflichen Bildung in Werkstätten liegen und wie sie im Zusammenspiel mit der Politik weiterentwickelt werden kann, um das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen auch und gerade im Bereich ihrer Beruflichen Bildung noch besser zu verwirklichen.

In der Sendung „Team Wallraff“ berichtete der Fernsehsender RTL unter anderem über den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt in Nordrhein-Westfalen, die die gesetzlichen Vorgaben für den Berufsbildungsbereich nicht erfüllte. Die BAG WfbM verurteilt aufs Schärfste die in diesem Beitrag gezeigten Missstände. Sie entsprechen nicht dem Verständnis der BAG WfbM von einer personenzentriert gestalteten Beruflichen Bildung sowie einer individuellen Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung.



Berufliche Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) zur 106. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 8. März 2017

5

Die BAG WfbM vertritt 700 Werkstätten für behinderte Menschen an 2.750 Standorten in ganz Deutschland. Derzeit ermöglichen Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland rund 310.000 Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben.

10

Das Neunte Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland definiert in § 136 Abs.1 Satz 1 Werkstätten für behinderte Menschen als Einrichtungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben für diejenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

15

Hintergrund

Am 20. Februar 2017 berichtete der Fernsehsender RTL in der Sendung „Team Wallraff“ unter anderem über den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt in Nordrhein-Westfalen.

20

Die BAG WfbM verurteilt aufs Schärfste die in diesem Beitrag gezeigten Missstände. Berufliche Bildung ist eine Kernleistung der Werkstatt für behinderte Menschen. Für viele Teilnehmer des Berufsbildungsbereiches ist die Berufliche Bildung in der Werkstatt die erste und einzige Berufliche Bildung, die sie erfahren. Deshalb sind die gezeigten Missstände nicht zu akzeptieren. Sie entsprechen nicht dem Verständnis der BAG WfbM von einer personenzentriert gestalteten Beruflichen Bildung sowie einer individuellen Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Zwar können im Rahmen des Berufsbildungsbereiches auch Praktika im Arbeitsbereich sinnvoll sein, um Einblicke in die künftigen Tätigkeiten zu erlangen. Ein dauerhaftes Arbeiten ohne offensichtlichen Bildungsmehrwert, wie ihn der Beitrag offenbart, ist aber mit der Grundkonzeption des Berufsbildungsbereiches nicht vereinbar.

25

30

Die dargestellten Verhältnisse sind nicht repräsentativ für die allgemeine Situation der Beruflichen Bildung in Werkstätten. Sie dürfen dennoch nicht bagatellisiert werden. Die BAG WfbM tritt in diesem Zusammenhang für eine Kultur der Transparenz ein und begrüßt daher ausdrücklich das Vorgehen der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Düsseldorf. Diese hat den Mangel einer konsequenten Ausrichtung des Berufsbildungsbereiches an den gesetzlichen Vorgaben in der entsprechenden Werkstatt erkannt und entsprechende Schritte eingeleitet.

35



Berufliche Bildung als Kernleistung der Werkstatt für behinderte Menschen

40

§ 136 SGB IX beschreibt die Leistungen der Werkstatt. Die Berufliche Bildung in Werkstätten erhält ihre Struktur durch § 40 SGB IX in Verbindung mit § 4 der Werkstättenverordnung (WVO).

45

Die bis zu 27 Monate dauernde Zeit in der Werkstatt vor Übergang in den Arbeitsbereich gliedert sich in ein dreimonatiges Eingangsverfahren und den sich bei individueller Passung anschließenden Berufsbildungsbereich. Der Berufsbildungsbereich ist in einen Grund- und einen Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer unterteilt. Zielsetzung dieses Bildungsangebotes der Werkstatt ist es, die Teilnehmenden gemäß ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern, berufliche Perspektiven in verschiedenen Berufsfeldern zu ermöglichen und zielgerichtet zu qualifizieren. Die Teilnehmenden sollen zur Eigenaktivität befähigt werden und eine möglichst eigenständige berufliche Handlungskompetenz entwickeln. Übergeordnetes Ziel der Bildungsangebote ist die Teilhabe am Arbeitsleben durch den Auf- und Ausbau beruflicher Kompetenzen sowie der lebenspraktischen Fähigkeiten (Persönlichkeitsentwicklung) zur Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt oder auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt. Spätestens mit dem erfolgreichen Abschluss dieser Bildungsmaßnahme soll die Eingliederung auf einen geeigneten Arbeitsplatz ermöglicht werden. Kostenträger für diese Zeit sind die zuständigen Rehabilitationsträger, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit oder der Rentenversicherungsträger.

50

55

60

Die in § 40 SGB IX garantierten Leistungen und Aufgaben der Beruflichen Bildung werden im „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ der Bundesagentur für Arbeit ausführlich beschrieben. Jede Werkstatt ist verpflichtet, ein den Anforderungen des Fachkonzeptes entsprechendes Durchführungskonzept zu entwickeln und vor Ort umzusetzen.

65

Werkstätten bieten in über 100 Berufsfeldern berufliche Qualifizierung, zum Beispiel in der Werbetechnik, im Garten- und Landschaftsbau oder in der Gastronomie. Immer öfter gibt es auch Möglichkeiten der Beruflichen Bildung in Form von betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten in kooperierenden Betrieben und Organisationen der Werkstätten wie z. B. in Kindergärten, Hotels, Stadtbüchereien, Logistikbetrieben und andere Unternehmen. Hierbei berücksichtigen die Werkstätten neben der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen insbesondere die Berufswünsche der Menschen mit Behinderungen.

70

Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung in Werkstätten

Die BAG WfbM tritt für die Anerkennung der Beruflichen Bildung in Werkstätten ein.

75

Um einen bundesweiten Standard für die Berufliche Bildung in Werkstätten zu etablieren, arbeitet die BAG WfbM gemeinsam mit den Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten seit November 2013 an harmonisierten Bildungsrahmenplänen. Mit diesem Konzept – angelehnt an die im Fachkonzept der Bundesagentur vorgegebene Binnendifferenzierung und Personenorientierung – wird eine Ausrichtung der Inhalte



80 der Beruflichen Bildung in Werkstätten an anerkannten Vollausbildungen realisiert. Die
BAG WfbM möchte damit die Transparenz und Vergleichbarkeit der Beruflichen Bil-
dung erhöhen und gleichzeitig die Anschlussfähigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt
verbessern. Die Chancen auf einen Übergang von Werkstattbeschäftigten in ein sozi-
alversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Berufsausbildung wer-
85 den dadurch erhöht.

Zukünftig stellt sich die Frage, inwiefern die von Werkstätten erbrachten Bildungslei-
stungen im System der Beruflichen Bildung zu verorten sind. Die Nichtanerkennung
dieser Leistungen stellt eine strukturelle Diskriminierung behinderter Menschen dar.
Einhergehend mit einer Anerkennung im Berufsbildungsgesetz gäbe es auch die Mög-
90 lichkeit, bundesweit einheitliche Zertifikate nach Abschluss des Berufsbildungsberei-
ches zu verleihen. Neben der persönlichen Anerkennung und Wertschätzung der
Menschen mit Behinderungen könnten solche Zertifikate dazu beitragen, die Durch-
lässigkeit des gesamten Systems der Beruflichen Bildung zu erhöhen.

Zudem sollte mindestens der gleiche zeitliche Rahmen für die Qualifizierung durch die
95 Werkstatt wie für eine Berufsausbildung gelten. Jede Regelausbildung dauert drei
Jahre. Eine Erweiterung des Berufsbildungsbereiches auf drei Jahre ist daher längst
überfällig. Die Verkürzung der Beruflichen Bildung bei Menschen mit Behinderungen
auf zwei Jahre stellt eine eindeutige Diskriminierung (gemäß Art. 24, 27 UN-BRK)
gegenüber anderen Auszubildenden dar. Darüber hinaus ist die dreijährige Ausbil-
100 dungszeit mit einer Berufsschulpflicht verbunden, die für Menschen mit Behinderung
unverständlichlicherweise nicht existiert.

Leider sieht das im Dezember 2016 verabschiedete Bundesteilhabegesetz hierzu
keine Verbesserungen vor.

Berufliche Bildung anerkennen

105 Der jüngst veröffentlichte Teilhabebericht der Bundesregierung bemängelt zu Recht,
dass die berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung gesellschaftlich, politisch
aber auch wissenschaftlich zu wenig Beachtung findet.

Die BAG WfbM tritt seit Jahren dafür ein, dass Berufliche Bildung in Werkstätten aner-
kannt wird. Sie entwickelt Instrumente zur beruflichen Bildung wie die harmonisierten
110 Bildungsrahmenpläne und bemüht sich um deren wissenschaftliche Begleitung. Eine
politische Anerkennung würde zu einer weiteren Öffnung der Werkstatt sowie zur Wei-
terentwicklung der Werkstatteleistung insgesamt einen großen Beitrag leisten. Zudem
würde sie die bereits stattfindende Entwicklung der Werkstätten von innen heraus
weiter verstärken.

115 Es ist das Ziel der BAG WfbM, zusätzliche Anknüpfungspunkte für die Werkstattelei-
stung an das System der Beruflichen Bildung zu schaffen, um diese im Sinne der Men-
schen mit Behinderungen noch flexibler und individueller zu gestalten. Neue Ideen
und Wege müssen entwickelt werden, um das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen
auch und gerade im Bereich ihrer beruflichen Bildung noch besser zu verwirklichen.