

Vorlage Nr. 15/2368

öffentlich

Datum: 25.04.2024
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Dr. Dieter Schartmann, Olaf Bauch, Thomas Fonck

Sozialausschuss	07.05.2024	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	17.06.2024	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	20.06.2024	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	21.06.2024	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	25.06.2024	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Eckpunkte zu einem Modellprojekt "Vom betriebsintegrierten Arbeitsplatz in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung"

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, ein Modellprojekt zur "regionalen Evaluation betriebsintegrierter Arbeitsplätze (BiAp) in WfbM" gemäß Vorlage Nr. 15/2368 zu erarbeiten und umzusetzen.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	090		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: 340.000 € /Wirtschaftsplan	
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		340.000 €	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten aktuell in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie arbeiten nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.



Manche Menschen sind zwar in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Ihr Arbeitsplatz befindet sich aber in einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein solcher Arbeitsplatz heißt in schwerer Sprache: Betriebs-integrierter Arbeitsplatz.

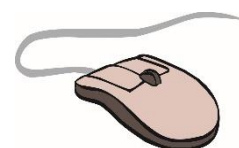
Der LVR hat das Ziel: Mehr Menschen aus einer Werkstatt sollen einen Arbeitsvertrag bei einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Oder dort eine Ausbildung machen können.

In einem Projekt will der LVR jetzt untersuchen: Was braucht es, damit mehr Menschen von einem betriebs-integrierten Arbeitsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können?

Haben Sie Fragen zu diesem Text? Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen: 0221-809-2202.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache finden Sie unter leichtsprache.lvr.de.



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Von den insgesamt rund 38.000 Menschen mit einer Behinderung, die im Rheinland in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) arbeiten, führen rund 3.000 Menschen diese Arbeit auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAp) aus. Bei einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz handelt es sich um ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, nicht um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, obwohl in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes gearbeitet wird.

Die Auswertung der Leistungsdokumentation der rheinischen WfbM hat gezeigt, dass die Übertrittswahrscheinlichkeit aus dem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis in einer WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem BiAp höher liegt als bei Menschen mit Behinderung, die nicht auf einem BiAp arbeiten.

Zielsetzung des Modellprojektes ist es, diese Brückenfunktion eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes zu nutzen, um den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu fördern. In zwei Modellregionen im Rheinland sollen die BiAp mit der Zielsetzung überprüft werden, ob und wie aus einem BiAp dies gelingen kann und welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Dabei soll der rechtliche Status der Beschäftigten gewandelt werden: weg vom arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis innerhalb der WfbM hin zu einem sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Durch das Modellprojekt sollen mindestens 10 % der untersuchten betriebsintegrierten Arbeitsplätze in sozialversicherungspflichtige Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung umgewandelt werden. Für die zukünftige operative Steuerungsunterstützung durch das LVR-Fallmanagement soll als zweites Ziel des Modellprojektes ein spezielles und geeignetes Frage- und Beratungsinstrument für den Übergang von einem BiAp in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt und eingeführt werden.

Dazu soll ein Projektteam eingerichtet werden (1 Stelle Leitung, 3 Fallmanager*innen), welches die Leistungsberechtigten, ihr Umfeld und den Arbeitgeber informiert, berät und beim Übergangsprozess praktisch unterstützt.

Das Projekt bezieht sich auf die Zielrichtungen Nr. 2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln), Nr. 3 (Die Leistungen in Form des persönlichen Budgets steigern) und Nr. 4 (Den inklusiven Sozialraum mitgestalten).

Begründung der Vorlage Nr. 15/2368:

1. Ausgangslage

Mit der Vorlage Nr. 15/1826 zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch den LVR hat die Verwaltung angekündigt, Beschlussfassungen zu Forschungs- und Modellprojekten vorzulegen, um über deren Erkenntnisse im Sinne der Zielsetzungen des BTHG (Personenzentrierung, Übergangsförderung) besser steuern zu können. Hierbei hat der LVR folgende Leitziele formuliert:

- Die Leistungen werden differenziert, passgenau und personenzentriert erbracht.
- Die Leistungen werden flexibilisiert und dynamisiert – die Schnittstellen zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der WfbM werden vermehrt in den Blick genommen und Übergänge verstärkt.
- Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen so inklusiv und sozialräumlich wie möglich erbracht werden.

Teil der Vorlage Nr. 15/1826 bildet ein Modellprojekt mit der Zielsetzung, die betriebsintegrierten Arbeitsplätze im Rheinland hinsichtlich der Hinführung auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu überprüfen und zu eruieren, welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Arbeitgeber und Leistungsberechtigte sind zu beraten und zu informieren, wie ein Übergang erreicht werden kann.

Dieses Modellprojekt leistet einen Beitrag zu der generellen Zielsetzung, Teilhabe am Arbeitsleben inklusiver zu gestalten.

2. Auftrag und Herleitung aus der UN-BRK

Sowohl die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), der Staatenbericht zur Umsetzung der UN-BRK, der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung sowie der aktuell geplante Landes-Aktionsplan zur NRW-Kooperation Inklusiver Arbeitsmarkt (NRW-KIAM) fordern übereinstimmend verstärkte Anstrengungen, um die Teilhabe am Arbeitsleben inklusiver zu gestalten und insbesondere Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu ermöglichen.

Die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention konstatiert in ihrem aktuellen Bericht aus 2024 „Menschenrechtliche Eckpunkte für die Reform von Werkstätten für behinderte Menschen“ das bestehende Werkstättensystem als förderlich für Segregation und Exklusion und damit als konventionswidrig und fordert ergänzend entsprechenden Anstrengungen im Feld des Wechsels aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. www.institut-fuer-menschenrechte.de).

Diese menschenrechtlich gebotene Forderung und Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des normativen Ansatzes der UN-BRK korrespondiert auf Seiten der in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung. Gut 1/3 dieser Personen äußert den Wunsch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden (vgl. „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, Forschungsbericht BMAS 09.2023, S. 131).

3. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze im Rheinland

Derzeit arbeiten im Rheinland rund 2.900 Beschäftigte auf einem sogenannten betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAp), ausgestaltet als „Einzel-BiAp“ oder als „Gruppen-BiAp“. Die Auswertung der Leistungsdokumentation der rheinischen WfbM aus dem Jahr 2022 zeigt, dass die Übertrittswahrscheinlichkeit aus dem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis in einer WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem BiAp höher liegt als bei Menschen mit Behinderung, die nicht auf einem BiAp arbeiten, allerdings auf einem sehr bescheidenen Niveau.

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl in den rheinischen WfbM zum 31.12.2022 von 37.848 beträgt der Anteil aller betriebsintegriert Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl rd. 7,59 % (ein Plus um 0,3 Prozentpunkte zum Vorjahr).

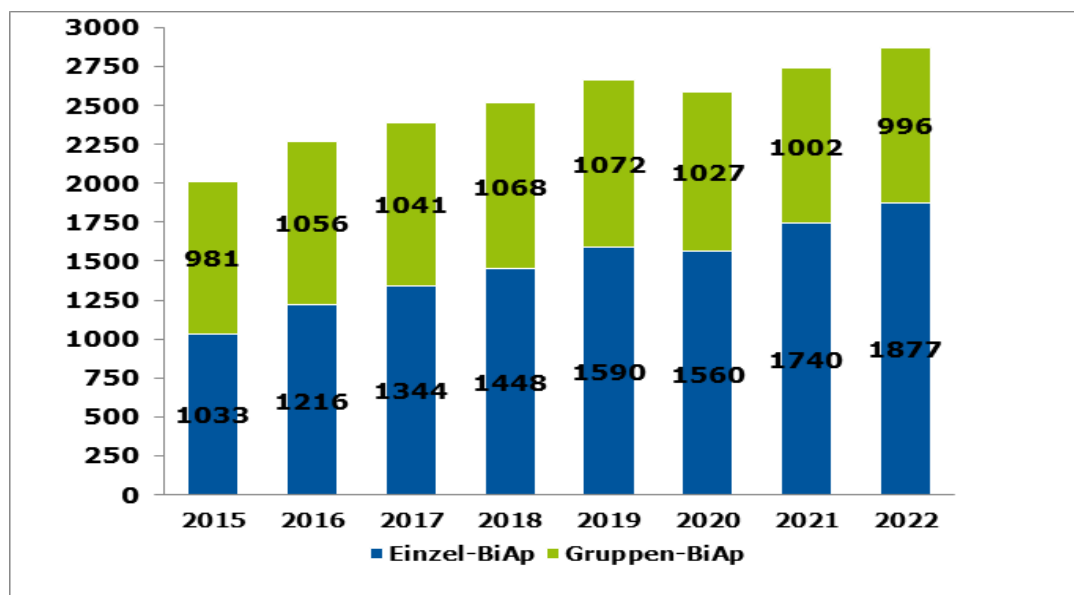


Abbildung 1: BiAp im Rheinland: Entwicklung der Gesamtzahlen 2015 bis 2022

Sowohl die Zahl der BiAp insgesamt wie auch der Anteil der Einzel-BiAp steigen in den letzten Jahren stetig an. Dies ist die Folge des Zielvereinbarungsprozesses zwischen der Verwaltung und den rheinischen Werkstätten und ist aus Sicht der Verwaltung zu begrüßen. Allerdings folgen aus der Beschäftigung auf einem BiAp noch nicht in einem zufrieden stellenden Maße Übergänge in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

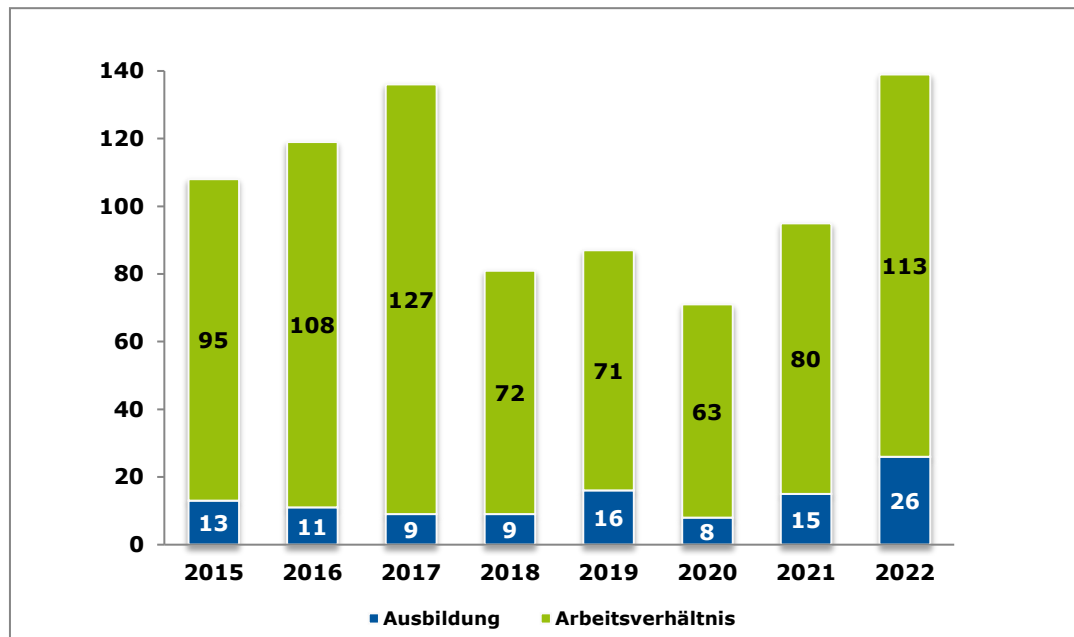


Abbildung 2: Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 2015 bis 2022

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze bieten bereits jetzt einen guten Rahmen zur Übergangsförderung: gut 57 % aller Vermittlungen erfolgten im Jahr 2022 aus einer bestehenden Beschäftigung im Rahmen eines BiAp (nominal 79).

4. Zielsetzung

An diesem Punkt setzt das Modellprojekt an: in zwei Modellregionen im Rheinland sollen die BiAp mit der Zielsetzung überprüft werden, ob und wie aus einem BiAp ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden kann und welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Dabei soll der rechtliche Status der Beschäftigten gewandelt werden: weg vom arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis innerhalb der WfbM hin zu einem sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

4.1 Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Durch das Modellprojekt sollen mindestens 10 % der untersuchten betriebsintegrierten Arbeitsplätze in sozialversicherungspflichtige Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung umgewandelt werden. Die Unterstützungsleistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben wie betriebsintegrierte Praktika, die Budgets für Arbeit, Ausbildung und geringfügige Beschäftigungen können dabei ebenso zum Tragen kommen wie die Nutzung von Inklusionsbetrieben, Jobcoaching und weiteren Leistungen anderer Rehabilitationsträger.

4.2 Operative Steuerungsunterstützung

Für die zukünftige operative Steuerungsunterstützung durch das LVR-Fallmanagement soll als zweites Ziel des Modellprojektes ein spezielles und geeignetes Frage- und Beratungsinstrument für den Übergang von einem BiAp in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt und eingeführt werden.

Leistungsberechtigte und Arbeitgeber sind zu beraten und zu informieren, wie ein Übergang erreicht werden kann. Zur näheren qualitativen Bewertung der aktuell ausgelagerten Arbeitsplätze wird angestrebt, Förderfaktoren und Hemmnisse in den Prozessen, aber auch in Haltungen bei Leistungsberechtigten, Angehörigen/sozialem Umfeld, Werkstätten, Arbeitgebern und Fallmanger*innen (LVR, IFD, Beratungsstellen) darzustellen und genauere Erkenntnisse zu den Wirkungen und zur Weiterentwicklung dieser Ansätze zu gewinnen.

Das Modellprojekt soll ebenfalls auf Grundlage der individuellen Bedarfslage kreativ passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten in Form eines Persönlichen Budgets im Sinne eines „Rucksackmodells“ ausloten und prüfen und ggf. deren Hindernisse offenlegen.

5. Konzeptioneller Rahmen des Modellprojektes

5.1 Was soll gemacht werden?

Mit dem Modellprojekt sollen die beiden folgenden Zielsetzungen verfolgt werden:

Zum einen soll in zwei noch zu definierenden Modellregionen konkret der Teilhabeprozess von derzeitigen betriebsintegrierten Beschäftigungen im Sinne des § 121 Abs. 2 SGB IX im Rahmen des Teilhabeplanverfahren umfassend untersucht werden. Für einen repräsentativen Erkenntnisgewinn sollten die Modellregionen ca. 10 % der 2.900 rheinlandweiten BiAp repräsentieren.

Die Bedarfslagen und Wünsche der Leistungsberechtigten sind immer individuell zu betrachten. Ohne das Ergebnis der Gesamtplanung vorwegnehmen zu können, verfolgt das Modellprojekt gleichwohl das Ziel, dass durch eine umfassendere und fokussierte Teilhabeplanung bei ca. 10 % der überprüften BiAp Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen.

Hierzu werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Durchführung von Teilhabeplanverfahren mit den Beschäftigten der Modell-Werkstätten, die auf einem BiAp tätig sind (Zielsetzung: Motivation, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzunehmen),
- Vorbereitung: Bedarfsermittlung mit dem LB mittels BEI_NRW durch das LVR-Fallmanagement unter Einbindung der WfbM und des IFD,
- Beratung des Arbeitgebers,
- Beratung der Angehörigen/des sozialen Umfelds,
- Ggf. Durchführung eines „Perspektivgespräch“ mit dem LB und dem Arbeitgeber,
- Teilhabeplankonferenz zur Klärung offener Fragen.

Zum Zweiten liegt ein Schwerpunkt in dem Modellprojekt auf der Identifikation der generellen Gelingensfaktoren für Übergänge aus BiAp in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Das Modellprojekt wird in seiner Zielsetzung 1 auf Bestehendes treffen:

Hierzu zählen die Auswahl der Beschäftigten, die aktuelle Unterstützung der Beschäftigten, Werthaltungen der Beteiligten, Interessen und Motive.

Inwieweit diese Bedingungen/Hintergründe übergangsförderlich gestaltet sind oder werden können, lässt sich für diese Modellregionen nicht vorab bestimmen. Insofern dient die Identifikation entsprechender Parameter der zukünftigen Frage der Ausgestaltung von BiAp in Sinne der zweiten Zielsetzung (Erarbeitung eines Frage- und Beratungsinstrumentes für die operative Steuerung von BiAp).

Hierzu zählen u. a.

- Übergangsförderliche Ausgestaltung der BiAp-Verträge (Verträge zwischen WfbM beschäftigungsgebenden Arbeitgeber und Mensch mit Behinderung),
- Vorbereitung der Beschäftigten,
- Werthaltungen der Stakeholder (WfbM, Betriebe, Angehörige, IFD, Menschen mit Behinderungen),
- Entwicklung übergangsförderlicher Strukturen innerhalb des Werkstattsystems.

Für den Zeitraum des Modelprojektes wird ein vierköpfiges Projektteam (angedockt an den Grundsatzbereich 73.70) aus einer Projektkoordination und drei FallmanagerInnen gegründet.

Die Federführung und Prozessteuerung der Teilhabeplanverfahren (Bedarfsermittlung, Beratung, Teilhabeplanerstellung) liegen beim Projekt-Fallmanagement und erfolgen personenzentriert und im direkten Kontakt mit der leistungsberechtigten Person.

In den Bedarfsermittlungs- und Beratungsprozess werden

- Arbeitgeber,
- WfbM (einschl. Werkstatttrat, Begleitung nach Vermittlung),
- IFD (fachdienstliche Stellungnahme, Begleitung nach Vermittlung) und weitere Beratungsstellen (z.B. Rente),
- Angehörige und das soziale Umfeld eingebunden.

5.2 Was soll nachhaltig erarbeitet werden?

- Übergang von 10 % der BiAp in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,
- Projektbericht mit Darstellung von Ergebnissen und Handlungsempfehlungen und
- Geeignete Praxisinstrumente zur künftigen Fallsteuerung für das LVR-Fallmanagement.

6. Finanzierung: Zeit- und Kostenplan

Dazu werden für die Zeit von 39 Monaten für eine Projektleitung, drei Mitarbeitende sowie entstehende Sachkosten insgesamt 340.000 € p. a. benötigt. Die entstehenden Kosten sind durch den Haushalt gedeckt.

- Zeitplanung:
 - Vorlaufphase: 01.10.2024 bis 30.06.2025,
 - Modellphase: 01.07.2025 bis 30.06.2027,
 - Evaluationsphase: 01.07.2027 bis 31.12.2027.

- Personelle Ressourcen
 - Projektsteuerung (73.70) 1 VK – Projektkoordination (E 13) (ca. 85.000 €)

 - FM (zentralisiert bei 73.70) 3 VK – Fallmanagement (E 11) (ca. 75.000 €*3 =225.000 €)
(1VK=65 Fälle/Jahr= 3 Arbeitstage/Fall)

 - Bei den IFD IFD-Beratung im Rahmen IFD-WfbM-Beauftragung bei Übergängen durch EGH (Ermittlung und Fachdienstl. Stellungnahme 480 €)
Diese Kosten sind nur nachrichtlich aufgeführt, weil sie ohnehin bei einer Beauftragung durch den Träger der Eingliederungshilfe anfallen.

 - Bei den WfbM Teilhabemanagement und Übergangsförderung bereits refinanziert.

- Sachkosten (10% von 310.000 € = 31.000 €)
 - Orga von Terminen (Räume, Catering...),
 - Verwaltungskosten,
 - Evaluationskosten.

Gesamtkosten: 340.000 € p.a.

Die jährlichen Werkstattkosten betragen demgegenüber für 29 Leistungsberechtigte 551.000 €. Diese Kosten werden bei einer dauerhaften Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr anfallen.

Beschluss

Die Verwaltung wird beauftragt, auf Basis dieser Begründung ein Modellprojekt zur regionalen Evaluation betriebsintegrierter Arbeitsplätze (BiAp) in WfbM zu erarbeiten und umzusetzen.

In Vertretung

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