

Vorlage Nr. 15/1125

öffentlich

Datum: 04.08.2022
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Herr Fonck, Frau Esser

Sozialausschuss **23.08.2022** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Bericht über den aktuellen Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR-
Dezernat Soziales und den rhein. WfbM**

Kenntnisnahme:

Der Bericht über den Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und den rhein. WfbM wird gemäß Vorlage Nr. 15/1125 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

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

Zusammenfassung

Mit dieser Vorlage wird über die Ergebnisse des zum 31. Dezember 2021 ausgelaufenen Zielvereinbarungsprozesses mit den rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) berichtet. Die Ergebnisse zeigen die Entwicklungen zu den sechs abgestimmten Handlungsfeldern (Personenzentrierte Teilhabeplanung; Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; Betriebsintegrierte Arbeitsplätze; Persönliches Budget; Partizipation; Gewaltschutz) auf.

Folgende Entwicklungen lassen sich beispielhaft zusammenfassend feststellen:

- In den Jahren 2018 bis 2021 wechselten im Mittel 0,22 % der Beschäftigten einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Spanne des Anteils an Übergängen an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag in den rheinischen WfbM beispielsweise im Jahr 2021 zwischen 0 % und 1,44 %. Nominal lag die Anzahl der Gesamtübergänge im Jahr 2021 bei 95 Übergängen.
- Der Anteil betriebsintegrierter Beschäftigter ist weiter steigend. Zum Ende des Zielvereinbarungsprozesses bestanden 2.742 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), darunter 1.740 betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze (dies entspricht einem Anteil von 63,46 % an allen BiAp). Damit arbeiten 7,19 % aller WfbM-Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2021 betriebsintegriert. Die Spanne des BiAp-Anteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den rheinischen WfbM ist allerdings breit: Sie liegt zwischen 1,34 % und 24,04 %.
- Für den Zielvereinbarungszeitraum ist zu konstatieren, dass nur in einigen wenigen Fällen eine Leistung der WfbM in Form eines Persönlichen Budgets umgesetzt wurde.
- Ein Teil der von den WfbM eingereichten Gewaltschutzkonzepte entspricht in sehr gutem Maße den vereinbarten Eckpunkten. Gleichzeitig bestehen bei einem größeren Teil der eingereichten Konzepte erhebliche Mängel.

Auch wenn insgesamt der Zielvereinbarungsprozess zur gewünschten fachlichen Weiterentwicklung der Teilhabeleistungen in WfbM beigetragen hat, zeigen die Ergebnisse jedoch gleichzeitig, dass dieser Prozess seine Grenzen hat. In einigen WfbM zeigt sich leider, manchmal auch nur bezogen auf einzelne Schwerpunktthemen, nachhaltig keine oder nur wenig Entwicklung über die Zeit. Im Rahmen eines kooperativen Zielvereinbarungsprozesses stößt der LVR hier an die Grenzen seiner Steuerungsfähigkeit.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1125:

Mit dieser Vorlage wird über die Ergebnisse des zum 31. Dezember 2021 ausgelaufenen Zielvereinbarungsprozesses mit den rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) berichtet. Aufbauend auf der Rahmenvereinbarung des LVR mit den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW vom Februar 2018, schloss der LVR mit allen 44 rheinischen Werkstattdträgern bilaterale Zielvereinbarungen für den Zeitraum Januar 2018 bis Dezember 2021 ab.

Die Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM über das Instrument einer Zielvereinbarung reicht – mit jeweils in Teilen unterschiedlicher inhaltlicher Akzentuierung - bis ins Jahr 2009 zurück. Grundidee des Zielvereinbarungsprozesses ist eine gemeinsame Verständigung der Vertretungen der rheinischen Werkstätten und des LVR über inhaltliche Handlungsfelder. Im Rahmen des jeweiligen Zielvereinbarungsprozesses werden diese schriftlich in einer bilateral zwischen dem LVR und der jeweiligen Werkstatt geschlossenen Zielvereinbarung gefasst. Die jeweiligen Werkstätten beschreiben zu den vereinbarten Handlungsfeldern entsprechende zielführende Maßnahmen mit einer grundsätzlichen Verpflichtung, die vereinbarten Zielsetzungen zu erreichen.

Die in dieser Vorlage enthaltenen Ausführungen beschreiben die Ergebnisse des nunmehr vierten Zielvereinbarungsprozesses.

Die Zielvereinbarung umfasste inhaltlich sechs abgestimmte Handlungsfelder:

1. Personenzentrierte Teilhabeplanung
 - a. Teilhabemanagement
 - b. Teilzeit
 - c. Arbeitsbegleitende Maßnahmen
 - d. Fachpersonal
2. Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
3. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze
4. Persönliches Budget
5. Partizipation
6. Gewaltschutz.

Die Dokumentation der erreichten Ergebnisse erfolgte unter Anwendung eines einheitlichen Controllingbogens. Die WfbM legten hierin jährlich die Zielerreichungsstände pro Handlungsfeld dar. Angelegt war, in jährlich stattfindenden Bilanzierungsgesprächen zwischen der WfbM und der jeweils zuständigen Regionalabteilung des LVR, die Ergebnisse zu reflektieren, und, wenn notwendig, ergänzende Maßnahmen zu eruieren und zu vereinbaren.

Dieser Zielvereinbarungsprozess wurde vor allem in den Jahren 2020 und 2021 durch die Corona-Pandemie stark beeinflusst: Beispielsweise konnten Fortbildungen und arbeitsbegleitende Maßnahmen aufgrund der Hygiene- und Abstandsvorschriften nicht oder nicht wie gewohnt stattfinden, oder die Austauschformate, wie das Bilanzierungsgespräch, nicht wie gewohnt durchgeführt werden.

Trotz dieser zu berücksichtigenden Einschränkungen, die in das ein oder andere Handlungsfeld hineingespielt haben, sind die Ergebnisse des nun abgeschlossenen vierten Zielvereinbarungsprozesses in gutem Maße repräsentativ für die erzielten Ergebnisse und es lohnt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Ergebnissen.

Die weiteren Ausführungen weiten in Teilen den Blick auch auf den vorherigen Zielvereinbarungszeitraum (2015 -2017), um damit Ergebnisse einiger Handlungsfelder in ihrem zeitlichen Verlauf präziser darzustellen.

1. Ergebnisse der bilateralen Zielvereinbarungen mit allen 44 Werkstattträgern im Rheinland

1.1. Handlungsfeld :

Personenzentrierte Teilhabeplanung

Das Handlungsfeld 1, überschrieben mit dem Begriff „Personenzentrierte Teilhabe“, umfasste vier Bereiche:

1. Sicherstellung einer jährlichen dialogischen Teilhabeplanung
2. Ermöglichung der Beschäftigung in Teilzeit
3. Sicherstellung bedarfsgerechter arbeitsbegleitender Maßnahmen
4. Vorhalten von qualifiziertem Fachpersonal.

Zu 1: Individuelle Teilhabeplanung

Zentraler Prozess der Teilhabeleistung in einer WfbM bildet die Teilhabeplanung, also die dialogisch mit der oder dem Beschäftigten¹ erarbeitete, an deren/dessen Zielen und Bedarfen ausgerichtete, wirkungsorientierte Planung und Umsetzung des Rehabilitationsverlaufs. Vereinbart war zu diesem Punkt, dass die Teilhabeplanung regelhaft in einem jährlichen Rhythmus partizipativ mit der oder dem Beschäftigten erfolgen soll. Für das Jahr 2021 zeigt Abbildung 1 die Ergebnisse.

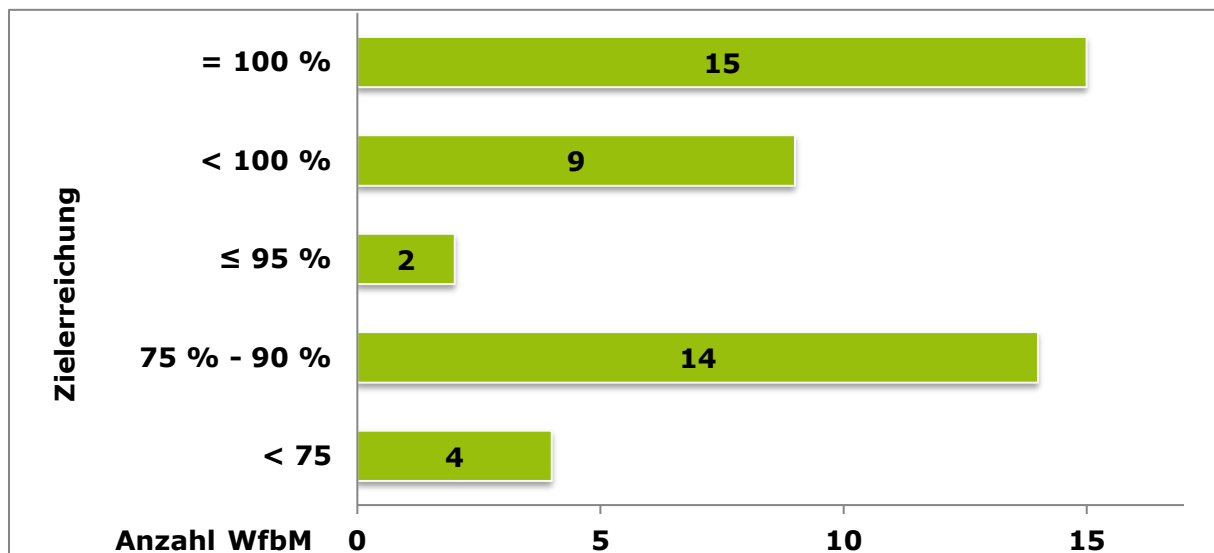


Abbildung 1: Zielerreichungsgrade der rheinischen WfbM im Feld „jährliche Teilhabeplanung“ für das Jahr 2021

Bei der Interpretation der in Abbildung 1 enthaltenen Zielerreichungsstände sind die Auswirkungen der Corona-Beschränkungen zu berücksichtigen. Noch bis Ende Juni 2021 war eine alternative Leistungserbringung auch in der Häuslichkeit der Beschäftigten möglich. Dieser Umstand, Coronaerkrankungen/Quarantänen und beispielsweise auch die im Jahr 2021 erfolgten umfangreichen Impfkationen in den Werkstätten (Bindung von personellen Kapazitäten) beeinflussten die Aufrechterhaltung dieses Prozesses im vereinbarten Turnus. Trotz dieser Widrigkeiten gelang es gut einem Drittel der Werkstätten, im Jahr 2021 die Teilhabeplanung in einem mindestens jährlichen Rhythmus sicherzustellen (im Jahr 2020 dokumentierten 56 % der rheinischen WfbM eine 100 % Zielerreichung).

¹ Der Terminus „Beschäftigte“ meint in diesem Text die im Rahmen ihrer Rehabilitation in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Zu 2: Teilzeitbeschäftigung

Personenzentrierte Teilhabe umfasst, neben Aspekten wie der eigenen Entscheidung über den Ort und den Inhalt der Arbeit, auch den Punkt des Umfangs der Arbeit: welcher Rahmen hier der richtige ist, weiß der Mensch mit Behinderung selbst am besten. Insbesondere besteht bei Menschen mit psychischer Behinderung der Wunsch, in Teilzeit tätig zu sein. Auf diesem Hintergrund und in Bezug auf die defizitorientierte Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit in einer WfbM², wurde in diesem Handlungsfeld vereinbart, dass die Werkstätten eine Beschäftigung nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ermöglichen.

Im Ergebnis ist für den Zielvereinbarungszeitraum ein weiterer nominaler Anstieg von Teilzeit nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes festzustellen (vgl. nachfolgende Abbildung).

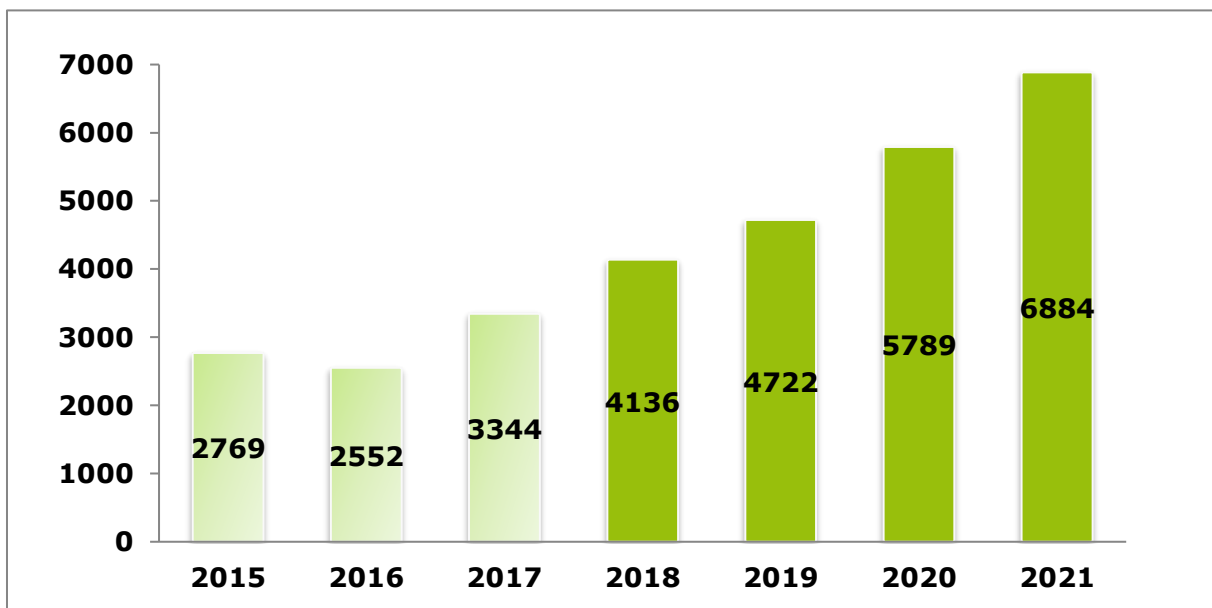


Abbildung 2: Nominale Entwicklung der Beschäftigten in Teilzeit nach den Regelungen des TzBfG

Auch prozentual betrachtet ist der Anteil der Beschäftigten, die einer Teilzeittätigkeit nach den Regelungen des TzBfG nachgehen, gestiegen: 2018 lag der Wert bei rd. 10,87 %, 2021 liegt er nun bei 18,06 %.

Differenziert man die Betrachtung nach der vorrangigen Behinderung, lässt sich feststellen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des TzBfG bei Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung höher ist, als dieser Anteil bei Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung. 2021 sind rund 31,98 % der Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung nach den Regelungen des TzBfG tätig, bei Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung beträgt dieser Wert 13,46 %.

9.730 Beschäftigte und damit rd. 25 % aller Beschäftigten arbeiten insgesamt in Teilzeit (Teilzeitbeschäftigung nach den Regelungen der WVO und des TzBfG zusammengenommen). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des TzBfG an dieser Gesamtsumme beträgt aktuell rd. 70,75 %. 2018 lag der Anteil der

² § 6 Abs. 2 der Werkstättenverordnung (WVO) sieht eine Teilzeittätigkeit nur aufgrund der „Art und Schwere“ der Behinderung bzw. zur Erfüllung des Erziehungsauftrages vor. Die/der Beschäftigte muss also ein Problem/Defizit benennen, um in Teilzeit arbeiten zu können.

Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des TzBfG noch bei rund 53,98 % an allen Teilzeitbeschäftigten.

Zu 3: Sicherstellung bedarfsgerechter arbeitsbegleitender Maßnahmen

Zum Erreichen individueller Teilhabeziele des/der jeweiligen Beschäftigten müssen Werkstätten geeignete, den Bedarfen der Beschäftigten entsprechende, arbeitsbegleitende Maßnahmen durchführen.

Die Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen wurde allerdings durch die Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 stark eingeschränkt, da es galt, Kontakte soweit wie möglich zu reduzieren. Für das Jahr 2021 geben vier Werkstätten an, überhaupt keine arbeitsbegleitenden Maßnahmen durchgeführt zu haben.

Quantitativ nahm rechnerisch jede/jeder Beschäftigte im Jahr 2021 an 0,83 arbeitsbegleitenden Maßnahmen teil (n = 40). Allerdings ist festzustellen, dass die Spanne zwischen den Werkstätten erheblich ist: Die Spannweite umfasst die Werte 0,1 bis 3,74, der Median liegt bei 0,57 Maßnahmen pro Beschäftigter/Beschäftigtem³.

Abbildung 3 stellt die prozentuale Verteilung der wahrgenommenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen in ihrer inhaltlichen Ausrichtung, differenziert nach den drei Typen von WfbM⁴, dar.

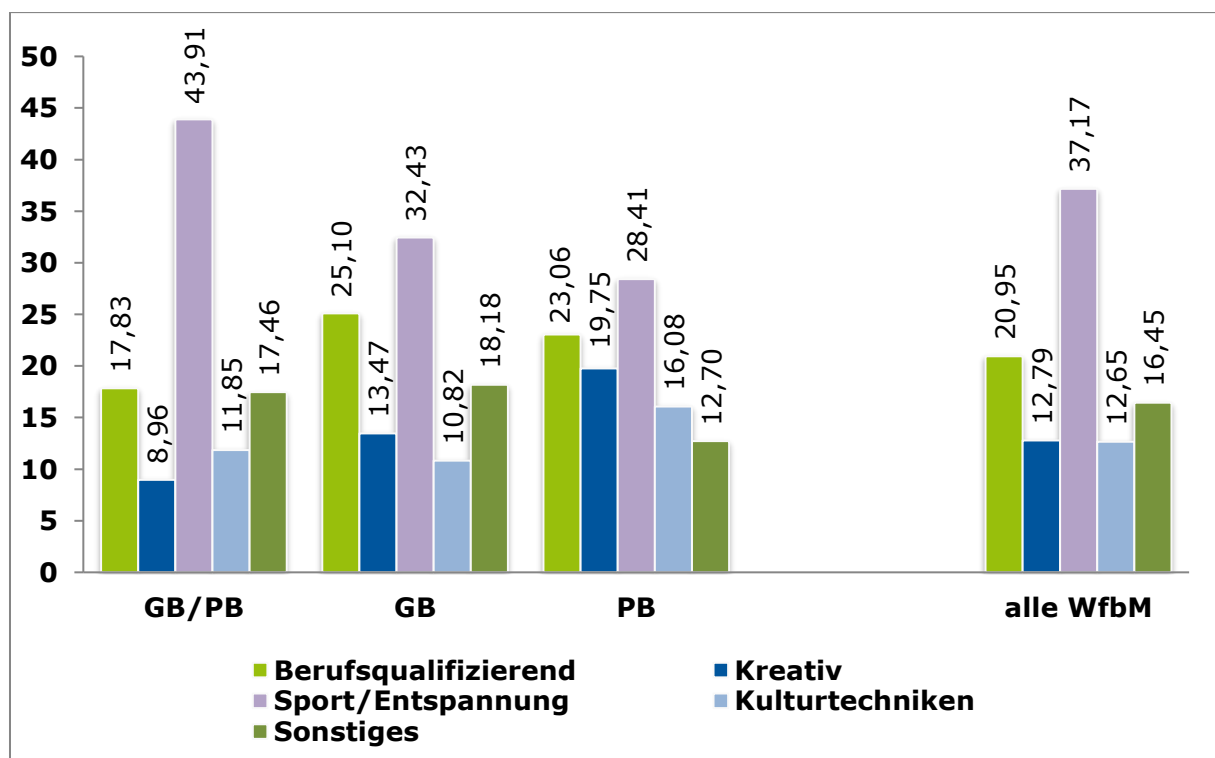


Abbildung 3: prozentuale Verteilung arbeitsbegleitender Maßnahmen nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung

³ Vergleichswerte 2019 („vor Corona“): Mittelwert 1,16 Maßnahmen/Mensch; Spanne 0,46 – 2,7 Maßnahmen pro Mensch, Median 1,04 Maßnahmen/Mensch.

⁴ Im Rheinland beschäftigten zehn WfbM ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung (PB), zwölf WfbM beschäftigten ausschließlich Menschen mit einer geistigen Behinderung (GB). Die übrigen 22 WfbM beschäftigen beide Personengruppen (GB/PB). In der Regel liegt in diesen WfbM der Anteil der Menschen mit einer psychischen Behinderung bei rd. 20 %.

Zu 4: Qualifiziertes Fachpersonal

Einen weiteren Aspekt unter dem Handlungsfeld „Personenzentrierte Teilhabeplanung“ bildet der Punkt Sicherstellung des notwendigen Fachpersonals. Die Sicherstellung des quantitativ und qualitativ notwendigen Fachpersonals ist natürlich eine Selbstverständlichkeit, die im Übrigen auch gesetzlich normiert ist (§ 124 SGB IX).

Als Kennzahl für diese Zielsetzung wurde die Anzahl und Qualifikation der in der jeweiligen Werkstatt tätigen Fachkräfte auf Ebene der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung und des Begleitenden Dienstes herangezogen.

Leider lässt sich eine methodisch saubere Berechnung zur Frage, inwieweit das Personal quantitativ ausreichend vorgehalten wird, über die aus dem Zielvereinbarungsprozess vorhandenen Daten nicht vornehmen. Feststellen lässt sich allerdings durch die von den WfbM vorgenommenen Angaben, in welchem Maße das vorgehaltene Personal ausreichend qualifiziert ist.

Nach § 9 Abs. 3 S. 2 WVO hat das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu Beschäftigten im Arbeitsbereich 1:12 zu betragen. Nach den vorliegenden Angaben der Werkstätten sind auf der Ebene der Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung von diesem Zahlenverhältnis nur rd. 85 % des eingesetzten Personals Fachkräfte. Die Spanne liegt in den Werkstätten zwischen rd. 64 % bis 100 %.

Auf Ebene des Begleitenden Dienstes sind nachweislich der durch die Werkstätten vorgenommenen Angaben rd. 97,2 % qualifiziert. Die Spanne der Angaben liegt hier zwischen rd. 67 % bis 100 %.

Insgesamt wird damit deutlich, dass nach diesen Daten einige Werkstätten einen massiven Qualitätsmangel aufweisen. Entsprechend hat die Verwaltung in den Werkstätten, die eine unterdurchschnittliche Fachkraftquote aufwiesen, das Fachpersonal vor Ort geprüft. Im Ergebnis bestätigte sich durch die Prüfungen die mangelnde fachliche Qualifikation des vorgehaltenen Personals (teilweise waren nur 60 – 65 % der Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung ausreichend qualifiziert). Die WfbM wurden aufgefordert, den Mängeln entsprechend zu begegnen. Im Rahmen dieser Prüfungen wurde auch die quantitative Dimension des Fachpersonals in den Blick genommen. Im Grundsatz lässt sich hierzu feststellen, dass die geprüften WfbM in Bezug auf den Beschäftigungsumfang der Beschäftigten nach Vollzeitäquivalenten in der Regel ausreichendes Personal vorhalten.

1.2. Handlungsfeld 2:

Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Nach § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX hat die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Für diese gesetzlich normierte Vorgabe wurde im Handlungsfeld 2 das Ziel formuliert, dass im jährlichen Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2021 je WfbM 0,5 % der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Insgesamt entsprach der Anteil der in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu vermittelnden Beschäftigten in absoluten Zahlen einer Anzahl von 185,5 Vermittlungen pro Jahr.

Ergebnisse

Im Ergebnis weichen die erreichten Gesamtvermittlungen in den Jahren 2018 bis 2021 deutlich von den avisierten Zielwerten ab (vgl. Abbildung 4, ergänzt um Werte aus dem Zielvereinbarungsprozess III).

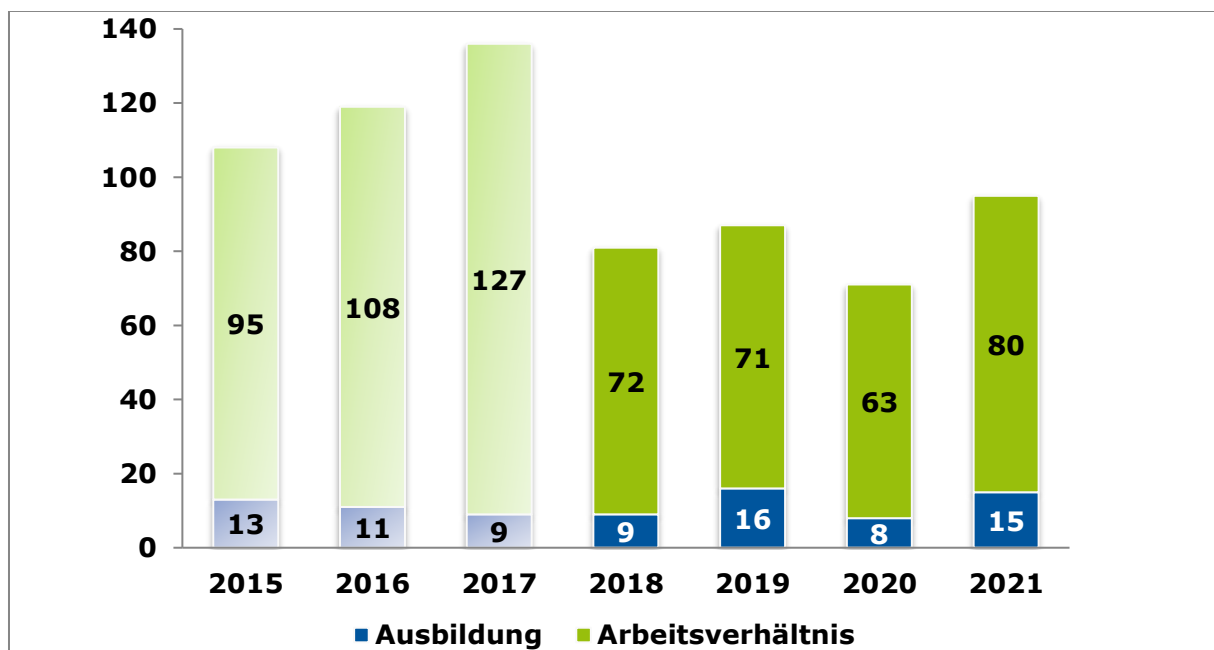


Abbildung 4: Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 2015 bis 2021

Setzt man die erfolgten Vermittlungen für die Jahre 2015 – 2021 ins Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenzahl in dem jeweiligen Jahr, zeigt sich, dass der Anteil der vermittelten Personen in diesen Jahren zwischen 0,19 % (2020) und 0,36 % (2017) an allen Beschäftigten betrug. Die Unterschiede liegen also im Promillebereich.

Der individuell pro WfbM erreichte Anteil an Vermittlungen gegenüber dem vereinbarten Wert (Zielerreichungsgrad) im Zielvereinbarungszeitraum differiert. Rd. 30 % der WfbM vermeldeten pro Jahr keinerlei Übergänge. Drei WfbM (Beschäftigte jeweils > 700 Personen) gelang es in den vier Jahren des Zielvereinbarungsprozesses gerade einmal, jeweils eine Person zu befähigen, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigten, im Durchschnitt in gutem Maße Menschen soweit befähigen, (wieder) eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen (Zielerreichungsgrad in diesen zehn WfbM beträgt im Mittel $\bar{x} = 140$ %). Demgegenüber

weisen WfbM, die ausschließlich Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigten, geringe Zielerreichungsgrade auf ($\bar{x} = 20 \%$; $n = \text{zwölf}$).

Gleichzeitig ist festzustellen, dass innerhalb dieser beiden Typen von WfbM eine immense Spanne an erreichten Werten besteht (vgl. Abbildung 5). Die Möglichkeit der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelingt damit, unabhängig von den vorrangigen Behinderungsbildern der Beschäftigten, in einigen WfbM gut und in einigen WfbM nachhaltig nur sehr unzureichend.

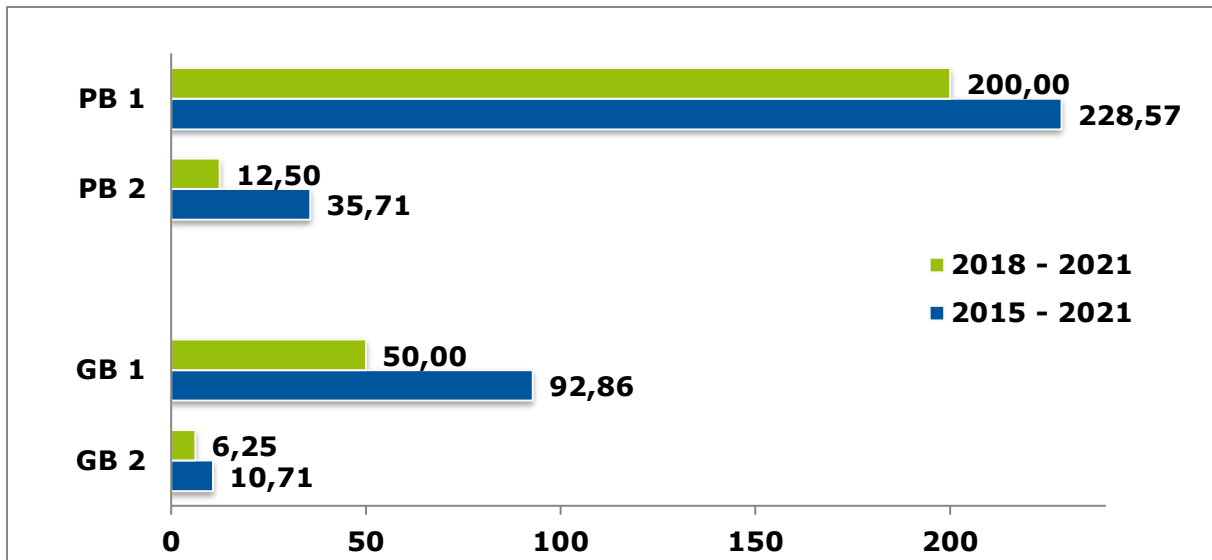


Abbildung 5: Highs and Lows: prozentuale Zielerreichungsgrade von Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Jahren 2018 – 2021 bzw. 2015 – 2021 („PB 1“ und „PB 2“: WfbM mit Schwerpunkt psychischer Behinderung; „GB 1“ und „GB 2“: WfbM mit Schwerpunkt geistiger Behinderung)

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, für die ein Übergang im Betrachtungszeitraum gelang, liegt bei rd. 25 %. Damit sind Frauen bei der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit gegenüber ihrem Anteil an allen Beschäftigten (rd. 45 %) unterrepräsentiert. Hierauf wird zukünftig ein besonderes Augenmerk zu legen sein.

1.3. Handlungsfeld 3: Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Im Handlungsfeld 3, betriebsintegrierte Arbeitsplätze, bestand die vereinbarte Zielsetzung darin, dass bis zum Ende des Zielvereinbarungszeitraumes 2021 je WfbM insgesamt 8 % aller Beschäftigten mit Behinderung aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAp) arbeiten. 4 % aller Beschäftigten mit Behinderung aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich jeder WfbM sollten auf einem betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz tätig sein.

In absoluten Zahlen entsprechen die Werte 3.044 BiAp bzw. 1.522 Einzel-BiAp⁵ (bezogen auf den Stichtag 31. Dezember 2021).

Ergebnisse

Zum 31.12.2021 wurden insgesamt 2.742 BiAp gemeldet, darunter 1.740 betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze (dies entspricht einem Anteil von 63,46 % an allen BiAp; vgl. Abbildung 6). Unter den 2.742 BiAp-Beschäftigten sind 975 Frauen (35,56 %). Damit sind weibliche Beschäftigte auch in diesem Handlungsfeld gegenüber ihrem Anteil in den Werkstätten unterrepräsentiert.

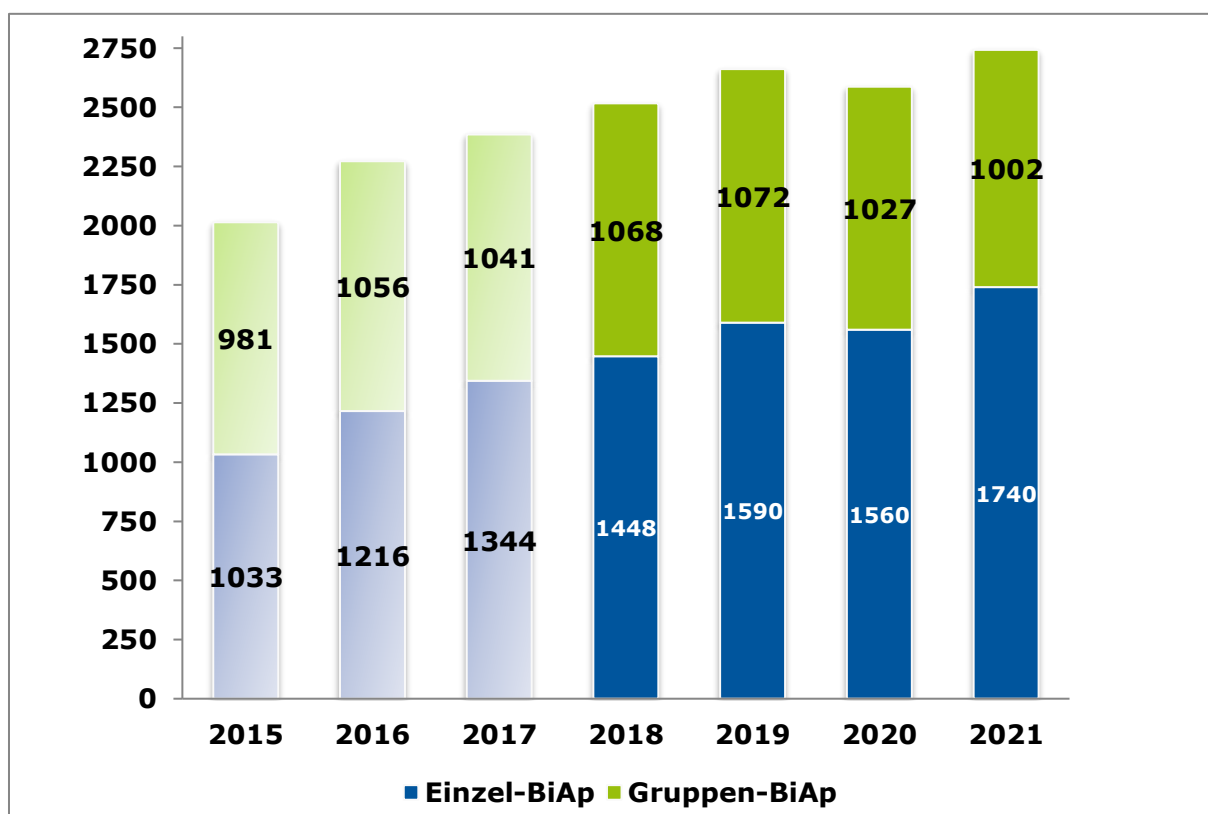


Abbildung 6: BiAp im Rheinland: Entwicklung der Gesamtzahlen 2015 bis 2021

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl in den rheinischen WfbM zum 31.12.2021 von 38.120 beträgt der Anteil aller betriebsintegriert Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl rd. 7,2 %.

⁵ Dies entspricht nahezu den Werten zu Beginn dieses Zielvereinbarungsprozesses (Dezember 2017): 3.018 BiAp bzw. 1.509 Einzel-BiAp.

Die Spanne des BiAp-Anteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den einzelnen rheinischen WfbM ist weit: Sie liegt zwischen 1,34 % und 24,04 %, der Median liegt bei 5,68 %.

Zwölf WfbM erfüllen individuell den vereinbarten Wert von 8 % bezogen auf die Gesamtbeschäftigten, 20 WfbM weisen immerhin einen prozentualen Einzel-BiAp Anteil von über 4 % auf.

Die Abbildung 7 zeigt am Beispiel zweier WfbM mit identischer Ausrichtung (hier im Beispiel zwei Werkstätten für Menschen mit einer psychischen Behinderung) den unterschiedlichen Stellenwert betriebsintegrierter Beschäftigung.

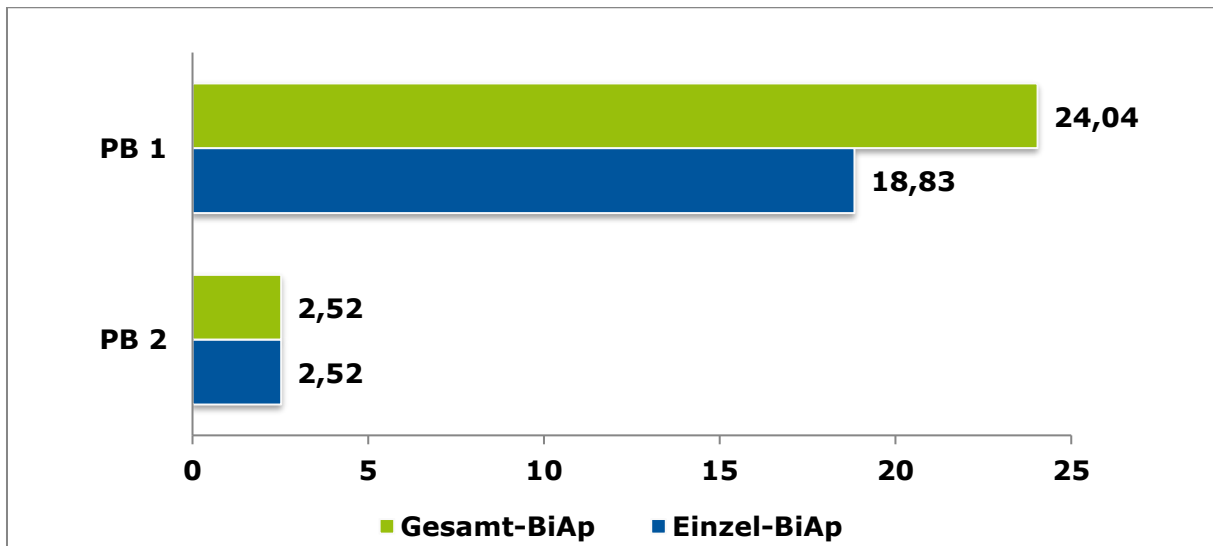


Abbildung 7: Highs and Lows prozentualer Anteil betriebsintegrierter Beschäftigung an allen Beschäftigten in der jeweiligen WfbM

1.4. Handlungsfeld 4: Persönliches Budget

Das Handlungsfeld 4 beschrieb die Zielsetzung, dass die WfbM ihre Leistungen in Absprache mit dem LVR modularisiert in Form eines Persönlichen Budgets anbieten. Insgesamt ist für den Zielvereinbarungszeitraum zu konstatieren, dass nur in einigen wenigen Fällen eine Leistung der WfbM in Form eines Persönlichen Budgets umgesetzt wurde, vgl. Abbildung 8.

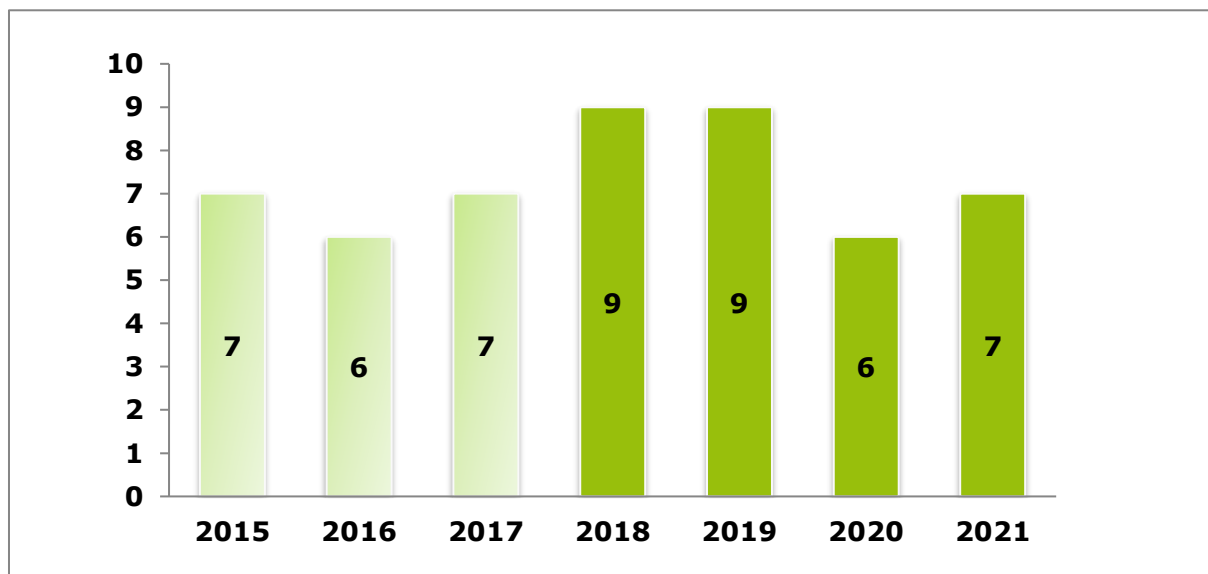


Abbildung 8: Anzahl Persönlicher Budgets im Zeitverlauf 2015 – 2021

Alle umgesetzten Persönlichen Budgets stammen dabei aus insgesamt sechs WfbM. 38 WfbM haben damit im Betrachtungszeitraum kein umgesetztes Persönliches Budget zu verzeichnen.

Hintergrund dieses Handlungsfeldes bildet eine bereits 2014 getroffene Vereinbarung zur Umsetzung und Finanzierung der Teilhabeleistungen in den rheinischen WfbM in Form eines Persönlichen Budgets für den Arbeitsbereich der Werkstätten („Empfehlungsvereinbarung zur Modularisierung der Teilhabeleistungen in rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung bei Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets“; die Verwaltung berichtete hierzu mit Vorlage Nr. 14/383).

1.5. Handlungsfeld 5: Partizipation

Das Handlungsfeld 5 der bilateralen Zielvereinbarungen beinhaltet als Zielsetzung, dass die WfbM die Partizipation und aktive Beteiligung der Beschäftigten im Arbeitsbereich sowohl in ihren persönlichen Angelegenheiten, als auch über ihre gewählten Vertretungsorgane fördert. Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Handlungsfeldern, erfolgte in diesem Handlungsfeld die Operationalisierung der Zielsetzung nicht über eine Kennzahl, sondern über verschiedene Indikatoren. Diese waren im Einzelnen

- Themenfelder, in denen der Werkstattrat eingebunden wurde,
- Umsetzung der Eckpunkte zu den Frauenbeauftragten (gemeint waren Empfehlungen zur Ausgestaltung der Funktion der Frauenbeauftragten),
- Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der Werkstattleistung im individuellen Fall,
- Stand der Umsetzung „Leichte Sprache“ in Werkstattdokumenten.

Abbildung 9 zeigt beispielhaft für den Indikator „Themenfelder, zu denen der Werkstattrat eingebunden wurde“, die von den WfbM genannten Maßnahmen, die diese Zielsetzung unterstützen sollen.

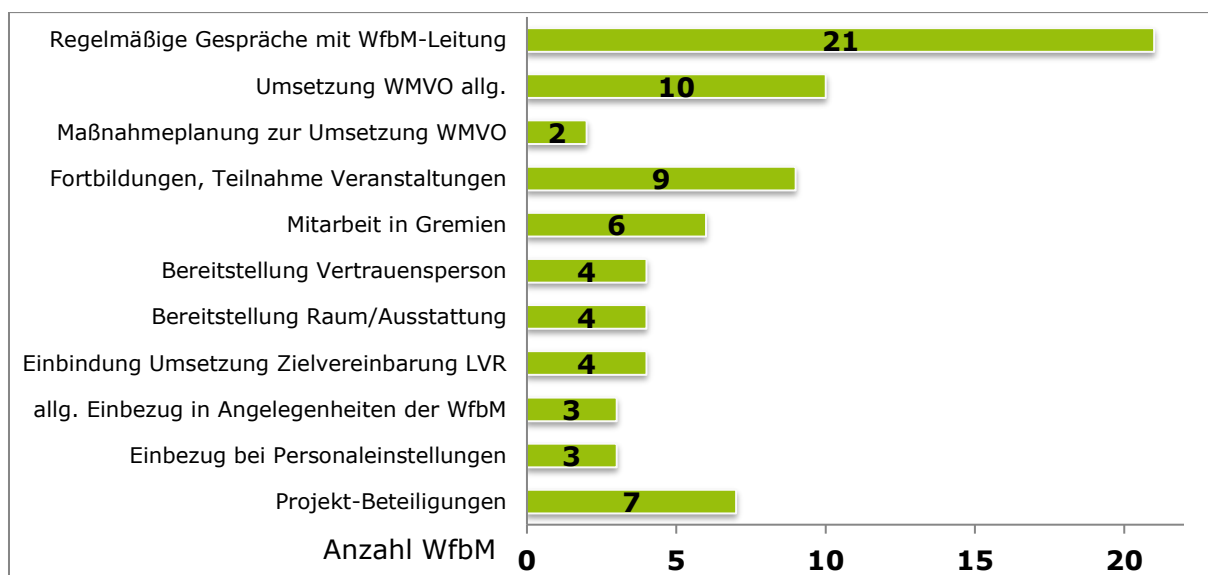


Abbildung 9: Nominale Nennung von Maßnahmen zur Unterstützung des Werkstattrates

Im Ergebnis setzen die Werkstätten auf vielfältige Maßnahmen, von denen allerdings auch ein Großteil letztlich die gesetzlich normierten Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte des Werkstattrates nach der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) bzw. den in den WfbM in Trägerschaft der katholischen/evangelischen Kirche geltenden Mitwirkungsverordnungen (CWMO/DWMV) spiegeln.

Über die Controllingbögen dokumentierten die Werkstätten ihre individuellen Maßnahmen hinsichtlich der vier Indikatoren. Dieser Dokumentation konnte man den Grad der erfolgten Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen entnehmen.

1.6. Handlungsfeld 6: Gewaltschutz

Im Januar 2018 verständigten sich die Vertretungen der rheinischen Werkstätten und der LVR auf ein gemeinsam erarbeitetes Eckpunktpapier zum Gewaltschutz in den rheinischen Werkstätten. Im Rahmen der Zielvereinbarung wurde entsprechend vereinbart, dass die jeweilige Werkstatt ein den vereinbarten Eckpunkten entsprechendes Gewaltschutzkonzept dem LVR bis zum einem individuell vereinbarten Zeitpunkt vorlegt (als spätestester Termin wurde in einigen Fällen der 31. Dezember 2019 vereinbart).

Im Ergebnis haben alle 44 WfbM im Rahmen dieses Zielvereinbarungsprozesses dem LVR ihre Konzepte vorgelegt. Qualitativ entsprach allerdings ein größerer Teil der eingereichten Konzepte in ihrer ersten Version nicht den vereinbarten Eckpunkten. In diesen Fällen wurde den Werkstätten eine qualifizierte Rückmeldung mit der Bitte um Überarbeitung der Ansätze übermittelt.

Ergänzend zur Zielvereinbarung des LVR mit den rhein. WfbM hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) in 2019 auch die Erarbeitung und den Abschluss einer Rahmenvereinbarung zum Gewaltschutz unter Beteiligung der Landschaftsverbände sowie der weiteren WfbM-Leistungsträger, der WfbM in NRW sowie der Werkstatträte als Selbstvertretung initiiert.

Daneben hat der Gesetzgeber mit dem Teilhabestärkungsgesetz (§ 37a SGB IX) erstmalig die Entwicklung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten durch die Leistungserbringer sowie eine Steuerungsverpflichtung des Schutzauftrages für die Leistungsträger gesetzlich vorgeschrieben. Das Land NRW hat über die Aufnahme des Themas ‚Gewaltschutz in WfbM‘ in das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) die besondere Bedeutung deutlich gemacht, indem es erstmalig eine staatliche Aufsicht über die WfbM durch die örtlichen WTG-Behörden eingeführt hat.

2. Zusammenfassung und Ausblick

Aus Sicht der Verwaltung hat sich der Weg des Abschlusses von Rahmenzielvereinbarungen zur Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zwischen dem LVR und den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW, und der daraus aufsetzende bilaterale Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR und den rheinischen WfbM, in vielen Teilbereichen bewährt. Über die Rahmenvereinbarung werden grundlegende und übergreifende Schwerpunkte zur fachlichen Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung gesetzt, die bilateralen Zielvereinbarungen dienen als Steuerungsinstrument einzelner relevanter Handlungsfelder.

Die Ergebnisse verdeutlichen zusammenfassend durchaus eine gewünschte fachliche Weiterentwicklung in einigen der gesetzten Schwerpunktthemen. Die folgende Abbildung zeigt exemplarisch für die Bereiche betriebsintegrierte Beschäftigung und Teilzeit nach den Regelungen des TzBfG die Entwicklungen über die gesamte Spanne des bisherigen Zielvereinbarungsprozesses.

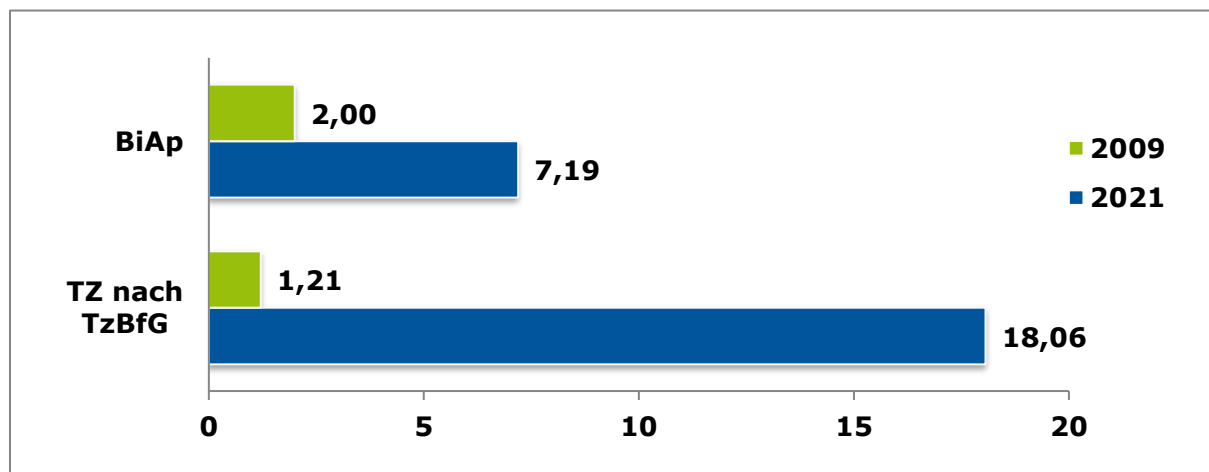


Abbildung 10: Prozentualer Anteil betriebsintegrierter Beschäftigung bzw. Beschäftigung in Teilzeit nach den Regelungen des TzBfG im Jahr 2009 und 2021 in den rheinischen WfbM

Während im Jahr 2009 der Anteil der betriebsintegrierten Beschäftigten noch bei 2,00 % aller Beschäftigten lag und elf WfbM über keine betriebsintegrierten Arbeitsplätze verfügten, liegt der Anteil aller betriebsintegrierten Beschäftigten im Jahr 2021 bei 7,19 % und in allen Werkstätten bestehen betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit nach den Regelungen des TzBfG veränderte sich von 1,21 % in 2009 auf 18,06 % im Jahr 2021 (2009 bestanden in 20 WfbM keine Fälle von TZ nach dem TzBfG. Zwischenzeitlich ist dies in allen WfbM – in unterschiedlichem Maße - umgesetzt).

Eine detaillierte Analyse zeigt aber auch immer wieder deutliche Spannen von Zielerreichungsgraden, teilweise auch innerhalb vergleichbarer WfbM. In einigen WfbM, manchmal auch nur bezogen auf einzelne Schwerpunktthemen, zeigt sich auch nachhaltig keine oder nur wenig Entwicklung. Im Rahmen eines kooperativen Zielvereinbarungsprozesses stößt der LVR hier an die Grenzen seiner Steuerungsfähigkeit, Interventionsversuche bleiben ergebnislos und ohne wirksame Konsequenzen. Eine WfbM, die bspw. über Jahre hinweg kaum Außenarbeitsplätze schaffen oder keinerlei Übergänge aus der WfbM erfolgreich gestalten kann, muss sich fragen lassen, ob sie geeignet ist, diesen Teil des (auch gesetzlichen) Rehabilitationsauftrages überhaupt zu leisten.

Nur wenn Kennzahlen bzw. Zielerreichungsgrade auch in den Leistungsvereinbarungen festgeschrieben werden können, wäre eine faktische Steuerungsfähigkeit für den Leistungsträger gegeben, da diese dann auch Relevanz bei Qualitätsprüfungen entfalten könnten.

Vor dem Hintergrund der zusammenfassend durchaus guten fachlichen Entwicklungen, wird dieser Zielvereinbarungsprozess gemeinsam mit der Freien Wohlfahrtspflege über den Abschluss von Rahmenvereinbarungen und die darauf aufbauenden, bilateralen Zielvereinbarungen mit den rheinischen WfbM fortgesetzt und in die geplante Umstellung der Leistungs- und Finanzierungssystematik nach dem LRV eingebettet. In diesem Verhandlungsprozess fordert die Verwaltung nachhaltig mehr Transparenz und Verbindlichkeit seitens der WfbM für eine qualitative und zugleich wirtschaftliche Leistungserbringung.

Das vorliegende Ergebnis des ZV-Prozesses insgesamt ist den Vertretungen der rhein. WfbM als Diskussionsgrundlage und eigene Einschätzung von Handlungsbedarfen vorgestellt worden, daneben werden auch die Corona-bedingt ausgesetzten, jährlichen Bilanzierungsgespräche zur Diskussion und Entwicklung von Perspektiven wieder aufgenommen.

Die aktuelle bilaterale Zielvereinbarung, die für den Zeitraum 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2021 gilt, ist als Anlage beigefügt. Diese wird auch für das Jahr 2022 fortgeschrieben, da die Auswirkungen von Corona auf die WfbM in 2021 die Vereinbarung von neuen Zielen nicht zuließen, bestehende Ziele aber auch nichts an Aktualität verloren haben.

In Vertretung

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

Zielvereinbarung IV

Auf der Grundlage der im Februar 2018 zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege abgeschlossenen Vereinbarung zur Weiterentwicklung der Teilhabeangebote von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben werden zwischen

der **WfbM**

und

dem **Landschaftsverband Rheinland** (LVR)

folgende Ziele vereinbart:

Handlungsfeld 1: Personenzentrierte Teilhabeplanung

a) Teilhabemanagement

Ziel	Die individuelle Teilhabeplanung für jede Beschäftigte/jeden Beschäftigten ¹ im Arbeitsbereich ist nicht älter als 12 Monate.
Kennzahl	<ul style="list-style-type: none">Anzahl der Beschäftigten im Arbeitsbereich, für die ein aktueller, d.h. nicht älter als 12 Monate, individueller Teilhabeplan vorliegt
Maßnahmen	<i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...

b) Teilzeit

Ziel	Die WfbM bietet Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) zu arbeiten.
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none">Zahl der Personen, die eine Beschäftigung nach den Regelungen des TzBfG beantragen.Zahl der Personen, für die eine Beschäftigung nach den Regelungen des TzBfG umgesetzt wurde.Zahl der Teilzeitbeschäftigten nach dem TzBfG, bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten.

¹ Der Terminus „Beschäftigte“ meint in diesem Text die im Rahmen ihrer Rehabilitation in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Maßnahmen	<i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...
-----------	---

c) Arbeitsbegleitende Maßnahmen

Ziel	Die WfbM bietet im Arbeitsbereich bedarfsgerechte arbeitsbegleitende Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie der fachlichen Leistungsfähigkeit an.
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none">• Anzahl und Kapazität der angebotenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen in den Bereichen<ul style="list-style-type: none">○ Berufsqualifizierende Angebote○ Kreative Angebote○ Sport und Entspannung○ Kognitives Lernen/Kulturtechniken○ Sonstiges• Anzahl und Auslastung der wahrgenommenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen in den Bereichen<ul style="list-style-type: none">○ Berufsqualifizierende Angebote○ Kreative Angebote○ Sport und Entspannung○ Kognitives Lernen/Kulturtechniken○ Sonstiges
Maßnahmen	<i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...

d) Fachpersonal

Ziel	Die WfbM verfügt über qualifizierte Fachkräfte, die dem Bedarf der beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich entsprechen.
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none">• Anzahl und Anteil des Fachpersonals, welches in Gruppenleitungsfunktion ist• Anzahl und Anteil der Fachkräfte auf Ebene des begleitenden/sozialen Dienstes• In Anspruch genommene Fortbildungsmaßnahmen* des Fach-

	<p>personals, welches in Gruppenleitungsfunktion ist</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Anspruch genommene Fortbildungsmaßnahmen* der Fachkräfte auf Ebene des begleitenden/sozialen Dienstes <p>* Als Fortbildungsmaßnahmen gelten Fort- und Weiterbildungen, die sich inhaltlich unmittelbar auf die Förderung und Betreuung der Beschäftigten beziehen und/oder die pädagogische, therapeutische oder pflegerische Inhalte haben. Nicht gemeint sind gesetzlich geforderte Fort- und Weiterbildungen wie gFAB, Erste Hilfe, Datenschutz, Hygieneschulungen, etc.</p>
Maßnahmen	<p><i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...</p>

Handlungsfeld 2: Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Ziel	<p>Im jährlichen Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2021 wechseln 0,5 % der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.</p> <p>Zum Stichtag 31.12.201X betrug die Gesamtbeschäftigtenanzahl XXX Personen. 0,5 % entsprechen XXX Beschäftigten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im jährlichen Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2021 Jahr wechseln werden.</p>
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis der Anzahl der Beschäftigten, bei denen in der individuellen Teilhabepflicht die Zielsetzung „Übergang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ angestrebt wird, zur Gesamtbeschäftigtenanzahl • Verhältnis der Anzahl der vermittelten Personen zur Gesamtbeschäftigtenanzahl
Maßnahmen	<p><i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...</p>

Handlungsfeld 3: Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Ziel	Die WfbM bietet betriebsintegrierte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Zwecke des Übergangs
------	---

	<p>und als dauerhaft ausgelagerte Plätze an. Bis Ende 2021 arbeiten 8 % aller Beschäftigten mit Behinderung aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz. 4 % aller Beschäftigten mit Behinderung aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich sind auf einem betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz tätig.</p>
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beschäftigten auf betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen, bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten mit Behinderung • Anzahl der Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz, bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten mit Behinderung
Maßnahmen	<p><i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...</p>

Handlungsfeld 4: Persönliches Budget

Ziel	<p>Die Werkstatt bietet auf Grundlage der Empfehlungsvereinbarung zur Modularisierung von Teilhabeleistungen in rheinischen WfbM vom August 2014 ihre Leistungen modularisiert in Form eines Persönlichen Budgets an.</p>
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> • Zahl der Personen, die die Teilhabeleistungen als Persönliches Budget beantragen. • Zahl der Personen, für die die Teilhabeleistungen als Persönliches Budget umgesetzt wurden. • Bereiche, in denen persönliche Budgets umgesetzt wurden
Maßnahmen	<p><i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...</p>

Handlungsfeld 5: Partizipation

Ziel	<p>Die WfbM fördert die Partizipation und aktive Beteiligung der Beschäftigten im Arbeitsbereich in ihren persönlichen Angelegenheiten als auch über ihre gewählten Vertretungsorgane.</p>
------	--

Indikatoren	<ul style="list-style-type: none">• Themenfelder, zu denen der Werkstatttrat aktiv eingebunden wurde• Umsetzung der Eckpunkte zu den Frauenbeauftragten• Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der Werkstatteleistung im individuellen Fall <i>(z.B. über: Einbezug bei der Auswahl arbeitsbegleitender Maßnahmen; Delegation von Entscheidungsspielräumen im Arbeitsprozess an die Beschäftigten; Maßnahmen zur Befähigung der Beschäftigten, Entscheidungen in ihrem Interesse selbst zu treffen; etc.)</i>• Stand der Umsetzung ‚Leichte Sprache‘ in Werkstattdokumenten
Maßnahmen	<i>Maßnahme 1</i> <i>Maßnahme 2</i> ...

Handlungsfeld 6: Gewaltschutz

Ziel	Die WfbM verfügt über ein Gewaltschutzkonzept, welches die vereinbarten Eckpunkte zum Gewaltschutz in den rheinischen WfbM berücksichtigt. Die WfbM übermittelt das Gewaltschutzkonzept dem LVR bis zum xx. xx. xxxx (<i>Datum</i>).
Indikator	<ul style="list-style-type: none">• Vorliegen des Gewaltschutzkonzeptes zum vereinbarten Stichtag
Maßnahmen	<i>Maßnahme 1</i> ...

Vereinbarungszeitraum und Dokumentation

Diese Vereinbarung gilt vom Tage der Unterzeichnung bis zum 31.12.2021.

Die WfbM dokumentiert zu den im Dokumentationsbogen benannten Stichtagen die Zielerreichungsstände sowie die vereinbarten Maßnahmen zu den in dieser Vereinbarung beschlossenen Zielen.

Auf Basis dieser Dokumentation wertet der LVR fortlaufend die Ergebnisse aus und wird über die erreichten Ergebnisse mit der WfbM ein jährliches Bilanzierungsgespräch (ggf. unter Beteiligung des Werkstatttrates) führen. In diesem Gespräch soll erörtert werden, wie der Prozess zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeit von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung am Arbeitsleben fortgeführt werden kann und welche konkreten Maßnahmen dazu ergriffen werden müssen.

Ort, xxx

Köln, xxx
Die Direktorin des Landschafts-
verbandes Rheinland
Im Auftrag

xxx
xxx WfbM

xxx