

## Vorlage Nr. 15/1826

öffentlich

**Datum:** 21.08.2023  
**Dienststelle:** Fachbereich 73  
**Bearbeitung:** Dr. Dieter Schartmann, Olaf Bauch, Thomas Fonck, Michael Sita

<b>Sozialausschuss</b>	<b>05.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>07.09.2023</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch den LVR als Träger der Eingliederungshilfe**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch den LVR als Träger der Eingliederungshilfe wird gemäß Vorlage Nr. 15/1826 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 Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

LEWANDROWSKI

## Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderung haben  
das Recht auf Arbeit.

Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten aktuell  
in einer Werkstatt für behinderte Menschen.



Die Abkürzung ist WfbM.

Durch das Bundes-Teilhabe-Gesetz (BTHG) sollen  
Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten  
eine bessere Förderung bekommen.

Und es soll mehr Alternativen zur WfbM geben.

In dieser Vorlage beschreibt der LVR:

So soll die Teilhabe am Arbeitsleben  
im Rheinland verbessert werden.

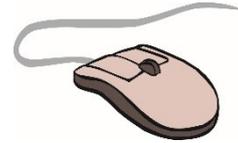
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.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 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen.  
Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Mit dem Bundesteilhabegesetz sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben grundlegend verändert worden. Neben dem Grundsatz der Personenzentrierung von Leistungen sowie der Erwartung des Abbremsens des Kostenanstiegs in der Eingliederungshilfe, sind auch neue Leistungen normiert worden: mit dem Budget für Arbeit und dem Budget für Ausbildung sind zwei Alternativen zur Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) eingeführt worden. Bei den sogenannten „Anderen Leistungsanbietern“ können Leistungen auch außerhalb einer WfbM in Anspruch genommen werden.

Trotz der Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die zum Teil schon über 5 Jahre zurückliegen, muss festgestellt werden, dass das Potenzial in der Praxis bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist. Hier sind alle Akteur\*innen der Teilhabe am Arbeitsleben gefragt, sich noch stärker als bislang für die Herstellung inklusiver Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zu engagieren.

Auch die „Erfurter Erklärung der Beauftragten von Bund und Ländern für die Belange von Menschen mit Behinderungen“ vom 4. November 2022 mit dem Titel „Für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030“ formuliert klare Erwartungen an die Akteure zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Mit dieser Vorlage wird beschrieben, wie der LVR als **Träger der Eingliederungshilfe** diesem Auftrag nachkommen und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rheinland weiterentwickeln wird. Es wird der Rahmen gesteckt, innerhalb dessen in den nächsten Jahren verschiedene Ansatzpunkte aufgegriffen werden können, um das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern. Dazu werden die Handlungsbedarfe und –möglichkeiten beschrieben und Ideen zur Umsetzung skizziert.

Dabei richtet sich der Blick zum einen in die WfbM und beschäftigt sich mit der Frage, wie die Grundsätze der Personenzentrierung von Leistungen und des Abbremsens des Kostenanstiegs in die Gestaltung von lernförderlichen Arbeitsprozessen einfließen können. Zum anderen wird die immer noch nicht ausreichende Übergangsquote von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgegriffen. Des Weiteren werden die Alternativen zu einer Beschäftigung in einer WfbM einer kritischen Analyse unterzogen und erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Leistungen dargestellt.

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

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/1826:**

### **I. Vorbemerkung**

Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes (Umsetzung in 3 Stufen, beginnend ab dem 01.01.2018) haben sich auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Eingliederungshilfe grundlegend geändert. Neben dem Grundsatz der personenzentrierten Leistungserbringung, der auch für die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben gilt, sind weitere Leistungen eingeführt worden: Mit dem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX (und ab dem 01.01.2022 auch dem Budget für Ausbildung für Leistungsberechtigte aus dem Arbeitsbereich der WfbM, § 61a SGB IX) und der Möglichkeit, Leistungen auch bei „Anderen Leistungsanbietern“ nach § 60 SGB IX in Anspruch zu nehmen, haben sich die prinzipiellen Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung erweitert, ihren Bedarf zu decken.

Im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes hat sich in den folgenden Jahren an verschiedenen Stellen gezeigt, dass nun zwar die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert wurden, dass aber das Potenzial der gesetzlichen Regelungen in der Praxis bei Weitem noch nicht ausgeschöpft ist.

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) ist von der Bundesrepublik Deutschland am 24.02.2009 ratifiziert worden. Im Artikel 27 anerkennen die Vertragsstaaten „das gleiche Recht auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“.

Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat im September 2022 seine Allgemeinen Bemerkungen (general comments) zum Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung veröffentlicht (CRPD/C/GC/8). Er beschäftigt sich darin mit dem Stand der Umsetzung des Artikels 27 und entwickelt für die Vertragsstaaten Handlungsempfehlungen.

Auch die „Erfurter Erklärung der Beauftragten von Bund und Ländern für die Belange von Menschen mit Behinderungen“ vom 04. November 2022 mit dem Titel „Für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030“ formuliert klare Erwartungen an die Akteure zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes.

Mit dieser Vorlage wird beschrieben, wie der LVR als Träger der Eingliederungshilfe diesem Auftrag nachkommen und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rheinland weiterentwickeln wird. Es wird der Rahmen gesteckt, innerhalb dessen in den nächsten Jahren verschiedene Ansatzpunkte aufgegriffen werden können, um das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern und dem Ziel, die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen, näherzukommen. Dazu werden die Handlungsbedarfe und –möglichkeiten beschrieben und Ideen zur Umsetzung skizziert.

## II. Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rheinland

Die Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe richtet sich nach den im LVR-BTHG-Implementierungsprojekt vereinbarten LVR-Leitzielen zur Umsetzung des BTHG. Ausgehend von diesen Leitzielen werden im Folgenden Handlungsziele und bereits einzelne Maßnahmen vorgestellt, die der Erreichung der Leitziele dienen sollen.



### Teilhabe am Arbeitsleben - Leitziele



Folie 1

## III. Personenzentrierung/Teilhabemehrwert/Abbremsen des Kostenanstiegs:

Mit dem Bundesteilhabegesetz hat eine grundlegende Änderung von der Angebotsorientierung hin zur Bedarfsorientierung stattgefunden. Nicht mehr die Frage: „Was gibt das Angebot her?“, sondern „Was ist der individuelle Bedarf und wie kann dieser gedeckt werden?“ drückt die Grundhaltung einer personenzentrierten Gesamtplanung aus. Die vorhandenen Teilhabepanungsinstrumente und die Verfahren zur Bedarfsermittlung und Bedarfsfeststellung müssen an diesen Leitgedanken neu ausgerichtet werden.

Neben dieser Zielsetzung hat das BTHG auch vorgegeben, dass der Kostenanstieg in der Eingliederungshilfe abgebremst werden soll. Diese Vorgabe ist bei der Weiterentwicklung der Leistungen ebenso zu berücksichtigen.

Beide Vorgaben stehen nur in einem scheinbaren Widerspruch: Sie lassen sich miteinander verknüpfen, wenn die Steuerungsmöglichkeiten des Leistungsträgers ausgebaut und Leistungen konsequent individuell-zielgenau und nicht pauschal finanziert und erbracht werden. Dann lässt sich ein individueller Teilhabemehrwert generieren, der nicht notwendigerweise mit einem Kostenanstieg verbunden ist.

Für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe muss das bedeuten, dass er in seiner Rolle als Leistungsträger sichtbarer wird als bislang und über die Steuerung des Einzelfalls die oben genannten Ziele erreichen muss. Dazu muss der LVR stärker als bisher die Einzelfälle kennen, Ziele formulieren und die Zielerreichung im Rahmen der Wirkungskontrolle überprüfen. In Anbetracht der großen Anzahl an leistungsberechtigten Menschen wird dies nur mit der Unterstützung von digitalen Instrumenten gelingen können.

#### **IV. Verbesserung der Steuerungskompetenz des LVR als Träger der Eingliederungshilfe:**

##### **Strukturelle und fachliche Weiterentwicklung der vorhandenen Leistungen:**

Gemäß den oben beschriebenen Zielsetzungen des BTHG werden für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe die folgenden Leitziele formuliert, die sich sowohl auf die Arbeit innerhalb der WfbM beziehen als auch auf die Alternativen zur Arbeit in einer WfbM:

- 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.

##### **1. In der WfbM – Stärkung der Personenzentrierung von Leistungen**

Mit dem im Jahr 2019 abgeschlossenen Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX haben sich die Landschaftsverbände und die Vereinigungen der Leistungserbringer darauf verständigt, das Leistungs- und Finanzierungssystem der WfbM weg von einem pauschalen System hin zu einem System mit personenzentrierten Anteilen weiterzuentwickeln. Es wird nun in der Folge darum gehen, die vereinbarten Regelungen so auszugestalten, dass die beiden Zielsetzungen – Personenzentrierung von Leistungen und Abbremsen des Kostenanstiegs – umgesetzt werden können. Aufgrund der komplexen Verhandlungsthematik, der notwendigen Klärung von grundsätzlichen Fragestellungen sowie Verzögerungen in den Verhandlungen durch

die Corona-Pandemie konnte erst im Sommer wieder in das Verhandlungsgeschäft eingestiegen werden.

Über die Umsetzung der neuen Leistungs- und Finanzierungssystematik müssen folgende Fragestellungen in den Blick genommen werden:

- Gibt es Gruppen von Menschen, denen strukturell mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, wie z.B. Personen mit besonderen Unterstützungsbedarfen, geeignete Personen für den Übergang auf den allgemeinen, ersten Arbeitsmarkt, Übergänge in die WfbM-Rente?
- Warum sind WfbM in bestimmten Fällen nicht in der Lage, Menschen mit Behinderung weiterhin unter dem Dach der Werkstatt zu unterstützen und zu fördern und kündigen in der Folge den Betreuungsvertrag? Trotz NRW-Weg, mit dem die Teilhabe am Arbeitsleben auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sichergestellt werden soll, verlieren Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz in der WfbM. Es soll herausgearbeitet werden, welche konkreten Unterstützungsbedarfe die WfbM selber benötigen, um die Teilhabe am Arbeitsleben auch für diesen Personenkreis sicherzustellen.

Maßnahmen: es müssen die Ursachen eruiert werden, warum viele Menschen LT 23/24-Leistungen zur Tagesstruktur in Anspruch nehmen und unter welchen Bedingungen und Voraussetzungen ein Übergang in eine WfbM möglich ist, ggfs. kann dies in einem Modellprojekt ausprobiert werden. Voraussetzung ist, dass die WfbM entsprechende Kapazitäten bereitstellen können.

## **2. Ausbau von Zuverdienst – neuer Name: Budget für niedrigschwellige, geringfügige Beschäftigung!**

Über das „Zuverdienst-Projekt“ ist der politischen Vertretung zuletzt mit der Vorlage Nr. 15/1420 berichtet worden. Es ist festgestellt worden, dass der LVR-Zuverdienst für einen bestimmten Personenkreis eine sehr sinnvolle, inklusive Leistung ist, die den individuellen Bedarfen gerecht wird und die verstärkt beworben und genutzt werden soll.

Folgende Maßnahmen sollen dazu umgesetzt werden:

- Durchführung von Fachgesprächen mit Nutzer:innen und Arbeitgebern zwecks Identifizierung von Hürden bzgl. einer weiteren Inanspruchnahme.
- Durchführung und Auswertung einer Arbeitgeberbefragung.
- Identifizierung von Schwachstellen in den Förderrichtlinien und ggfs. Neufassung der Förderrichtlinien.
- Zielgerichtete Bewerbung des Angebotes.

### **3. Ausbau des Budgets für Arbeit/Budgets für Ausbildung**

Das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX und das Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX stellen sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse dar, die zwischen dem Menschen mit Behinderung und einem Arbeitgeber des ersten, allgemeinen Arbeitsmarktes geschlossen werden und die über den Träger der Eingliederungshilfe und das LVR-Inklusionsamt gefördert und unterstützt werden. Hierzu sind entsprechende Förderrichtlinien erarbeitet und von den politischen Gremien des LVR beschlossen worden.

Obwohl auch bereits vor dem Inkrafttreten des BTHG der LVR über entsprechende Förderprogramme verfügt hat und die beiden genannten Budgets insofern keine vollständig neuen Leistungen im Rheinland sind, entspricht die Inanspruchnahme noch nicht den Erwartungen des LVR.

Da die beiden Budgetformen im Sinne der Herstellung inklusiver Arbeitsverhältnisse einen bedeutsamen Schritt in den ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen können (obwohl sie weiterhin durch Steuergelder und Ausgleichsabgabemittel gefördert werden), sollen die Chancen dieser beiden Budgets nochmals deutlich herausgearbeitet und die Anzahl der Budgets als Alternative zur Arbeit in einer WfbM erhöht werden.

Die „Initiative selbstständig Leben e.V.“ hat ein bundesweites Modellprojekt aufgelegt, welches mit Mitteln aus dem Ausgleichsfond des Bundes finanziert wird und am 01.07.2023 gestartet ist. In diesem Projekt soll für Modellregionen erprobt werden, wie die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit gesteigert werden kann. Eine Modellregion liegt im Rheinland (Mönchengladbach). Mit den Projektnehmern hat bereits ein erstes Kooperationstreffen stattgefunden. Der LVR wird sich engagiert an diesem Projekt beteiligen und die Erkenntnisse aus dem Modellprojekt auf andere Regionen im Rheinland übertragen.

Folgende Maßnahmen sollen dazu umgesetzt werden:

- Identifizierung von Hürden bzgl. einer höheren Inanspruchnahme durch Fachgespräche und Weiterentwicklung der Förderrichtlinien.
- Weitere intensive Bewerbung der Leistung.
- Unterstützung des Modellprojektes des ISL e.V. in Mönchengladbach.

### **4. Ausbau von Angeboten Anderer Leistungsanbieter**

Nach § 60 SGB IX haben Leistungsberechtigte die Möglichkeit, ihre Leistungen auch bei Anderen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung dafür ist, dass es genügend Andere Leistungsanbieter auch gibt. Derzeit fördert der LVR nur 6 Andere Leistungsanbieter.

Anderer Leistungsanbieter können eine sehr sinnvolle Alternative zu einer Tätigkeit in einer WfbM darstellen. Obwohl Menschen mit Behinderung auch bei einem anderen Leistungsanbieter nur in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen und keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit auf dem ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen, gilt die Beschäftigung bei einem Anderen Leistungsanbieter als eine personenzentrierte und inklusive Alternative, wenn sie idealerweise sogar in einem sozialräumlichen Kontext umgesetzt werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass das Konzept des Anderen Leistungsanbieters einem betriebsintegrierten Ansatz folgt.

Folgende Maßnahmen sollen dazu umgesetzt werden:

- Gezieltes Ansprechen von Interessenten, die während der Corona-Krise ihr Interesse an der Gründung eines Angebotes als Anderen Leistungsanbieter - vorübergehend - eingestellt haben.
- Kontaktaufnahme zu den Anderen Leistungsanbietern, die ihre Leistungen ausschließlich für den Berufsbildungsbereich einer WfbM anbieten. Es soll ausgelotet werden, ob eine Ausweitung ihres Angebotes sinnvoll sein kann.
- Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG-UB) hat auf Landes- und Bundesebene Austauschforen zu den Anderen Leistungsanbietern eingerichtet. Der LVR wird an dem entsprechenden Forum für NRW teilnehmen.
- Die formalen und fachlichen Voraussetzungen für die Zulassung von Anderen Leistungsanbietern sollen einer kritischen Würdigung unterzogen werden. Wenn die rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen gegeben sind, können auch Projekte als „Andere Leistungsanbieter light“ erprobt werden.

## **5. Durchführung von Modellprojekten – neuen Aufbruch wagen mit dem Schwerpunkt „Übergangsförderung“**

Die Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung im Rheinland muss – neben den oben beschriebenen Maßnahmen – auch über Erkenntnisse gesteuert werden, die durch Forschungs- und Modellprojekte gewonnen werden können. Derzeit werden 3 Forschungs- und Modellprojekte detailliert vorbereitet (einschließlich der notwendigen Ressourcenplanung), die dem LVR-Sozialausschuss in den kommenden Sitzungen zur Beschlussfassung vorgelegt werden sollen.

- Die WfbM hat die Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ihre Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln (§ 219 SGB IX). Allerdings wissen wir noch zu wenig (über den Einzelfall hinaus) darüber, wie arbeitspädagogische und lernförderliche Prozesse in der WfbM gestaltet werden müssen, damit insbesondere die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit entwickelt, erhöht und wiedergewonnen werden kann, und wie sich die Beschäftigung in der WfbM auf die Weiterentwicklung der arbeitsbezogenen Fähigkeiten der Beschäftigten auswirkt. Wie können Arbeitsprozesse gestaltet werden, damit die „Übergangsfähigkeiten“ gestärkt werden? Welche Voraussetzungen müssen die WfbM in ihren Arbeitsprozessen herstellen, damit mehr Menschen ihre Kompetenzen entwickeln und im besten Fall den Übergang schaffen?
- 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 dem allgemeinen

Arbeitsmarkt bei einem BiAp höher liegt als bei Menschen mit Behinderung, die nicht auf einem BiAp arbeiten, allerdings auf einem sehr bescheidenen Niveau. In einem Modellprojekt sollen die BiAp im Rheinland mit der Zielsetzung überprüft werden, ob aus einem BiAp ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden kann und welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Arbeitgeber und Leistungsberechtigte sind zu beraten und zu informieren, wie ein Übergang erreicht werden kann.

- In einer WfbM sind Menschen mit Behinderung beschäftigt, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Der Übergang geeigneter Personen auf den ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt ist zu fördern. Die Leistung der „Übergangsförderung“ kommt somit allen Beschäftigten in einer WfbM zugute. Allerdings kommen derzeit nicht alle Beschäftigten in einer WfbM für eine Übergangsförderung in Frage, weil sie von ihren Voraussetzungen her noch nicht in der Lage sind, unter den derzeitigen Bedingungen auf dem ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Insofern kann man für potentielle „Übergangskandidat:innen“ in einer WfbM eine besondere Förderung (Finanzierung) ansetzen mit einer klaren zielorientierten und zeitlich befristeten Übergangsförderung, die durch den Wegfall der Leistung bei den WfbM-Beschäftigten, die derzeit noch nicht für den Übergang in Frage kommen, wegfallen würde. Somit können Mittel zur Förderung des Übergangs, die bislang pauschal für 100 % der WfbM-Beschäftigten vom Träger der Eingliederungshilfe gezahlt werden, umgeschichtet und fokussiert werden auf potentielle „Übergangskandidat:innen“. Dieses Modell ist dann in diesem Sinne budgetneutral und könnte mit einer WfbM ausprobiert werden.

## **6. Qualitätssicherung, Wirksamkeits- und Wirkungskontrolle:**

Die derzeitigen Vereinbarungsgrundlagen zwischen den WfbM und dem LVR ermöglichen oftmals keine sachgerechte Prüfung und Qualitätskontrolle der Leistung, weil genaue Festlegungen aus der bisherigen Pauschalfinanzierung heraus fehlen. Um die gesetzlich geforderte Überprüfbarkeit herzustellen, sind die Anforderungen an das Leistungsangebot WfbM präzise zu formulieren und mit den WfbM über den Weg der Leistungsvereinbarung und der Vergütungsvereinbarung mit konkreten Kennzahlen zu vereinbaren. Dieser so formulierte Erwartungshorizont muss dann von den WfbM im Fachkonzept nachprüfbar dargelegt und mit dem LVR abgestimmt werden. Dem LVR obliegt es dann im Weiteren, die Einhaltung der vereinbarten Standards im Sinne eines beratungsorientierten Ansatzes zu überprüfen und gemeinsam mit den WfbM die qualitätsvolle Weiterentwicklung der Leistungen zu vollziehen.

Folgende Maßnahmen sollen dazu umgesetzt werden:

- Prüfung der vertragsrechtlichen Wirksamkeit, ggf. Gesamtauswertung des geplanten BEI\_NRW zur Wirksamkeit der Leistungen insgesamt.

- Klar definierte Setzungen in Leistungsvereinbarungen im Sinne der Formulierung eines Erwartungshorizontes (Fachkraftsetzung, Festlegung von Kennzahlen, Werkstattmonitoring).
- Zielvereinbarungscontrolling und bilaterale Bilanzierung, daraus abgeleitetes Benchmarking.
- Digitale Auswertung von standardisierter Leistungsdokumentation. Risikoanalyse, Qualitätsprüfungen, daraus abgeleitetes Benchmarking.
- Leistungsrechtliche Wirkungskontrolle im Rahmen der geplanten Weiterentwicklung des BEI\_NRW.

## **V. Organisatorische Weiterentwicklung**

Die oben beschriebenen Ziele und Maßnahmen können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn dazu die entsprechenden fachlich qualifizierten Ressourcen und digitalen Instrumente vorhanden und einsatzbereit sind. Dazu gehören unter anderem:

- Standardisierte digitale Datenerhebung (Leistungsdokumentation) und Berichtswesen.
- Digitalisierte organisatorische Arbeitsprozesse – Verwaltungsökonomie.
- Schulungskonzept zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für das LVR-Fallmanagement.

## **VI. Finanz- und Steuerungscontrolling:**

Neben der oben genannten organisatorischen Weiterentwicklung sind auch die Instrumente zu einem Finanz- und Steuerungscontrolling weiter auszubauen. Dazu gehören - neben dem Aufbau eines grundlegenden Finanzierungsstrukturmodells (s. o.) – vor allem der Aufbau eines kennzahlenbasierten, WfbM-bezogenen Berichtswesens als Voraussetzung für Steuerungskompetenz.

## **VII. Weitere Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**

Flankierend und unterstützend zu den oben genannten Themen muss die Kooperation und Vernetzung mit den anderen Leistungsträgern, aber vor allem mit weiteren relevanten Akteuren der Teilhabe am Arbeitsleben ausgebaut werden.

So haben bereits Gespräche mit der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patientinnen und Patienten in NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit sowie dem LWL begonnen, ob und wie der Anstoß für eine „NRW-Landesinitiative Inklusiver Arbeitsmarkt“ gelingen kann, bei der sich alle relevanten Akteure der beruflichen Teilhabe in NRW verpflichten, in einer gemeinsamen Verantwortung ihre Kräfte für einen inklusiven Arbeitsmarkt in NRW zu bündeln.

In Vertretung

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