

## Vorlage-Nr. 14/810

öffentlich

**Datum:** 08.10.2015  
**Dienststelle:** Fachbereich 72  
**Bearbeitung:** Herr Fonck

**Sozialausschuss** **02.11.2015** zur Kenntnis

### Tagesordnungspunkt:

**Teilhabe an Arbeit - 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen /  
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte**

### Kenntnisnahme:

Der Sozialausschuss nimmt den Bericht zur Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen/ Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“ zur Kenntnis.

### 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

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

## Zusammenfassung:

Die gemeinsam von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe sowie dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) getragene Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ endete zum 30. September 2015.

Mit der Landesinitiative verfolgten die beteiligten Partner in Kooperation mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit die Zielsetzung, die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze innerhalb des Projektzeitraums landesweit um bis zu 1.000 zu erhöhen. Mit Abschluss der Landesinitiative wurden landesweit 839 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze geschaffen, von diesen wurde 668 eine Förderung über Mittel der Landesinitiative bewilligt (LVR: 316; LWL: 352).

Die Evaluation kommt zu dem Ergebnis, dass die Landesinitiative einen Beitrag leistete, die Beschäftigungsform „betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ weiter in die Öffentlichkeit zu tragen, neue Betriebe zu gewinnen und die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu verbessern. Insbesondere bieten betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze den Beschäftigten ein höheres Maß an Teilhabe als die Beschäftigung in den Räumlichkeiten einer WfbM (rd. 86 % der Förderfälle im Rheinland sind Einzelarbeitsplätze).

Eine weitere Stärke betriebsintegrierter Arbeitsplätze liegt in der Möglichkeit für Betriebe und Beschäftigte, die Leistungsfähigkeit unter normalen betrieblichen Bedingungen kennenzulernen. Damit bilden betriebsintegrierte Arbeitsplätze eine wichtige Scharnierfunktion für die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Gleichwohl konnte kein kausaler Zusammenhang zwischen einer betriebsintegrierten Beschäftigung und einem Übergang festgestellt werden. In rd. 6,7 % der rheinischen Förderfälle erfolgte eine Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Ein wesentlicher Gelingensfaktor für die Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze auf Seiten der Werkstätten für Menschen mit Behinderung scheint vor allem die interne strategische Ausrichtung und Zielsetzung der jeweiligen Werkstatt zu sein. Dies muss innerhalb der WfbM kommuniziert und in den innerbetrieblichen Strukturen abgebildet werden.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/810:**

Die gemeinsam von den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe sowie dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) getragene Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ endete zum 30. September 2015.

Mit der Landesinitiative verfolgten die beteiligten Partner in Kooperation mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit die Zielsetzung, die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze innerhalb des Projektzeitraums landesweit um bis zu 1.000 zu erhöhen. Mit Abschluss der Landesinitiative wurden landesweit 839 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze geschaffen, von diesen wurde 668 eine Förderung über Mittel der Landesinitiative bewilligt (LVR: 316; LWL: 352).

### **1. Instrumente**

Die Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ sollte über einen finanziellen Zuschuss an Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Einrichtung eines neu geschaffenen betriebsintegrierten Arbeitsplatzes und eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit die Beschäftigungsform „betriebsintegrierter Arbeitsplatz“ ausbauen und fördern.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die innerhalb der Projektlaufzeit einen neuen betriebsintegrierten Arbeitsplatz geschaffen haben (hierzu musste der neu geschaffene betriebsintegrierte Arbeitsplatz zwischen dem 01. Januar 2013 und dem 28. Februar 2015 starten), erhielten einen Zuschuss zu dem im Dienstleistungsvertrag zwischen dem Unternehmen und der WfbM vereinbarten Entgelt. Der Zuschuss wurde für die Dauer von maximal zwölf Monaten in Höhe von 50 % des vereinbarten monatlichen Entgelts (max. 350,- € monatlich) gewährt.

Flankierend wurden Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. Kern der Öffentlichkeitsarbeit war die Durchführung von Informationsveranstaltungen in den Mitgliedskörperschaften des LVR. Die Landesinitiative ist im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in der überwiegenden Zahl der Mitgliedskörperschaften vorgestellt worden. Die Vorstellung erfolgte u.a. im Rahmen von Informationsveranstaltungen, Pressegesprächen und Veranstaltungen von Unternehmensverbänden. Im Rahmen dieser Öffentlichkeitsarbeit wurden insbesondere auch konkrete Fallbeispiele gelungener Praxis unter Beteiligung der Beschäftigten und des jeweiligen Arbeitgebers vorgestellt. An der Planung der Veranstaltungen waren im Regelfall die in der Mitgliedskörperschaft ansässigen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die Integrationsfachdienste und der LVR beteiligt.

Ergänzt wurden die Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit um die Veröffentlichung regionaler Pressemeldungen zu gelungenen Praxisbeispielen, die Einrichtung einer Projekthomepage sowie die Erarbeitung eines Projektflyers. Je Mitgliedskörperschaft des LVR ist dieser Flyer, jeweils angepasst um die Kontaktdaten der jeweilig regional

zuständigen Ansprechpartner/innen, in einer Auflage von 700 Exemplaren erstellt worden.

Um mögliche Perspektiven hinsichtlich einer Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eruieren, erfolgte unter Einbezug des Integrationsfachdiensts regelhaft nach neun Monaten der betriebsintegrierten Beschäftigung ein Auswertungsgespräch unter Beteiligung der/des Beschäftigten, des Arbeitgebenden und der WfbM.

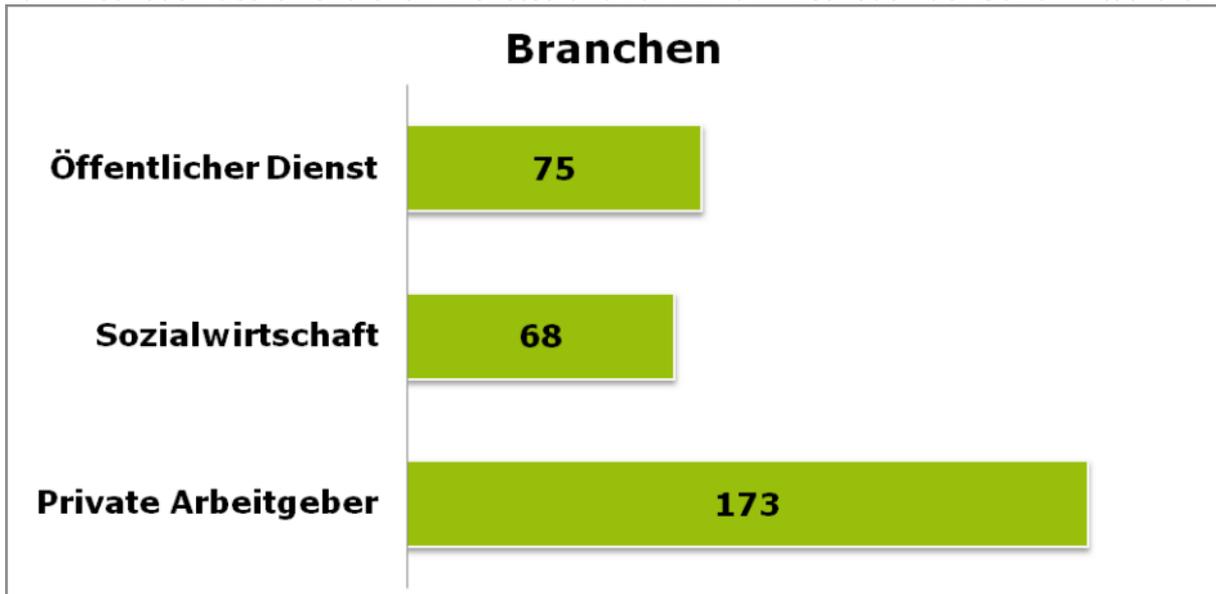
## 2. Ergebnisse im Rheinland

Insgesamt entstanden in der Laufzeit der Landesinitiative im Rheinland 406 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Für 316 neu geschaffene betriebsintegrierte Arbeitsplätze wurde im Rahmen der Landesinitiative eine Förderung in einem Gesamtvolumen von rd. 655.000,- € ausgesprochen. Die monatliche Förderung betrug im Mittel 243,13 €. Zudem meldeten die rheinischen WfbM weitere 90 neu geschaffene betriebsintegrierte Arbeitsplätze, für die die Arbeitgeber/innen keine Förderung im Rahmen der Landesinitiative beantragten.

Im Durchschnitt aller 43 rheinischer WfbM entfielen 7,34 Förderfälle auf eine WfbM. Die Spanne umfasst 0 bis 31 Förderfälle, der Median liegt bei 5. Auch unter Berücksichtigung der Größe einer WfbM und dem jeweilig erreichten Stand an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen ist die unterschiedliche Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten, bezogen auf die WfbM, augenfällig.

### 2.1 Beschäftigungsgeber

Die geförderten betriebsintegrierten Arbeitsplätze entstanden in ihrer Mehrheit in privatwirtschaftlichen Betrieben: rd. 55 % in Unternehmen der Privatwirtschaft, rd. 24 % in Betrieben des Öffentlichen Dienstes und rd. 21 % in Betrieben der Sozialwirtschaft<sup>1</sup>.



Grafik 1: Anzahl geförderter betriebsintegrierter Arbeitsplätze nach Branche des Unternehmens

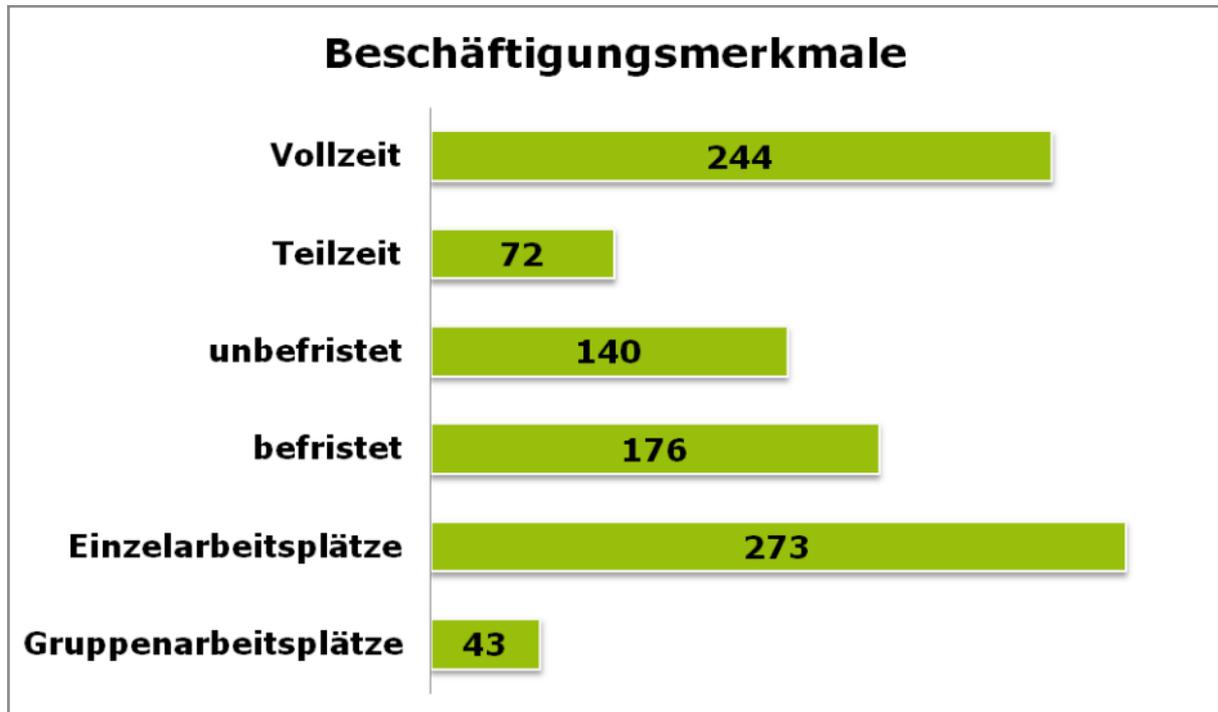
<sup>1</sup> Die 316 geförderten betriebsintegrierten Arbeitsplätze verteilen sich auf 193 **verschiedene** Betriebe. D.h., dass einzelne Arbeitgebende (n = 43) mehrere betriebsintegrierte Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen einrichteten.

13 betriebsintegrierte Arbeitsplätze wurden in Integrationsprojekten geschaffen.

Im Rahmen der Landesinitiative richtete der LVR als Arbeitgeber insgesamt 23 betriebsintegrierte Arbeitsplätze ein: elf in Außendienststellen des LVR-Dezernates 5, sieben in der Zentralverwaltung in Köln-Deutz, je zwei in LVR-Museen und in LVR-Kliniken und eine in einem HPH-Netz.

## 2.2 Merkmale der betriebsintegrierten Arbeitsplätze

Betrachtet man einzelne Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse, stellt man fest, dass die geförderten betriebsintegrierten Arbeitsplätze mehrheitlich Einzelarbeitsplätze sind (rd. 86 %). Rd. 77 % sind in Vollzeit, rd. 56 % der Beschäftigungsverhältnisse unbefristet abgeschlossen.



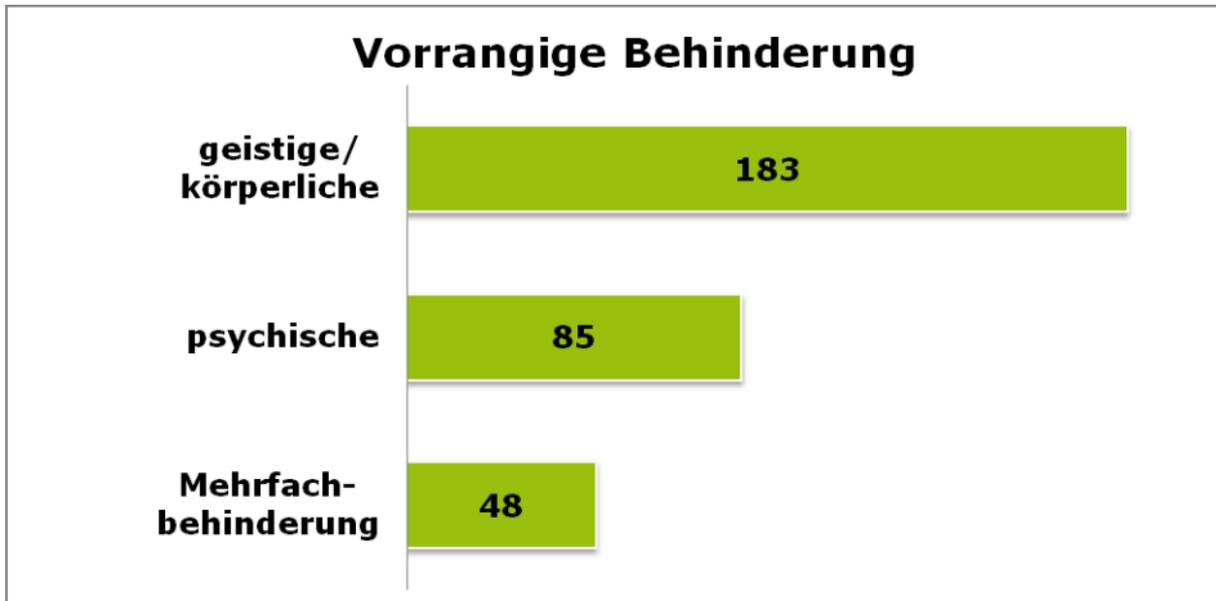
Grafik 2: Anzahl betriebsintegrierter Arbeitsplätze nach ausgewählten Beschäftigungsmerkmalen

Im Durchschnitt wurde in Bezug auf eine Vollzeitbeschäftigung durch den Arbeitgebenden an die WfbM ein monatliches Entgelt in Höhe von 533,55 € gezahlt. Die Spanne umfasst Monatsentgelte von 149,80 € bis 1.568,- €. Monatsentgelte ab einem Wert von 900,- (n = 21) wurden vor allem mit Arbeitgebenden aus dem industriellen Bereich vereinbart.

## 2.3 Beschäftigte

Mit rd. 66 % stellen die Männer den größeren Teil der betriebsintegrierten Beschäftigten (208 Männer) dar, der Anteil der weiblichen Personen liegt bei rd. 34 % (108 Frauen).

Im Hinblick auf die vorrangige Behinderung der Menschen stellen Menschen mit einer geistigen/körperlichen Behinderung die größte Gruppe (rd. 58 %). An zweiter Stelle folgen Menschen mit einer psychischen Behinderung (rd. 27 %). Menschen mit Mehrfachbehinderungen sind mit einem Anteil von rd. 15 % vertreten.



Grafik 3: Anzahl Beschäftigter nach vorrangiger Behinderung

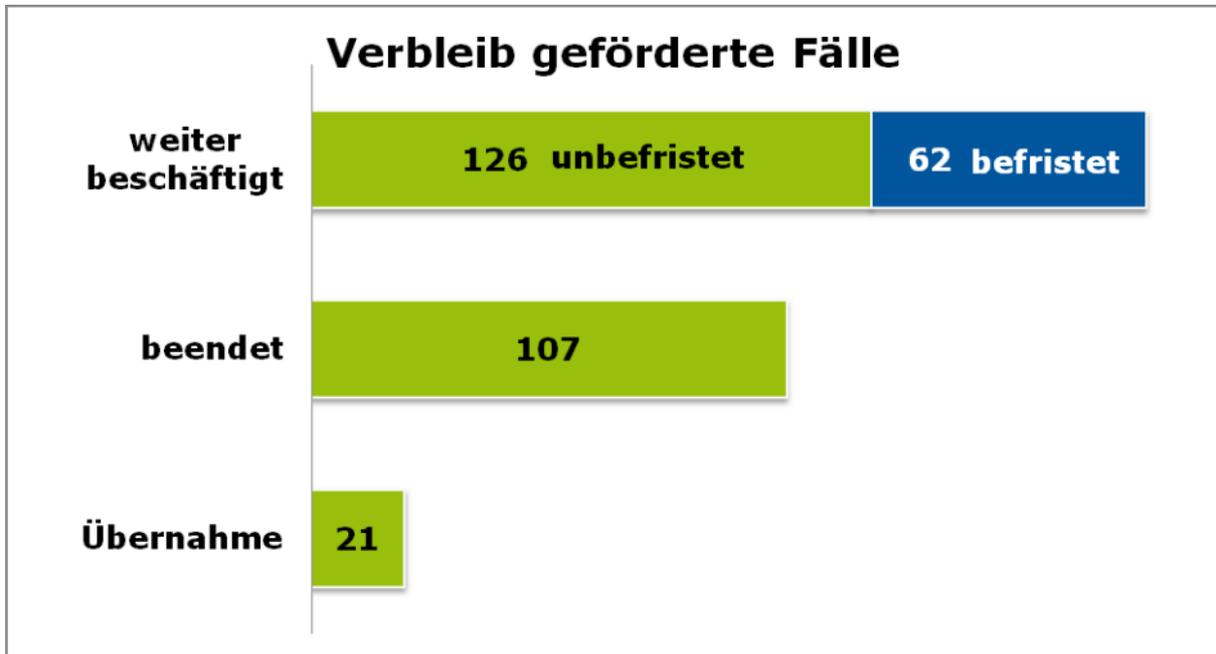
#### 2.4 Beschäftigungsdauer in WfbM

In Bezug auf die Fragestellung, ob eher Personen mit kürzeren Beschäftigungszeiten in WfbM gegenüber langjährig in WfbM Beschäftigten erreicht werden (Stichwort: Sozialisation in die WfbM hinein), lässt sich erkennen, dass Personen unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer in einer WfbM in eine betriebsintegrierte Beschäftigungsform wechseln. Rd. 27 % der Personen waren vor ihrem Wechsel bereits über 10 Jahre in einer WfbM beschäftigt.

Differenziert man bei der Betrachtung aller Wechsel die beiden Gruppen von Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung bzw. einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung bzw. Mehrfachbehinderung, zeigt sich, dass Menschen mit psychischen Behinderungen gegenüber den anderen Menschen mit Behinderung im Durchschnitt in einem höheren Lebensalter in einer WfbM beginnen. Menschen mit einer psychischen Behinderung sind bei ihrem Eintritt in die WfbM im Mittel 42 Jahre alt, Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung bzw. Mehrfachbehinderung 32 Jahre. Gleichzeitig wechseln Menschen mit einer psychischen Behinderung deutlich früher aus einer Beschäftigung in den Räumlichkeiten in einer WfbM auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Im Mittel erfolgt der Wechsel nach 61 Monaten, bei den anderen Personengruppen liegt dieser Wert bei 114 Monaten. Wechsel in betriebsintegrierten Beschäftigung gelingt Menschen mit einer psychischen Behinderung damit im Mittel rd. 4,5 Jahre eher, als den übrigen Menschen mit Behinderung.

#### 2.5 Nachhaltigkeit

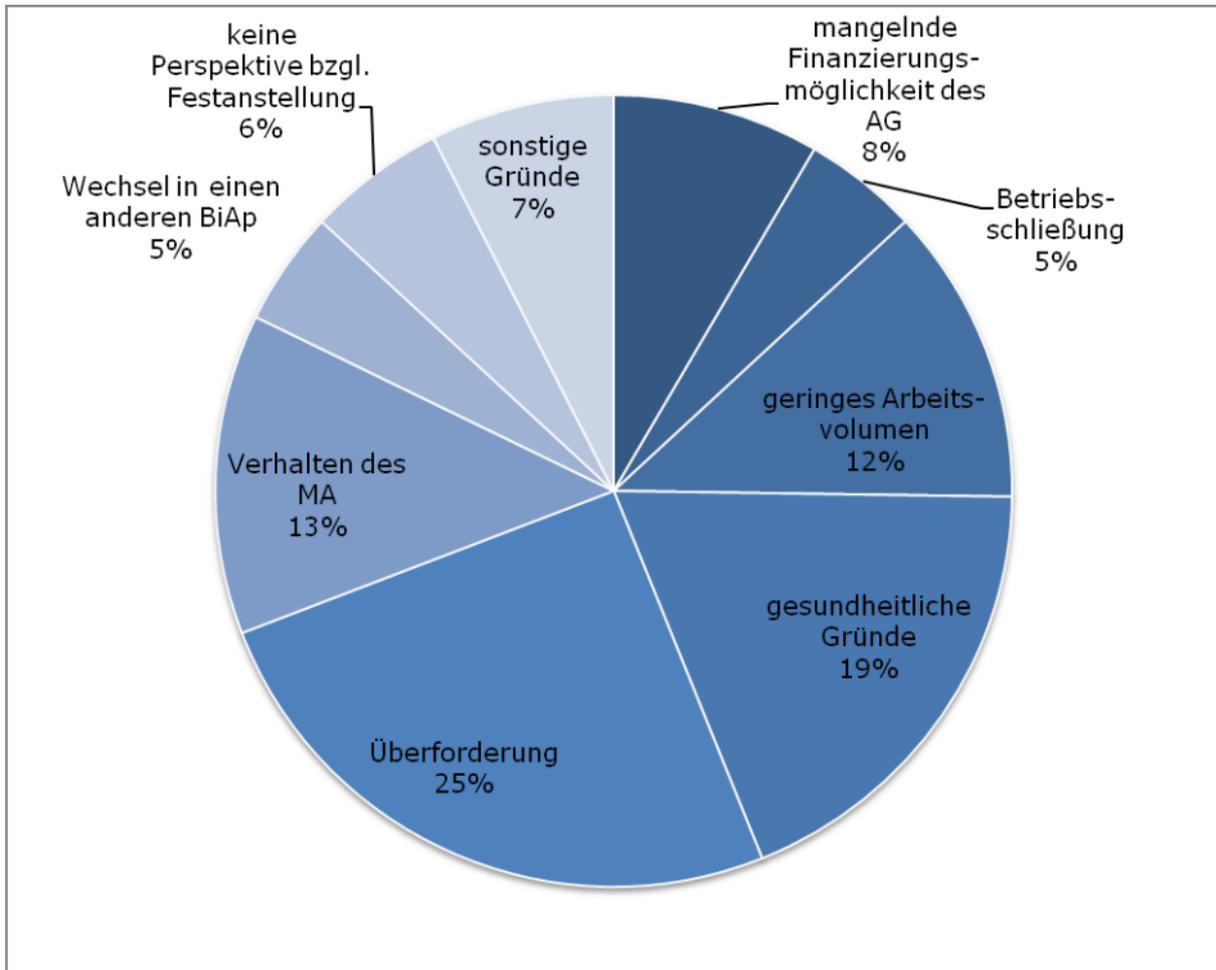
Zum Abschluss der Landesinitiative lassen sich erste Aussagen zur Nachhaltigkeit der neu geschaffenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze treffen. Rd. 59,5 % (n = 188) der Beschäftigten sind weiter auf ihrem betriebsintegrierten Arbeitsplatz tätig, rd. 33,9 % der Förderfälle wurden zwischenzeitlich beendet. 21 Beschäftigte (rd. 6,7 %) wurden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen.



Grafik 4: Verbleib der geförderten Fälle: Anzahl Beschäftigter nach Status

Die Beendigungsgründe sind vielfältig (Grafik 5). In 44 % der Fälle wurden betriebsintegrierte Arbeitsplätze aufgrund der Überforderung bzw. gesundheitlicher Schwierigkeiten der oder des Beschäftigten beendet. Weitere 13 % endeten aufgrund mangelnder Motivation bzw. aus verhaltensbedingten Gründen der oder des Mitarbeitenden. 11 % der beendeten Fälle mündeten in einem neuen betriebsintegrierten Arbeitsplatz bzw. wurden mangels einer Perspektive einer Festanstellung im beschäftigungsgebenden Betrieb beendet. Damit sind rd. 2/3 der Beendigungsgründe personenbezogen bedingt. 25 % der Beendigungen begründen sich auf betriebswirtschaftliche Aspekte: 12 % wurden aufgrund eines zu geringen Arbeitsvolumens beendet, 5 % endeten aufgrund von Betriebsschließungen bzw. Standortverlagerungen. In 8 % der Fälle führte eine mangelnde Finanzierungsmöglichkeit zur Beendigung (hierunter befinden sich drei Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes).

Die Beendigung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes erfolgte im Mittel nach neun Monaten, der Median liegt ebenfalls bei neun Monaten.



Grafik 5: Beendigungsgründe

### 3. Ausgewählte Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Zur Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ wurde eine begleitende Evaluation durch das Unternehmen „transfer – Unternehmen für soziale Innovation“ durchgeführt. Die Evaluation bezog dabei beide Landesteile ein.

Folgende drei Kernfragen sollten im Rahmen der Evaluation beantwortet werden:

1. Inwieweit fördert die Landesinitiative
  - a) die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und
  - b) die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis?
2. Erleben Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz ein „Mehr“ an Teilhabe am Arbeitsleben gegenüber den Beschäftigten in den Werkstattgebäuden?
3. Welche Gelingensfaktoren fördern
  - a) die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen?
  - b) den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Die Evaluation kommt zu den genannten Fragestellungen zu folgenden Erkenntnissen:

1. a/b) Die Landesinitiative trug dazu bei, diese Beschäftigungsform weiter in die Öffentlichkeit zu tragen, neue Betriebe zu gewinnen und die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu verbessern. Darüber hinaus deutet sich auf der Grundlage der Ergebnisse eine positive Wirkung bezüglich vermehrter Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an. Die ausgesprochene Förderung wurde durch die Unternehmen und Integrationsassistenten/innen der WfbM nur von einem Anteil von rd. 50 % als wichtig bzw. sehr wichtig für die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes bewertet. Der Abschlussbericht zur Evaluation stellt hier resümierend fest: „Die Wirkung der Landesinitiative als `Türöffner´ und innerbetriebliche Argumentationshilfe ist insgesamt höher einzuschätzen als die finanzielle Förderung“.
2. Gemessen an den Kriterien der UN-Behindertenrechtskonvention bieten betriebsintegrierte *Einzelarbeitsplätze* Menschen mit Behinderungen eine größere Teilhabe am Arbeitsleben als eine Beschäftigung in den Räumlichkeiten einer WfbM. Dies betrifft insbesondere das Kriterium der Arbeit in einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt.
3. a) Festzustellen ist, dass sich Unterschiede in Bezug auf die innerbetriebliche Organisation und die Einstellung bzgl. der Bewertung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen zwischen Werkstätten mit einem hohen bzw. niedrigen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen zeigen. In diesem Feld „starke“ WfbM haben die Integrationsassistenten und die betriebsintegrierten Arbeitsplätze häufiger als eigenständige Organisationseinheiten angelegt, nutzen ein stärkeres Controlling (Hinweis darauf, dass ein höheres Interesse an dem entsprechenden Geschehen und dessen Auswirkungen besteht) und bewerten (einen hohen Anteil) an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen ganz überwiegend auch als ein Qualitätsmerkmal ihrer Arbeit. Auf Grundlage dieser Ergebnisse ist festzuhalten, dass als zentraler Gelingensfaktor auf Seiten der WfbM die jeweilige interne strategische Ausrichtung und Zielsetzung als besonders bedeutsam einzuschätzen ist. Diese muss innerhalb der WfbM kommuniziert und in den innerbetrieblichen Strukturen und Prozessen abgebildet werden, um alle Akteure der WfbM zu erreichen.
3. b) Zu dieser Fragestellung kommt die Evaluation zum Ergebnis, dass betriebsintegrierte Arbeitsplätze einerseits eine Möglichkeit zur Erprobung der Leistungsfähigkeit einer/s Beschäftigten unter „normalen“ betrieblichen Bedingungen bieten. Damit bilden sie einen Weg, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Gleichzeitig kann die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen mögliche Übergänge verhindern, insbesondere da die Beschäftigung auf einem solchen Arbeitsplatz vorteilhaft für alle Beteiligten scheint.

Aufgrund dieser Ergebnisse wird empfohlen,

1. eine gesonderte finanzielle Förderung nicht weiter aufrecht zu erhalten,
2. Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit weiter fortzuführen, beispielsweise durch das Führen einer Referenzliste erfolgreicher Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen,
3. die Integrationsfachdienste weiterhin regelhaft in die Beratung der Betriebe einzubinden und hierfür verbindliche Leitlinien zu erarbeiten,

4. in Kennziffersystemen die Unterscheidung zwischen Einzel- und Gruppenarbeitsplatz aufzunehmen und diese bei Zielvereinbarungen mit den WfbM mit aufzunehmen.

Im Hinblick auf Übergänge wird eine einheitliche Gestaltung des Prozesses empfohlen:

1. Neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze sollen befristet sein.
2. In einem vor Ablauf der Befristung stattfindenden Perspektivgespräch wird der Betrieb über vorhandene Fördermöglichkeiten informiert und beraten (wie bereits im Rahmen der Landesinitiative erprobt).

#### **4. Zusammenfassung**

Gemeinsames Anliegen der an der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ beteiligten Partner war die Förderung und der Ausbau betriebsintegrierter Arbeitsplätze. Die mit der Landesinitiative verbundene quantitative Zielsetzung wurde nicht ganz erreicht. Gleichwohl lässt sich anhand der oben dargestellten Ergebnisse erkennen, dass ein gutes qualitatives Ergebnis erzielt wurde: rd. 86 % der Förderfälle sind Einzelarbeitsplätze, in rd. 6,7 % der Fälle gelang ein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Auch wenn auf einen ersten Blick der Anteil beendeter betriebsintegrierter Arbeitsplätze mit 33,9 % hoch erscheint, zeigt eine Analyse der Beendigungsgründe ein vielschichtiges und differenziertes Bild. Beispielhaft herausgegriffen sind die 11 % der Fälle, in denen die Beendigung aufgrund eines Wechsels in einen anderen betriebsintegrierten Arbeitsplatz erfolgte bzw. der betriebsintegrierte Arbeitsplatz beendet wurde, um eine gesehene Perspektive in Richtung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – die in dem bisherigen beschäftigungsgebenden Betrieb nicht möglich erscheint - zu verfolgen.

Der umfassende Evaluationsbericht wird nach Veröffentlichung auf der Homepage des LVR als Download zur Verfügung gestellt.

In Vertretung

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