

Projektabschlussbericht

Kombinierte finanzielle und fachliche Leistungen zur
Unterstützung der Integration von Werkstattbeschäftigten in
Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes

Projektlaufzeit 01. Januar 2008 bis 31. Dezember 2010

Erstellt von Thomas Fonck

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH
Philippstr. 72-74
50823 Köln
Telefon: 0221/5463933
E-Mail: thomas.fonck@faf-gmbh.de
www.faf-gmbh.de

Köln, Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Seite
1. Projektbeschreibung	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.2 Förderbestandteile und Zielgruppen	1
1.3 Projektorganisation	2
1.4 Projektziele	2
2. Projektverlauf	3
2.1 Vorgehen	3
2.2 Aktivitäten auf Ebene der WfbM	4
2.3 Aktivitäten auf Ebene der Menschen mit Behinderungen	5
2.4 Aktivitäten auf Ebene des LVR	6
2.5 Aktivitäten auf Ebene des IFD	7
2.6 Fachtagungen und Veranstaltungen	7
2.7 Öffentlichkeitsarbeit	8
2.8 Befragung von Arbeitgeber/innen und Beschäftigten	8
2.9 Weitere Aktivitäten der Projektbegleitung	9
3. Ergebnisse	11
3.1 Zielerreichung	11
3.2 Beschäftigungsverhältnisse	11
3.3 Personenbezogene Merkmale	12
3.4 Zugänge	13
3.5 Vermittlung nach WfbM	14
3.6 Akteure der Vermittlung	15
3.7 Beschäftigungsdauer in WfbM vor Vermittlung	16
3.8 Betriebsmerkmale	17
3.9. Beschäftigte nach Tätigkeitsfeldern	18
3.10 Nachhaltigkeit der Vermittlungen	19
4. Auswirkungen auf die Eingliederungshilfe	21
5. Resümee und Ausblick	23

Vorbemerkungen

Der vorliegende Projektbericht behandelt das durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR) initiierte Modellprojekt *Kombinierte finanzielle und fachliche Leistungen zur Unterstützung der Integration von Werkstattbeschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes*.

Er stellt in kurzer und prägnanter Form die Projektbeschreibung, Zielsetzung und Vorgehensweise sowie die zentralen Ergebnisse dar.

Das Modellprojekt wurde im Zeitraum September 2008 bis Februar 2011 von der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH im Auftrag des LVR begleitet und umgesetzt.

1. Projektbeschreibung

1.1 Ausgangssituation

Ein wichtiges Ziel des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) ist, die Inklusion von Menschen mit Behinderung voranzubringen. Hierzu wurden durch den LVR bereits vielfältige Aktivitäten entwickelt und innovative Maßnahmen angestoßen und umgesetzt.

Für den Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bedeutet dieses Ziel, differenziertere Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen und noch mehr Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu bieten, außerhalb einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (allg. AM) zu arbeiten.

Im Rahmen dieser Bestrebungen hat der LVR im Dezember 2007 mit der Vorlage Nr. 12/2336 das Modellprojekt *Kombinierte finanzielle und fachliche Leistungen zur Unterstützung der Integration von Werkstattbeschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes* (im Folgenden „LVR-Kombilohn“) beschlossen. Mit der Vorlage 12/3085 (April 2008) wurden die Fördermodalitäten des Modells an das nordrhein-westfälische Landesprogramm *Integration unternehmen!* angepasst.

Neben weiteren initiierten Maßnahmen, wie beispielsweise dem Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen dem LVR und den rheinischen Werkstattträgern, stellt der LVR-Kombilohn ein Instrument dar, die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen quantitativ und qualitativ weiterzuentwickeln.

1.2 Förderbestandteile und Zielgruppe

Als wesentliche Förderbestandteile beinhaltet der LVR-Kombilohn

- für Arbeitgeber/innen:
zur Abgeltung des besonderen Arbeitgebераufwands und der betriebsinternen personellen Unterstützung im Falle einer Einstellung eines/r ehemaligen Werkstattbeschäftigten einen pauschalierten Zuschuss zu den Lohnkosten
- für Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgeber/innen:
eine fachdienstliche Begleitung der Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer von bis zu fünf Jahren - im Regelfall durch den Integrationsfachdienst (IFD) -
- für WfbM:
einen finanziellen Bonus für die intensive personelle Unterstützung zur Vorbereitung und Qualifizierung der Personen nach einjährigem erfolgreichen Bestehen des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses

Zielgruppen des Modellprojektes sind

- Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer WfbM

- Beschäftigte aus dem Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM mit einer anerkannten Schwerbehinderung und wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die in ein Integrationsprojekt (IP) einmünden
- werkstattbedürftige Schulabgänger/innen mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die in ein Integrationsprojekt einmünden

Das Modellprojekt hat eine Laufzeit vom 01.01.2008 bis 31.12.2010. Finanziert wird es aus Mitteln der Eingliederungshilfe und der Ausgleichsabgabe.

1.3 Projektorganisation

Zur Projektbegleitung ist eine externe Projektstelle bei der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH eingerichtet worden, die zum 01.09.2008 mit Herrn Thomas Fonck besetzt wurde.

Zur Steuerung des Projekts und Einbindung in die LVR-Fachbereiche 72/73 und 61 wurde ein Kernteam gebildet. Dieses bestand jeweils aus einem Vertreter des LVR-Integrationsamts, des LVR-Fachbereichs 72 sowie dem Inhaber der Projektstelle.

In der operativen Steuerung des Projektes befand sich das Kernteam in einem ständigen, regelmäßigen Austausch.

Darüberhinaus wurde eine Projektsteuerungsgruppe gebildet, die mit den beiden Fachbereichsleiterinnen Frau Lapp und Frau Dr. Seel sowie den beiden Abteilungsleitern Herrn Dr. Schartmann und Herrn Havjar besetzt war.

Um den Verlauf des Projektes kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen, wurden in halbjährigen Turnus Projektreviews unter Beteiligung des Kernteams und der Projektsteuerungsgruppe durchgeführt.

Hierzu wurden im Vorfeld Projektstatusberichte durch die Projektbegleitung verfasst.

1.4 Projektziele

Zu Beginn des Modellprojektes wurden folgende Projektziele definiert:

- Der LVR-Kombilohn ist allen Bezugsgruppen bekannt.
- 100 Personen haben den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft.
- Das Thema „Übergang“ ist in der täglichen Arbeit der Akteure präsent.

2. Projektverlauf

2.1 Vorgehen

Zielsetzung der Projektbegleitung war es, die relevanten Bezugsgruppen sowohl über die Grundzüge des Modellprojektes zu informieren als auch durch geeignete Maßnahmen für die Thematik „Förderung von Übergängen aus WfbM auf den allg. AM“ zu gewinnen.

Zu Erreichung dieser Zielsetzung wurden während der Projektlaufzeit durch die Projektbegleitung der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, abgestimmt mit dem Kernteam und der Projektsteuerungsgruppe, vielfältige Aktivitäten durchgeführt.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die durchgeführten Projektphasen:

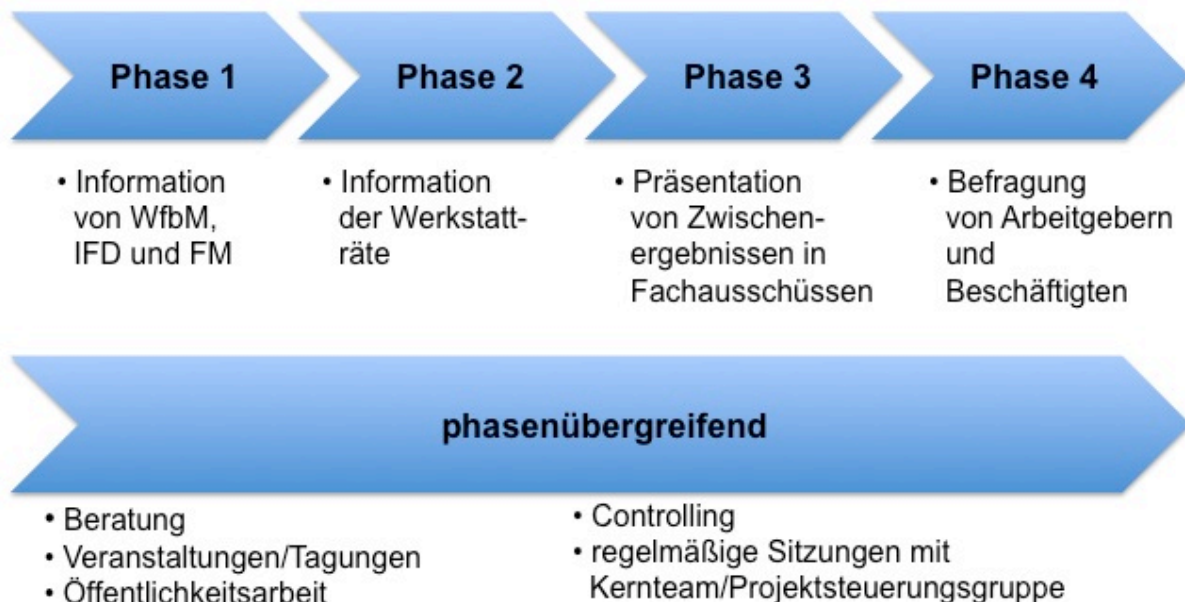


Abb. 1: Phasen der Projektbegleitung

Als wesentliche Bezugsgruppen wurden

- die Fallmanager/innen aus den LVR-Fachbereichen 72 und 73,
- die Mitarbeiter/innen der IFD aus dem Übergangsfeld *WfbM – allg. AM*,
- die WfbM mit ihren Ebenen der Geschäftsführenden, Sozialen Dienste und Gruppenleitenden sowie
- die Werkstattbeschäftigten identifiziert.

Die Ansprache von Arbeitgeber/innen sollte vornehmlich durch die örtlichen IFD erfolgen, um die Anzahl der Ansprechpartner für Arbeitgebende zu begrenzen.

Neben den im Folgenden dargestellten Aktivitäten bestand eine laufende Aufgabe der Projektbegleitung darin, als kontinuierlicher Ansprechpartner

für Fragen zur Verfügung zu stehen und in Einzelfällen zu beraten (vgl. Abbildung 1).

Weiterhin wurden kontinuierlich zu den einzelnen Förderfällen systematische Daten erhoben, um Aussagen zu den Charakteristika der geförderten Arbeitsverhältnisse und der erreichten Personengruppen zu treffen.

Im Folgenden werden die durchgeführten Aktivitäten der Projektbegleitung zielgruppenorientiert dargestellt.

2.2 Aktivitäten auf Ebene der WfbM

Erste Informationsveranstaltungen

In einer ersten Phase wurden zu Beginn der Projektbegleitung alle 43 WfbM in Vor-Ort-Gesprächen auf Ebene der Geschäftsführungen bzw. Sozialen Dienste über das Modellprojekt und dessen Fördermöglichkeiten durch die Projektstelle informiert.

Ein Großteil der Gespräche wurde mit Geschäftsführenden und Mitarbeiter/innen des Sozialen Dienstes geführt (25 Gespräche).

14 Gespräche fanden mit Mitarbeiter/innen des Sozialen Dienstes statt, vier ausschließlich mit den Geschäftsführenden. In einer WfbM wurden im Rahmen von zwei getrennten Veranstaltungen die Geschäftsführung sowie der Soziale Dienst informiert.

Es zeigte sich, dass dem Thema „Förderung von Übergängen“ insgesamt eine eher hohe Bedeutung zugemessen wurde, gleichzeitig aber ein tatsächlicher Wechsel von einer WfbM auf den allg. AM nur für eine kleine Gruppe der behinderten Mitarbeiter/innen realisierbar erschien.

Gruppenleiter/innen

Im Rheinland führen acht Ausbildungsinstitute die Fortbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) durch.

Um auch die Ebene der Gruppenleitenden zu erreichen, wurden diese Ausbildungsinstitute mit dem Angebot kontaktiert, einen Workshop bzw. Informationsangebot zum Themenfeld der Übergänge aus WfbM durchzuführen.

Da die FAB-Fortbildung in der Regel berufsbegleitend von Gruppenleiter/innen der WfbM besucht wird, erreicht man über diesen Ansatz den anvisierten Personenkreis gut.

Es wurden innerhalb der FAB-Fortbildungen

- der Lebenshilfe - Leben und Wohnen GmbH (Kleve; gemeinsam mit dem örtlichen IFD),
- des Berufsförderungswerks Oberhausen sowie
- der DGSP e.V. (Köln)

halbtägige Workshops durchgeführt bzw. ein Fachvortrag gehalten.

Bei den weiteren FAB-Anbietern bestand grundsätzliches Interesse, Terminvereinbarungen kamen aber nicht zustande.

In der WfbM Lebenshilfe Heinsberg wurde eine Informationsveranstaltung für Gruppenleiter/innen der WfbM mit ca. 25 Teilnehmenden durchgeführt.

Vorstellung von Zwischenergebnissen in WfbM-Fachausschüssen

Nach etwa einem Jahr Projektbegleitung wurden die Werkstätten erneut angesprochen mit dem Ziel, das Themenfeld der „Förderung von Übergängen aus WfbM auf den allg. AM“ weiter in den WfbM zu platzieren und auf Seiten der WfbM über die Darstellung der bisher durch das Modellprojekt erreichten Erfolge für eine verstärkte Mitarbeit zu werben.

Es wurde den WfbM angeboten, in den Fachausschüssen über die Zwischenergebnisse des LVR-Kombilohns zu berichten¹.

Über diesen Schritt sollten auch die Vertreter/innen der anderen am Fachausschuss beteiligten Rehabilitationsträger über die Zielsetzungen des Modellprojektes informiert werden².

Im Ergebnis wurden ab März 2010 in 29 Fachausschüssen³ Zwischenergebnisse des LVR-Kombilohns vorgestellt. In 27 Fällen war der/die Vertreter/in der Bundesagentur für Arbeit anwesend und in neun Fällen ein/e Vertreter/in des Rentenversicherungsträgers.

Zudem erfolgte in zehn WfbM auf Wunsch der Werkstätten die Vorstellung der Projektergebnisse überwiegend im Kreis der Sozialen Dienste.

In der GWK Köln fand das Angebot der Vorstellung der Projektergebnisse solch einen Anklang, dass dort in drei Betriebsstätten im Rahmen von Gesamt-Personalbesprechungen die Präsentationen stattfanden.

2.3 Aktivitäten auf Ebene der Menschen mit Behinderungen

Um auch die Menschen mit Behinderung selbst über das Modellprojekt zu informieren und sich mit ihnen über die Unterstützungsmöglichkeiten im Feld der Übergänge aus einer WfbM auf den allg. AM auszutauschen, wurde in einer zweiten Phase der Projektbegleitung auf die Werkstatträte - als gewählte Vertreter/innen der behinderten Beschäftigten einer WfbM - zu-

¹ Es wurde den WfbM die Entscheidung überlassen, in welchem Rahmen eine solche Vorstellung stattfinden sollte.

² Bei einer Mehrzahl der konkreten Förderfälle wurden bei anerkannt schwerbehinderten Menschen die Fördermittel des LVR-Kombilohns um Leistungen aus der Ausgleichsabgabe ergänzt. Zudem wurden in Einzelfällen weitere Leistungen durch vorrangig zuständige Kostenträger gewährt.

³ Die LH-Werkstätten Leverkusen/Rhein-Berg gGmbH hat jeweils pro Betriebsstätte einen Fachausschuss. In der benannten Zahl sind drei Fachausschüsse dieser WfbM enthalten.

gegangen.

Diese Phase erstreckte sich auf den Zeitraum Juni 2009 bis Februar 2010⁴.

38 Werkstatträte (WR) wurden in Vor-Ort-Veranstaltungen informiert. Dazu wurde eine Präsentation in Leichter Sprache vorbereitet und eingesetzt. Zudem wurden in drei Werkstätten für psychisch behinderte Menschen⁵ Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten - inkl. des WR - durchgeführt.

Insgesamt wurden 42 Informationsgespräche bzw. -veranstaltungen in den WfbM für Menschen mit Behinderungen durchgeführt.

Folgende Rückmeldungen wurden durch die Werkstatträte gegeben:

- die Unterstützungsleistungen des LVR-Kombilohns werden begrüßt
- die Rückkehroption von fünf Jahren wird positiv bewertet
- ein Teil der Werkstattbeschäftigten hat nach Einschätzung der Werkstatträte den Wunsch, auf dem allg. AM zu arbeiten
- negative rentenrechtliche Auswirkungen werden befürchtet
- „Übergänge“ sind nur für leistungsstärkere Beschäftigte möglich

Zudem wurde im Jahr 2009 auf die beiden nordrhein-westfälischen Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte⁶ (LAG) zugegangen. Zielsetzung war es, sich mit den beiden LAG über deren Einschätzung und Bewertung der Thematik „Förderung von Übergängen aus WfbM auf den allg. AM“ auszutauschen und den LVR-Kombilohn vorzustellen.

In der Folge wurde im Rahmen einer Tagung der LAG der Werkstatträte in NRW e.V. in Bielefeld im Juli 2009 der LVR-Kombilohn vorgestellt. Die LAG der Werkstatträte der Caritas ist auf das Angebot einer Vorstellung bzw. Austausches nicht zurückgekommen.

2.4 Aktivitäten auf Ebene des LVR

Auf Seiten des LVR sind die Fallmanager/innen, die an den Fachausschüssen der WfbM beteiligt sind, wichtige Akteure. Für diese Gruppe wurden im Zuge der Projektbegleitung einige Informationsveranstaltungen angeboten.

Zu Beginn der Projektbegleitung im vierten Quartal 2008 wurden drei Informationsveranstaltungen zum LVR-Kombilohn durchgeführt. Diese Veranstaltungen wurden gemeinsam von der Projektbegleitung und Herrn Havjar gestaltet.

⁴ Durch die im Oktober/November 2009 stattfindenden Werkstattwahlen erstreckte sich diese Phase über diesen Zeitraum.

⁵ Spix e.V.; Prodia gGmbH; WIR GmbH (2 Veranstaltungen, je eine pro Betriebsstätte)

⁶ LAG der Werkstatträte in NRW e.V. und LAG der Werkstatträte der Caritas; im Mai 2010 sind beide LAG in einer gemeinsamen LAG aufgegangen

Im Mai 2009 folgte eine weitere Phase mit vier Informationsveranstaltungen. Schließlich wurde im Rahmen zweier Fortbildungsveranstaltungen für Fallmanager/innen im September und Oktober 2010 erneut über das Modellprojekt und dessen Ergebnisse berichtet.

Neben der Gruppe der Fallmanager/innen wurde die Abteilung *Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz* des LVR-Integrationsamts im Juli 2009 über das Modellprojekt informiert.

Darüber hinaus wurde innerhalb der Projektlaufzeit in einem *Jour-fixe Arbeit* und *einem Jour-fixe WfbM* Zwischenstände des LVR-Kombilohn dargestellt.

2.5 Aktivitäten auf Ebene des IFD

Ein weiterer entscheidender Akteur in dem Feld der Übergänge von WfbM auf den allg. AM ist der Integrationsfachdienst.

Der IFD wird im Regelfall mit der Vermittlung der Werkstattbeschäftigten auf den allg. AM beauftragt.

In Bezug auf den IFD wurden folgende Aktivitäten durchgeführt:

Die Mitarbeiter/innen der rheinischen IFD in den Übergangsfeldern *Schule - Beruf* sowie *WfbM - allg. AM* wurden zu Beginn der Projektbegleitung auf einer Veranstaltung des LVR-Integrationsamts im November 2008 über die Grundzüge des Modellprojektes informiert.

Ein Zwischenstand zum Projektverlauf wurde den IFD-Mitarbeitenden auf einer weiteren Veranstaltung im zweiten Quartal 2009 geboten.

Da ein erheblicher Informations- und Austauschbedarf auf Seiten des IFD bestand, wurden regelmäßige Treffen der IFD-Mitarbeiter/innen aus dem Übergangsfeld *WfbM - allg. AM* in Zusammenarbeit mit dem LVR-Integrationsamt eingerichtet. Diese finden halbjährig statt. Insgesamt wurden bislang drei Veranstaltungen durchgeführt. Diese Veranstaltungen tragen zu einer qualitativ verbesserten Arbeit der IFD bei.

Zudem wurde das Modellprojekt auf einem Treffen der IFD-Fachkräftesprecher/innen mit den Regionalkoordinator/innen des LVR-Integrationsamts vorgestellt und der IFD Wesel und Mitarbeiterinnen des IFD Geldern in Vor-Ort-Terminen bzgl. der Grundzüge des Modellprojektes beraten.

Für die LVR-Fallmanager/innen sowie die Mitarbeiter/innen der IFD wurde eine Arbeitshilfe zum LVR-Kombilohn erstellt.

2.6 Fachtagungen und Veranstaltungen

Neben den oben dargestellten durchgeführten Informationsveranstaltungen und Beratungen wurde der LVR-Kombilohn durch die Projektbegleitung auf einigen Fachtagungen und Veranstaltungen vorgestellt.

Beispielhaft sei hier die Fachtagung des Kreises Wesel "Förderschule trifft

Arbeitswelt" im September 2010 sowie der im Mai 2009 stattgefundene Fachtag der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe „Diakonische Integrationsunternehmen in NRW“ genannt.

Unter den weiteren Veranstaltungen sind u.a. die Präsentationen im Rahmen zweier Eltern- und Betreuerversammlungen der WfB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH sowie die Vorstellung des Modellprojektes und seiner Fördermöglichkeiten im Rahmen einer Mitgliederversammlung des Wirtschaftsforums Rees (regionaler Unternehmensverband) zu nennen.

Insgesamt wurde auf neun Fachtagungen sowie sechs weiteren Veranstaltungen der LVR-Kombilohn vorgestellt.

2.7 Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit sind insbesondere folgende Maßnahmen zu nennen:

- In das Internetangebot des LVR wurde eine Übersicht der Förderleistungen des LVR-Kombilohns eingestellt.
- Im Newsletter des LVR-Dezernates Soziales und Integration wurde im Jahr 2009 und 2010 auf das Modellprojekt hingewiesen.
- Das LVR-Fachbereich Kommunikation erstellte im ersten Quartal 2010 zehn regionale Pressemitteilungen zu Beschäftigten, die aus einer WfbM erfolgreich auf den allg. AM gewechselt sind. Eine WDR-Lokalzeit berichtete daraufhin in einem Fernsehbeitrag über einen dieser Werkstattwechsler.

Zudem wurde ein Flyer in Leichter Sprache entwickelt, der sich an die Menschen mit Behinderungen richtet.

Dieser Flyer (Titel: „Mein neuer Arbeitsplatz“) steht seit Februar 2010 zur Verfügung und wurde an alle IFD, KoKoBe⁷ und WfbM im Rheinland verteilt. Zudem ist der Flyer über das Internetangebot des LVR bestellbar und kann als pdf-Datei heruntergeladen werden.

Die Auflage des Flyers beträgt 12.000 Exemplare.

Aktuell wird eine ausführliche Broschüre mit gelungenen Praxisbeispielen unter Federführung der Abteilung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamts erstellt.

2.8 Befragung von Arbeitgeber/innen und Beschäftigten

Im Zeitraum August bis Oktober 2010 wurde eine Arbeitgeber/innen- und Beschäftigtenbefragung durchgeführt.

Zielsetzung war es, arbeitgeberseitige Motive zu eruieren, die zur Einstellung eines ehemaligen Werkstattbeschäftigten geführt haben und die Erfahrung der Arbeitgeber/innen mit der Beschäftigung zu ermitteln.

⁷ Koordinierungs-, Kontakt und Beratungsstellen

Auf der Seite der Beschäftigten sollten die individuellen Gründe für den Wechsel auf den allg. AM und die subjektiv bewertete Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der Beschäftigungsverhältnisse untersucht werden.

Im Ergebnis wurden anhand standardisierter Interviewleitfäden mit 30 Arbeitgeber/innen und mit 20 Beschäftigten Interviews geführt. Die Interviews wurden vornehmlich in Vor-Ort-Gesprächen geführt, ein kleinerer Teil wurde telefonisch durchgeführt.

Nach Auswertung der Interviews wurden die Ergebnisse grafisch aufbereitet und dokumentiert⁸.

Arbeitgeber/innen bewerteten die Aspekte

- Motivation des Beschäftigten,
- Erfahrungen aus einem Praktikum sowie
- Einsatz an einem passgenauen Arbeitsplatz

als die ausschlaggebenden Gründe für eine spätere Einstellung.

Ihre Erfahrungen mit der Anstellung eines ehemaligen WfbM-Beschäftigten beurteilten 90 Prozent als positiv. Diese positive Einschätzung findet auch ihre Entsprechung in der Aussage aller Arbeitgebenden (100 %), bei weiterem Personalbedarf wieder einem Werkstattbeschäftigten eine Arbeitsmöglichkeit anzubieten.

Auf der Seite der Beschäftigten erhielten, als ausschlaggebend für den Wunsch auf dem allg. AM zu arbeiten, folgende Aspekte die höchsten Zustimmungswerte:

- Beschäftigung in einem normalen Betrieb
- Verbesserung des Selbstbildes
- Arbeitslohn

Die Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit, dem Verhältnis zu Kollegen sowie zu den Vorgesetzten wird durch die Befragten als hoch bewertet. 85 Prozent der Beschäftigten bewerten ihre Gesamtzufriedenheit als sehr gut bzw. gut.

Zudem fühlen sich 35 Prozent der Befragten sehr gut in das Unternehmen eingebunden, 65 Prozent bewerten ihre Eingebundenheit als gut.

2.9 Weitere Aktivitäten der Projektbegleitung

Neben den genannten Aufgaben, die unmittelbar mit der Projektsteuerung verbunden sind, arbeitete die Projektbegleitung an einer Arbeitshilfe zur Arbeit in den WfbM-Fachausschüssen mit. Diese soll den LVR-Fallmanager/innen zur Verfügung gestellt werden.

⁸ Die detaillierten Ergebnisse sind im Anhang 1 enthalten.

Zudem oblag Herrn Fonck die Führung der Übersichtsliste zum Stand der Kooperationsvereinbarungen zwischen IFD und WfbM.

Schließlich war er an Gesprächen des LVR mit der Deutschen Rentenversicherung Rheinland beteiligt. In den Kontakten ging es um die Bewertung der rentenrechtlichen Auswirkungen bei Wechsel aus einer WfbM auf den allg. AM.

Herr Fonck nahm am Tag der Begegnung 2010 in Essen teil, um für ggf. aufkommende Fragen in Bezug auf Übergänge aus WfbM auf den allg. AM als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

3. Ergebnisse

3.1 Zielerreichung

Mit Stichtag 31.12.2010 wurden im Projektzeitraum 89 Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse mit Mitteln des LVR-Kombilohns gefördert. Die Übergänge aus WfbM auf den allg. AM verteilen sich auf die Jahre 2008 bis 2010 wie folgt:

2008: 26 Personen
2009: 27 Personen
2010: 36 Personen

Es wechselten weitere acht Personen aus dem Berufsbildungsbereich einer WfbM auf den allg. AM⁹.

Damit liegt die Zahl der Werkstattbeschäftigten, die auf den allg. AM im Zeitraum 2008 bis 2010 wechselten bei insgesamt 97 Personen¹⁰.

Das quantitativ formulierte Projektziel von insgesamt 100 Übergängen wurde damit knapp erreicht.

3.2 Beschäftigungsverhältnisse

Die 89 über den LVR-Kombilohn geförderten Beschäftigungsverhältnisse gliedern sich in 81 Arbeitsverhältnisse und acht Ausbildungsverhältnisse¹¹ auf (vgl. Abbildung 2).

Die Ausbildungsverhältnisse bilden mit gut 9 Prozent aller Vermittlungen einen bemerkenswerten Anteil.

Unter den Ausbildungsbetrieben befinden sich mit der GVP Bonn GmbH und den Rhein Sieg Werkstätten der Lebenshilfe gGmbH zwei WfbM, die einem (bzw. zwei) Werkstattbeschäftigten einen Ausbildungsplatz angeboten haben.

Mit 32 Personen mündeten etwas mehr als ein Drittel der Werkstattwechsler in Integrationsprojekte (IP).

⁹ Dieser Personenkreis fällt im Regelfall nicht unter die Zielgruppe des LVR-Kombilohns. Er wird hier aber aufgeführt, um eine Gesamtzahl der Werkstattwechsler aus den rheinischen WfbM zu nennen. Die Arbeitsverhältnisse wurden aus Mitteln des Sonderarbeitsmarktprogramms *aktion5* der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) gefördert.

¹⁰ Diese Gesamtzahl umfasst diejenigen Übergänge aus WfbM, die Förderleistungen des LVR in Anspruch genommen haben. Es ist nicht auszuschließen, dass weitere Übergänge durch WfbM realisiert wurden, für die keine Förderleistungen von Seiten des LVR beantragt wurden.

¹¹ Ausbildungsberufe: Fachlagerist (4 Ausbildungsverhältnisse); Altenpfleger; Kauffrau für Bürokommunikation; Beikoch; Fachinformatiker

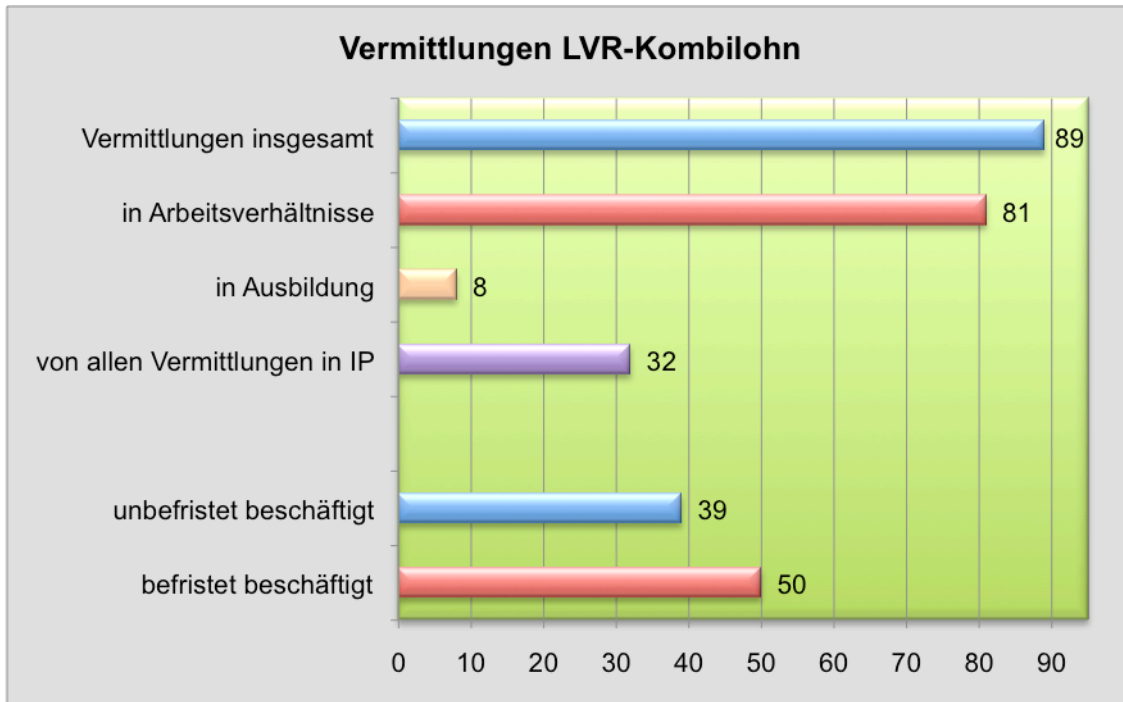


Abb. 2: Vermittlungen LVR-Kombilohn

50 (56 %) der Beschäftigungsverhältnisse wurden zunächst befristet geschlossen¹², 39 (44 %) unbefristet eingegangen. 72 (81 %) Beschäftigungsverhältnisse sind Vollzeitstätigkeiten, 17 (19 %) Teilzeitbeschäftigungen.

3.3 Personenbezogene Merkmale

Mit 77,5 Prozent stellen die Männer den größeren Teil der Werkstattwechsler (69 Männer), der Anteil der weiblichen Personen liegt bei 22,5 Prozent (20 Frauen).

Im Hinblick auf die vorrangige Behinderung der Menschen stellen Menschen mit geistigen Behinderungen die größte Gruppe (48 %). An zweiter Stelle folgen Menschen mit psychischen Behinderungen (37 %). Menschen mit Mehrfachbehinderungen bzw. körperlichen Behinderungen sind mit einem Anteil von zwei Prozent bzw. 11 Prozent vertreten.

Unter den 89 Werkstattwechslern wurden bei 83 Personen ein Grad der Behinderung von mehr als 50 festgestellt¹³, sechs Personen haben keinen Grad der Behinderung.

¹² Davon 22 Beschäftigungsverhältnisse von 12 Monaten Dauer, 23 von bis zu 24 Monaten Dauer und fünf von über 24 Monaten Dauer (darunter 4 Ausbildungsverhältnisse).

¹³ Zwei Personen wurden durch die Arbeitsagentur schwer behinderten Menschen gleich gestellt; bei 4 Personen wurde das sogenannte Amtshilfeverfahren (fiktive Feststellung eines Schwerbehindertenstatus) durchgeführt.

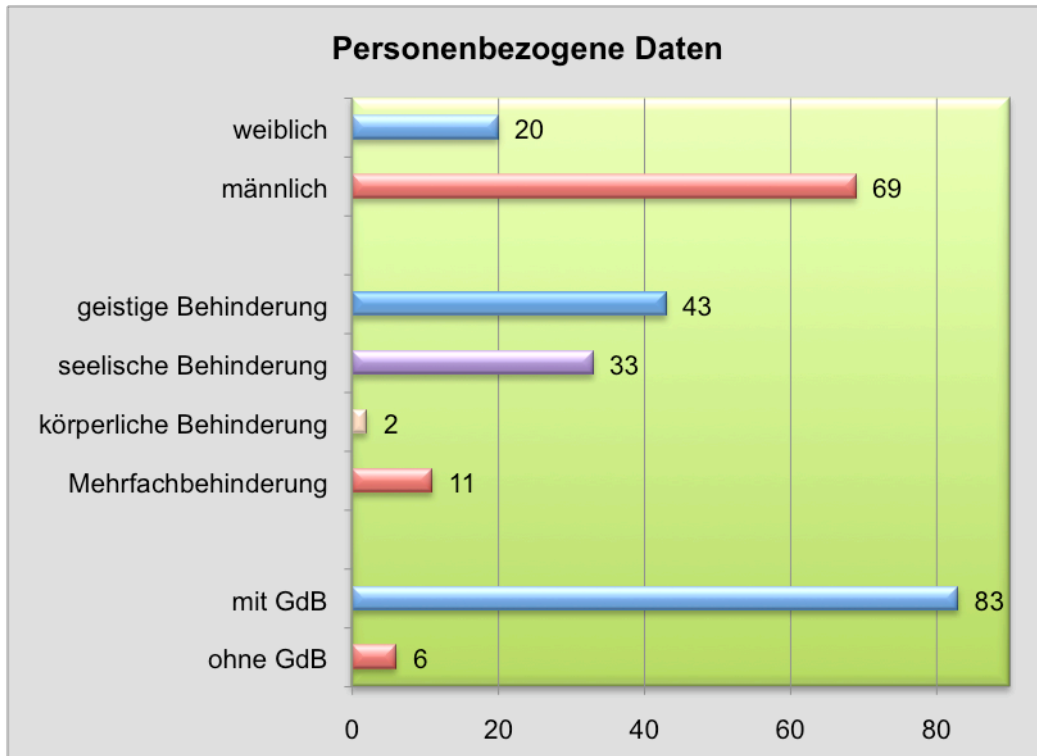


Abb. 3: Personenbezogene Daten der Vermittelten

3.4 Zugänge

Der überwiegende Teil der Beschäftigten mündete über eine betriebliche Erprobung in den allg. AM.

71 Personen (gut 80 %) absolvierten vor ihrer Einstellung ein betriebliches Praktikum, acht Personen wechselten aus einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAP) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung¹⁴. Hierunter befanden sich sieben Einzelarbeitsplätze und ein Gruppenarbeitsplatz.

Von den verbleibenden zehn Fällen wechselten fünf in eine Beschäftigung in der WfbM¹⁵ (WfbM als Arbeitgeber) und in ein IP, dessen Gesellschafter die WfbM ist. In diesen Fällen ist anzunehmen, dass ausreichende Erfahrungen mit dem Beschäftigten und dessen Arbeitsweise vorlagen. Damit wechselte nur ein kleiner Teil (knapp 6 %) ohne irgendeine vorgeschaltete praktische Erprobung in ein Beschäftigungsverhältnis¹⁶.

¹⁴ Eine Person aus dieser Gruppe war zwar auf einem BiAP tätig war, hat von dort aus aber eine Beschäftigung in einem anderen Unternehmen aufgenommen.

¹⁵ Zwei Beschäftigte nahmen eine Ausbildung auf, einer begann eine Tätigkeit in Bereich Holzverarbeitung

¹⁶ In dieser Gruppe ist auch ein Auszubildender, der im unmittelbaren Vorfeld der Vermittlung in einem anderen Unternehmen ein 12-monatiges Praktikum in einem sehr ähnlichen Tätigkeitsbereich absolviert hat.

3.5 Vermittlung nach WfbM

Die vermittelten 89 Personen verteilen sich ungleichmäßig auf die 43 rheinischen WfbM. Insgesamt konnten im Zeitraum 2008 bis 2010 gut 70 Prozent der Werkstätten zumindest eine Vermittlung auf dem allg. AM verzeichnen. Mehr als die Hälfte aller Vermittlungen (54 %) verteilen sich dabei auf 25 Prozent der erfolgreichen WfbM.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Anzahl der Vermittlungen pro WfbM dar¹⁷.

WfbM	Vermittlungen LVR-Kombilohn	darunter: Vermittlung in IP
Haus Freudenberg GmbH	10	2
Lebenshilfe WfB Solingen gGmbH	9	8
Hephata – Werkstätten gGmbH	6	2
Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH	5	-
NEW Nordeifelwerkstätten gGmbH	5	5
proViel gGmbH	5	2
WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH	4	-
WfB Remscheid	4	-
Rurtalwerkstätten gGmbH	4	-
Werkstatt LH im Berg.Land GmbH	3	2
Rhein-Sieg-Werkstätten der Lebenshilfe gGmbH	3	1
Fliedner Werkstätten	3	-
GWN Gemeinnützige Werkstätten Neuss GmbH	3	2
Caritas-Behindertenwerk GmbH Eschweiler	2	1
Lebenshilfe Heinsberg	2	-
RAPS Gemeinnützige Werkstätten GmbH	2	-
GVP Gemeinnützige Werkstätten Bonn GmbH	2	-
WIR GmbH	2	-

¹⁷ WfbM ohne Vermittlungen sind nicht aufgeführt; Anhang 2 enthält eine Übersicht der Vermittlungen nach WfbM, die auch die Vermittlungen aus dem Berufsbildungsbereich berücksichtigt

WfbM	Vermittlungen LVR- Kombilohn	darunter: Vermittlung in IP
Alexianer Service Betriebe	2	-
WfB Hemmerden	1	-
GWK Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH	1	1
LH Werkstätten Unterer Niederrhein GmbH	1	-
Bonner Werkstätten Lebenshilfe Bonn gGmbH	1	-
Reha-Betriebe Erftland gGmbH	1	1
Franz-Sales-Werkstätten GmbH	1	-
Lebenshilfe Werkstätten Oberhausen	1	-
Duisburger Werkstatt für Behinderte gGmbH	1	1
Caritas-Werkstätten Köln	1	1
CWWN gGmbH	1	-
Lebenshilfe WfB gGmbH Wuppertal	1	1

Tabelle 1: Anzahl der Vermittlungen nach WfbM

Eine Person wechselte aus einer Förderschule direkt in ein Integrationsprojekt.

3.6 Akteure der Vermittlung

Der Großteil der Vermittlungen erfolgte durch die Unterstützung von WfbM und IFD.

Bei 29 Prozent der Beschäftigten waren jeweils WfbM und IFD gemeinsam an der Vermittlung beteiligt, in 27 Prozent der Fälle erfolgte die Vermittlung ausschließlich über den IFD, in 24 Prozent der Fälle hauptsächlich über die WfbM¹⁸.

In einigen Fällen resultierte der Übergang auf den allg. AM auch aus der Beteiligung Dritter¹⁹.

Insgesamt waren in 13 Fällen Dritte beteiligt, in 4 Fällen erfolgte der Übergang auf den allg. AM ausschließlich durch Dritte.

¹⁸ Die durch die WfbM alleinig vermittelten Personen wechselten je zur Hälfte in „eigene“ IP bzw. in die WfbM (WfbM als Arbeitgeber) und zu weiteren, nicht mit der WfbM assoziierten Unternehmen.

¹⁹ Unter Dritte werden dem Menschen mit Behinderung nahe stehende Personen (bspw. Angehörige; BeWo-Betreuer) sowie weitere institutionelle Angebote (bspw. Qualifizierungsangebot HAUSQUIN der GWN, WfaA, WfbM des Kreises Mettmann und der ZWD) gefasst.

Ein kleinerer Teil der Beschäftigten (6 %) erreichte eine Arbeitsaufnahme durch eigene Aktivitäten (vgl. Abbildung 4).

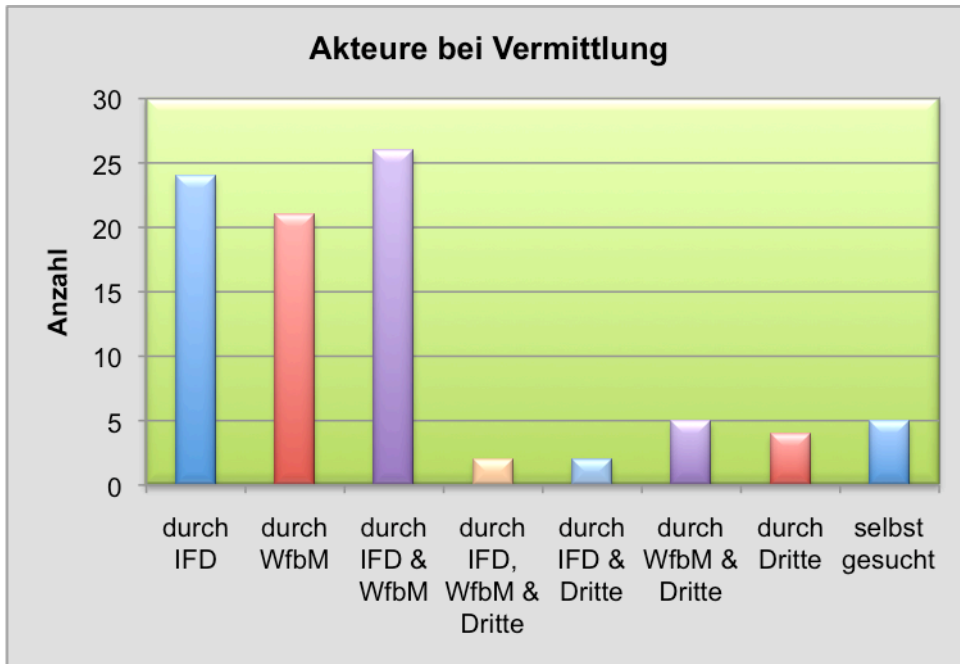


Abb. 4: Beteiligte bei Vermittlung

3.7 Beschäftigungsdauer in WfbM vor Vermittlung

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) ergibt sich folgendes Bild:

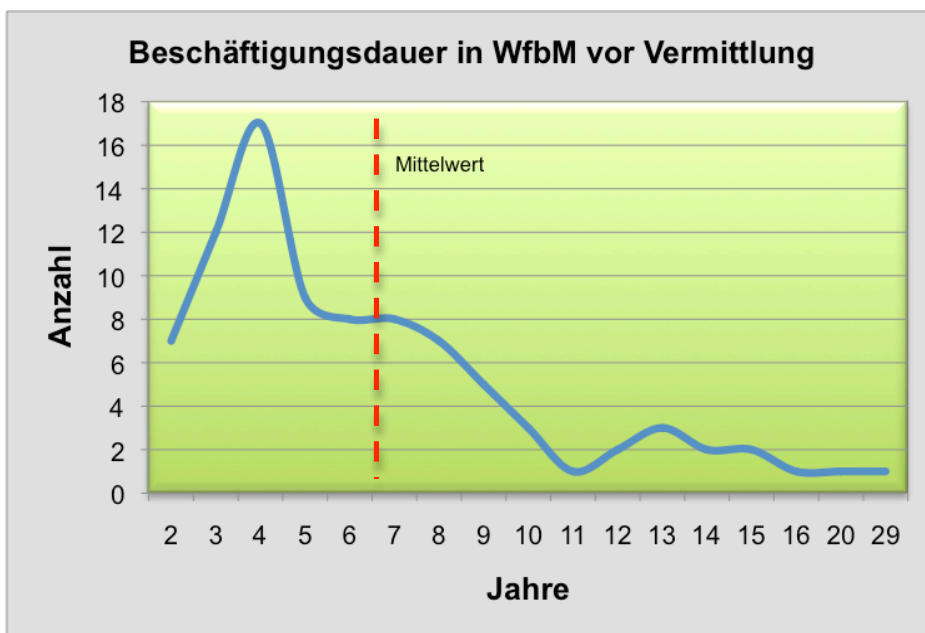


Abb. 5: Beschäftigungsdauer in der WfbM vor erfolgreicher Vermittlung (alle Behinderungsarten)

Ein Schwerpunkt lässt sich bei Personen mit einer Beschäftigungsdauer zwischen drei und fünf Jahren erkennen (vgl. Abbildung 5), gleichzeitig sind unter den Werkstattwechslern aber auch Personen, die langjährig in einer WfbM beschäftigt waren.

Im Durchschnitt waren die Menschen, die erfolgreich auf den allg. AM gewechselt sind, zuvor 6,1 Jahre in der WfbM tätig.

Wird die Betrachtung aller Übergänge auf die beiden vorrangig vertretenen Behinderungsarten (psychische Behinderungen/geistige Behinderungen) differenziert, zeigt sich, dass Menschen mit psychischen Behinderungen (MmpB) gegenüber Menschen mit vorrangig geistigen Behinderungen (MmgB) im Durchschnitt mit 31,5 Jahren in einem höheren Lebensalter in einer WfbM beginnen, dieser Personenkreis aber auch mit durchschnittlich 4,4 Jahren drei Jahre früher aus der WfbM auf den allg. AM wechseln als Menschen mit geistigen Behinderungen (vgl. Abbildung 6).

Übergänge aus WfbM auf dem allg. AM gelingen Menschen mit psychischen Behinderungen eher, als Menschen mit geistigen Behinderungen.

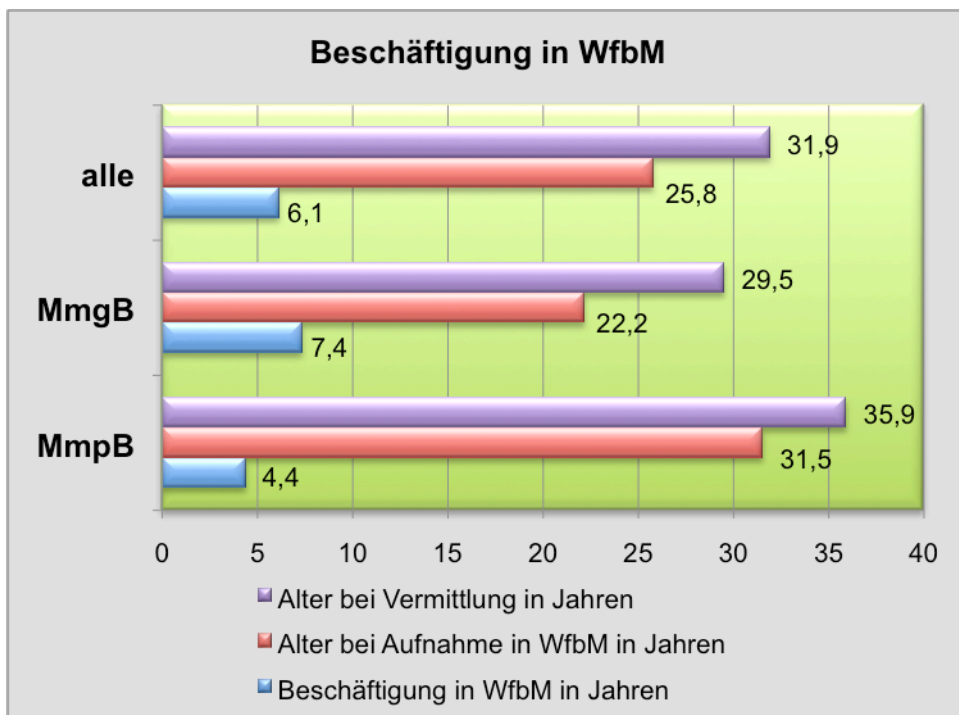


Abb. 6: Beschäftigungsdauer in der WfbM vor erfolgreicher Vermittlung (differenziert nach Behinderungsarten)

3.8 Betriebsmerkmale

Unter den Unternehmen, die einen ehemaligen WfbM-Beschäftigten eingestellt haben, sind Unternehmen aus unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen vertreten.

Rund 38 Prozent sind Kleinstbetriebe, gut 30 Prozent Kleinbetriebe und gut 25 Prozent mittlere Unternehmen.

Damit liegt ein Schwerpunkt der einstellenden Unternehmen bei Kleinst- und Kleinbetrieben (67,3 %). Gleichzeitig bildet die Gruppe der mittleren Unternehmen mit 26,5 Prozent eine beachtliche Größe.

Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen		
	Absolut	in %
bis 4 Beschäftigte	12	18,8
5 bis 9 Beschäftigte	12	18,8
Kleinstbetriebe	24	37,6
10 bis 19 Beschäftigte	13	20,3
20 bis 49 Beschäftigte	6	9,4
Kleinbetriebe	19	29,7
50 bis 99 Beschäftigte	10	15,6
100 bis 249 Beschäftigte	7	10,9
mittlere Unternehmen	17	26,5
250 bis 499 Beschäftigte	2	3,1
500 bis 999 Beschäftigte	1	1,6
Über 1000 Beschäftigte	1	1,6
Großunternehmen	4	6,3

Tabelle 2: Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen²⁰

Sieben Unternehmen (darunter sechs IP und eine WfbM) stellten mehr als einen ehemaligen Werkstattbeschäftigten ein.

3.9 Beschäftigte nach Tätigkeitsfeldern

Abbildung 7 stellt den Anteil der Beschäftigten im Hinblick auf die verschiedenen ausgeübten Tätigkeitsfelder dar.

Neben dem Bereich der Gastronomie mit einem Anteil von 20 Prozent bilden Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen weitere Schwerpunkte.

Insgesamt ergibt sich ein breit gefächertes Tätigkeitsspektrum.

²⁰ n = 64; bei sieben Unternehmen ist die Betriebsgröße unbekannt

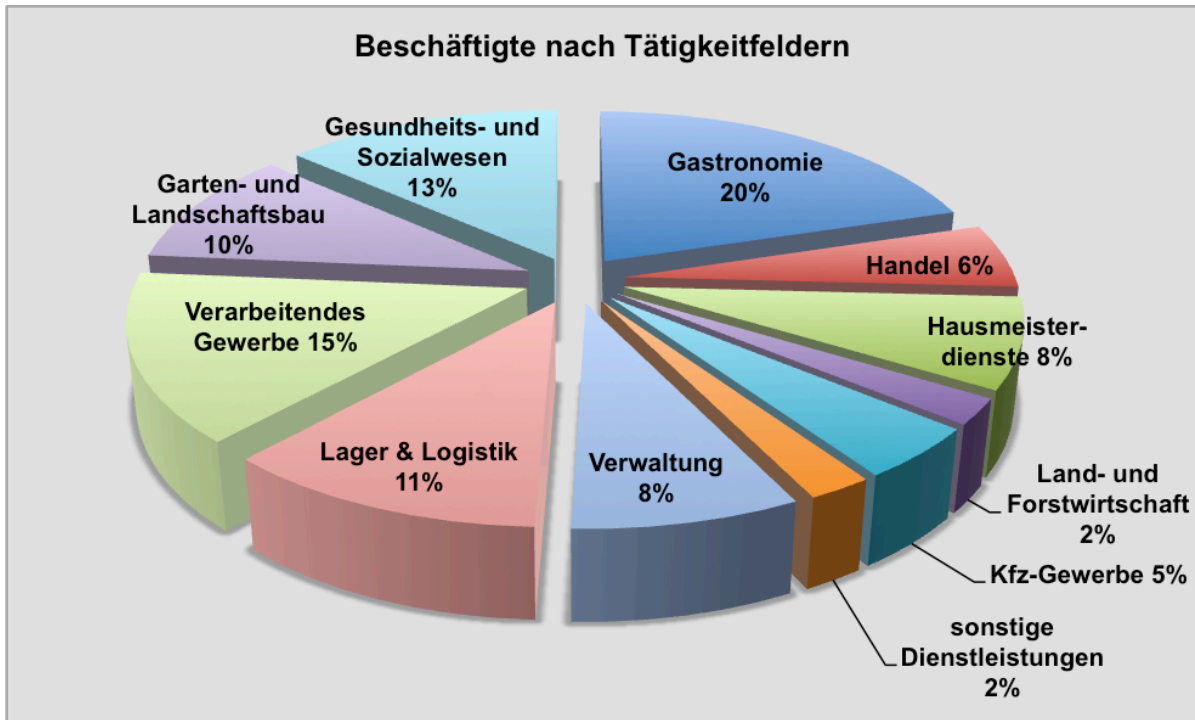


Abb. 7: Beschäftigte nach Tätigkeitsfeldern

3.10 Nachhaltigkeit der Vermittlungen

Aufgrund der bislang vorliegenden Daten lassen sich erste Aussagen zur Nachhaltigkeit der Vermittlungen treffen.

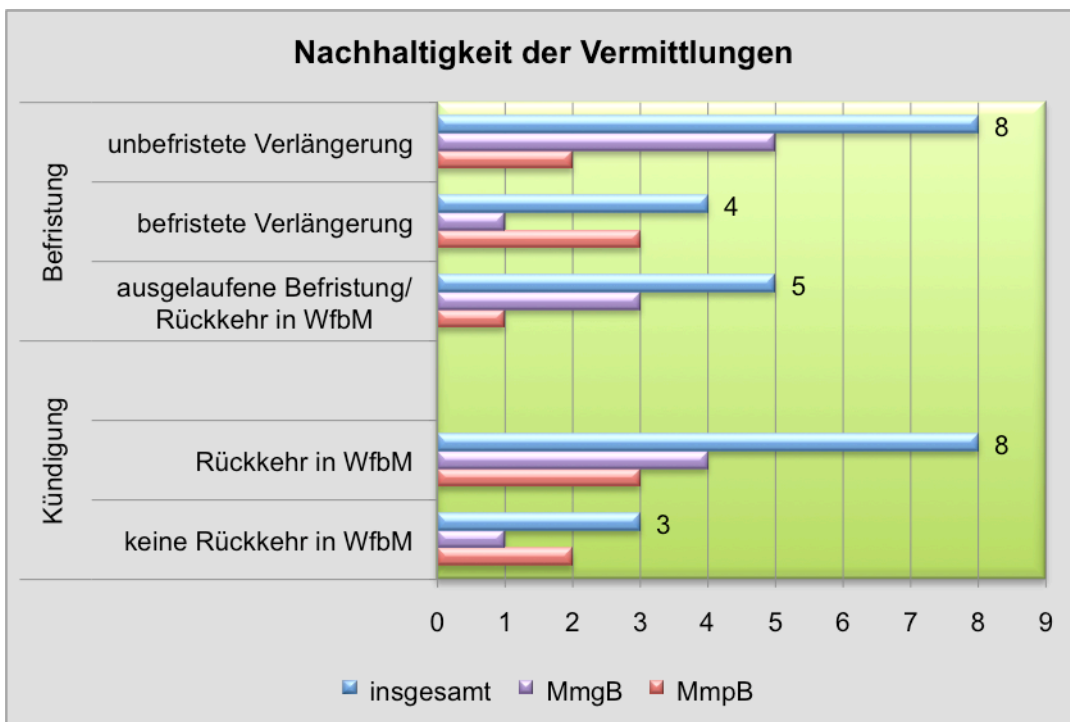


Abb. 8: Nachhaltigkeit der Vermittlungen aus WfbM

Betrachtet man die Entwicklung der zunächst befristet eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse lässt sich feststellen (vgl. Abbildung 8, Block Be-

fristung), dass acht Arbeitsverhältnisse entfristet wurden und vier in einen erneuten befristeten Arbeitsvertrag mündeten.

Fünf befristete Arbeitsverhältnisse wurden nicht weitergeführt, die Beschäftigten sind wieder in die WfbM zurückgekehrt²¹.

In 11 Fällen kam es zur Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse durch (eigene) Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag²². Acht Personen kehrten aus dieser Gruppe in die WfbM zurück.

Damit endeten knapp 18 Prozent der bisherig eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse durch Kündigung oder die Tatsache, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht fortgeführt wurden.

²¹ Darunter vier Personen mit 24-monatigen Arbeitsverhältnissen und eine Person mit einem 12-monatigen Arbeitsverhältnis. Bei drei Beschäftigten wurden wegen nachlassender Leistungsfähigkeit die Arbeitsverhältnisse nicht weitergeführt; bei einem Beschäftigten wurde aus verhaltensbedingten Gründen der Arbeitsvertrag nicht verlängert; bei einer Beschäftigten waren die Leistungsanforderungen, trotz erfolgreich absolvierten Praktikum, zu hoch

²² Beendigungsgründe: langfristige Erkrankung (1 Fall); verhaltensbedingte Kündigung (z.B. aufgrund Diebstahl; 4 Fälle); betriebsbedingt (1 Fall); eigene Kündigung aufgrund Überforderung bzw. „Mobbing“ (je 1 Fall); mangelnde Eignung (1 Fall); unbekannt (2 Fälle)

4. Auswirkungen auf die Eingliederungshilfe

Die Wirkung von Übergängen von WfbM-Beschäftigten auf den allg. AM erstreckt sich nicht nur auf die verbesserten Teilhabemöglichkeiten für die Beschäftigten, sie zeigt überdies auch finanzielle Effekte.

Die folgenden beiden Tabellen stellen die Einspareffekte auf Seiten der Eingliederungshilfe dar.

Tabelle 3 bildet die Resultate innerhalb der Projektlaufzeit ab, die Tabelle 4 stellt die Prognose für die folgenden Kalenderjahre bis 2015 dar. Die Prognose erstreckt sich auf den Zeitraum bis 2015, um den Zeitraum der in der Regel fünfjährigen Förderdauer abzubilden.

Der Berechnung erfolgt unter der Berücksichtigung der konkreten Förderfälle, der Fördertatbestände des LVR-Kombilohn sowie folgender Prämissen:

- der WfbM-Bonus beträgt 10.000 Euro
- die IFD-Begleitung erfolgt für eine Dauer von fünf Jahren; sie wird mit monatlich 250,- Euro vergütet
- die Kosten eines WfbM-Arbeitsplatzes werden mit einem Kostensatz von jährlich 15.000 Euro berechnet
- Auszubildende werden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen
- Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die sich zurzeit in Arbeit finden, bleiben bestehen

Einspareffekte innerhalb der Projektlaufzeit				
	2008	2009	2010	Gesamtsummen
Projektkosten				
Lohnkostenzuschüsse	42.497	146.347	270.396	459.240
IFD-Betreuung	19.500	65.000	114.375	198.875
WfbM-Bonus	0	210.000	240.000	450.000
Projektstelle	10.833	32.500	32.500	75.833
Einsparungen				
Kosten WfbM-Plätze	183.750	525.000	866.875	1.575.625
Salden				
	110.920	71.153	209.604	391.677

Tabelle 3: Einspareffekte der Eingliederungshilfe 2008 bis 2010 (in Euro)

Wie Tabelle 3 zeigt, wurden schon in den Jahren der Projektlaufzeit Einsparungen erzielt.

Die Einsparungen der Eingliederungshilfe betragen in den ersten drei Projektjahren (2008 – 2010) rund 392.000 Euro.

Gegenüber den ursprünglich durch die Finanzierung der WfbM-Arbeitsplätze entstandenen Kosten beträgt die Kostenreduzierung in den ersten drei Jahren damit gut 25 Prozent.

Prognostizierte Effekte in den Folgejahren					
	2011	2012	2013	2014	2015
Projektkosten					
Lohnkostenzuschüsse	376.783	374.565	329.614	279.906	239.123
IFD-Betreuung	144.000	144.000	128.125	85.875	32.250
WfbM-Bonus	330.000	0	0	0	0
Projektstelle	5416	0	0	0	0
Einsparungen					
Kosten WfbM-Plätze	1.110.000	1.110.000	1.110.000	1.110.000	1.110.000
Salden					
	253.801	591.435	652.261	744.219	838.618

Tabelle 4: Prognostizierte Einspareffekte 2011 bis 2015 (in Euro)

Die Betrachtung des Zeitraums 2008 bis 2015 ergibt eine Gesamteinsparung von gut 3.472.000 Euro. Damit beträgt die Kostenreduktion gegenüber den ursprünglich entstandenen Kosten gut 49 Prozent.

5. Resümee und Ausblick

Das Modellprojekt hat gezeigt, dass Übergänge aus WfbM auf den allg. AM für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten erfolgreich sein können.

Mit 89 Förderfällen des LVR-Kombilohn und einer Gesamtvermittlungszahl von 97 Personen wurde das quantitative Projektziel knapp erreicht.

Über die Aktivitäten der Projektbegleitung wurden die unterschiedlichen Anspruchsgruppen zielgerichtet angesprochen, passgenau erreicht und umfassend über das Modellprojekt informiert (Projektziel a). Besondere Erwähnung verdient vielleicht der direkte Einbezug der Menschen mit Behinderung in Form von Informationsveranstaltungen mit den Werkstattträgern und dem zielgruppenspezifischen „Flyer in Leichter Sprache“.

Die steigende Anzahl an Vermittlungen und die hohe Beteiligung der WfbM an diesen Vermittlungen (vgl. Abbildung 4) weisen darauf hin, dass das Thema „Förderung von Übergängen aus WfbM auf dem allg. AM“ bei den Akteuren verfolgt wird (Projektziel c).

Diese Annahme wird auch durch die Tatsache gestützt, dass WfbM selbst als Arbeitgeber „auftreten“ und vermehrt sogenannte Integrationsassistenten beschäftigten. Gleichzeitig lässt sich aber an der Verteilung der Vermittlungserfolge auf die WfbM ablesen, dass innerhalb der „Werkstattlandschaft“ diese Zielsetzung ggf. mit unterschiedlicher Intensität verfolgt wird.

Bemerkenswert an den innerhalb des Modellprojekts erlangten Erfahrungen ist zum einen die Tatsache, dass einzelne Beschäftigte eine betriebliche Berufsausbildung aufgenommen haben. Darüber hinaus zeigt das Beispiel der WfbM Haus Freudenberg, dass auch WfbM in eher ländlichen Kreisgebieten vielfältige Vermittlungserfolge verzeichnen können.

Erfolgversprechend für künftige Ansatzpunkte sind im Hinblick auf die gemachten Erfahrungen im Modellzeitraum die Durchführung von Praktika und die Zusammenarbeit mit Integrationsprojekten. Die eingeräumte Rückkehrgarantie gibt den Beschäftigten ein hohes Maß an Sicherheit.

Die Ergebnisse der durchgeführten Arbeitgeber/innen und Beschäftigtenbefragung weisen auf eine gelungene betriebliche Integration hin. Die Beschäftigten bewerten ihr betriebliches Umfeld mit hohen Zufriedenheitswerten, gleichzeitig sind die Rückmeldungen der Arbeitgeber/innen über die Erfahrungen mit der Beschäftigung überwiegend positiv.

Aufschlussreiche Informationen über die Art der Beschäftigungsverhältnisse sowie über den erreichten Personenkreis geben die systematische Datenerfassung zu den Beschäftigungsverhältnissen.

Die erlangten Erfahrungen des Modellprojekts fließen in das Nachfolgemodell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ ein.