

Niederschrift  
über die 7. Sitzung des Sozialausschusses  
am 15.02.2016 in Köln, Landeshaus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Dickmann, Bernd  
Hurnik, Ivo  
Kleefisch, Peter Josef  
Dr. Leonards-Schippers, Christiane  
Nabbefeld, Michael  
Naumann, Jochen  
Petrauschke, Hans-Jürgen  
Rohde, Klaus  
Wörmann, Josef

**SPD**

Berten, Monika  
Böll, Thomas  
Franz, Michael  
Schmerbach, Cornelia  
Servos, Gertrud  
Zepuntke, Klaudia

für: Daun, Dorothee  
Vorsitz bis einschl. TOP 5

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Müller-Hechfellner, Christine  
Schäfer, Ilona  
Zsack-Möllmann, Martina

Vorsitzende

**FDP**

Pohl, Mark Stephen  
Runkler, Hans-Otto

**Die Linke.**

Detjen, Ulrike

**Freie Wähler/Piraten**

Dr. Grumbach, Hans-Joachim

## **Verwaltung:**

Herr Lewandrowski	LR 7
Frau Prof. Dr. Faber	LR 5
Herr Limbach	ELR
Herr Bahr	LR 4
Frau Fankhaenel	Fachbereichsleitung 53, 54
Frau von Berg	Fachbereichsleitung 71
Frau Lapp	Fachbereichsleitung 72
Herr Flemming	Fachbereichsleitung 73
Herr Dr. Schartmann	Leitung Stabsstelle 70.30
Frau Krause	Leitung Stabsstelle 70.10
Frau Stenzel	71.10 (Protokoll)
Herr Kreacsik	83.10
Frau Franke	PR 7
Herr Schönau	PR 5
Herr Fonck	72.01
Herr Beyer	53.50
Herr Bauch	72.10
Herr Braeuning	21.11
Frau Mäcke	Leitung Stabsstelle 02.00
Frau Wagner	03

## Gäste:

Frau Reinhardt	Sozialwerk St. Georg, Recklinghausen
Herr Frings	Landesgeschäftsführer Lebenshilfe NRW

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 6. Sitzung vom 02.11.2015
3. Inklusionsbarometer 2015 **14/1002 K**
4. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/998 B**
5. Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt Schiffsbau im LVR-APX **14/1008 B**
6. Förderung der fachlichen Begleitung von hörgeschädigten oder gehörlosen Auszubildenden bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe **14/1026 B**
7. LVR-Budget für Arbeit, Übergang 500 Plus - mit dem LVR-Kombilohn **14/1007 E**
8. Bericht und Präsentation zum bilateralen Zielvereinbarungsprozess 2012 bis 2014 mit den rheinischen Werkstätten **14/1030 K**
9. Prävention und Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung **14/1042 K**
10. Informations- und Bildungsreise des Sozialausschusses **14/995 K**
11. Schaffung zusätzlicher Betriebsintegrierter Arbeitsplätze **14/976 K**
12. Große Lösung gemäß SGB VIII: Übersicht über die verschiedenen Positionierungen **14/908/1 K**
13. Sachstand zur Evaluation des LVR-Institutes für Konsulentenarbeit - Kompass **14/898 K**
14. Beschlusskontrolle
15. Anfragen und Anträge
16. Mitteilungen der Verwaltung
17. Verschiedenes

### Nichtöffentliche Sitzung

18. Wirtschaftliche Situation des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen **14/671 K**
19. Beschlusskontrolle
20. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	11:20 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:30 Uhr
Ende der Sitzung:	11:30 Uhr

Frau Schmerbach leitet die Sitzung in Abwesenheit der Vorsitzenden bis einschließlich TOP 5.

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Die Tagesordnung wird anerkannt.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 6. Sitzung vom 02.11.2015**

Die Niederschrift wird anerkannt.

### **Punkt 3**

#### **Inklusionsbarometer 2015**

##### **Vorlage 14/1002**

**Frau Schäfer** bittet, darauf zu achten, dass Ausbildung und Neueinstellung schwerbehinderter Menschen verstärkt stattfindet.

Das Inklusionsbarometer 2015 wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 4**

#### **Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX**

##### **Vorlage 14/998**

Auf Nachfrage von **Frau Detjen** erläutert **Frau Fankhaenel**, dass Integrationsunternehmen lediglich einen niedrigeren Umlagesteuersatz haben, ansonsten jedoch zumindest den Mindestlohn zahlen müssen wie andere vergleichbare Firmen auch.

Der Sozialausschuss fasst einstimmig folgenden Beschluss:

Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/998 dargestellt, zugestimmt.

### **Punkt 5**

#### **Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt Schiffsbau im LVR-APX**

##### **Vorlage 14/1008**

**Herr Wörmann** und **Frau Schmerbach** schlagen vor, den APX in Xanten mit dem in der Vorlage beschriebenen Modellprojekt in 2017 zu besuchen und dort zu tagen.

Der Sozialausschuss fasst einstimmig folgenden Beschluss:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des dezernatsübergreifenden Modellprojektes "Nachbau römischer Liburne 2016" zur Qualifizierung und Ausbildungsvorbereitung junger Menschen mit Behinderung im LVR-Archäologischem Park Xanten aus Mitteln der freien Förderung des Landesprogramms aktion5 wie in der Vorlage Nr. 14/1008 dargestellt.

#### **Punkt 6**

#### **Förderung der fachlichen Begleitung von hörgeschädigten oder gehörlosen Auszubildenden bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Vorlage 14/1026**

Der Sozialausschuss fasst einstimmig folgenden Beschluss:

Der Sozialausschuss beschließt, die Unterstützung der Ausbildung von hörgeschädigten bzw. gehörlosen Menschen bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gemäß § 102 Abs. 3 Ziffer 2a SGB IX in Verbindung mit § 26 Abs. 1 Ziffer 4 SchwbAV zu fördern. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss für die drei Ausbildungsjahre 2015/2016 bis 2017/2018 in Höhe von 80% der förderfähigen Gesamtkosten, maximal 42.100,51 EURO pro Ausbildungsjahr.

#### **Punkt 7**

#### **LVR-Budget für Arbeit, Übergang 500 Plus - mit dem LVR-Kombilohn Vorlage 14/1007**

**Frau Fankhaenel** erläutert, dass mit der Verlängerung das Modellprojekt abgesichert werden soll, da das BTG (Bundesteilhabegesetz) nicht zu Beginn des neuen Schuljahres in Kraft treten wird. Mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird das Modellprojekt angepasst. Diese sehr erfolgreichen Übergänge sollen gemeinsam mit der Eingliederungshilfe stabilisiert und ausgebaut werden.

**Herr Wörmann** teilt für die CDU-Fraktion mit, dass sie der Vorlage zustimmen werden. Es hat sich bei 91 Vermittlungen gezeigt, dass es einen Zuschussbedarf gibt, ohne den eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt kaum stattfindet. Er betont jedoch, dass seine Fraktion die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt weiterhin als Pflichtaufgabe einer Werkstatt und damit die einmalige Zahlung an den Werkstattträger bei erfolgreichem Übergang kritisch sieht.

Auf Nachfrage von **Frau Detjen und Frau Schäfer** berichtet **Frau Lapp**, dass der Verwaltung keine spezifischen Gründe für die Geschlechterverteilung bei den Vermittlungen bekannt sind. Sie wird dies jedoch mit den Trägern der WfbM thematisieren. Für die fachliche Beratung sind die Integrationsfachdienste der Regelfall. Auf Wunsch eines/ einer WfbM-Beschäftigten ist jedoch auch eine Beratung durch die WfbM möglich.

**Herr Dr. Grumbach** bittet zu überlegen, wie im Hinblick auf die neuen gesetzlichen Regelungen aus diesem erfolgreichen Modellprojekt eine Aufgabe auf Dauer werden könne.

**Herr Lewandrowski** berichtet dazu, es sei relativ sicher, dass es einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf ein Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe geben werde. Dies bedeute, dass die Mischfinanzierung von modellhafter Eingliederungshilfe und Ausgleichsabgabe so nicht mehr durchgeführt werden könne. Alle Modellprojekte

müssten dann entsprechend geprüft werden. Eine Prüfung sei jedoch erst auf Basis des erwarteten BTG möglich.

Der Sozialausschuss fasst einstimmig folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Verlängerung des Modellprojektes "Übergang 500 Plus - mit dem LVR-Kombilohn" vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2017 sowie der degressiven Gestaltung der Zuschüsse an Arbeitgeber über den Förderzeitraum von 5 Jahren hinaus wird, wie in der Vorlage Nr. 14/1007 dargestellt, zugestimmt.

### **Punkt 8**

#### **Bericht und Präsentation zum bilateralen Zielvereinbarungsprozess 2012 bis 2014 mit den rheinischen Werkstätten Vorlage 14/1030**

**Frau Lapp** erläutert die wesentlichen Ergebnisse des zweiten Zielvereinbarungsprozesses anhand einer Powerpoint Präsentation, die als Anlage dem Protokoll beigefügt ist.

**Frau Lapp** beantwortet die Fragen von **Herr Wörmann**. Die Information zur Aufteilung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BiAp) nach Behinderungsarten ist in der als Anlage beigefügten Präsentation (S. 9) ergänzt. Ein Zusammenhang zwischen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt wird seitens der Verwaltung bei den WfbM nicht gesehen. Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind sehr unterschiedlich. Aufgrund des demografischen Faktors werden jedoch zukünftig immer mehr ältere Menschen Teilzeit beantragen und man muss dann möglicherweise weitergehende tagesstrukturierende Angebote vorhalten.

**Frau Schäfer** bittet zu überlegen, ob es für Werkstattbeschäftigte, die auch in Wohnbeiräten tätig sind, möglich wäre, in den WfbM für die Tätigkeit in den Beiräten eine Freistellung von der Arbeit zu erhalten. **Herr Lewandrowski** betont, dass es hierfür keine gesetzliche Grundlage gibt und es sich somit um eine freiwillige Leistung der WfbM handele.

**Herr Lewandrowski** ergänzt, dass, wie in der Vorlage 14/810 aufgeführt, die geförderten betriebsintegrierten Arbeitsplätze entstanden sind zu rund  
55 % in Unternehmen der Privatwirtschaft  
24 % in Betrieben des Öffentlichen Dienstes und  
21 % in Betrieben der Sozialwirtschaft.

Der Ausschuss nimmt die Ausführungen der LVR-Verwaltung gemäß Vorlage 14/1030 sowie die Powerpoint Präsentation zur Kenntnis.

### **Punkt 9**

#### **Prävention und Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung Vorlage 14/1042**

**Frau Reinhardt** bedankt sich für die Einladung und berichtet als Präventionsbeauftragte über Konzept und Erfahrungen im Sozialwerk St. Georg. Die Powerpoint Präsentation ist als Anlage beigefügt.

Auf Nachfrage von **Herr Dr. Grumbach** berichtet **Frau Reinhardt**, dass der Evaluationsprozess erst begonnen habe und Daten über frühere Zeiträume nicht vorliegen. **Herr Dr. Grumbach** würde es begrüßen, in einigen Jahren die Ergebnisse der Evaluation zu erfahren.

**Frau Detjen** begrüßt, dass in dem Gesamtprozess auch die Angriffe von Klienten auf Mitarbeitende mit einbezogen werden.

**Die Vorsitzende** betont, dass mit einem Präventionsprogramm Gewalt nur sichtbarer gemacht werde. Für Menschen mit einer geistigen Behinderung gebe es jedoch zu wenig Angebote bei der Nachbetreuung, dabei müssen bei einer bestehenden Traumatisierung Unterstützungsangebote vorgehalten werden. Vielleicht wären seitens der Verwaltung beispielsweise Fortbildungsangebote zur Unterstützung der Einrichtungen möglich.

**Frau Servos** schlägt vor, bestehende Projekte zu vernetzen, um Synergieeffekte zu nutzen. Weiterhin müssten Therapeuten so ausgebildet werden, dass sie auch auf die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung eingehen können.

**Herr Lewandrowski** bestätigt, dass die Verwaltung das Thema offensiv bei den Trägern bewerben werde.

Die Vorlage 14/1042 sowie die Powerpoint Präsentation werden zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 10**

#### **Informations- und Bildungsreise des Sozialausschusses Vorlage 14/995**

Die Planung der Informations- und Bildungsreise des Sozialausschusses vom 11.-13.04.2016 wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 11**

#### **Schaffung zusätzlicher Betriebsintegrierter Arbeitsplätze Vorlage 14/976**

**Herr Limbach** erläutert die Vorlage und informiert sowohl über Stand und Perspektiven der BiAp beim LVR als auch über die personelle Situation von Mitarbeitenden mit Behinderung.

**Herr Limbach** beantwortet die Fragen von **Frau Schmerbach, Herrn Runkler** und **Herrn Hurnik**. Zurzeit sind beim LVR von 47 BiAp 13 vakant. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Beschäftigungsort in räumlicher Nähe zum Wohnort der qualifizierten Person sein muss. Solange es unbesetzte BiAp gibt, werden keine weiteren "Stellen" eingerichtet, vor allem auch vor dem Hintergrund, dass ein Übergang in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis gelingen soll. Ziel muß bei entsprechender Eignung ein Wechsel in eine reguläre Planstelle sein. Die beim LVR eingerichteten 47 BiAp Stellen sind im Moment bedarfsgerecht. Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung beim LVR sollen möglichst auch nach der Ausbildung übernommen werden. Ein Beschäftigungspool für den LVR sei keine Alternative. Die Quote der schwerbehinderten Mitarbeitenden im Botendienst beträgt 45%. Dies bedeutet auch, dass aufgrund der Schwerbehinderung mit Ausfällen gerechnet werden muß. Die Ausfälle können bis jetzt jedoch einigermaßen aufgefangen werden. Die Verwaltung wird über die weitere Entwicklung berichten.

Die Ausführungen zur Schaffung zusätzlicher Betriebsintegrierter Arbeitsplätze werden gemäß Vorlage 14/976 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 12**

#### **Große Lösung gemäß SGB VIII: Übersicht über die verschiedenen Positionierungen Vorlage 14/908/1**

Die Vorlage, so erläutert **Herr Bahr**, dient als Einstieg in die Diskussion und gibt einen Überblick über die verschiedenen Positionierungen. Es sei zu erwarten, dass mit Vorlage des Entwurfs zum BTG (Bundesteilhabegesetz) eine erste Positionierung des Bundessozialministeriums erfolgen wird. Darüber hinaus ist eine umfassende Novellierung des SGB VIII mit einer inklusiven Lösung vorgesehen. Er schlägt vor, sich dem Thema wieder zu widmen, wenn die Gesetzesentwürfe bekannt sind.

Die Ergänzungsvorlage Nr. 14/908/1 wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 13**

#### **Sachstand zur Evaluation des LVR-Institutes für Konsulentenarbeit - Kompass Vorlage 14/898**

Der Sachstand zur Evaluation des LVR-Institutes für Konsulentenarbeit - Kompass wird gemäß Vorlage Nr. 14/898 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 14**

#### **Beschlusskontrolle**

keine Wortmeldung.

### **Punkt 15**

#### **Anfragen und Anträge**

keine Wortmeldung.

### **Punkt 16**

#### **Mitteilungen der Verwaltung**

**Frau Prof. Dr. Faber** bedankt sich sehr herzlich bei Frau Fankhaenel, die heute letztmalig an einer Sitzung des Sozialausschusses teilnimmt.

#### Insolvenz

**Frau Fankhaenel** berichtet über die Insolvenz eines Integrationsunternehmens in Mönchengladbach. 7 Arbeitsplätze sind betroffen. Es wird zurzeit versucht, die Beschäftigten in den Integrationsunternehmen von Hephata unterzubringen.

#### LVR-Hotline für Opfer am Kölner Hauptbahnhof in der Silvesternacht

**Frau Fankhaenel** weist auf die LVR-Hotline für Opfer am Kölner Hauptbahnhof in der Silvesternacht hin. Über diese Hotline erhalten Frauen Informationen über mögliche Hilfen im Rahmen des Opferentschädigungsgesetzes sowie über das psychologische Hilfsangebot der Traumaambulanzen im Rheinland (Tel.: 0221 809-6777). Ca. 60 Anfragen und 10 echte Beratungen sind bisher darüber erfolgt. Sie betont die gute Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle Köln, dem Polizeipräsidium sowie des Opferschutzbeauftragten.



#### Sachstand „Rentenrechtliche Beratung für Menschen mit Behinderung“ Antrag 14/61

**Frau Fankhaenel** teilt hierzu mit, dass es in den nächsten Wochen hierzu einen Expertenaufstartworkshop geben wird.

#### Sachstand Erprobung von technischen und/oder nicht-technischen Hilfsmitteln

**Frau Fankhaenel** berichtet, dass es zu dem Antrag 14/90 in der nächsten Sitzung eine Vorlage geben wird.

Abschließend bedankt sich **Frau Fankhaenel** für die gute Zusammenarbeit.

**Die Vorsitzende** bedankt sich ebenfalls bei Frau Fankhaenel und weist auf die offizielle Verabschiedung am 07.03.2016 hin.

#### Bundesteilhabegesetz

**Herr Lewandrowski** berichtet über den Sachstand und weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens.

#### Integrationshilfen

**Herr Lewandrowski** teilt mit, dass mit der Stadt Köln nunmehr eine Musterstreitvereinbarung abgeschlossen wurde. Es werde nun gerichtlich geklärt, ob örtlicher oder überörtlicher Sozialhilfeträger zuständig sei. LD hat eine Garantieerklärung dazu abgegeben, d.h. für den Fall, dass der LVR das Verfahren verlieren sollte, wird das Ergebnis auf alle Gebietskörperschaften übertragen, unabhängig davon, ob Ansprüche geltend gemacht wurden oder nicht.

#### Entgeltverhandlungen mit der Freien Wohlfahrtspflege

Die Entgeltverhandlungen sind in der entscheidenden Phase. **Herr Lewandrowski** geht davon aus, dass die Landschaftsverbände mit der Freien Wohlfahrtspflege in den nächsten 14 Tagen eine pauschale Empfehlungsvereinbarung abschließen werden, die der überwiegende Teil der Träger und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege akzeptieren könne.

#### Auswärtige Sitzung Sozialausschuss

**Herr Lewandrowski** teilt mit, dass die zunächst für den 07.11.2016 vorgesehene Sitzung in Heinsberg aufgrund der vorgesehenen Haushaltsberatungen nicht auswärts stattfinden könne. Es wird versucht, den Besuch im Museumscafe SAMOCCA der Lebenshilfe Heinsberg auf die Sitzung am 29.08.2016 zu verschieben.

#### Ausschuss für Inklusion am 30.11.2016

Frau Daun hat in der obigen Sitzung angeregt, Herrn Prof. Dr. Friedrich Dieckmann (Kath. Fachhochschule Münster) zu dem Thema seines Vortrages "Die Lebenssituation alter Menschen mit lebenslangen Behinderungen in NRW" im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung des Sozialausschusses, des Ausschusses für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen und des Ausschusses für Inklusion einzuladen. **Herr Lewandrowski** schlägt vor, Herrn Dieckmann im Rahmen einer Fachtagung, an der auch die 3 Ausschüsse teilnehmen, zu dem Thema „Menschen mit Behinderung im Alter“ einzuladen. Dieser Vorschlag wird vom Sozialausschuss begrüßt.

**Punkt 17**  
**Verschiedenes**

keine Wortmeldung.

Solingen, den 18.03.2016

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Köln, den 04.03.2016

Die Direktorin des  
Landschaftsverbandes  
Rheinland

In Vertretung

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

Köln, den 30.03.2016

Die stellvertretende  
Vorsitzende

S c h m e r b a c h

## **Zielvereinbarung des LVR mit den rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung**

**Wesentliche Ergebnisse des zweiten  
Zielvereinbarungsprozesses**

**Köln, 15. Februar 2016**

Bilaterale Zielvereinbarungen aufbauend auf der mit der FW abgeschlossenen  
Rahmenvereinbarungen (RZV)

RZV beinhaltet übergreifenden Themenfelder,

RZV und bilaterale ZV sind wesentliche Steuerungsinstrumente zur Weiterentwicklung der  
Beschäftigungsangebote.

Besonderes Anliegen: Die Beschäftigungsangebot für Menschen mit Behinderungen  
personenzentriert weiterzuentwickeln.

.

## Inhalt und Aufbau

- » Zielvereinbarungszeitraum: Januar 2012 bis Dezember 2014
- » Sechs Handlungsfelder:
  - » Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
  - » Betriebsintegrierte Arbeitsplätze
  - » Teilzeit
  - » Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat
  - » Mobilität
  - » Persönliches Budget
  - » weitere (werkstattträgerspezifische) Ziele
- » Aufbau:
  - » weitgehend (smarte) Ziele
  - » Kennzahl/Indikator
  - » Maßnahme(n)

Zeitraum Januar 2012 bis Dezember 2014,  
sechs Handlungsfelder, zu denen mit allen WfbM-Trägern Ziele vereinbart wurden,  
darüberhinaus Möglichkeit, weitere individuelle, werkstattsspezifische Ziele zu vereinbaren.

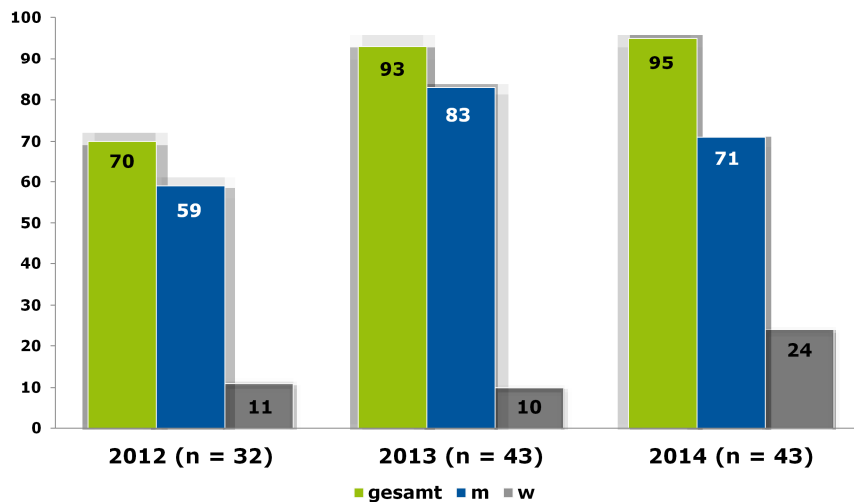
Aufbau der Handlungsfelder: Zielformulierung, Nennung der Kennzahl bzw. des Indikators, individuelle Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen und Ergebnisse erfolgte über einen einheitlichen Controllingbogen.

## Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

- » Zielwert:  
jährlich sollen 0,5 % der Gesamtbeschäftigten einer WfbM  
in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung  
wechseln
- » In absoluten Zahlen entsprechen die vereinbarten Werte  
161 Vermittlungen pro Jahr.

## Zahl der Vermittlungen



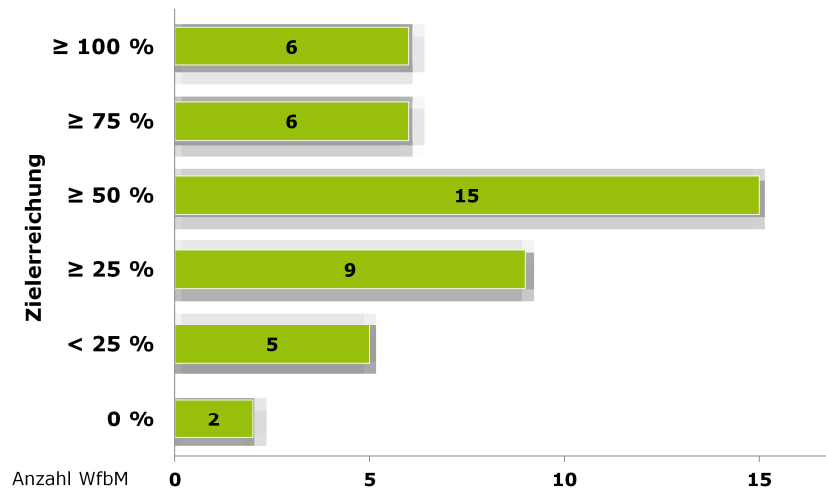
Erreichte Übergänge in 2013 bzw. 2014: 93 bzw. 95,  
für 2012 liegen die Daten nicht für alle WfbM vor.

Auffällig: Geringerer Frauenanteil, Frauen wechseln gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im geringeren Maße auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Geschlechtsverteilung in WfbM liegt bei rd. 41 % Frauen, 59 % ist der Anteil der Männer. Bei der Vermittlungen entsprechen die Werte in 2012 einem Anteil von 15,71 %; in 2013 einem Anteil von 10,75 % und in 2014 einem Anteil von 25,26 %.

Die Nachhaltigkeit der Vermittlungen ist hoch. Die über das Modellprojekt „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ geförderten Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse wissen wir, dass rd. 80 % der vermittelten Personen weiterhin beschäftigt sind ( Bei den 380 Vermittlungen aus WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegt der Anteil der beendeten Arbeitsverhältnisse bei 21,8 % (83). [Stand 30.09.2015].

## WfbM nach Zielerreichungsgraden



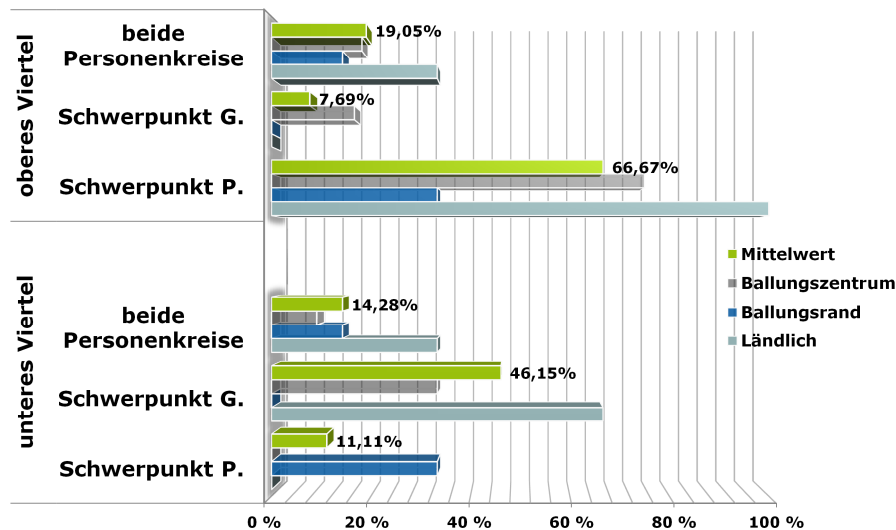
Die Gesamtzahl der Übergänge spiegelt sich auch in der Betrachtung des individuell erreichten Zielerreichungsgrades je WfbM wider:

- sechs WfbM erreichten im Durchschnitt des Vereinbarungszeitraumes die vereinbarten Vermittlungen.
- bei weiteren sechs WfbM betrug der Zielerreichungsgrad  $\geq 75\%$ .

Auf der anderen Seite vermeldeten zwei WfbM im Vereinbarungszeitraum keinen Übergang.

Wichtig: Dem LVR geht es nicht um die Erreichung einer fixen „Übergangszahl“, die beschäftigte Person steht im Mittelpunkt.

## Zielerreichung nach Strukturmerkmalen



Die 43 rheinischen WfbM lassen sich nach ihrem Betreuungsschwerpunkt in drei Typen von WfbM unterteilen:

WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigten (n = 9)

WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer geistigen bzw. körperlichen Behinderung beschäftigten (n = 13)

WfbM, die beide Personenkreise beschäftigten (n = 21)

Desweiteren lassen sich die WfbM nach ihre räumlichen Lage unterscheiden. Angelehnt an den Landesentwicklungsplan NRW lassen sich 21 WfbM dem Bereich Ballungszentrum, 11 WfbM dem Bereich Ballungsrandzonen und weitere 11 WfbM dem ländlichen Raum zuordnen.

Vergleicht man die Verteilung der WfbM im oberen Viertel mit den WfbM im unteren Viertel WfbM nach den Strukturmerkmalen „beschäftigter Personenkreis“ und „räumliche Lage“ kommt man zu folgenden Ergebnissen:

WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigen, erreichen im Schwerpunkt gute Zielerreichungsgrade, unabhängig von ihrer räumlichen Lage. 2/3 dieser WfbM sind im oberen Viertel zu finden.

WfbM, die Menschen mit einer geistigen bzw. körperlichen Behinderung beschäftigen, weisen eher geringe Zielerreichungsgrade auf, vor allem wenn sie ländlich angesiedelt sind. Gleichwohl gibt es auch unter diesen WfbM Werkstätten, die erfolgreich Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln.

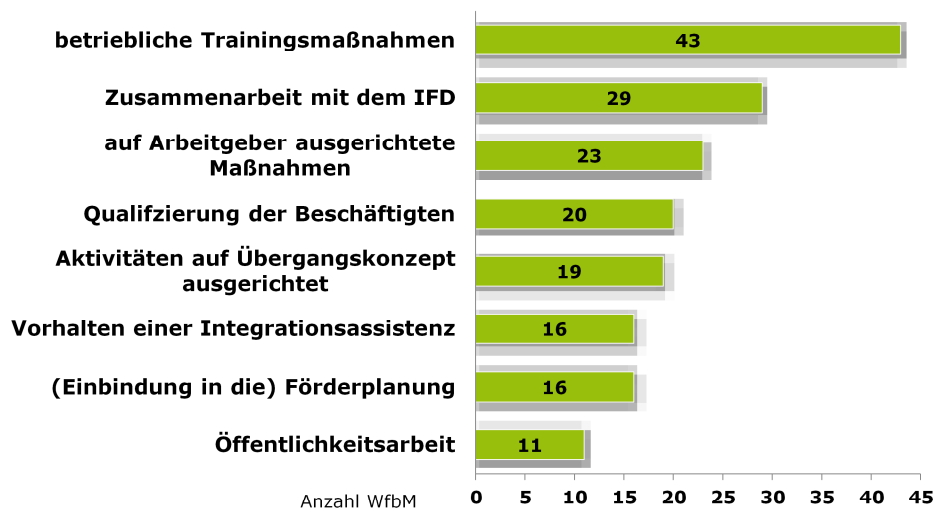
WfbM, die beide Personenkreis beschäftigen, sind im oberen wie auch im unteren Viertel unterdurchschnittlich vertreten.

**GRAFIK ist so zu lesen:** Der prozentuale Anteil bezieht sich immer auf WfbM, die vergleichbar sind:

**Beispiel:** Oberes Viertel/Beide Personenkreise [zweiter Balken von oben]: Wert: 18,18 %: 18,18 % der WfbM, die beide Personenkreise betreuen und im Ballungszentrum liegen, gehören zum oberen Viertel.



## Vereinbarte Maßnahmen



Insgesamt lassen sich in Bezug auf alle genannten Maßnahmen 45 inhaltlich verschiedene Aktivitäten unterscheiden. Am häufigsten wurden folgende Maßnahmen genannt:

Durchführung betrieblicher Trainingsmaßnahmen (43 Nennungen)

darunter: Durchführung von Praktika [27] und Vermittlung auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze [10]

Zusammenarbeit mit dem IFD (29 Nennungen)

Maßnahmen, die auf Arbeitgeber ausgerichtet sind (23 Nennungen)

darunter: Vernetzung mit regionalen Wirtschaftsakteuren [13], Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber [3]

Qualifizierung der Beschäftigten (20 Nennungen)

darunter: Angebot fachlicher Qualifizierungen [13], Durchführung von Bewerbungstrainings [4]

Ausrichtung der Aktivitäten auf ein vorliegendes Konzept zum Übergang (19 Nennungen);

z.B. „Umsetzung der Konzeption zur Förderung des Übergangs auf den allg. Arbeitsmarkt; „Konzept liegt vor“

Vorhalten einer Integrationsassistenz (16 Nennungen)

(Einbindung in die) Förderplanung (16 Nennungen)

darunter: Erstellung einer Förderplanung [12], Durchführung jährlicher Zielvereinbarungsgespräche [4]

Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit (11 Nennungen)

darunter: Veranstaltungen für (Reha-) Netzwerke, Werkstatträte, Betreuer/Angehörige, Beschäftigte [8]

Ein Vergleich in Bezug auf die genannten Maßnahmen der WfbM im oberen Quartil (n = 11) mit den WfbM im unteren Quartil (n = 10) zeigt, dass WfbM im unteren Quartil im Gegensatz zu den in diesem Handlungsfeld starken WfbM in ihrer Mehrheit Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Qualifizierung der Beschäftigten sowie auf Arbeitgeber und ein vorliegendes Konzept ausgerichtete Maßnahmen benennen. WfbM aus dem oberen Quartil hingegen setzen im Gegensatz zu den WfbM des unteren Quartils mehrheitlich auf Maßnahmen im Bereich der Förderplanung. Betriebliche Trainingsmaßnahmen und der Einbezug des IFDs werden von beiden Gruppen gleichermaßen genannt. Unabhängig von dieser Feststellung ist zu bedenken, dass der Vergleich sich ausschließlich auf die genannten Maßnahmen bezieht. Dieser quantitative Vergleich lässt nicht auf die Qualität, Umfang, Güte der Ausführung dieser Maßnahmen schließen. Diese Merkmale sind in der Regel aus der Zielvereinbarung und dem damit verbundenen Controllingbogen nicht abzulesen. Die Angaben sind für eine qualitative Beurteilung oft zu wenig konkret.

## Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

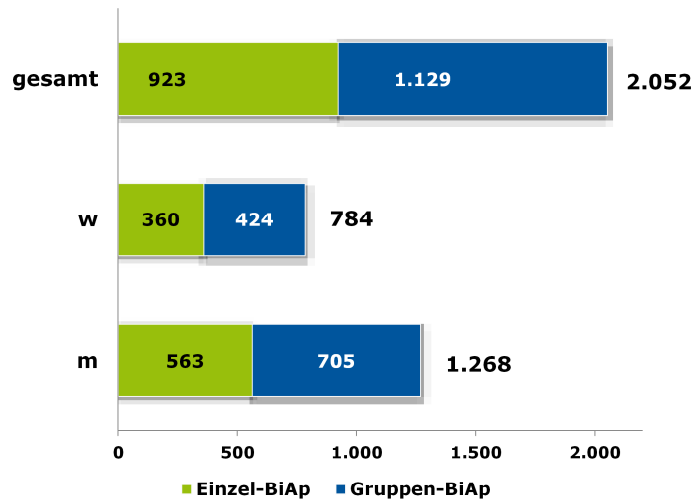
- » Zielwert:  
Ende 2014 sollen 5 % der Gesamtbeschäftigten  
betriebsintegriert arbeiten (n = 31).
- » 12 WfbM vereinbarten einen höheren prozentualen Wert  
(darunter 5  $\geq$  10 %).
- » In absoluten Zahlen entsprechen die vereinbarten Werte  
2.017 betriebsintegrierte Arbeitsplätze.

In der Regel wurde in diesem Handlungsfeld vereinbart, dass bis Ende 2014 fünf Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz (BiAp) arbeiten (n =31).

Für die übrigen zwölf WfbM wurden – ausgehend von einem schon erreichten hohen Stand an BiAp – individuell höhere Werte vereinbart.

In absoluten Zahlen sollten bis Ende 2014 insgesamt 2.017 betriebsintegrierte Arbeitsplätze im Rheinland bestehen.

## Gesamtanzahl BiAp Dezember 2014

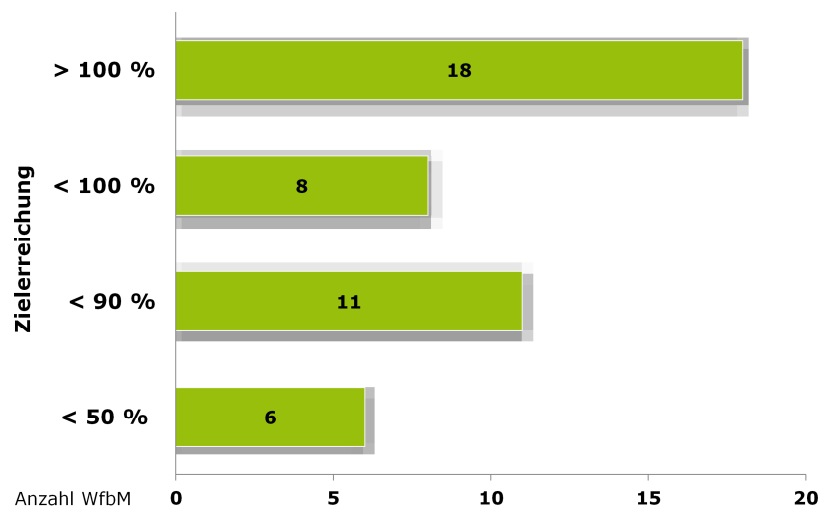


Zum 31.12.2014 wurden insgesamt 2.052 BiAp gemeldet, darunter 923 betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze (dies entspricht einem Anteil von 44,98 % an allen BiAp).

Von den 2.052 BiAp-Beschäftigten sind 784 Frauen (38,21 %) und 1268 Männer (61,79 %).

Rd. 73 % der betriebsintegriert Beschäftigten haben eine geistige und/oder körperliche Behinderung, bei rd. 27 % liegt eine psychische Behinderung vor.

## WfbM nach Zielerreichungsgraden



18 WfbM erreichten und übertrafen zum 31.12.2014 den vereinbarten Anteil an BiAp,

bei acht Werkstätten lag der Zielerreichungsgrad über 90 %.

Der Zielerreichungsgrad von elf WfbM liegt zwischen  $\geq 50\%$  bis  $< 90\%$ .

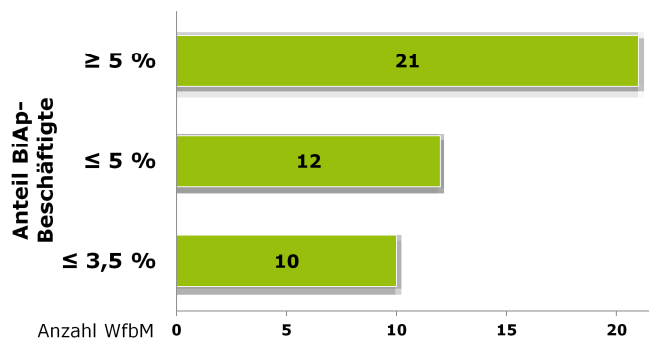
Bei sechs Werkstätten liegt der Anteil bislang unter 50 % des avisierten Zielwertes.

Für die Gruppe der WfbM, die den vereinbarten Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen erreicht bzw. übertroffen haben ( $n = 18$ ) lohnt ein Blick auf den erreichten Anteil der betriebsintegrierten Einzelarbeitsplätze.

Diese Anteil liegt in elf Fällen über den vereinbarten Anteil an betriebsintegrierten Einzelarbeitsplätzen, in zwei Fällen bei mehr als 90% und in fünf Fällen zwischen einem Wert von 58,8 % bis 77,8 % des vereinbarten Anteils.

## Betriebsintegrierte Arbeitsplätze - Anteile

- » Die erreichten 2.052 BiAp entsprechen einem Anteil von 5,94 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl aller rheinischen WfbM
- » Spanne BiAp-Anteil: 0,77 % bis 22,96 %



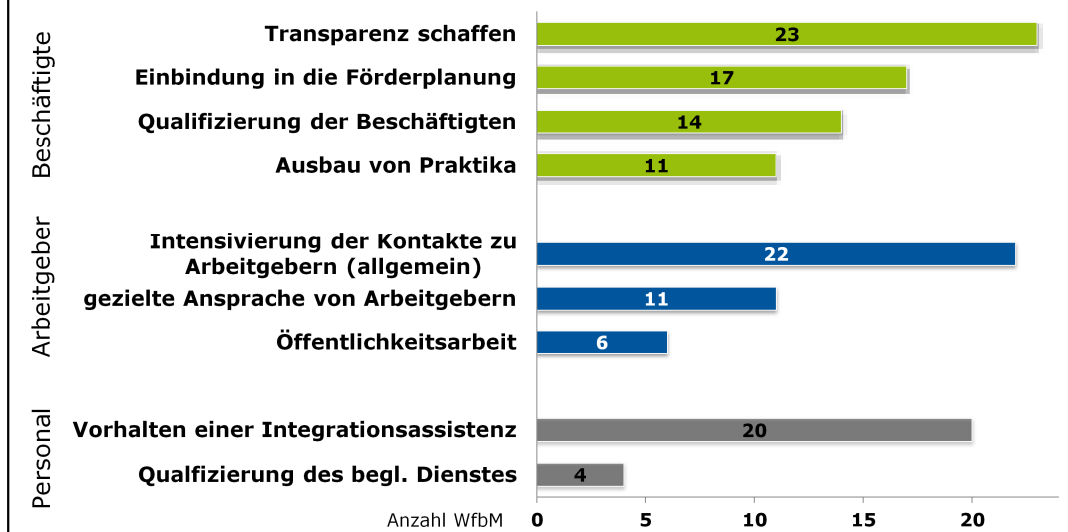
Bezogen auf die Ausgangs**gesamt**beschäftigtenzahl vom 31.12.2011 liegt der Anteil betriebsintegriert Beschäftigter bei 5,94 %.  
 (Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl vom 31.12.2014 entsprechen die 2.052 BiAp einem Anteil von 5,68 %).

Die Spanne des BiAp-Anteils ist breit: Sie liegt zwischen 0,77% und 22,96 % (Median: 4,88 %; das heißt: Die Hälfte der WfbM hat über 4,88 %, die andere Hälfte liegt darunter).

Im Durchschnitt aller WfbM beträgt der Anteil der BiAp an der Gesamtbeschäftigtenanzahl 6,32 % [2014: 5,72 %].

10 der rheinischen WfbM haben einen BiAp-Anteil von unter 3,5 %.

## Vereinbarte Maßnahmen



Der wesentliche Teil der genannten Maßnahmen (83 %) lässt sich hinsichtlich seiner Zielrichtung drei Adressatenkreisen zuordnen: Beschäftigte (und deren Angehörige), Arbeitgeber, Integrationsassistenz/Begleitende Dienste.

( Die weiteren Maßnahmen können unter den Aspekten „strukturelle Überlegungen“, „Konzeption“ und „Vernetzung“ zusammengefasst werden.)

Im Vordergrund der genannten Maßnahmen stehen Maßnahmen, die sich an die/den **Beschäftigten** adressieren. Hier werden folgende Maßnahmen am häufigsten aufgeführt:

Transparenz bzgl. BiAp-Möglichkeiten erhöhen (Infoveranstaltungen durchführen; über offene BiAp-Stellen informieren; gezielt Beschäftigte und deren Angehörige/Betreuende informieren) (23 Nennungen)

Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren; Einbindung der Zielsetzung „BiAp“ in die Förderplanung (17 Nennungen)

Qualifizierung der Beschäftigten (14 Nennungen)

Ausbau von Praktika/Hospitationen (11 Nennungen)

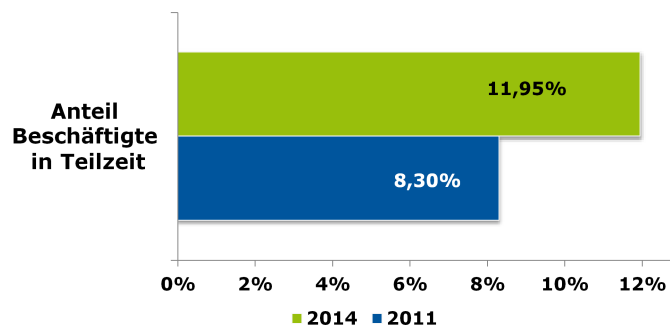
In Bezug auf die **Arbeitgeber** werden die Intensivierung und Aufbau von Kontakten zu Arbeitgebern über die Teilnahme/Veranstaltung von Unternehmertagen, Tagen der offener Tür, der Vernetzung und Kooperation mit der regionalen Wirtschaft bzw. Unternehmensverbänden (z. B. IHK) 22 mal benannt. Ergänzend (wird gegenüber dieser eher offenen Maßnahmen die gezielte Ansprache von Arbeitgebern zusätzlich genannt (11). Sechs WfbM nennen zudem als Maßnahmen Pressearbeit bzw. Öffentlichkeitsarbeit.

**Personal/Begleitende Dienste:** 20 WfbM führen als Maßnahme das Vorhalten einer Integrationsassistenz/eines Integrationsmanagements auf. Vier WfbM benennen Maßnahmen zur Qualifizierung des begleitenden Dienstes.

Ein Vergleich der WfbM im oberen Viertel mit den WfbM im unteren Viertel bezogen auf den prozentualen Anteil an BiAp an der Gesamtbeschäftigtenzahl (jeweils n = 10) zeigt keinen wesentlichen Unterschied bzgl. der gewählten Maßnahmen.

## Teilzeit

- » Vereinbarung:  
Die WfbM bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetz zu arbeiten.
- » Im Dezember 2014 arbeiteten 4.323 Beschäftigte in Teilzeit.

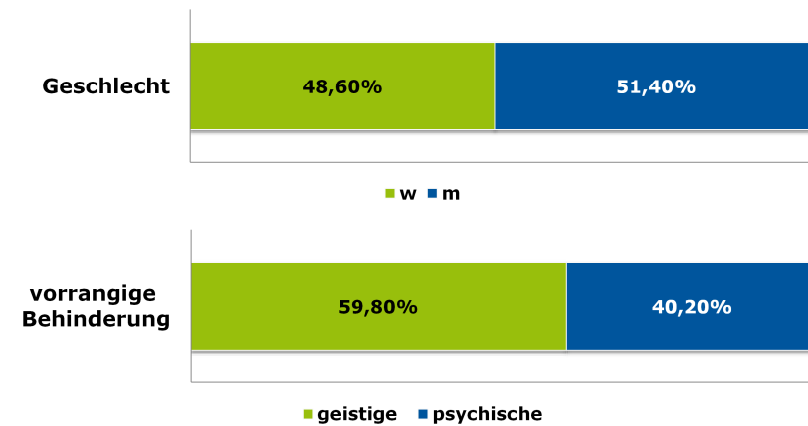


Das Ziel des Handlungsfeld 3 lautet: „Die WfbM bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) zu arbeiten“.

Ende Dezember 2014 arbeiteten 4.323 Beschäftigte in Teilzeit, dies entspricht einem Anteil von 11,95 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Dezember 2014.

Seit 2011 ist eine Steigerung der Teilzeitbeschäftigten in den rheinischen WfbM zu verzeichnen. Prozentual nahm ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von rd. 8,3 % (2011) auf nunmehr rd. 11,95 % zu.

## Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und vorrangiger Behinderung



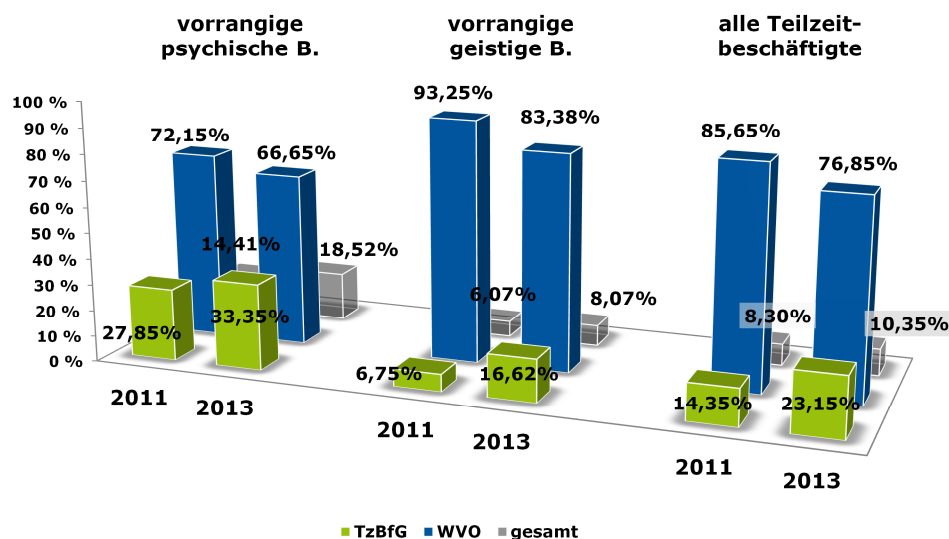
Rund 50 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Damit arbeiten Frauen gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl (rd. 40 %) überproportional in Teilzeit.

Rd. 60 % der Teilzeitbeschäftigten sind Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung, rd. 40 % Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung.

In Bezug auf die Gesamtbeschäftigten liegt der Anteil der Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung bei 22,5 % (gegenüber 77,5 % GB/KB); damit sind Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung in Bezug auf ihren Gesamtanteil an allen prozentualer häufiger in Teilzeit beschäftigt



## Teilzeit nach Art und vorrangiger Behinderung



Die Entwicklung der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den Regelungen des TzBfG lässt sich anhand der Quartalsmeldungen der WbfM verfolgen ( allerdings nur bis 2013, da ab 2014 die Unterscheidung Teilzeit nach Regelungen der WVO bzw. des TzBfG nicht mehr erhoben wird). Daher werden in dieser Darstellung die Daten aus 2011 und 2013 gegenübergestellt.

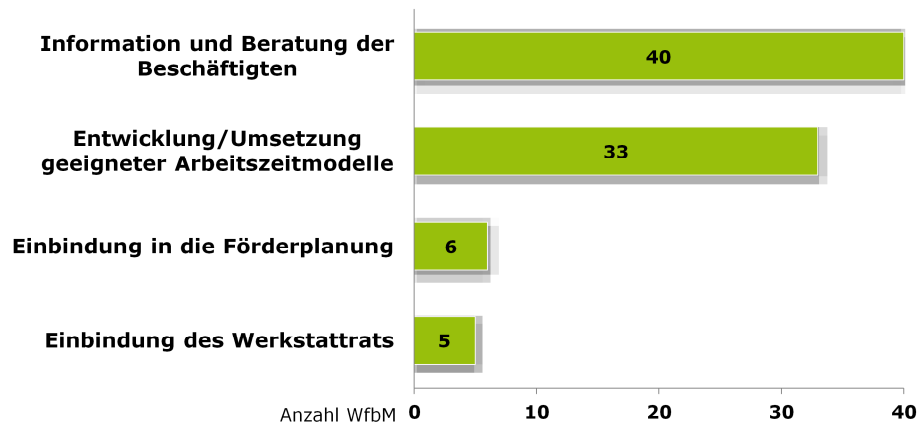
Nicht nur der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten ist zwischen 2011 und 2013 gestiegen (*rechter Block, graue Säulen*), sondern innerhalb der Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gegenüber dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des § 6 Abs. 2 WVO im Zeitraum 2011 bis 2013 gestiegen:

2011 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach den Regelungen des TzBfG noch rund 14,35 % aller Teilzeitbeschäftigten, 2013 lag dieser Wert bei rund 23,15 %. (*rechter Block, grüne Säulen*),

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. 2013 sind rund 1/3 der Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung nach den Regelungen des TzBfG tätig (2011: rund 28 %) (*linker Block, grüne Säulen*), bei Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung beträgt dieser Wert 16,62 % (2011: 6,76 %) (*mittlerer Block, grüne Säulen*), .

Insgesamt zeigt sich, dass Menschen mit einer vorrangig psychischen Behinderung gegenüber Menschen mit einer vorrangig geistigen/körperlichen Behinderung häufiger Teilzeitbeschäftigt sind (*linker und mittlerer Block, graue Säulen*): **PB: 18,52 %, GB/KB: 8,07 %**

## Vereinbarte Maßnahmen



Die Werkstätten setzen vor allem auf Maßnahmen, die der Information und Beratung der Beschäftigten über die Möglichkeiten „freiwilliger“ Teilzeitarbeit dienen (40 Nennungen)

z.B. individuelle Information und Beratung der Beschäftigten, Aushänge, WfbM-Zeitung).

Im Weiteren werden Maßnahmen aufgeführt, die die Entwicklung und (bereits erfolgten) Umsetzung von geeigneten Arbeitszeitmodellen zum Ziele haben (33 Nennungen).

z. B: Entwicklung eines Job-Sharing-Systems,

Sechs WfbM binden die Thematik an die Förderplanung an,

z.B. TZ als integraler Bestandteil der Förderplanung

fünf WfbM führen Maßnahmen zur Information und Beratung mit dem Werkstatttrat auf.

z.B.: Vereinbarungen mit dem WR zu Teilzeitregelungen

Interessant ist die von zwei WfbM formulierte Herangehensweise, Tätigkeitsfelder im Hinblick auf die gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten zu entwickeln bzw. auszubauen.

## Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat

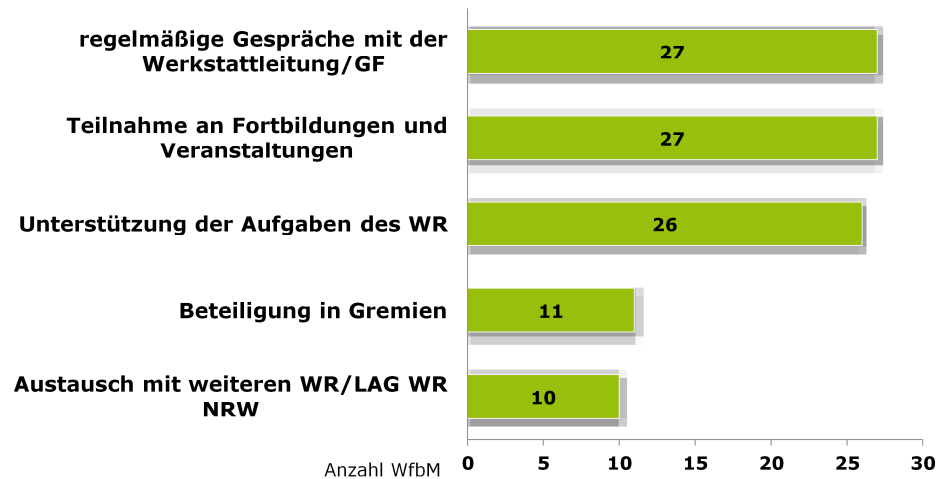
- » Vereinbarung:  
Die WfbM fördern die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte des Werkstattrats.
- » Benennung von Themenfelder, in denen der Werkstattrat eingebunden wurde, dienen als Indikator.

Im Handlungsfeld 4 der bilateralen Zielvereinbarungen wurde als Zielsetzung die Förderung der Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte des Werkstatrates durch die WfbM formuliert.

Als Indikator des Grades der Zielumsetzung diente die Benennung von Themenfelder, zu denen der Werkstattrat eingebunden wurde.

Die Analyse der mit den WfbM vereinbarten Maßnahmen und deren in den Controllingbögen dokumentierten Umsetzung zeigt deutlich auf, dass die WfbM die gesetzlich normierten Mitwirkungs- und Beteiligungsrecht des Werkstatrates nach der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) bzw. den in den WfbM in Trägerschaft der katholischen/evangelischen Kirche geltenden Mitwirkungsverordnungen (CWMO/DWMV) unterstützen.

## Vereinbarte Maßnahmen



Insgesamt wurden 44 verschiedene Maßnahmen benannt.

Am häufigsten wurden genannt:

- regelmäßige Gespräche mit der Werkstattleitung/ der Geschäftsführung (27 WfbM)
- Teilnahme an fachlichen Fortbildungen (z.B: Kurse für WR zur WMVO) und Veranstaltungen (beispielsweise Tagung der LAG der WR NRW)
- Unterstützung der Aufgaben des WR (z.B. zu Fragen der Arbeitsordnung, Urlaubsplanung, Entlohnungsgrundsätze, Planung von Neu- und Erweiterungsbauten, Gemeinschaftsverpflegung; Mitgestaltung sozialer Aktivitäten [Feste etc.]))
- Beteiligung in Gremien (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Entgeltkommission)
- Austausch mit weiteren Werkstatträten bzw. mit der LAG der Werkstatträte in NRW

In einzelnen Fällen wurden zudem Maßnahmen genannt, die noch über die Mitwirkungsrechte des Werkstatrates inhaltlich hinausgehen:

u.a.:

Teilnahme einer Vertreterin/ eines Vertreters an Vorstellungsgesprächen für das „hauptamtliche Betreuungs-Personal“ (drei WfbM nennen dies)

Teilnahme einer Vertreterin/ eines Vertreters am Fachausschuss (zwei WfbM nennen dies).

## Persönliches Budget

- » Vereinbarung:  
die WfbM bieten ihre Leistungen in Absprache mit dem LVR modularisiert in Form eines Persönlichen Budgets an
- » wenige beantragte und umgesetzte Persönliche Budgets
- » rechtliche Rahmenbedingungen standen eine Umsetzung bislang eher entgegen

## Werkstattträger spezifische Ziele

- » 13 WfbM Vereinbarungen (30 % aller WfbM) erhalten weitere inhaltliche Zielformulierungen
- » inhaltlich wurde ein breites Spektrum an Zielsetzungen formuliert, welche in der Regel auch umgesetzt wurden

Das Handlungsfeld 6 beschreibt 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 beantragt bzw. bewilligt wurde. Dieser Umstand ist vor allem den rechtlichen Rahmenbedingungen geschuldet, die einer Umsetzung von (Teil-) Leistungen der WfbM - trotz grundsätzlicher Budgetfähigkeit – eher entgegen stehen.

Hier setzt nun die seit Oktober 2014 geltende „Empfehlungsvereinbarung zur Modularisierung der Teilhabeleistungen in rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung bei Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets“ an. Im Rahmen dieser Vereinbarungen können definierte Teilleistungen der WfbM in Form eines Persönlichen Budgets beantragt und gewährt werden.

Da die „Modularisierungsvereinbarung“ erst gegen Ende des Vereinbarungszeitraums abgeschlossen wurde, konnte sie bis Ende 2014 noch keine Wirkung erzielen.

Neben den sechs standardisierten Handlungsfeldern bestand im Rahmen der Zielvereinbarung die Möglichkeit, weitere Werkstattträger-spezifische Ziele zu vereinbaren. In vielen Fällen wurde unter diesem Handlungsfeld festgehalten, vorgelegte fachliche Konzeptionen zur Betreuung bestimmter Personengruppen anhand vereinbarter Standards zu überarbeiten (n = 27). 13 Vereinbarungen (30 % aller WfbM) erhalten darüber hinaus weitere inhaltliche Zielformulierungen.

Inhaltlich wurde ein breites Spektrum an Zielsetzungen formuliert, welche in der Regel auch umgesetzt wurden.

Diese vereinbarten Ziele sind wichtig, gleichwohl vielfach auf die spezielle Situation der entsprechenden WfbM bezogen. (z.B: Schaffung einer inkludierten Unternehmenskultur innerhalb der WfbM; Alternative Arbeitsfelder und -plätze zu schaffen, Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Hörbehinderungen).

Gemeinsam. Anders. Stark.



**A WIE ACHTSAM!**

## Prävention im Sozialwerk St. Georg e.V.

Schutzkonzept. Haltung. Anforderungen.

Sozialwerk St. Georg e.V. | Referat bilden & entwickeln  
Miriam Reinhardt | 02361 / 40648-12 | [m.reinhardt@sozialwerk-st-georg.de](mailto:m.reinhardt@sozialwerk-st-georg.de)

# Übersicht

- 01 | Hintergrund: Anforderungen und rechtlicher Rahmen
- 02 | inhaltliche Perspektive & Haltung
- 03 | Aufbau und Struktur
- 04 | Schutzkonzept
- 05 | Fallstricke & Dynamiken
- 06 | Erfahrungswerte

## Sozialwerks St. Georg e.V.

- Dezentral organisiertes gemeinnütziges soziales Dienstleistungsunternehmen
- rd. 2.500 Mitarbeitende begleiten rd. 4.100 Menschen mit Behinderung/Erkrankung in rd. 4.700 Assistenzverhältnissen
- Angeboten in den Bereichen Wohnen, Arbeiten, Freizeit, Lernen, Beratung, Assistenz & Pflege
- Durchlässigkeit von stationär bis ambulant (rd. 50 Einrichtungsverbünde)





## Bei uns nicht...?

Etwa jede 2. Frau und jeder 3. – 4. Mann mit Behinderung ist irgendwann in ihrem/seinem Leben mit sexualisierter Gewalt konfrontiert bzw. wird Opfer.

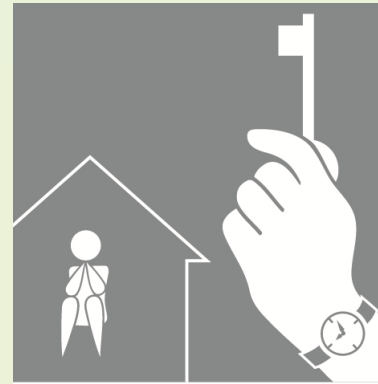
(vgl. Lebenssituationen und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderung, Studie des BMFSJ 2013  
Zemp, A. & Pircher, E.: Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter, 1997)

## **Wir wollen eine abschreckende täterunfreundliche Atmosphäre**

a

- Art. 16 UNBRK
- § 8 WTG
- § 8a SGB VIII
- Präventionsordnung DBK

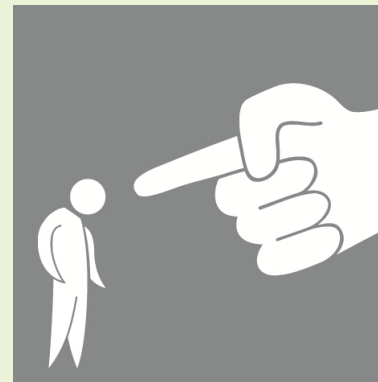
Prävention gelingt  
nur, wenn Sie **alles**  
in den Blick nimmt:



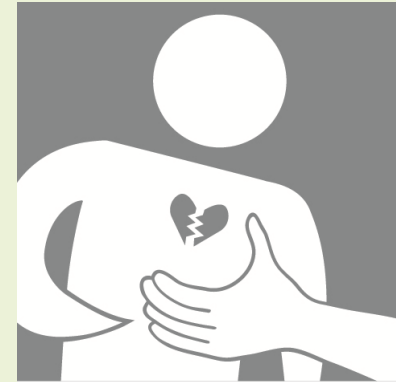
Strukturelle Gewalt



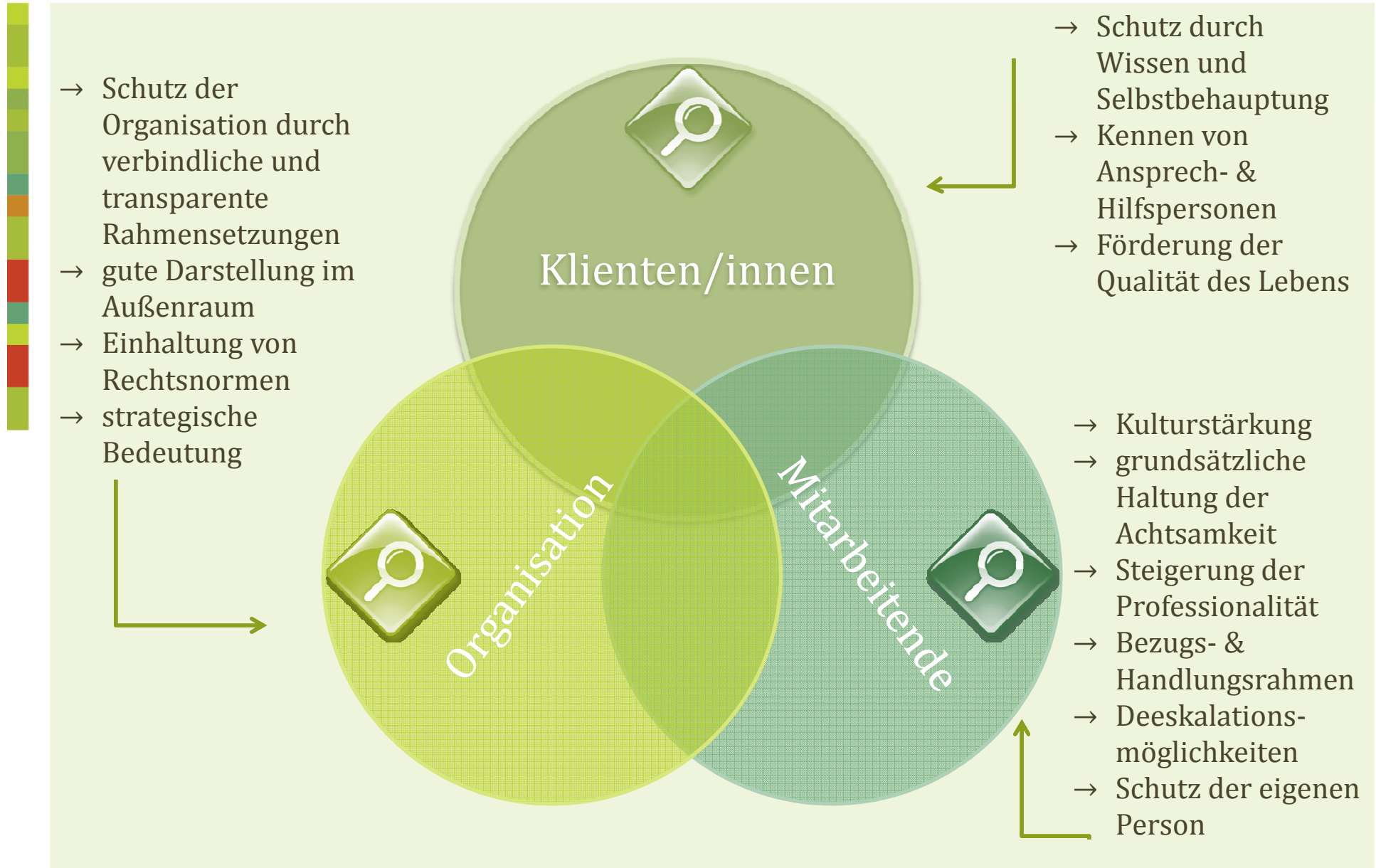
Tätliche Gewalt

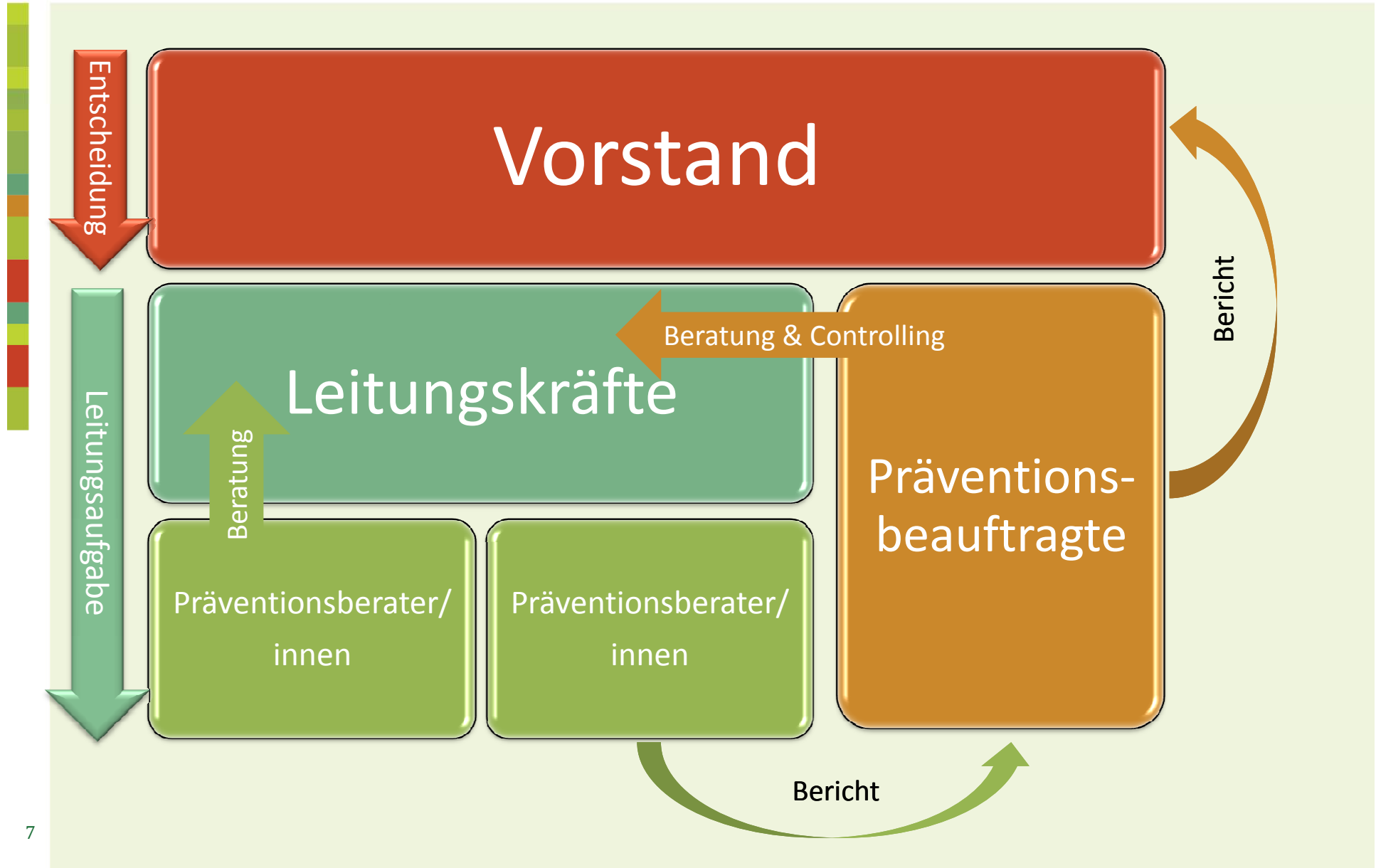


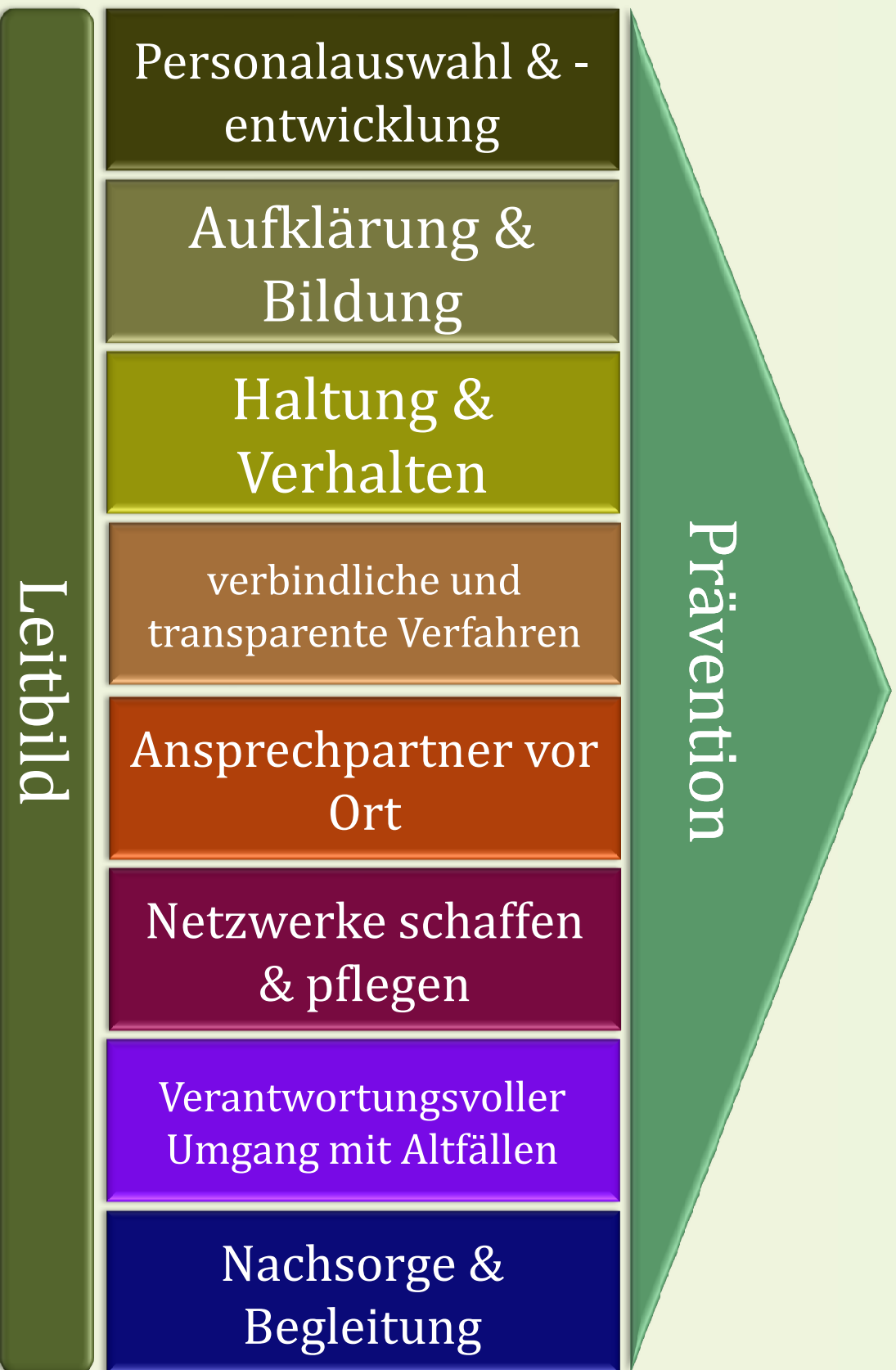
Psychische Gewalt



Sexualisierte Gewalt







## 2013 - 2015

- Ca. 1600 Mitarbeitende geschult
- Schutzkonzeptentwicklung bis 6/2016  
(partizipativ unter Beteiligung von Klienten)
- Studio 3 - Trainerausbildung
- Ethische Fallberatung
- Flankierende Positionsentwicklung:
  - Sexualität
  - Freiheitsentziehende Maßnahmen

## 2013 - 2015

- Top-Down Prozess
- breite Kulturdebatte: A wie achtsam
- durch Klienten gesteuerte Empowerment-Prozesse
- hohe Sensibilisierung bei Klienten, Angehörigen und gesetzlichen Betreuern
- Unabhängige Kontrollinstanz hat sich bewährt („closed shops“ aufbrechen)
- Besondere Schutzwürdigkeit nicht nur in der Jugendhilfe, sondern auch für Menschen mit Behinderungen (Bsp. erweitertes Führungszeugnis)



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

