

JAHRESBERICHT 2013/2014

NACH DEM
SOCIAL REPORTING STANDARD



SRS SOCIAL
REPORTING
STANDARD

Unser Jahresbericht 2013/2014 wurde vom Verein Social Reporting Initiative e.V. (SRI) mit einem Designstipendium ausgezeichnet und großzügig mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.





INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
ANGEBOTE UND WIRKUNGEN	8
1. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ	10
2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN	16
3. PLANUNG UND AUSBLICK	22
DIE HPZ KREFELD – KREIS VIERSEN GGMBH	26
4. ORGANISATION	28
5. FINANZEN	36



VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

das HPZ geht bei der Vorlage seines Jahresberichts 2013/2014 erstmals neue Wege. In sehr viel stärkerem Maße als in den Vorjahresberichten sollen die **Wirkungen** unserer Arbeit für Menschen mit Behinderungen beschrieben und in Messgrößen dargestellt werden. Das HPZ hat in den zurückliegenden Jahren auf verschiedenen Ebenen den Versuch unternommen, wirkungsbezogene Indikatoren der fachlichen Arbeit und des unternehmensbezogenen Wertschöpfungsbeitrages zu identifizieren und zu messen. Man kann diese Bemühungen als Reaktion auf die **Inklusionsdiskussion** in der Behindertenhilfe verstehen. Sie rückt Menschen mit Behinderungen verstärkt in den sozial- und gesellschaftspolitischen Fokus. Das ist der positive Aspekt. Zugleich werden aber „Sonder-einrichtungen“, wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), in Frage gestellt, weil sie Menschen mit Behinderung angeblich separieren und somit Inklusion verhindern. Der vorliegende Jahresbericht versucht Antworten auf die Frage zu geben, welchen konkreten Nutzen Menschen mit Behinderung im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen und arbeitsmarktspezifischen Zugangs- und damit Inklusionschancen haben, wenn sie ihrer Arbeit in der WfbM nachgehen. Zugleich werden auch Aspekte einer gelingenden **Integration** von Menschen mit Behinderung in der WfbM herausgearbeitet. Besonders für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, die sich ebenfalls – und zu Recht – als Werkstattmitarbeiter verstehen, ist das subjektive Wohlbefinden in der „Einrichtung“ WfbM ein zentraler Aspekt ihrer **Lebensqualität**.



Der vorliegende Jahresbericht berücksichtigt in erster Linie die **Ressourcen**, die **Leistungen** und die **Wirkungen** der neun Werkstatt-Standorte mit ihren über 2.000 behinderten Mitarbeitern. Die Heilpädagogische Kindertagesstätte und die Frühförder-einrichtungen, die sich ebenfalls unter dem Dach des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen befinden, bleiben bei diesem ersten Versuch eines Jahresberichts im S(ocial)R(eporting)S(tandard)-Format – noch – unberücksichtigt. Wir werden das nachholen. Im Jahr 2017 feiert das HPZ seinen fünfzigsten Geburtstag. Das ist der ideale Zeitpunkt, das komplette Leistungsspektrum des HPZ und die Wirkungen auf die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung – den Kindern wie den Erwachsenen – aufzuzeigen.

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

Über diesen Bericht

Dieser Bericht bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten des *Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH* im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2013. Sofern bereits verfügbar wird jedoch auch auf Entwicklungen des Jahres 2014 eingegangen. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich vorrangig auf die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Sitz der Organisation ist Hochbend 21 in 47918 Tönisvorst.

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH ist eingetragen beim Amtsgericht Krefeld unter HRB-Nr. 8983. Der Bericht wurde in Anlehnung an den Social Reporting Standard (SRS) in der Version 2014 erstellt, die vom *Verein Social Reporting Initiative e. V. (SRI)* veröffentlicht wird. Dies ist der erste Jahresbericht nach dem SRS des HPZ.

Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter
www.social-reporting-standard.de

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an
info@hpzkrefeld.de

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit Unterstützung der
xit GmbH, Frauentorgraben 73, 90443 Nürnberg,
www.xit-online.de

Gestaltung und Layout:
Andrea Wagner, www.buero-wagner.com

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Broschüre die männliche Form.

EINLEITUNG

Vision und Ansatz

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderung gleichberechtigt am sozialen und beruflichen Leben teilhaben. Wir wollen Menschen Beschäftigung, Selbstbestätigung, Förderung und Anerkennung geben.

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) unterstützt die berufliche und soziale Eingliederung entwicklungsverzögerter, behinderter oder psychisch kranker Menschen. Ihre Würde zu achten und zu wahren ist uns allererste Verpflichtung. Wir respektieren sie als Persönlichkeiten mit eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen sowie ihrem Recht auf Mitwirkung und Selbstbestimmung.

Die Menschen – ihre Förderung, Betreuung und Pflege – sind Mittelpunkt unserer Arbeit. Es ist unsere Aufgabe, ihnen bei der Eingliederung in Gemeinschaft und Arbeit behilflich zu sein. Wir unterstützen ihre Entwicklung und ermöglichen die Entfaltung ihrer Persönlichkeit.

Unsere Werkstätten stehen allen Menschen offen, die wegen einer Behinderung nicht oder zumindest noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Sie brauchen besondere Arbeitsplätze, eine besondere Förderung, Betreuung oder Pflege. Diese erhalten sie bei uns. Ganz gleich, um welche Behinderung es sich handelt, welche Ursache sie hat und wie schwer sie ausgeprägt ist: Sie haben einen Anspruch, in einer unserer HPZ-Werkstätten oder in einer unserer Impuls-Werkstätten (speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen) aufgenommen zu werden.

Und weil unsere Arbeit kein Selbstzweck ist, sind wir darüber hinaus mit unseren Dienstleistungen und Produktionen ein interessanter Partner für Industrie, Handwerk und Dienstleister und möchten zufriedene Kunden durch marktgerechte Produkte und Dienstleistungen erreichen.

An neun Standorten in der Stadt Krefeld und im Kreis Viersen bietet das HPZ rund 2.000 Mitarbeiter mit Behinderungen Beschäftigung und Tagesstruktur. Dabei werden sie von ca. 500 engagierten Fachleuten unterstützt und gefördert.



**ANGEBOTE
UND
WIRKUNGEN**



1. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ

AUSGANGSLAGE UND AUSMASS DES PROBLEMS

Moderne Gesellschaften wie die Bundesrepublik Deutschland sind Arbeitsgesellschaften. Arbeit stiftet Sinn und das Gefühl, gebraucht zu werden. Arbeit berührt nicht nur das materielle Wohlergehen, sondern auch das eigene Selbstverständnis und die Anerkennung und Einbringung in die Gesellschaft. Man gehört zu einer Gruppe von Kollegen, ist Teil von Entscheidungs- und Handlungsprozessen und wird als Person wahrgenommen und anerkannt.

Für Menschen mit Behinderung sind die Zugangschancen auf eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich geringer. So gelingt es beispielsweise Arbeitslosen mit einer schweren Behinderung seltener als Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.¹

Nahezu aussichtslos ist dies für Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Für sie braucht es einen strukturellen Ersatz, um Teilhabe am Arbeitsleben und damit gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung, Selbstbestätigung, und Förderung zu erfahren. Denn trotz systematischer

Übergangsbegleitung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste lag die bundesweite Vermittlungsquote von der WfbM auf Arbeitsplätze des ersten Arbeitsmarktes, zu dem auch Integrationsfirmen zählen, 2013 bei 2,9 %.²

Die Zahl der Leistungsberechtigten ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, und sie wird in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht abnehmen.³ Die amtliche Statistik zählt für Ende 2013 in Nordrhein-Westfalen 65.300 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. Im Jahr 2006 waren es noch gut 52.700 Leistungsempfänger.

Das HPZ ist mit seinen Standorten im Stadtgebiet Krefeld und im Kreis Viersen aktiv. Dort wurden Ende 2013 zusammengekommen insgesamt 1.821 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (Eingliederungshilfe für behinderte Menschen im Arbeitsbereich der WfbM) gezählt, während es Ende 2006 noch 1.526 Leistungsempfänger waren. Dies entspricht einem Zuwachs von ungefähr einem Fünftel innerhalb von sieben Jahren.

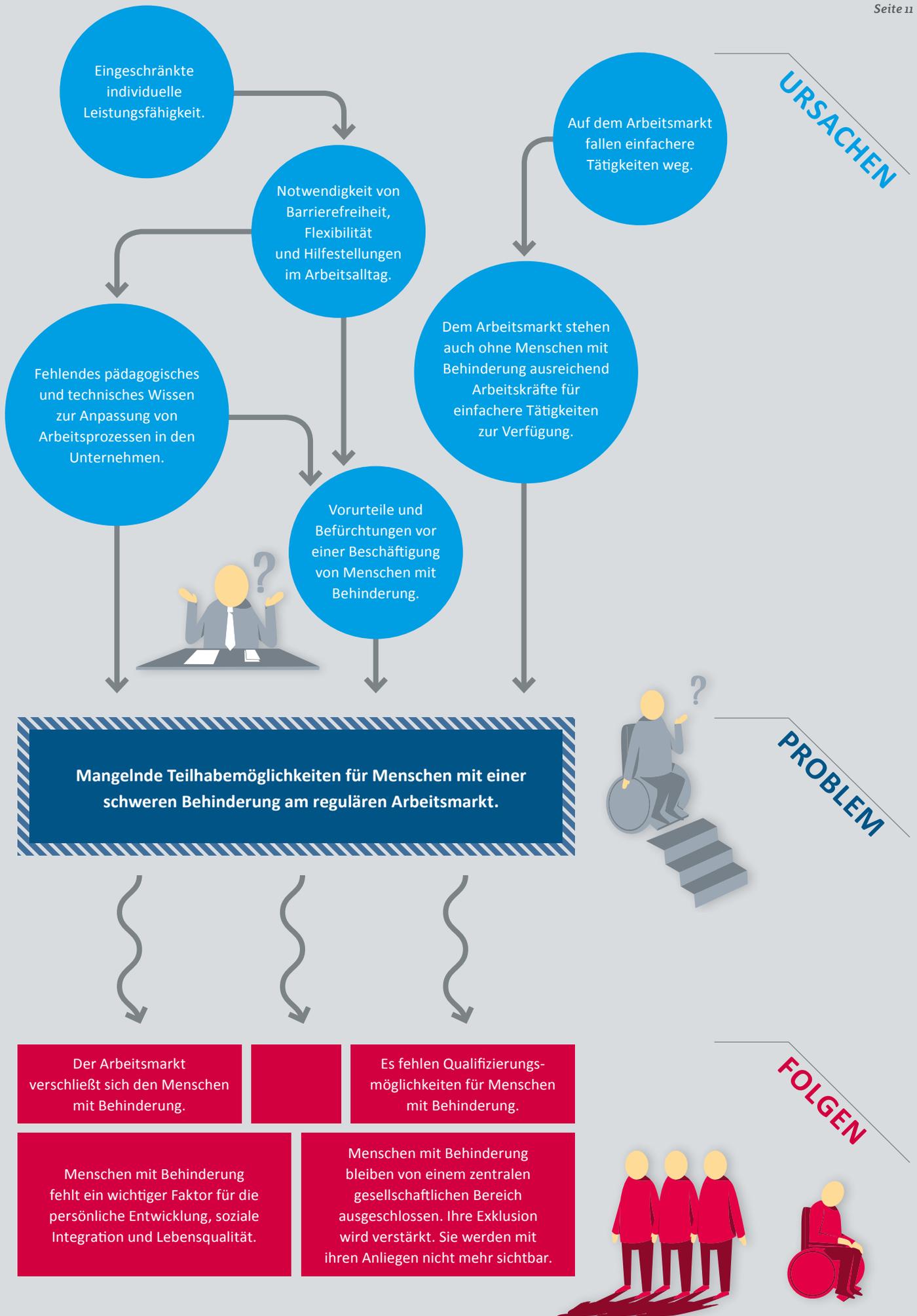
URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

Die Einschränkung der Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung hat verschiedene Gründe.

Der erfolgreiche Zugang zu einem Arbeitsplatz hängt in der modernen Arbeitsgesellschaft eng mit der individuellen Leistungsfähigkeit des Einzelnen zusammen. **Eingeschränkte Leistungsfähigkeit** führt zu sinkenden Inklusionschancen. Eine eingeschränkte individuelle Leistungsfähigkeit von Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen ist um so problematischer, als **einfache Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten seltener nachgefragt** und in Billiglohnländer verlagert wurden. Damit sind potentielle Betätigungsfelder für Menschen mit Behinderung weggefallen. Dem Arbeitsmarkt steht auch ohne die Gruppe der Menschen mit Behinderung für einfachere Tätigkeiten eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zur Verfügung. Ein *Fachkräftemangel* lässt sich nicht durch leistungseingeschränkte Arbeitskräfte beseitigen.

Menschen mit Behinderung benötigen im Arbeitsalltag häufig ein höchst individuelles Maß an **Barrierefreiheit, Flexibilität und Hilfestellungen**. Entsprechende unternehmensinterne Unterstützungsleistungen und die Anpassung von Arbeitsprozessen erzeugen Kosten, die reguläre Arbeitgeber in der Regel vermeiden. Die Übernahme dieser Kosten durch die öffentliche Hand gelingt nicht flächendeckend. Wenn Arbeitsprozesse an die Fähigkeiten und Einschränkungen der Menschen mit Behinderung angepasst werden müssen, fehlt in den Unternehmen nicht nur das Geld, sondern auch das pädagogische und technische Wissen, wie solche Anpassungen vollzogen werden sollten. Potentielle Arbeitgeber haben daher **Befürchtungen und mitunter auch Vorurteile** gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die sich nicht alleine rational begründen lassen.

Unternehmensinterne Gründe für eine Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verstärken sich gegenseitig: Der betriebswirtschaftliche Aufwand für barrierefreie



Arbeitsplätze verringert den Anreiz für die Aneignung pädagogisch-rehabilitativen und technischen Wissens von Unternehmen, was wiederum zur Verfestigung von Vorurteilen gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beiträgt. Gesamtwirtschaftliche Gründe für Arbeitslosigkeit wirken sich für die Gruppe von Menschen mit Behinderung besonders stark aus.

In der Folge verschließt sich der Arbeitsmarkt über weite Strecken einer Beschäftigung und einer Qualifizierung gerade von Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Wenn Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, fehlt auch ein wichtiges Umfeld **sozialer und persönlicher Entwicklung**. Dies wirkt sich negativ auf **soziale Integration**

und persönliche Lebensqualität aus. Wenn Menschen nicht Teil des Beschäftigungssystems sind, sind sie **insgesamt in der Gesellschaft wenig sichtbar** und geraten als Gruppe von Bürgern leicht in Vergessenheit.

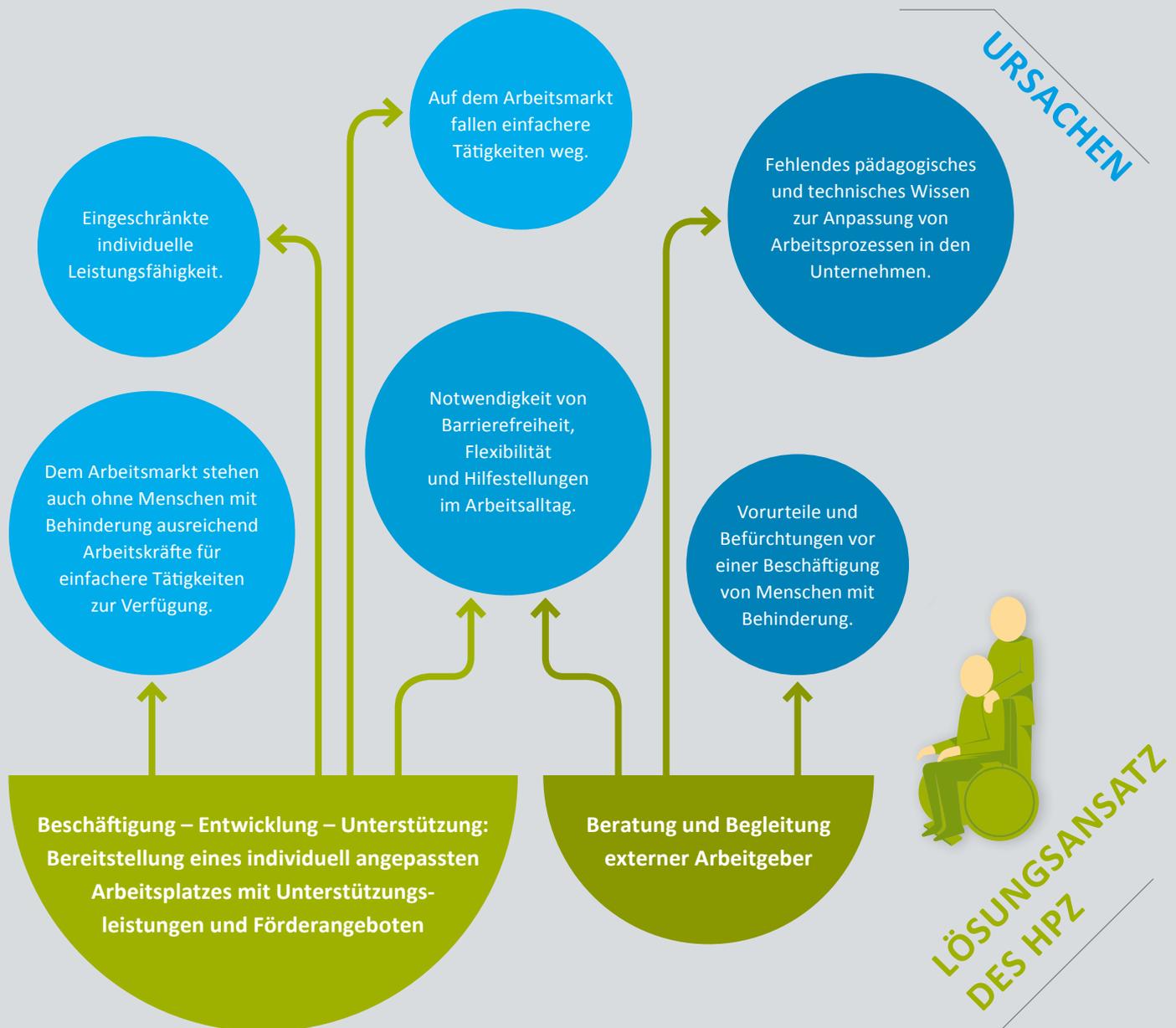
Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben werden auch von der Gesamtbevölkerung durchaus erkannt. Eine von der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. im November 2014 veröffentlichte repräsentative Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigt, dass drei Viertel der Bevölkerung glauben, dass für Menschen mit Behinderung die Teilhabe am regulären Arbeitsleben nur eingeschränkt möglich ist. Weitere 18 % sagen, die Teilhabe sei „kaum, bzw. gar nicht“ möglich.

VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

Menschen mit Behinderung, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, haben in Deutschland seit über 40 Jahren einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM. Die Werkstätten für behinderte Menschen erfüllen somit auf Grundlage des SGB IX und der eigens erlassenen Werkstättenverordnung (WVO) eine öffentliche Aufgabe im Auftrag des Staates.

Werkstätten ermöglichen Teilhabe an der Arbeitswelt und damit die Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung werden gefördert und erhalten die Möglichkeit, selbst produktiv zu werden. Vor allem für Menschen mit einer geistigen und schwerstmehrfachen Behinderung fehlt es in der Regel an Alternativen. Es gibt zwar Institutionen, in denen Menschen mit Behinderung auch ohne die Leistungen einer WfbM am Arbeitsleben teilhaben. Sie sind allerdings aufgrund ihrer relativ hohen Leistungsanforderungen nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM realistisch.

- » Marktnahe Alternativen: Hierzu zählen Integrationsfirmen/Integrationsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen. In bundesweit über 700 geförderten Integrationsprojekten wurden im Jahr 2012 gut 10.100 schwerbehinderte und ca. 9.000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigt.⁴
- » In sonstigen Beschäftigungsstätten, im Rahmen individueller Arbeitsassistenten, sowie ausgelagerter Gruppen- und Einzelplätze finden Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze.
- » Persönliches Budget/Budget für Arbeit: Menschen mit Behinderung können die Geldleistung für ihren (potenziellen) Werkstattplatz für die finanzielle Unterstützung und fachdienstliche Beratung/Begleitung bei einer regulären Beschäftigung einsetzen.
- » Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- » Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind Inklusionsexperten für jene Menschen mit dem allergrößten Unterstützungsbedarf. In mehr als 700 WfbM nehmen bundesweit ca. 300.000 Menschen am Arbeitsleben teil.⁵ In der Region Krefeld/Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben für diesen Personenkreis.



DER LÖSUNGSANSATZ DES HPZ

Das HPZ pflegt zwei grundlegende Lösungsansätze, um das Versagen des Arbeitsmarktes hinsichtlich der Gruppe der Menschen mit teils sehr schweren Behinderungen auszugleichen.

Zum *einen* stellt es Arbeitsplätze zur Verfügung, die hinsichtlich der konkreten Aufgabenstellung, der Prozesse, der Hilfsmittel und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten werden können. Zur Arbeitsplatzgestaltung gehört die Akquise von Aufträgen, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die verschiedenen Anforderungsniveaus gerecht werden. Individuelle Aufgaben müssen zugleich bewältigbar und anspruchsvoll sein. So können zugleich Erfolgserlebnisse und Entwicklungsmöglichkeiten entstehen. Letztere sind Ansatzpunkt für Förderung und Bildung. Die Lösung lautet zusammengefasst:

Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung: Bereitstellung eines individuell angepassten Arbeitsplatzes mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten

Zweitens ist das HPZ permanent bestrebt, Arbeitsplätze, die diesen Anforderungen gerecht werden, auch außerhalb der WfbM in Betrieben und Einrichtungen zu schaffen und zu begleiten. Die wichtigste Leistung des HPZ besteht hierbei in der **Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber**. So können nicht nur die sogenannten *betriebsintegrierten Arbeitsplätze* erfolgreich eingerichtet und unter Umständen auch dauerhaft erhalten werden. Sie sind in einzelnen Fällen auch die beste Möglichkeit, Arbeitgeber von einer Übernahme eines WfbM-Beschäftigten als regulären Arbeitnehmer im Betrieb zu überzeugen.

Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung/psychische Behinderung)	<p>Förderung und Beschäftigung</p> <p>Auswahl von und Orientierung für Menschen mit Behinderung, die sich für einen Werkstattplatz interessieren: <i>Aufnahme- und Beratungsgespräche, Praktika, Eingangsverfahren, Fachausschüsse, Aufnahmen</i></p> <p>Ärztliche Betreuung und arbeitsmedizinische Untersuchungen</p> <p>Arbeitsbegleitende Maßnahmen/sonderpädagogische Betreuung: <i>Berufsqualifizierende Angebote, Musik und kreative Angebote, Sport und Entspannung, Kognitives Lernen/Kulturtechniken</i></p> <p>Auswahl geeigneter Produktionsaufträge</p> <p>Mitwirkung</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben/stellvertretende Inklusion</p> <p>Physisches und psychisches Wohlbefinden</p> <p>Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</p>
Menschen mit schwerst-mehrfacher Behinderung	<p><i>Zusätzlich:</i> Pflegeleistungen</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben/stellvertretende Inklusion</p> <p>Physisches und psychisches Wohlbefinden</p> <p>Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</p>
Eltern/Angehörige	Angehörigenkontakte	<p>Information und Entlastung</p> <p>Verlässlicher Partner</p>
Unternehmen	Auftragserfüllung (Qualität, Zeit, Preis)	<p>Verlässlicher Partner/stabile Kundenbeziehung/Kundenzufriedenheit</p> <p>Standortabsicherung/Produktsicherung</p>
Kostenträger	Auftragserfüllung (gesetzl. Kontext SGB IX, Werkstättenverordnung)	<p>Verlässlicher Partner</p> <p>Effiziente Erfüllung der Leistungsvereinbarung/des gesetzl. Auftrages</p>
Öffentliche Hand/Wirtschaftsraum	Auftragserfüllung/Sozialunternehmen	<p>Wertschöpfung als sozialer Dienstleister</p> <p>Wirtschaftsfaktor als produzierender und konsumierender Betrieb</p> <p>verlässlicher Kooperationspartner für ansässige Betriebe</p>
Politik/Gesellschaft	Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses	Öffentliche Aufmerksamkeit

Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
<p>Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung/ psychische Behinderung)</p>	<p>Profilabgleich und Training</p> <p>Betreuung der Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben</p> <p><i>Betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze</i></p> <p><i>Vermittlung von Praktika</i></p> <p><i>Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt</i></p>
<p>Unternehmen</p>	<p>Beratung für Arbeitgeber</p>	<p>Unterstützung der Arbeitgeber</p>



2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2013

PERSONALKOSTEN

15.298.000 Euro für Gehälter, 3.043.000 Euro für soziale Abgaben und
1.168.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

SACHKOSTEN

sonstige betriebliche Aufwendungen: 9.109.000 Euro;
Abschreibungen: 2.119.000 Euro

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2013

Menschen mit Behinderung

Beschäftigung von 2.059 Menschen mit Behinderung

Auslastung in der Produktion⁶

- » Produktionszeiten: 89,9 %
- » Begleitende Maßnahmen, Pflegezeiten, sonderpädagogische
Betreuungszeiten, Arztbesuche etc.: 9,0 %
- » Fördermaßnahmen in produktionssschwachen Zeiten: 1,1 %

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz

- » Individuelle Förderung und Rehabilitation: 95 % der
Mitarbeiter haben einen **vollständigen, individuellen
Förderplan**, der nicht älter als ein Jahr ist (Rang 3 von
19 im ITA-Benchmarking⁷)
- » Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden
Maßnahmen: 52 Stunden je Mitarbeiter (Rang 3 von
19 im ITA-Benchmarking)

Auswahl von und Orientierung für Menschen mit Behinderung,
die sich für einen Werkstattplatz interessieren

- » 256 Aufnahme- und Beratungsgespräche
- » 222 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- » 93 Eingangsverfahren (8 Abbrüche)
- » 11 Fachausschusssitzungen (Beratung über Aufnahmen,
Eingangsverfahren, Maßnahmen im Berufsbildungsbereich
und Übernahme in Arbeitsbereich)
- » 108 Aufnahmen

Ärztliche Betreuung und 160 spezielle arbeitsmedizinische
Untersuchungen

Arbeitsbegleitende Maßnahmen/sonderpädagogische
Betreuung (Anzahl der Maßnahmen)

- » Berufsqualifizierende Angebote: 58
- » Musik und kreative Angebote: 11
- » Sport und Entspannung: 150
- » Kognitives Lernen/Kulturtechniken: 21

Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungs-
leitung Produktion und Werkstatteleitungen; Durchführung
von Aufträgen durch Gruppenleitungen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2013

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für
2.059 Menschen mit Behinderung (Stand 31.12.2013; Stand
2014: 2.067)

Die Beschäftigten sind durch die Teilhabe am Arbeitsleben in
der Werkstatt in die Sozialsysteme integriert. 63 % der direkt
für sie von der öffentlichen Hand übernommenen Ausgaben
(Arbeitsförderungsgeld, Ausbildungsgeld, Fahrtkosten, Anteil
der Erstattung von SV-Beiträgen) zahlen sie wieder zurück
(durch eigene Steuern, SV-Beiträge, Anrechnung an die
Grundsicherung, Heimkostenbeiträge). (Quelle: SROI 2 der
SROI-Studie 2013, xit 2014)

Untersuchung der Lebensqualität einer Zufallsstichprobe von
141 Beschäftigten im Jahr 2013 durch xit: Mittels Selbst- und
Fremdeinschätzung durch die jeweiligen Gruppenleiter wurde
die subjektive Zufriedenheit mit der individuellen Situation der
Lebensqualität gemessen. Das Niveau der selbsteingeschätzten
Lebensqualität⁸ liegt mit 74,9 Punkten (von 100 möglichen) im
Durchschnitt leicht über den Ergebnissen von Vergleichunter-
suchungen mit einer Belegschaft auf dem ersten Arbeitsmarkt
(71,2 Punkte) und Studenten zweier Hochschulen (71,1 Punkte).
(Quelle: SROI 5 der SROI-Studie zur Lebensqualität, xit 2013)

Beitrag zur Anerkennung und Selbstbestätigung durch monat-
liche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mit-
arbeiter mit Behinderung in Höhe von – je nach Lohnstufe –
101 bis 410 Euro (2013).

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- » Hohe Zufriedenheit mit arbeitsfeldbezogenem Angebot an
arbeitsbegleitenden Maßnahmen (Rang 3 von 19 im ITA
Benchmarking)
- » Sehr gute Fähigkeitsentwicklung im Berufsbildungsbereich
(zweijährige Differenzmessung für 9 Kompetenzen,
ITA-Benchmarking)



„Die Dienstleistung bei uns hat sich verbessert, weil nach den Stärken der Mitarbeiter gearbeitet wird. Hier leistet das HPZ gute Betreuung und lotet aus, aber auch die Kollegen im Haus sind sehr offen und das ist wichtig. Die behinderten Kollegen sind zum einen selbstbewusster geworden. In der Entwicklung ist zudem festzustellen, dass die Eigenständigkeit zu mehr Integration und zu zusätzlichen Angeboten geführt hat.“

JÖRG SCHMIDT, GESCHÄFTSFÜHRER STÄDTISCHE SENIORENHEIME KREFELD GEMEINNÜTZIGE GMBH, ÜBER AUSSENARBEITSPLÄTZE IN DEN STÄDTISCHEN SENIORENHEIMEN

↳ Fortsetzung: Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2013

Mitwirkung: Werkstatttrat Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung.

Erhöhter Pflege- und Betreuungsaufwand nach SGB IX, § 136, Abs.3 mit aufsteigender Intensität von A bis C.

- » Fallgruppe A: 304
- » Fallgruppe B: 202
- » Fallgruppe C: 240

Pflegeleistungen

- » Hilfe bei der Nahrungsaufnahme
- » Hilfe bei Toilettengängen
- » Medizinisch-pflegerische Leistungen (Grund- und Behandlungspflege)

Eltern/Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Unternehmen

Erfüllung/Ausführung von Kundenaufträgen

- » 6,1 Mio. Euro Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 5,3 Mio. Euro im Vorjahr)
- » 7,3 % Umsatzanteil mit Neukunden (gegenüber 5,5 % im Vorjahr)

ERREICHTE WIRKUNGEN 2013

Mitwirkung: gesteigerte Wahlbeteiligung bei der Werkstatt-ratswahl (ITA Benchmarking Rang 5 von 18).

Hohe Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter mit Behinderung („Machen Sie Ihre Arbeit gerne?“) im ITA Benchmarking (Rang 5 von 19).

Regelmäßige Information der Eltern/Angehörigen

Entlastung: 1.052 Beschäftigte leben zu Hause bei Eltern und Verwandten. Wären diese Beschäftigten arbeitslos zu Hause, würde dies bei geschätzten 63 % bedeuten, dass ein Familienmitglied seine Erwerbstätigkeit einschränken oder aufgeben müsste. Die Werkstatt des HPZ ermöglichte so Einkommen in Höhe von gut 20 Mio. Euro im Jahr 2013. (Quelle: SROI-Studie 2013, xit 2014)

In einer Kundenbefragung (2014) geben 70 von 80 antwortenden Unternehmen an, dass die Zufriedenheit mit den Waren/ Dienstleistungen des HPZ „sehr gut“/„gut“ ist. 77 von 80 Unternehmen beurteilen die Zusammenarbeit insgesamt als „sehr gut“/„gut“.

In vertieften Interviews mit 7 der größten Kunden (29 % des Gesamtumsatzes) im Jahr 2013 zeigte sich (Quelle: Leitfadent-interviews, xit 2013):

Die Kooperation mit dem HPZ führt in den industriellen Betrieben zu Einsparungen von bis zu 5 Mio. Euro und leistet einen Beitrag zur Absicherung von Standorten und Produkten.



„Die Flexibilität des HPZ ist für uns ein Geschäftsvorteil. Die Leute im HPZ sind sehr aufmerksam, es gibt kaum Reklamationen.“

GEORG PETERS – LEITER PRODUKTION & TECHNIK, RONDO FOOD

→ Fortsetzung: Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2013

Kostenträger

Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstättenverordnung

Öffentliche Hand/Wirtschaftsraum Auftragserfüllung/Sozialunternehmen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2013

Erfolgreicher Abschluss des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

Wären die Menschen mit Behinderung ohne Beschäftigung und würden den Tag in ihrem Wohnumfeld verbringen, hätte dies andere Betreuungssettings zur Folge. Diese Alternative würde bei deutlich weniger Teilhabewirkung für die öffentliche Hand netto betrachtet (also nach Abzug von Einnahmen durch Steuern und Beiträgen) immer noch jährliche Kosten pro Platz in Höhe von 8.686 Euro bedeuten. Ein Platz im HPZ kostet im Schnitt pro Jahr netto 11.082 Euro. (Quelle: SROI 3 der SROI-Studie)

Durch die Investition in die Angebote des HPZ und seiner Beschäftigten nehmen die öffentlichen Kassen durch Steuern und Sozialbeiträge des HPZ und seiner Mitarbeitenden und Beschäftigten 49 % der investierten Mittel wieder ein (Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie).

Für jeden durchschnittlichen Platz in Arbeitsbereich und Berufsbildungsbereich des HPZ nimmt die öffentliche Hand 10.853 Euro ein. Die anfänglichen Kosten von 21.934 Euro pro Platz und Jahr belaufen sich damit auf 11.082 Euro. (Quelle: SROI 3 der SROI-Studie)

Das HPZ fragte im Jahr 2013 Güter und Dienstleistungen in Höhe von 12,4 Mio. Euro nach, davon 59 % in der Region (Kreis Viersen, Stadt Krefeld). Die direkte Einkommenswirkung beträgt 22,2 Mio. Euro (Bruttolöhne), davon gehen 82 % an Einwohner vor Ort. Es entstehen außerdem direkt (para-)fiskalische Effekte von 21,9 Mio. Euro. (Quelle: SROI 4 der SROI-Studie)

Die direkten Nachfrage- und Einkommenswirkung induziert in der umliegenden Wirtschaft (Vorleister etc.) wiederum Nachfrage in Höhe von 22,2 Mio. Euro (52 % regional) und Einkommen in Höhe von 21,6 Mio. Euro (55 % regional). Diese induzierte Wirkung erzeugt ebenfalls Einnahmen für Fiskus und Sozialversicherungen in Höhe von 16,4 Mio. Euro. (Quelle: SROI 4 der SROI-Studie)

Mit der Sicherung von direkten und induzierten Arbeitsplätzen ergeben sich Einsparungen bei der öffentlichen Hand von 0,9 Mio. Euro. (Quelle: SROI 4 der SROI-Studie)

Mit dem Logistikangebot ist das HPZ Schlüsselstelle im Wertschöpfungsprozess wichtiger Kunden. Damit hält das HPZ Umsätze in der Region zwischen 2,5 und 10 Mio. Euro. (Quelle: Leitfadeninterviews, xit 2013)

Politik/Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses

- » 4 politische Gesprächstermine (Landtagsabgeordnete, Bürgermeister, Kreistagsabgeordnete, Bundestagsabgeordnete, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)
- » 3 Vorträge auf Messen/Tagungen
- » 2 Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein Mönchengladbach
- » 3 Presseartikel über das HPZ

Öffentliche Aufmerksamkeit. Das HPZ beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Debatten und setzt Impulse. In Gesprächen mit Politikern, Fachleuten und Studierenden erhalten wir regelmäßig die Rückmeldung, dass unsere Aktivitäten als bereichernd und interessant wahrgenommen werden.

Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

INGESETZTE RESSOURCEN 2013*

PERSONALKOSTEN

286.000 Euro für Gehälter, 57.000 Euro für soziale Abgaben und 22.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

SACHKOSTEN

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 170.000 Euro;
Abschreibungen: 93.000 Euro

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2013

Profilabgleich und Training

- » Einrichtung von 6 Übergangsguppen mit 37 Teilnehmern
- » 127 Beratungs-/Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
- » 21 Teilnahmen an Arbeitskreisen
- » [z. B.: Gesprächsrunde „Inklusion“ der Stadt Viersen, Runder Tisch Arbeit der Stadt Krefeld und des Kreises Viersen, Koordinierungsausschuss IFD]
- » 22 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern

Betreuung der Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen.

Beratung und Ansprechpartner für Arbeitgeber und betreuende Gruppenleiter bei Gruppenaußenarbeitsplätzen

ERREICHTE WIRKUNGEN

Teilhabe am Arbeitsleben:

- » 100 betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze, davon 93 besetzt
- » 30 Einzelaußenarbeitsplätze
- » 46 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Außenarbeitsplatz
- » Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 6 Mitarbeitenden (2014: 11)

Bei einer Befragung von Unternehmen (2014), in denen betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze (BiAp) besetzt sind, geben 6 von 7 Unternehmen an, dass sie genügend Unterstützung vom HPZ erhalten (1 Mal keine Antwort). Alle antwortenden Unternehmen geben an, dass sie sich vom HPZ der Einrichtung von BiAp gut beraten und informiert fühlen.

* Die Ressourcen beziehen sich auf zwei Integrationskoordinatorinnen und die (zumeist anteiligen) Kosten von Abteilungs- und Gruppenleitern, die die behinderten Mitarbeiter auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen betreuen.

„Die Markennamen bzw. Unternehmen sind weltbekannt. Man kann einen gewissen Stolz bei den Mitarbeitern erkennen, dass sie für solche Unternehmen arbeiten dürfen.“

JAKOB STIELS, GESCHÄFTSFÜHRER
STIELS-WERBEDRUCK GMBH UND CO. KG



NÄHER HINGESCHAUT: DIE WIRKUNG DES HPZ IN BETRACHTUNG DES SOCIAL RETURN ON INVESTMENTS

Das HPZ hat 2014 bereits zum zweiten Mal eine Analyse des Social Return on Investments (SROI) durchführen lassen. Die Ergebnisse sind in der Tabelle auf Seite 18 zu finden.

Der methodische Ansatz des SROI ist eine spezielle volkswirtschaftliche Betrachtung von sozialen Dienstleistungsangeboten. Sie fragt danach, welcher Wert aus einer Investition in soziale Projekte und Dienstleistungen entsteht – ausgedrückt in Geld oder in ideellen Werten. Der Ansatz kommt ursprünglich aus den USA und wurde in den letzten Jahren mehr und mehr in Deutschland bekannt. Prof. Dr. Bernd Halfar von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Prof. Dr. Klaus Schellberg von der Evang. Hochschule Nürnberg in Entwicklungsgemeinschaft mit der xit GmbH haben diesen Ansatz auf die Situation des deutschen Wohlfahrtsstaats adaptiert. Über 60 Einzelorganisationen haben bereits mit ihrem Ansatz SROI-Berichte und Sozialbilanzen erstellt, um aufzuzeigen, welche Wirkung öffentliche Mittel entfalten.

SROI 1: Die erste Perspektive fragt, welcher Anteil öffentlicher Finanzierung aus der Werkstatt über Sozialversicherungsbeiträge und Steuern direkt an die öffentliche Hand wieder zurückfließt.

SROI 2: In der zweiten Perspektive interessiert, welchen Beitrag Werkstattbeschäftigte von ihren persönlichen Sozialleistungen über Kostenbeiträge, Steuern und Sozialbeiträge wieder an die öffentliche Hand zurückzahlen.

SROI 3: Diese Perspektive berechnet, welche Kosten für die öffentliche Hand entstehen würden, wenn es das Werkstattangebot nicht gäbe. Ohne das Angebot der Werkstätten wären andere Betreuungs- und Förderangebote notwendig bzw. betreuende Angehörige könnten nicht in der gleichen Weise erwerbstätig sein.

SROI 4: Hier steht die WfbM als Wirtschaftsfaktor im Fokus. Sie holt Aufträge in die Region und schafft Arbeitsplätze, sie sorgt direkt für Nachfrage und Einkommen und stößt damit (induzierte) Nachfrage und Einkommen bei den Vorleistern an. Daraus entstehen ebenfalls Einnahmen und Ersparnisse für die öffentliche Hand.

SROI 5: In dieser Betrachtung steht die Lebensqualität der Beschäftigten in der WfbM im Mittelpunkt. Mittels eines Fragebogens, den sowohl die Beschäftigten selbst als auch ihre direkten Betreuer ausfüllen, wird ersichtlich, wie die Beschäftigten die objektiven Begebenheiten subjektiv einschätzen.



MASSNAHMEN ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

Das HPZ arbeitet kontinuierlich daran, die verschiedenen Leistungen und Angebote sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, als auch die Dienstleistungen und Produkte für die gewerblichen Kunden zu verbessern.

- » Das HPZ ist seit September 2012 nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) zertifiziert. Damit kann das HPZ seinen Anspruch als „Werkstatt für Arbeit und Bildung“ mit hoher Qualität nachweisen.
- » Kennzeichen des Qualitätsmanagementsystems sind unter anderem interne Audits und Managementbewertung an allen Standorten. Es wird ein systematisches Beschwerdemanagement gelebt, einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise die Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.
- » Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation des HPZ wird regelmäßig überprüft und weiter entwickelt. 2013 erfolgte eine Prämienzahlung seitens der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen („Erfolgreiche Umsetzung der Kernelemente eines Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems“) in Höhe von 21.000 EUR. Diese Prämie wurde u. a. zur Anschaffung von Defibrillatoren genutzt.
- » Auf der Grundlage eines umfassenden Risikofrüherkennungssystems findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Produktion, Rehabilitation, Allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.
- » Eine Antikorruptionsrichtlinie regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- » Alle drei Jahre erfolgen Kundenbefragungen zur Reflexion der Leistungen in den verschiedenen Produktions- und Dienstleistungsbereichen. Auch die Mitarbeiter mit Behinderung werden mit dem Konzept zur Messung der Lebensqualität (SROI 5) befragt. Die Ergebnisse von Befragungen, Beschwerden und Reklamationen fließen systematisch in die Reflexion der strategischen Unternehmensausrichtung ein.
- » Individuelle, jährliche Teilhabepläne aller Mitarbeiter und Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
- » Das HPZ sucht des Weiteren gezielt den systematischen Vergleich mit Branchen und nimmt daher jährlich am Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und erzielt wiederholt sehr gute Ergebnisse.
- » Außerdem engagiert sich das HPZ seit dem Jahr 2011 stark im Bereich der innovativen Wirkungsmessung und hat in Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsunternehmen xit GmbH verschiedene Dimensionen der Wirkung in Form des Social Return on Investments (SROI 1 bis 5) berechnet und weiterentwickelt, eine Sozialbilanz erstellt und die Erkenntnisse im Rahmen von Veröffentlichungen und Vorträgen in der Fachöffentlichkeit bekannt gemacht.
- » Die vorliegende, erstmalige externe Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

VERGLEICH ZUM VORJAHR: GRAD DER ZIELERREICHUNG, LERNERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Im Vergleich zum Vorjahr gab es eine spürbare Verbesserung der Produktionserlöse. Erstmals stieg der Umsatz auf über 6 Mio. EUR. Dieser betriebswirtschaftliche Erfolg hat eine Ausstrahlungswirkung auf die Qualität der Arbeit für unsere behinderten Mitarbeiter in den Werkstätten. Der Auslastungsgrad bleibt erfreulich hoch, und auch für die Mitarbeiter mit schwerer und mehrfacher Behinderung ergeben sich Beschäftigungsmöglichkeiten. Gleichzeitig erhöht sich die Zahl der Unternehmenskontakte, die nicht

nur zur Auftragsakquise in den Werkstätten, sondern auch zur Einrichtung betriebsintegrierter Außenarbeitsplätze führen. Deren Anzahl übersteigt allerdings die Zahl behinderter Mitarbeiter, die solche Arbeitsplätze auch besetzen können und wollen. Am Schließen dieser „Besetzungslücke“ müssen wir weiterhin arbeiten, ohne die Betreuungs- und Förderqualität für all die Menschen zu vernachlässigen, die ihren Platz in der Werkstatt gefunden haben und sich dort gut integriert fühlen.

3. PLANUNG UND AUSBLICK

PLANUNG UND ZIELE

Das HPZ unternimmt eine systematische vorausschauende Planung in den vier zentralen unternehmerischen Zielperspektiven „Finanzen“, „Klienten und Kunden“, „interne Prozesse“ und „Gesellschaft“. Für jede dieser Perspektiven werden Ziele definiert, die als „Leistungstreiber“ verstanden werden und somit unmittelbar mit dem Erfolg des Unternehmens in Zusammenhang stehen. Für jedes Ziel werden Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und messbare Kennzahlen bestimmt.

Die Menschen mit Behinderungen, die in den Werkstätten die für sie passende Form einer Teilhabe am Arbeitsleben gefunden haben, stehen als Klienten im Zentrum der Arbeit des HPZ. Die aktuelle sozialpolitische Debatte um die Inklusion von Menschen mit Behinderung wird auch in dem Ziel- und Maßnahmenspektrum deutlich.



EINFLUSSFAKTOREN: CHANCEN UND RISIKEN

Gesellschaftliche Entwicklungen und externe Einflussfaktoren können Chance und Risiko zugleich sein. In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten externen Einflussfaktoren der kommenden Jahre dargestellt.

EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE

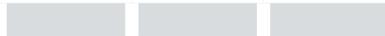
a) Die Debatte um *Inklusion* verbessert die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit Behinderung und ihre Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Für die Vermittlung von behinderten Mitarbeitern auf den ersten Arbeitsmarkt und für die Einrichtung betriebsintegrierter Außenarbeitsplätze hat ein behindertenfreundliches gesellschaftliches Klima grundsätzlich positive Auswirkungen.

b) Die Daseinsberechtigung von „Sondereinrichtungen“ wie Werkstätten wird in der sozialpolitischen Diskussion zum Teil grundsätzlich in Frage gestellt. Gesetzliche Vorhaben zur Reform der Eingliederungshilfe könnten „alternative Anbieter“ bevorzugen, die ihrerseits ein ausschließliches Interesse an der Förderung leistungsstärkerer, besser „inkludierbarer“ Mitarbeiter haben.

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN

- » Ausbau und die weitere Professionalisierung des HPZ im Bereich der Integrationskoordination.

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN

- » Anforderungen erfüllen, Angebotsentwicklung
- » Weitere Darstellung des gesellschaftlichen Wertschöpfungsbeitrags – im Sinne des Social Return on Investments
- » Kontinuierlicher Nachweis der Leistungsfähigkeit im Hinblick auf den Klientennutzen (Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt, Schaffung betriebsintegrierter Außenarbeitsplätze, Steigerung und Erhalt von Lebensqualität)

EINFLUSSFAKTOR: GESAMTWIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Die gesamtwirtschaftliche Situation ist langfristig schwer vorhersehbar und daher immer auch risikobehaftet, gegenwärtig bringt sie weiter Potenzial für die Auftragslage der Werkstatt mit. Die Chance, die Werkstattmitarbeiter mit Aufträgen aus Industrie und Dienstleistung kontinuierlich auszulasten, ist – nach der Krise im Jahr 2009 – weiterhin hoch.

EINFLUSSFAKTOR: FINANZIELLE SITUATION DER KOMMUNEN

Prekäre finanzielle Situation der Kommunen in NRW (als Financiers des WfbM-Hauptkostenträgers Landschaftsverband Rheinland). Bemühungen der örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe zur Reduktion der Ausgaben für die Eingliederungshilfe.

CHANCE



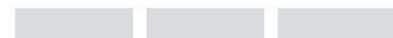
RISIKO



MASSNAHMEN

- » Kontinuierliche Verbesserung von Produktion-, Marketing- und Vertriebsprozessen
- » Vertriebsmaßnahmen, Akquisition,
- » Streuung von ABC-Kunden

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN

- » Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien

EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER ZIELGRUPPEN

a) Wettbewerbsprozesse und politische Vorhaben zur Reform der Eingliederungshilfe könnten WfbM-Belegschaften nachhaltig verändern (hin zu einem größeren Anteil von pflegebedürftigen Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung) und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der WfbM schwächen.

b) Seit einigen Jahren ist eine Zunahme des Anteils von Menschen mit einer seelischen Behinderung zu beobachten, die eine andere Form der Unterstützung benötigen.⁹ Aufgrund einer verstärkten Veränderung der Zielgruppen bedürfen somit nicht nur die gewerblichen Produkte und Dienstleistungen, sondern auch die Kernleistungen – nämlich die Rehabilitation und Förderung der Menschen mit Behinderung – einer noch stärkeren kontinuierlichen und parallelen Weiterentwicklung.



Die Bewältigung der unternehmensrelevanten Risiken hat im HPZ einen hohen strategischen Stellenwert. Deshalb ist diese Aufgabe auf der Ebene der Geschäftsleitung angesiedelt. Im Rahmen eines Risikomanagementsystems werden Risiken mit einem wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des HPZ und einzelner Bereiche (wie z. B. Kindertagesbetreuung, Arbeitsbereich sonderpädagogische Betreuung, Berufsbildungsbereich).

behandelt. Dabei ist für die Risikobewertung neben der voraussichtlichen Schadenshöhe auch die Wahrscheinlichkeit seines Risikoeintritts bestimmend.

Über den Eintritt von Risiken mit einer großen Schadenshöhe (sechsstelliger Euro-Bereich) und über die Fortschreibung des Systems der Risikoerkennung und -bewertung besteht eine wechselseitige Informations- und Handlungspflicht zwischen Geschäftsführung und Beirat.



**DIE HPZ
KREFELD – KREIS VIERSEN
GGMBH**



DESIGN
AWARD
WINNER



reddot

4. ORGANISATION

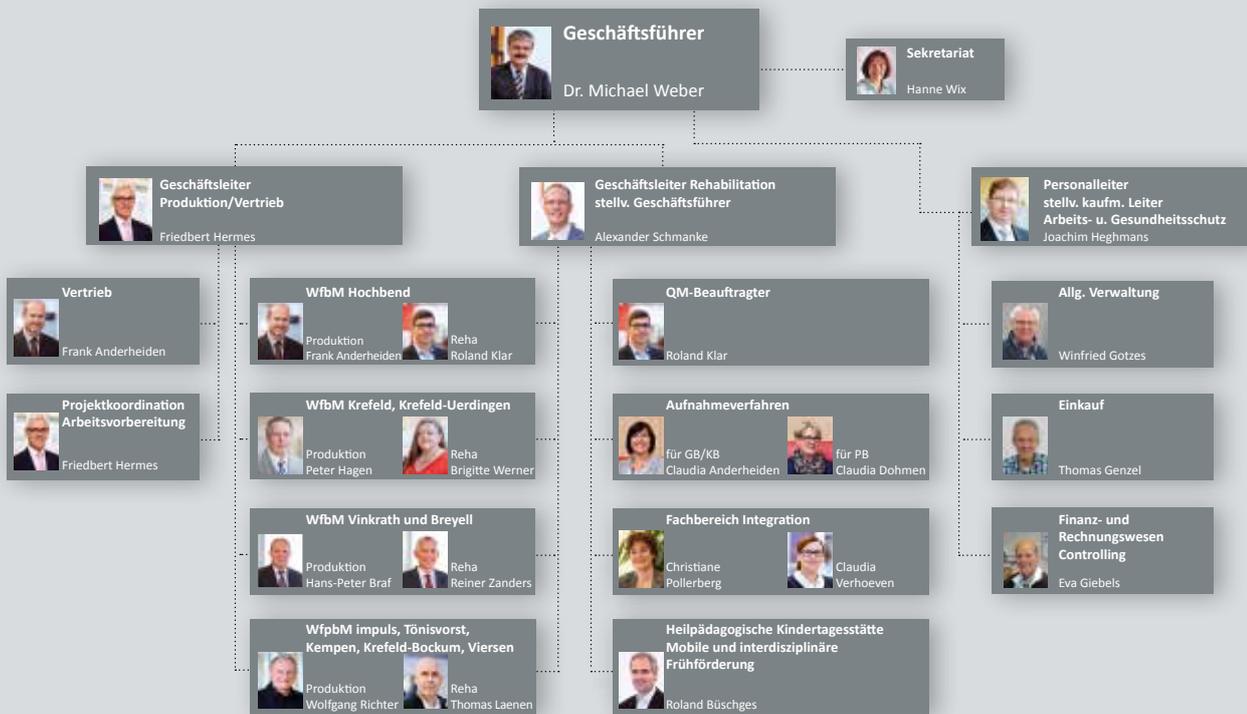
Allgemeine Angaben

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Gründung der Organisation	1967
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15 - 17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Str. 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Str. 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75 - 83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Str. 15 47800 Krefeld-Bockum, Emil-Schäfer-Straße 24
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: 02156 4801-0 Fax: 02158 4801-22 info@hpzkrefeld.de www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung (URL)	Zurzeit in Überarbeitung
Link zum Leitbild	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild
Registereintrag	Krefeld HRB 8983
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 20.11.2013.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH?feature=watch

Personalprofil des Fachpersonals in den Werkstätten

Angaben in Köpfen (in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)	2013	2014
Hauptamtlich Mitarbeitende	457 (428,7)	456 (428,64)
Honorarkräfte (Betriebsarzt und Öffentlichkeitsarbeiterin, Honorarvolumen: in 2013 ca. 72.000 Euro; in 2014 ca. 69.000 Euro)	2	2

Organigramm





Alexander Schmanke
(Geschäftsleiter Rehabilitation,
stellvertretender Geschäftsführer)

Dr. Michael Weber
(Geschäftsführer)

Joachim Heghmans
(Personalleiter, stellvertretender
kaufm. Leiter, Leiter Arbeits- und
Gesundheitsschutz)

Friedbert Hermes
(Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb)

VORSTELLUNG DER HANDELNDEN PERSONEN – DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG



Dr. Michael Weber (Geschäftsführer)

„Der Reiz meiner Tätigkeit als Geschäftsführer? Qualitativ gute Arbeit für behinderte Menschen leisten zu können und die notwendigen Spielräume für die fachliche Weiterentwicklung zu haben, ohne gleich jeder Mode hinterher zu laufen.“

Michael Weber wurde 1961 in Saarbrücken geboren. Nach dem Studium der Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz arbeitete er zunächst als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule für Verwaltungswissenschaft in Speyer. Beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln gehörte die Personal- und Organisationsentwicklung zu seinen Aufgaben. Danach war er Geschäftsführer von Organisationen im Gesundheitswesen, der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung und dem Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG).

Er hat eine Ausbildung zum Supervisor (IHP Köln) und zum Moderator (ComTeam) absolviert. Seit Mai 2008 hat Michael

Weber sein Büro in der HPZ-Hauptverwaltung in Tönisvorst-Hochbend. Seine zentralen Aufgaben sind die Koordination der fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten an den HPZ-Standorten und die Vertretung des Unternehmens nach außen.

Michael Weber übernimmt neben seiner Geschäftsführertätigkeit auch Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein und an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu Themen des Sozialmanagements und der Eingliederungshilfe, ist seit November 2011 Mitglied des Vorstandes des Paritätischen Landesverbandes NRW und veröffentlicht regelmäßig in Fachzeitschriften zu Themen der Eingliederungshilfe.

Alexander Schmanke (Geschäftsleiter Rehabilitation, stellvertretender Geschäftsführer)

„Ich sehe die selbstbestimmte, achtsame und gemeinsame Entwicklung von Teilhabemöglichkeiten für Kinder und Erwachsene mit Unterstützungsbedarf als Mittelpunkt meiner Arbeit. Ich denke, diesen Möglichkeiten sollten kaum Grenzen gesetzt sein.“



Alexander Schmanke wurde 1969 in Tönisvorst geboren. Nach einem kaufmännischen IHK-Jahr leistete er seinen Zivildienst an der Rheinischen Schule für Körperbehinderte in Krefeld, der heutigen Gerd-Jansen-Schule. Neben seinem Diplomstudiengang Sozialpädagogik an der FH Düsseldorf arbeitete er parallel in einem Krefelder Unternehmen für Management, Beratung und Systementwicklung. Alexander Schmanke arbeitet seit 1995 im HPZ und wurde 1996 Abteilungsleiter Rehabilitation. Neben seinen berufsbegleitenden Studien im Bereich Sozialmanagement wurde er ab 2003 Werkstatteleiter Rehabilitation. Seit Januar 2012 ist er Geschäftsleiter der Rehabilitation und Prokurist und seit

2013 stellvertretender Geschäftsführer. Er bringt die pädagogischen und rehabilitativen Aspekte ins Unternehmen ein. Dass die Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen ganzheitlich verstanden und umgesetzt wird, liegt ihm besonders am Herzen. Er ist Mitglied der FAB Prüfungskommission des Vereins zur Förderung der Werkstätten am Niederrhein (VWN) und der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP), sowie im Beirat der Q-FAB der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP). Außerdem übernimmt er seit 2012 einen Lehrauftrag an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach im Fachbereich Soziale Arbeit.

Friedbert Hermes (Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb)

„Wir werden die Zukunft mit gestalten. Wir sehen die zunehmende Globalisierung und Technisierung als Herausforderung und werden die damit verbundenen Chancen auf neuen Arbeitsmärkten nutzen.“



Der 1955 geborene Ingenieur mit viel Erfahrung aus der Industrie kam 1991 zum HPZ. Nach seiner Gesellenprüfung als Landmaschinenmechaniker studierte er an der Fachhochschule Köln, die er 1979 als Diplom-Maschinenbauingenieur abschloss.

Von 1979 bis 1982 arbeitete er als Entwicklungsingenieur des Landmaschinenherstellers International Harvester in Neuss. Danach war er neun Jahre in Köln bei der Klöckner Humboldt Deutz AG in verschiedenen leitenden Positionen tätig. Seit 1991 ist er im HPZ Leiter des Geschäftsbereichs Produktion/Vertrieb und Prokurist.

Joachim Heghmans (Personalleiter, stellvertretender kaufm. Leiter, Leiter Arbeits- und Gesundheitsschutz)

„Mir ist es wichtig, dass die innerbetrieblichen Strukturen stimmen und im HPZ alles gut läuft. Wenn alle zufrieden sind und an einem Strang ziehen, können wir auch weiterhin erfolgreich sein.“



Joachim Heghmans wurde 1970 in Geldern geboren, startete 1989 eine Ausbildung im Groß- und Außenhandel und wechselte dann in die Personalabteilung. Berufsbegleitend erlangte er 2001 an der FH Niederrhein sein betriebswirtschaftliches Diplom zum Kaufmann. Im HPZ begann er 2003 zunächst als stellvertretender Personalleiter und wurde 2006 Personalleiter. 2011 erwarb er parallel zu seinem Job

den Master of Laws (LL.M.) im Studiengang Wirtschaftsrecht an der Hochschule Niederrhein. Seit 2012 ist er stellvertretender kaufmännischer Leiter mit Prokura. Zusammen mit seinem Team ist er Verantwortlicher für Neueinstellungen, Personal- und Gesundheitsfragen rund um die Fachangestellten in Kindertagesstätte, Verwaltung und Werkstätten des HPZ.

GOVERNANCE, EIGENTÜMERSTRUKTUR, MITGLIEDSCHAFTEN UND VERBUNDENE ORGANISATIONEN

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung setzt sich zusammen aus dem Geschäftsführer Dr. Michael Weber, Alexander Schmanke (Stellv. Geschäftsführer, Geschäftsleiter Reha, Einzelprokura), Joachim Heghmans (Personalleiter, stellv. Kaufm. Leiter, Einzelprokura) und Friedbert Hermes (Geschäftsleiter

Produktion/Vertrieb, Einzelprokura). Die Geschäftsleitung tagt einmal wöchentlich. Die Vergütung des Geschäftsführers erfolgt nach freier Vereinbarung. Die Vergütung der drei Prokuristen erfolgt gemäß Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA).

Aufsicht

Der **Beirat** berät und überwacht die Geschäftsführung. Er hat gegenüber der Geschäftsführung ein unbeschränktes Auskunftsrecht. Der Beirat tagt dreimal im Jahr und setzt sich zusammen aus Vertretern der Stadt Krefeld, des Kreises Viersen, der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., der Lebenshilfe Krefeld e. V., des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld und der Agentur für Arbeit Krefeld. Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

Mitglieder des Beirats:

- » Stadt Krefeld: Dr. Hans Josef Ruhland (Beigeordneter); Beate Zielke (Stadtdirektorin)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich (Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales); Stellvertreter: Frank Olislagers (Leiter des Kreissozialamtes)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (1. Vorsitzender, Präsident des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Georg Lickes (stellv. Vorsitzender des Vorstandes)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans
- » Agentur für Arbeit Krefeld: Ingo Zielonkowsky (Vorsitzender der Geschäftsführung)

Die **Gesellschafterversammlung** stellt den Jahresabschluss fest, trifft Beschlüsse zur Ergebnisverwendung und entlastet den Beirat und die Geschäftsführung. Die Gesellschafterversammlung tagt einmal jährlich und setzt sich zusammen aus Vertretern der Stadt Krefeld, des Kreises Viersen, der Lebenshilfe Krefeld e. V., der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V. und des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld.

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- » Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen der Stadt Krefeld)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich (Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales); Stellvertreter: Frank Olislagers (Leiter des Kreissozialamtes)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (1. Vorsitzender, Präsident des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Geschäftsführer)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans

Eine interne Revision erfolgt jährlich durch die Wirtschaftsprüfungs-/Steuerberatungsgesellschaft Dr. Heilmaier & Partner GmbH. Als Jahresabschlussprüfer ist zurzeit die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RSM Verhülsdonk bestellt.

Eigentümerstruktur

Das Stammkapital des HPZ beläuft sich auf 31.850 Euro. Gesellschafter sind die Stadt Krefeld und der Kreis Viersen, jeweils mit einem Geschäftsanteil von 25,7 %. Weitere Beteiligte sind die Lebenshilfe Krefeld e. V., der Verein

für Körper- und Mehrfachbehinderte Krefeld e. V. und die Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., jeweils mit einer Beteiligung in Höhe von 16,2 %.

Interessenkonflikte

Es gibt keine personellen Überschneidungen zwischen der Geschäftsleitung und Mitgliedern von Aufsichtsorganen. Es sind keine Interessenkonflikte bekannt.

Drei von fünf Gesellschaftern sind auch in persona im Beirat vertreten. Für Interessenskonflikte aus einer solchen Doppelrolle gibt es aus der Vergangenheit keinerlei Hinweise. Die HPZ-Geschäftsführung und die Mitglieder des Beirates und der Gesellschaftsversammlung sind für diesen Umstand jedoch sensibilisiert.

Internes Kontrollsystem

Interne Revision	Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit regelmäßiger Prüfung, in der Regel einmal jährlich. Die inhaltliche Ausrichtung des Prüfungsauftrages wird zwischen Geschäftsführer und Beiratsvorsitzenden abgestimmt.
Controlling	Rechnungswesen und Controlling sind installiert. Es werden einmal im Quartal betriebswirtschaftliche Auswertungen auf Basis einer Kosten-Leistungsrechnung vorgenommen. Zusätzlich wird einmal monatlich über die Zahl der betriebsintegrierten Außenarbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt berichtet. Bei Abweichungen erfolgt jeweils eine Ursachenanalyse und Maßnahmenentwicklung. Die Messung des Auslastungsgrades der behinderten Mitarbeiter erfolgt täglich. Eine Überprüfung der Messwerte erfolgt einmal im Quartal im Rahmen der Standortbesprechungen (Geschäftsleitung mit Werkstattleitung). Das Finanz-Controlling wird durchgeführt vom Bereich „Finanz- und Rechnungswesen, Controlling“ unter enger Einbindung der Geschäftsführung und der drei Geschäftsleiter. Das BiAp-Controlling erfolgt durch den Fachbereich Integration.
Risikomanagement	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
Vieraugenprinzip	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
Korruptionsprävention	Antikorruptionsrichtlinien liegen vor.
Qualitätsmanagement	AZAV-Zertifizierung, QM-Handbuch
Fachliche Entwicklung	Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich.
Interne Entwicklung	Es erfolgt einer regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.

Mitgliedschaften

Das HPZ ist vielfältig engagiert, was durch verschiedene Mitgliedschaften zu Ausdruck kommt.

- » Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen
Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene, Dr. Michael Weber ist ehrenamtliches Mitglied des Landesvorstandes, Teilnahme an Veranstaltungen zu sozialpolitischen Themen, Teilnahme an Vorstandssitzungen
- » Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG:WfbM)
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer tritt u. a. als Referent in Fortbildungsveranstaltungen der BAG:WfbM auf, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättag
- » Gemeinnützige Gesellschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen (GDW)
Verbundorganisation von Werkstätten zur Realisierung größerer (Auftrags-)Projekte, HPZ ist Mit-Gesellschafter, Akquisition von Aufträgen für die WfbM, Abstimmungsgespräche zur Auftragsakquisition, Teilnahme an GDW-Gesellschafterversammlung
- » Verein zur Förderung der Werkstätten für behinderte Menschen am Niederrhein e. V. (VWN)
Zusammenschluss einiger AWN-Werkstätten in einem Verein zur Realisierung von Weiterbildungsangeboten (Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, FAB), HPZ-Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied und Dozent in der FAB-Weiterbildung, Teilnahme an VWN-Vorstandssitzungen und Dozententätigkeit in der FAB-Weiterbildung
- » Deutsche Gesellschaft für Management und Controlling in der Sozialwirtschaft e. V. (DGCS)
- » Deutsches Rotes Kreuz
- » Kommunaler Arbeitgeberverband NRW
- » Allgemeiner Verband niederrheinischer Arbeitgeber
- » Rheinische Gemeindeunfallversicherungsverband
- » Rheinische Versorgungskasse
- » Verein Creditreform
- » Niersverband

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

- » Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein (AWN)
Verbund von neun Werkstattträgern zur fachlichen Abstimmung und Zusammenarbeit in allen werkstatt-relevanten Bereichen, Zusammenschluss ohne rechtliche Bindung, HPZ-Geschäftsführer ist AWN-Sprecher, Fachliche Weiterentwicklung durch systematische Betriebsvergleiche (Benchmark) und Erfahrungsaustausch
- » Integrationsfachdienst Krefeld/Viersen (IFD; im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbands Rheinland)
Zusammenarbeit bei Übergängen von behinderten Mitarbeitern auf den ersten Arbeitsmarkt, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und dem IFD, Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung
- » Verein Kindertraum e. V.
Einrichtung von betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und den Mitarbeitern des Vereins Kindertraum, Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung

Verbundene Organisationen

Das HPZ ist mit einer Stammeinlage in Höhe von 3.000 Euro einer von insgesamt 28 Gesellschaftern der Gemeinnützigen Gesellschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen mbH (GDW NRW). Die GDW NRW ist

eine Verbundorganisation von Werkstätten zum Zweck der Akquise und der Abwicklung größerer, WfbM-übergreifender Aufträge.

UMWELT- UND SOZIALPROFIL

Das Umwelt- und Sozialprofil des HPZ ist durch folgende Punkte gekennzeichnet:

- » Im jährlichen Fortbildungskatalog werden Veranstaltungen zu den Themen „Burn-Out“ und Gesundheitsschutz berücksichtigt. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- » Ende 2013 erfolgte eine Befragung „psychische Gesundheit“. Die Auswertung erfolgte Anfang 2014. Eine Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen erfolgt(e) in 2014 und 2015.
- » An den verschiedenen Standorten wurden insgesamt 14 Defibrillatoren angeschafft.
- » Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- » Mitarbeiter-Zeitung: Dreimal jährlich erscheint der HPZ-Report. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam.
- » Coaching, Supervision werden als Instrumente Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“



5. FINANZEN

Buchführung und Rechnungslegung

Die Buchführung (doppelte Buchführung) und Erstellung des Jahresabschlusses nach HGB und EstG erfolgt durch die interne Finanzbuchhaltung. Eine externe Prüfung des Jahresabschlusses erfolgt durch die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RSM Verhülsdonk.

Vermögensrechnung

Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Werkstätten und Kindertagesstätte/Frühförderung).

in 1.000 EUR	2013	2012
AKTIVA (VERMÖGEN, MITTELVERWENDUNG)		
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielles Vermögen	139,2	116,3
II. Sachanlagen	31.036,2	28.807,6
davon Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschl. Bauten auf fremden Grundstücken	27.066,2	24.080,1
III. Finanzanlagen	3,3	3,3
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte	445,6	523,4
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände	3.508,2	2.938,4
davon gegen Mitglieder oder Gesellschafter	14,5	1,9
III. Liquide Mittel (Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks, Wertpapiere)	17.389,5	19.225,6
C. Rechnungsabgrenzungsposten		
	29,5	41,5
Summe Vermögen	52.551,5	51.656,1
PASSIVA (MITTELHERKUNFT)		
Verbindlichkeiten		
I. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	2.400,5	2.542,6
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger	1.047,4	1.112,5
III. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	505,1	646,4
IV. Sonstige Verbindlichkeiten	1.398,5	1.253,2
V. Rückstellungen	734,1	691,9
Summe Verbindlichkeiten	6.085,6	6.246,6
SALDO AKTIVA ABZGL. VERBINDLICHKEITEN (= EIGENKAPITAL + SONDERPOSTEN)	46.465,9	45.409,5
davon zweckgebundene Rücklagen	4.188,5	3.552,1

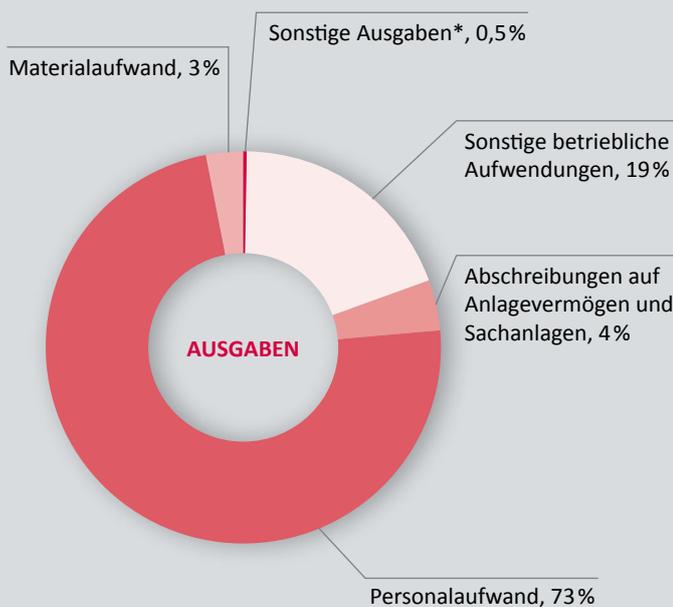
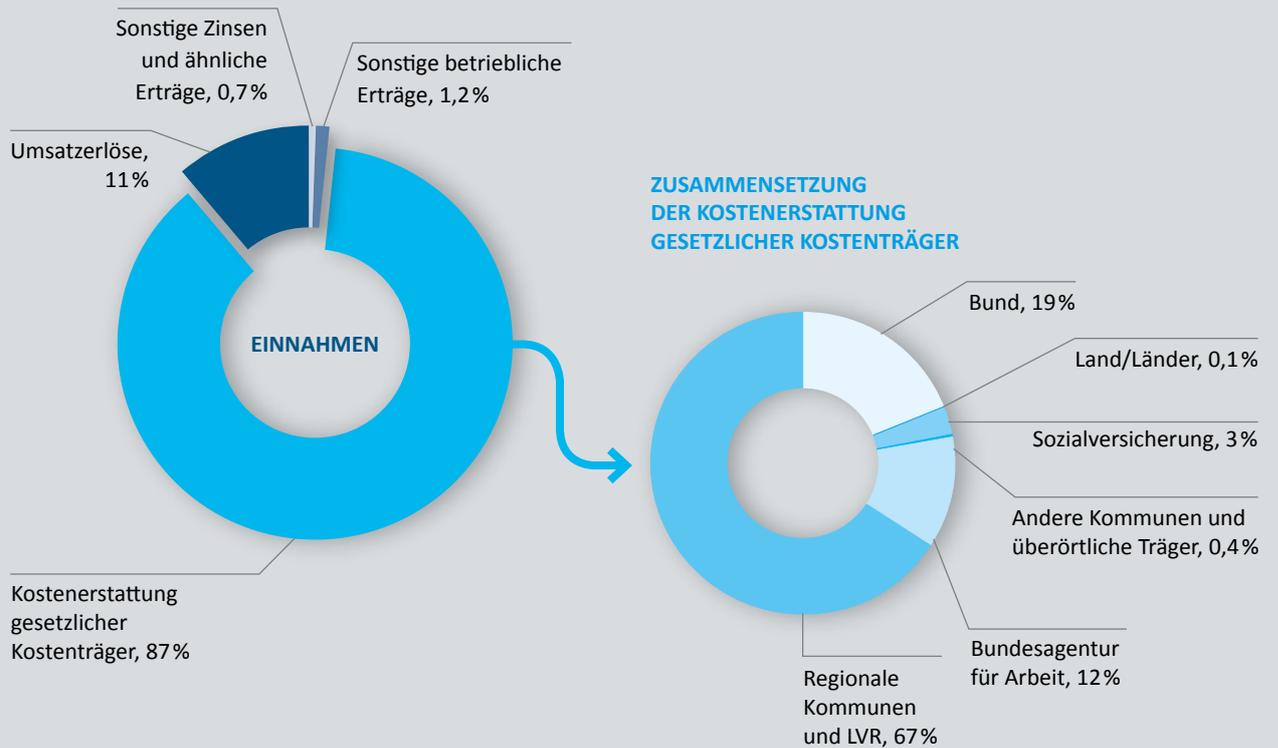
Erträge und Aufwendungen

Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Werkstätten und Kindertagesstätte/Frühförderung).
Die Gewinnermittlung erfolgt nach § 4 Abs.1, § 5 Abs. 1 EStG Betriebsvermögensvergleich.

in 1.000 EUR	2013	2012
ERTRÄGE		
Umsatzerlöse	6.138,1	5.352,6
Kostenerstattung gesetzlicher Kostenträger	46.652,1	45.289,7
Sonstige betriebliche Erträge	667,6	638,9
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	377,8	462,5
Summe Erträge	53.835,6	51.743,7
AUFWENDUNGEN		
Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	-63,5	5,1
Materialaufwand	-1.614,3	-1.409,9
Personalaufwand*		
a) Löhne und Gehälter	-21.763,3	-20.989,4
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung [davon für Altersversorgung: TEuro 1.347,1 (Vorjahr: TEuro 1.304,0)]	-16.598,3	-16.322,8
Abschreibungen auf Anlagevermögen und Sachanlagen	-2.221,1	-2.155,6
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-10.093,3	-10.056,5
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-86,1	-4,2
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-59,4	-85,0
Sonstige Steuern	-31,4	-32,4
Summe Aufwendungen	-52.530,7	-51.050,7
JAHRESÜBERSCHUSS (ERTRÄGE ABZGL. AUFWENDUNGEN)	1.304,9	693,0

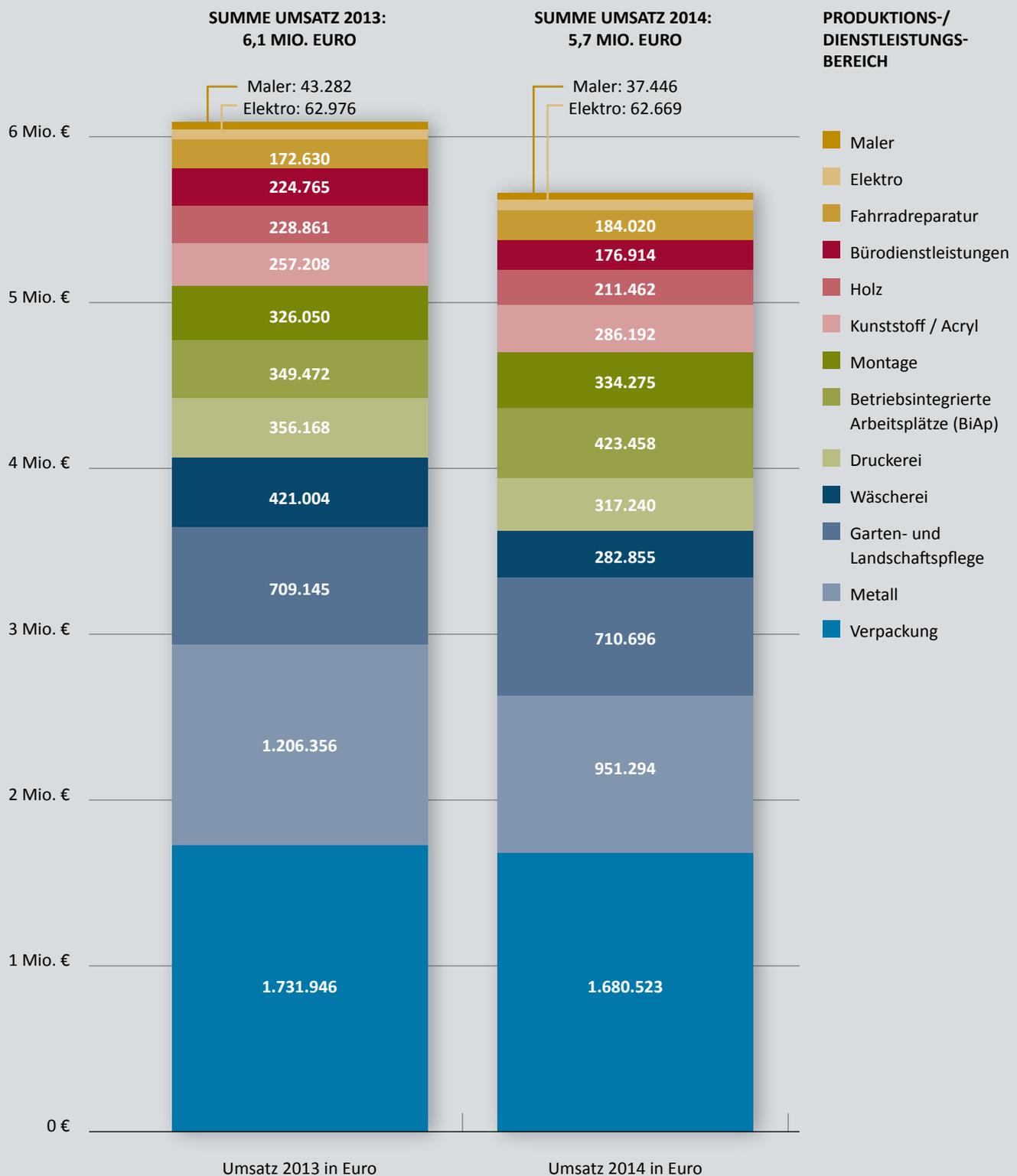
* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung

Verteilung der Einnahmen und Ausgaben 2013

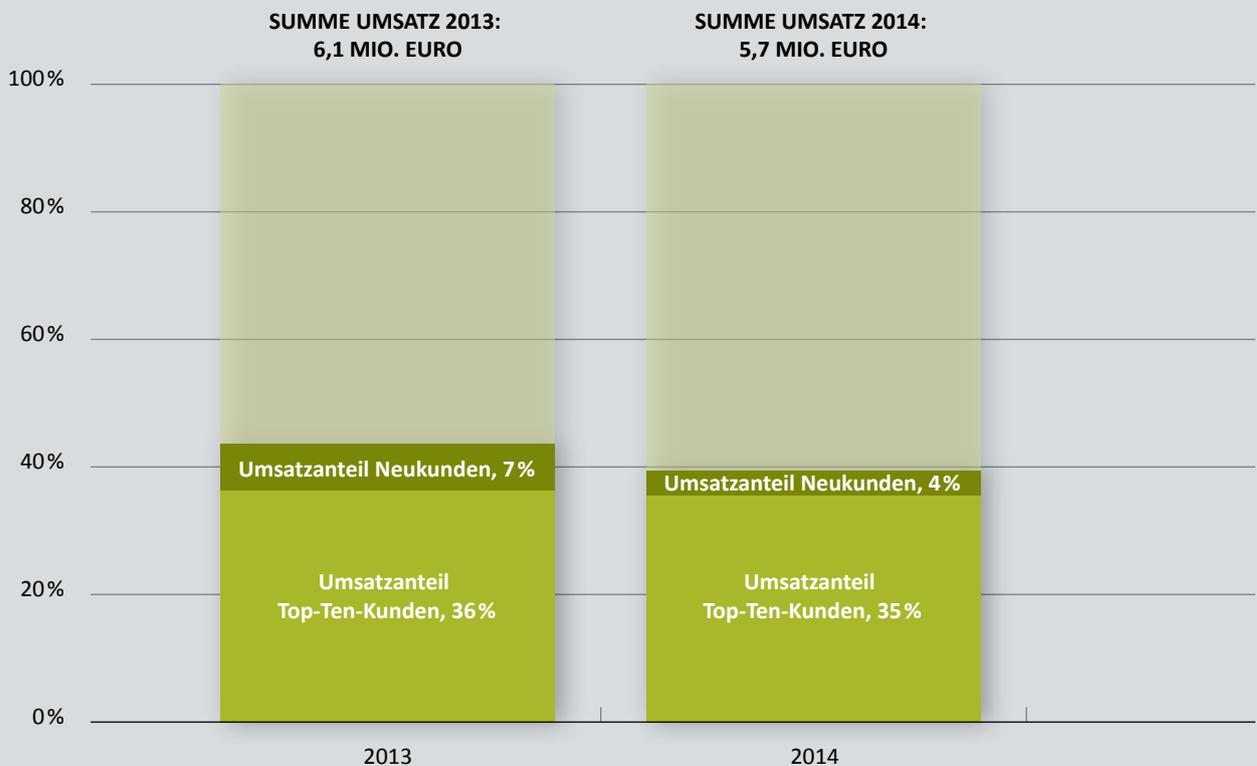


* Sonstige Ausgaben bestehen aus: Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen, Sonstige Steuern, Zinsen und ähnliche Aufwendungen, Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens

Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)



Umsatzanteile Neukunden und „Top-Ten-Kunden“ (Bereich WfbM)



Finanzielle Situation und Planung

Das HPZ verfügt über eine solide finanzielle Basis. Der Geschäftsverlauf der Jahre 2013 und 2014 verlief den Planungen entsprechend. Der Wirtschaftsplan für das Jahr 2015 rechnet mit einem Überschuss von ca. 500.000 Euro für den Bereich der HPZ-Werkstätten. Eine große Herausforderung ist die finanziell schwierige Situation der Kommunen in NRW, die ihrerseits den WfbM-Hauptkostenträger Landschaftsverband Rheinland finanzieren. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden Schuldenbremse gibt es Bemühungen der örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe zur

Reduktion der Ausgaben für die Eingliederungshilfe. Bereits in den zurückliegenden Jahren entsprach die Entwicklung der Kostensätze nicht mehr den Kostensteigerungen im Personal- und Sachkostenbereich der Werkstätten. Eine Kompensation rückläufiger Einnahmen aus der normalen Betriebstätigkeit durch das Finanzergebnis ist angesichts der aktuellen Niedrigzinsphase nur sehr beschränkt möglich. Das niedrige Zinsniveau wird das Finanzergebnis in den kommenden Jahren somit nachhaltig schwächen.

Endnoten

- 1 Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (2014): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen*. Nürnberg
- 2 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.)(2014): *Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Jahresbericht 2013/2014*. S.8
- 3 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe/con_sens (2013): *Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Bericht 2012*. Münster/Hamburg, S. 47 ff./80 f.; Städtetag NRW et al. (2012): *Perspektiven der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung – Gemeinsames Positionspapier der drei kommunalen Spitzenverbände und der beiden Landschaftsverbände in NRW*, S. 2;
- 4 Vgl. <http://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Integrationsprojekte/index.html> (Abrufdatum: 09.12.2014)
- 5 Vgl.: <http://www.bagwfbm.de/page/25> (Abrufdatum: 02.12.2014): *Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen melden zum 01.01.2011 folgende Zahlen: 32.980 Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich: 249.584. Förderbereich ohne Sozialversicherung: 14.729; ca. 94 % der WfbM sind Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft*
- 6 Die Auslastung in der Produktion wird anhand der anwesenden Mitarbeiter gemessen. Hierbei wird eine Grundarbeitszeit von 6 Stunden pro Tag und Mitarbeiter angesetzt. Es werden nur reine Arbeitstage berücksichtigt. Erfasst werden die Produktionszeiten sowie die begleitenden Maßnahmen bzw. Pflegezeiten und Fördermaßnahmen in Produktionsausfallzeiten. Die Auslastungen (Produktionszeiten + begleitende Maßnahmen) werden pro Tag ermittelt und in Prozent ausgewiesen.
- 7 Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA)
- 8 Die Messung der Lebensqualität unterscheiden die acht Dimensionen emotionales Wohlbefinden, Lebensstandard, physisches Wohlbefinden, soziale Beziehungen, Selbstwirksamkeit, Bildung und Entwicklung, Teilhabe, Rechte
- 9 Der letzte vorliegende Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe zeigt etwa für den Bereich des Landschaftsverbands Rheinland, dass im Arbeitsbereich der Werkstätten der Anteil Leistungsempfänger mit einer seelischen Behinderung von ca. 15 % auf 18 % zugenommen hat. Der Anteil der Leistungsempfänger mit einer geistigen Behinderung belief sich für den Bereich des LVR 2008 auf 79,9 % und im Jahr 2012 auf 77,5 %. Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe/con_sens (2013): *Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Bericht 2012*. Münster/Hamburg, S. 47 ff./80 f

