

## Vorlage Nr. 15/2684

öffentlich

**Datum:** 18.10.2024  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Öksüz

<b>Schulausschuss</b>	<b>04.11.2024</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>05.11.2024</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>29.11.2024</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2023**

### Kenntnisnahme:

Der Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2023 wird gemäß Vorlage Nr. 15/2684 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	A.041.07.001
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

D r. S c h w a r z

## In leichter Sprache

Beim LVR gibt es ein Inklusions-Amt.  
Es hilft Menschen mit Behinderungen,  
wenn sie arbeiten.  
Oder eine Arbeit finden wollen.



In einem Bericht schreibt das Inklusions-Amt jedes Jahr auf:

- Wie viele Menschen mit Schwer-Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten
- Wie viele Menschen arbeitslos sind
- Wie viele Menschen und Firmen das Inklusions-Amt unterstützt hat



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:  
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache  
finden Sie hier:

[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache  
„Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Der Jahresbericht 2023 des LVR-Inklusionsamtes bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Neben vielen Zahlen und Fakten wird die Arbeit der Kolleg\*innen praxisnah in Berichten, Interviews und Portraits dargestellt. Der Jahresbericht erscheint nur noch in digitaler Form und wird unter [www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen](http://www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen) abrufbar sein.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stieg im Erhebungsjahr 2022 bundesweit auf 178.690. Die bundesweite Quote der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze beträgt 4,4 %. Die Beschäftigungsquote in NRW liegt bei 4,9 %. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland ist leicht auf 7,5 % gesunken (Vorjahr: 8,6 %). Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei 9,35 % (Vorjahr: 9,6 %) (vgl. Kapitel 5).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2023 ca. 104 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2022 eingenommen. 18,2 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt (vgl. Kapitel 6).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe erhielten rund 55,8 Mio. Euro als finanzielle Förderung von den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben und dem LVR-Inklusionsamt (vgl. Kapitel 6). Neben den finanziellen Leistungen stehen die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Inklusionsamtes. Seit 2022 übernimmt das LVR-Inklusionsamt die Koordination der neu eingerichteten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (vgl. Kapitel 9).

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist als gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Eingliederungshilfe 2018 erfolgreich eingeführt worden. 2023 konnten im Teil I des Programmes 89 Budgets für Arbeit und Ausbildung bewilligt und im Teil II 448 Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen mit Einstellungs-/ Ausbildungsprämien und Budgetleistungen (z.B. Jobcoaching, Zuschüsse zu Ausbildungsgebühren, IFD-Berufsbegleitung) angesprochen werden. Im Schuljahr 2022/2023 nahmen an dem Landesprogramm KAoA-STAR 4.525 Schüler\*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf teil (vgl. Kapitel 10).

2023 hat das LVR-Inklusionsamt 138 Schulungsveranstaltungen für 1.664 Personen durchgeführt. Zusätzlich fanden 34 sog. Inhouse-Schulungen mit 1.186 Teilnehmenden statt (vgl. Kapitel 11.1).

2023 wurden 283 Präventionsverfahren und 148 BEM-Fälle an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben herangetragen. Fünf Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 12).

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten) und Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention).

## Begründung der Vorlage Nr. 15/2684:

Der Jahresbericht 2023 des LVR-Inklusionsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und der Fachstellen bei den LVR-Mitgliedskörperschaften.

Wie der letzte Jahresbericht bietet auch die aktuelle Ausgabe einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Interessante Berichte aus dem Arbeitsalltag zeigen praxisnah, wie die Arbeit hinter den Daten und Fakten im LVR-Inklusionsamt aussieht. Die Partner stellen sich und ihre Arbeit anhand von spannenden Portraits und Interviews vor.

Der Jahresbericht lässt sich in neun Bereiche zusammenfassen:

### 1. Schwerpunkte des LVR-Inklusionsamtes (Kapitel 3)

- Schaffung und Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Neuer Integrationsfachdienst: IFD Hören
- TBD-Strategieworkshop
- Regionaltagungen 2024
- Umbenennung BIH
- Neue, kostenfreie Online Selbstlernkurse BIH

### 2. Der Personenkreis schwerbehinderter Menschen (Kapitel 4)

Schwerbehinderte Menschen im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2023)	1.039.545
Alter	fast 90 % sind älter als 45 Jahre
Anzahl der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2023)	17.424

### 3. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen (Kapitel 5)

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im Rheinland lag im Jahr 2022 bei 5,4 %. Für das Erhebungsjahr 2022 gaben 19.616 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber im Rheinland eine Anzeige ab, 570 mehr als im Vorjahr. 190.554 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2022):

- Bonn (7,4 %)
- Duisburg (6,5 %)
- Solingen-Wuppertal (5,5 %)

### Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2022):

<b>Durchschnittliche Quote:</b>	7,5 % (Vorjahr: 8,5 %)
<b>Kommune mit der höchsten Quote:</b>	Kreis Wesel (12,99 %)
<b>Kommune mit der niedrigsten Quote:</b>	Kreis Düren (5,55 %)

#### **4. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 6)**

2023 wurde an Ausgleichsabgabe 104.159.304,91 Euro eingenommen. 2022 waren es rund 97,3 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 18,2 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

Aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrations-/Inklusionsämtern hat das LVR-Inklusionsamt 5,9 Mio. Euro erhalten. Die Mitgliedskörperschaften erhielten 10,6 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.

#### **5. Die Leistungen des LVR-Inklusionsamtes (Kapitel 7, 9 & 10)**

Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und Arbeitgebern im Jahr 2023 mit 55,8 Mio. Euro unterstützt.

#### **Schwerbehinderte Menschen erhielten knapp 17,1 Mio. Euro, davon z.B.:**

- 11,2 Mio. € für Arbeitsassistenz
- 1,6 Mio. € für technische Arbeitshilfen
- 1,0 Mio. € für Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten

#### **Arbeitgeber erhielten knapp 38,7 Mio. Euro, davon z.B.:**

- 7,6 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- 13,9 Mio. € zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen
- 2,0 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze

#### **Inklusionsbetriebe erhielten 14,9 Mio. Euro**

- 152 Inklusionsbetriebe
- 3.637 Arbeitsplätze
  - davon 1.539 geförderte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe

### Leistungen des Technischen Beratungsdienstes

- 790 Betriebsbesuche
- 1.475 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

### Leistungen der Integrationsfachdienste

- 1.245 Beratungen von schwerbehinderten Menschen
- 1.245 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber\*innen
- 1071 fachtechnische Stellungnahmen
- 2.460 Arbeitsverhältnisse gesichert

### Leistungen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

- 830 Kontakte zu neuen Unternehmen
- 775 Betriebsbesuche
- 4.634 Betriebskontakte
- 656 Netzwerk- und Kooperationstreffen

### KAoA-STAR – Schuljahr 2022/2023

- 4.525 teilnehmende Schüler\*innen
- 7.843 durchgeführte Standardelemente

### LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

- 89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung – Teil I
- 448 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung – Teil I
- 965 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wurden mit Einstellungs-/ Ausbildungsprämien und Budgetleistungen erreicht (z.B. Jobcoaching, Zuschüsse zu Ausbildungsgebühren, IFD-Berufsbegleitung) – Teil II

### Institutionelle Förderung an arbeits- und berufsfördernde Einrichtungen

- WfbMs erhielten 2,5 Mio. Euro an Darlehen und Zuschüssen

## 6. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 8)

Im Jahr 2023 wurden 3.304 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Dabei handelte es sich bei 2467 Anträgen (75 %) um Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und bei 695 Anträgen (21 %) um Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

## 7. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 11)

Im Jahr 2023 fanden 138 Schulungsveranstaltungen des LVR-Inklusionsamtes statt, an denen insgesamt 1.142 Vertrauenspersonen, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben. Einige der Seminare wurden erfolgreich als Online-Seminare durchgeführt. Nach und nach wird das Seminarangebot in Präsenz um Elemente des E-

Learnings ergänzt. 2023 hatte das LVR-Inklusionsamt rund 40 verschiedene kostenlose Publikationen über seine Leistungen und Angebote sowie über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben im Angebot. Mit der quartalsweise erscheinenden Zeitschrift „ZB Behinderung und Beruf“ informiert das LVR-Inklusionsamt pro Ausgabe 29.000 Funktionsträger\*innen und Arbeitgeber im Rheinland über wichtige Neuigkeiten rund um seine Arbeit. Das LVR-Inklusionsamt war 2023 auf der „Zukunft Personal Europe“ und der A + A vertreten.

## **8. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 12)**

Die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben wurden im Jahr 2023 zu 283 Präventionsverfahren und 148 BEM-Verfahren hinzugezogen.

### **Das LVR-Inklusionsamt hat für das Jahr 2023 fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet:**

- Deutsche Post Renten Service
- Hermann-Josef-Krankenhaus
- Polizei Präsidium Krefeld
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
- SMS Group

## **9. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 13)**

Das LVR-Inklusionsamt hat 2023 folgende Forschungs- und Modellvorhaben, die im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben Projekte und Untersuchungen durchführen, begleitet und finanziell unterstützt:

- Anschlussfinanzierung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis
- Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib (InBeBi)
- Kommunikationstechnische Lösungen am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung (KoteLA)
- Evaluation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfa)
- Inklupreneur Rheinland, Start-Up Unternehmen werden zum Thema Inklusion informiert und beraten
- Aufbau eines Ausbildungs- und Inklusionsbetriebes für Consultants für Diversität und Inklusion für WfbM Abgänger\*innen, Menschen mit wesentlicher Behinderung aus einer WfbM werden zu Consultants für Inklusion ausgebildet.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR  
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER  
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2023

**IMPRESSUM**

HERAUSGEBER:  
LVR-Inklusionsamt  
Deutzer Freiheit 77-79  
50679 Köln  
Inklusionsamt@lvr.de  
[www.inklusionsamt.lvr.de](http://www.inklusionsamt.lvr.de)

REDAKTION:  
Christoph Beyer (verantwortlich)  
Fiona Ries, Emel Öksüz, Lea Vollenbroich

GESAMTHERSTELLUNG:  
LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung  
Tel 0221 809-2418

## Worum geht es hier?

### In Leichter Sprache

Beim LVR gibt es ein Inklusions-Amt.  
Es hilft Menschen mit Behinderungen,  
wenn sie arbeiten.  
Oder eine Arbeit finden wollen.



In einem Bericht schreibt das Inklusions-Amt jedes Jahr auf:

- Wie viele Menschen mit Schwer-Behinderung arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Wie viele Menschen sind arbeitslos?
- Wie viele Menschen und Firmen hat das Inklusions-Amt unterstützt?

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:  
0221-809-4311.

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache  
finden Sie hier:  
[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache  
„Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>01</b>	<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
	Unsere Leistungen im Überblick .....	13
<b>02</b>	<b>Wir – Das LVR-Inklusionsamt</b>	<b>9</b>
<b>03</b>	<b>UNSERE SCHWERPUNKTE</b>	<b>16</b>
	3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze .....	16
	3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen .....	16
	3.3 Neuer Integrationsfachdienst: IFD Hören. ....	16
	3.4 TBD-Strategieworkshop .....	17
	3.5 InA.Coach-App weiter kostenfrei .....	17
	3.6 Regionaltagungen 2024. ....	18
	3.7 Umbenennung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) .....	18
	3.8 Neue, kostenfreie Online-Selbstlernkursen der BIH .....	18
<b>04</b>	<b>DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN</b>	<b>20</b>
	4.1 Deutschland .....	20
	4.2 Nordrhein-Westfalen .....	22
	4.3 Rheinland .....	24
<b>05</b>	<b>DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN</b>	<b>30</b>
	5.1 Beschäftigung .....	30
	5.2 Arbeitslosigkeit .....	34
<b>06</b>	<b>DIE AUSGLEICHSABGABE</b>	<b>40</b>
	Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich .....	40
<b>07</b>	<b>DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN</b>	<b>46</b>
	7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen .....	47
	7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen .....	49
	7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben .....	56
	7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung) .....	58
<b>08</b>	<b>DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX</b>	<b>60</b>
	8.1 Kündigungsschutzverfahren .....	60
	8.2 Rechtsbehelfsverfahren .....	63
<b>09</b>	<b>BERATUNG UND BEGLEITUNG</b>	<b>66</b>
	9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt .....	66
	9.2 Integrationsfachdienste. ....	73
	9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber .....	75
	9.4 Fachberatung inklusive Bildung .....	77
	9.5 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben .....	82
<b>10</b>	<b>KAOA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT</b>	<b>84</b>
	10.1 KAOA-STAR .....	84
	10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion .....	86
<b>11</b>	<b>SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT</b>	<b>92</b>
	11.1 Seminare .....	92
	11.2 Öffentlichkeitsarbeit .....	94
	11.3 Inklusionsvereinbarung .....	98
<b>12</b>	<b>PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT</b>	<b>102</b>
	12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX .....	102
	12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX. ....	103
<b>13</b>	<b>Forschungsvorhaben</b>	<b>114</b>
	13.1 Laufende Projekte .....	114
	13.2 Beendete Projekte im Jahr 2023. ....	118
<b>14</b>	<b>ANHANG</b>	<b>122</b>
	14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe .....	122
	14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln .....	123

# 01

## VORWORT

Auf dem Weg zu mehr beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderungen haben wir auch im Jahr 2023 viele Meilensteine erreicht und verschiedene Herausforderungen gemeistert.

In diesem Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes möchten wir Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Arbeit und die vielfältigen Maßnahmen und Projekte liefern, die im vergangenen Jahr umgesetzt wurden.

Das LVR-Inklusionsamt hat im Laufe des Jahres von 2023 zahlreiche Beratungen und Unterstützungsleistungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer\*innen und ihre Arbeitgeber\*innen zur Förderung der beruflichen Teilhabe angeboten.

Die in 2022 geschaffene Struktur der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) wurde in 2023 personell vollständig aufgestellt: Inzwischen arbeiten insgesamt 21 Fachberater\*innen auf 20 Vollzeitstellen bei insgesamt 18 verschiedenen Trägern (siehe Kapitel 9.1).

Im Juni 2023 präsentierte das LVR-Inklusionsamt die Themenwelt Arbeit im LVR-Horionhaus während des Tages der Begegnung des LVR. Bei diesem größten inklusiven Familienfest Europas nutzte das LVR-Inklusionsamt die Gelegenheit, die Besucher\*innen über seine Angebote und Leistungen im Bereich einer inklusiveren Arbeitswelt zu informieren.

Im Bereich Kündigungsschutz waren insbesondere aufgrund von Betriebsschließungen in nahezu allen Branchen (Handel, Logistik, Lebensmittelproduktion, Gesundheit, Stahlindustrie etc.) deutlich mehr Fälle zu bearbeiten als in 2022.

Die Zusammenarbeit mit den Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben wurde deutlich intensiviert. Mehrfach jährlich schulen Kolleg\*innen aus der Abteilung Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz neue wie erfahrenere Mitarbeiter\*innen der Fachstellen zu verschiedenen Fachthemen. Diese Präsenzveranstaltungen wurden in 2023 sehr gut angenommen und sorgen für einen intensiven und gewinnbringenden Austausch für alle Seiten – ebenso wie die regelmäßigen Online-Impulse zu speziellen Themen, die sich an den Wünschen der Teilnehmer\*innen orientieren.

Schauen Sie in den Jahresbericht, lesen Sie mehr über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, unsere Erfolge und Herausforderungen in 2023 sowie die aktuellen Entwicklungen. Viel Freude beim Lesen und Entdecken!



Es grüßen Sie herzlich  
Ihr und Ihre

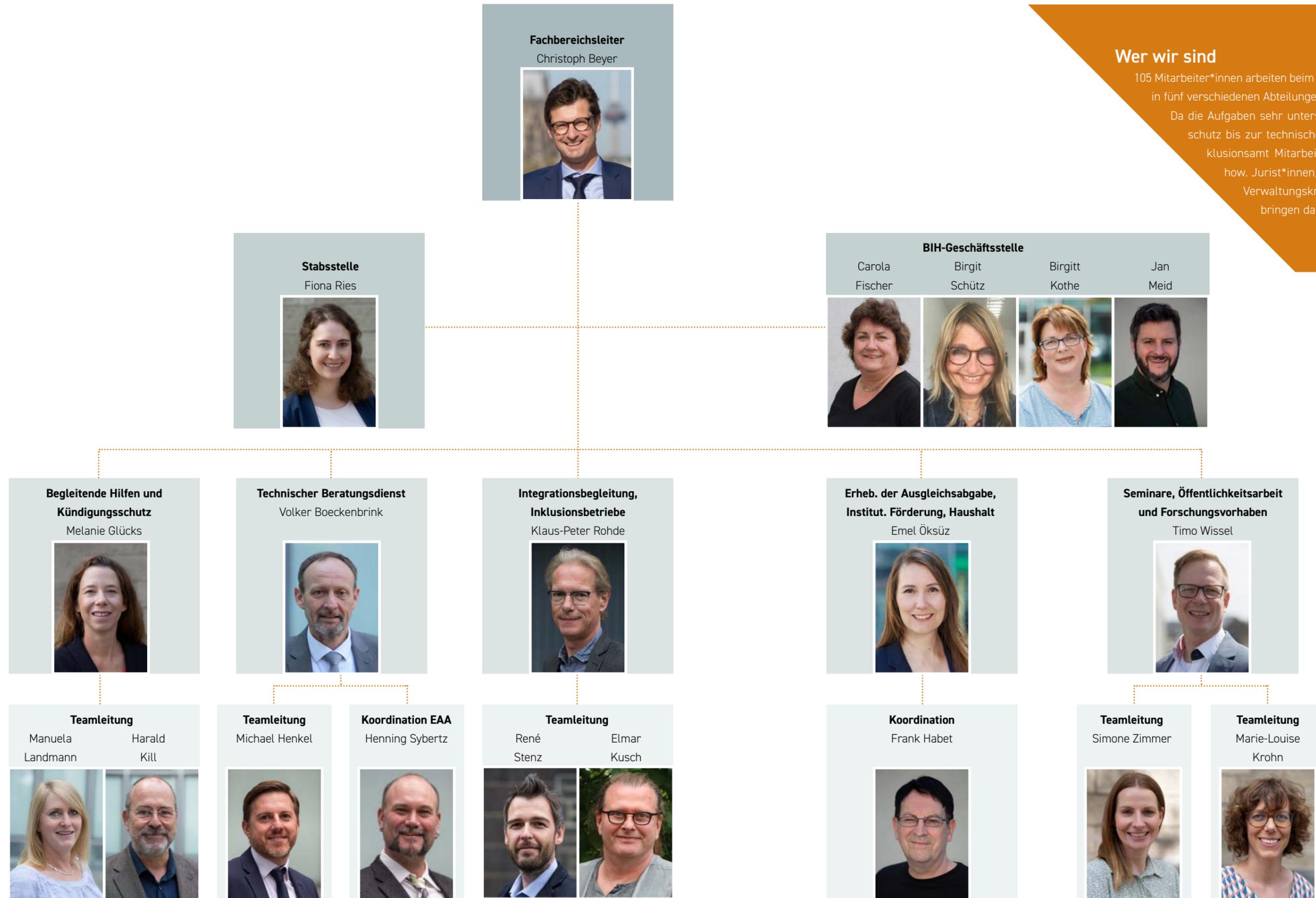
**Christoph Beyer**  
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

**Dr. Alexandra Schwarz**  
LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt,  
Soziale Entschädigung

Köln, im September 2024

# 02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT



## Wer wir sind

105 Mitarbeiter\*innen arbeiten beim LVR-Inklusionsamt. Sie setzen sich in fünf verschiedenen Abteilungen dafür ein, dass Inklusion gelingt. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sind, vom Kündigungsschutz bis zur technischen Beratung, braucht das LVR-Inklusionsamt Mitarbeiter\*innen mit vielfältigem Know-how. Jurist\*innen, Pädagog\*innen, Ingenieur\*innen, Verwaltungskräfte und Sozialarbeiter\*innen bringen das nötige Fachwissen mit.

**Unsere Aufgabe**

Unsere Arbeit besteht darin, immer mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine sinnvolle Tätigkeit mit eigenem Verdienst stärkt das Selbstbewusstsein, bringt Anerkennung und auch Anschluss zu Menschen ohne Behinderung. Viele Menschen mit Behinderung verfügen über Qualifikationen, von denen Arbeitgeber\*innen profitieren. Über verschiedene Angebote im Bereich „Berufliche Orientierung“ beraten wir Jugendliche schon in der Schule hinsichtlich ihrer Stärken und Interessen, sodass diese direkt nach der Schule beruflich Fuß fassen.

**Unsere Entstehungsgeschichte**

Seit 2001 gibt es die Inklusions-/Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen kümmerten. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Sozialgesetzbuch IX in Kraft. Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 24. Februar 2009 hat die Bundesregierung die Arbeit der Integrations-/Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.

**Unsere Partner**

Damit die Teilhabe am Arbeitsleben gelingt, arbeiten wir eng mit verschiedenen Mitarbeiter\*innen zusammen, wie den 37 Fachstellen im Rheinland, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung. Darüber hinaus stehen wir im regelmäßigen Austausch mit den Interessenvertretungen und den Arbeitgeber\*innen.

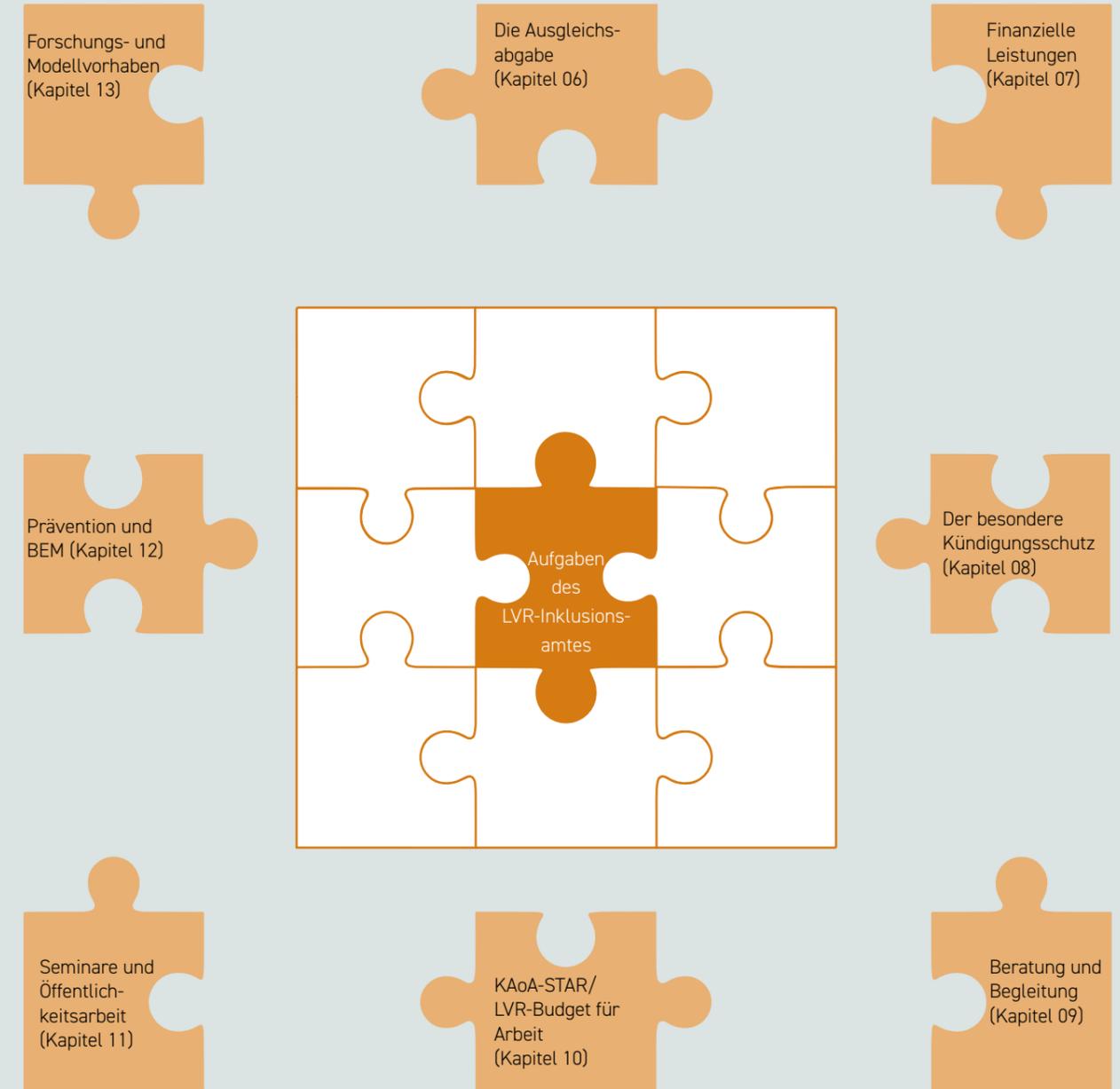
**Finanzierung**

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen wir nur zweckgebunden an schwerbehinderte Beschäftigte und deren Arbeitgeber\*innen verausgaben. Daher werden die Landschaftsverbandes des LVR-Inklusionsamtes aus den Haushaltsmitteln des Landschaftsverbandes Rheinland finanziert.

**Wen haben wir verabschiedet und wen begrüßt?**

Begrüßen konnten wir: Frank Habet (Kordinator 53.40), Jan Meid (BIH Geschäftsstelle).  
Verabschiedet haben wir: Joachim Dittmann (Kordinator 53.40)

**Unsere Leistungen im Überblick**



# 03

## UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze .....	16
3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen .....	16
3.3 Neuer Integrationsfachdienst: IFD Hören .....	16
3.4 TBD-Strategieworkshop .....	17
3.5 InA.Coach-App weiter kostenfrei .....	17
3.6 Regionaltagungen 2024 .....	18
3.7 Umbenennung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) .....	18
3.8 Neue, kostenfreie Online-Selbstlernkursen der BIH .....	18

# 03

## UNSERE SCHWERPUNKTE

### 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“. 2023 wurden insgesamt 160 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffentliche

Arbeitgeber haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von 1,4 Millionen Euro erhalten.

Ende 2023 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei 152. Insgesamt verzeichneten die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.761 Arbeitsplätze.

### 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2023 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 54 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

tigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscherleistungen wurden übernommen. Private und öffentliche Arbeitgeber\*innen haben Zuschüsse von knapp 7,6 Millionen Euro zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.235 Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten sowie knapp 23 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss).

Insgesamt sind 11,2 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäf-

### 3.3 Neuer Integrationsfachdienst: IFD Hören

Zum 01.01.2024 sind die 17 Integrationsfachdienste (IFD) im Rheinland um den IFD Hören ergänzt worden. Dieser wird durch den Hauptträger IFD Köln gGmbH und dem Nebenträger Palette an der Ruhr gGmbH gebildet. Die spezialisierten IFD-Fachkräfte auf Menschen mit Hörschädigungen bleiben weiterhin an den Standorten Essen, Wuppertal, Mönchengladbach, Düsseldorf,

Köln, Aachen und Bonn verortet. Die Fachaufsicht für den IFD Hören übernimmt Ralf Obert (IFD Köln gGmbH). Von Seiten des LVR-Inklusionsamtes wird Frauke Lorbach die IFD-Koordination übernehmen.



### 3.4 TBD-Strategieworkshop

Vom 08. bis 10. Januar 2024 kamen gut 60 Technische Berater\*innen (TBD) der Integrations- und Inklusionsämter, mehr als 20 Personen aus dem BIH-Vorstand, den BIH-Ausschüssen und –Arbeitskreisen und Leitenden der Integrations- und Inklusionsämter nach Siegburg. Dort informierten sie Forschende über die Entwicklung und Anwendungsmöglichkeiten von Exoskeletten sowie digitale und KI-basierte Assistenzsysteme.

Ein wichtiger Aspekt stellte die Frage nach der persönlichen Ausrüstungen sowie app- oder technologiegestützten Assistenzsysteme sind für den Einsatz in der Beratungspraxis überhaupt sinnvoll, dar? Schließlich ging es auch darum, dass TBD alle Pros und Contras kennen und berücksichtigen müssen, wenn sie ihre Klientel zum Einsatz von KI-basierten Assistenzsystemen beraten. Genau dafür bot der Strategieworkshop einen unschätzbaren Beitrag; ebenso wie für die Vernetzung mit Expertinnen und Expert\*innen aus Forschung und Praxis.

Während des dreitägigen Strategieworkshops ging es in verschiedenen Workshops um den Wissenstransfer und die Nutzung von Zukunftstechnologien in der Tätigkeit des Technischen Beratungsdienstes.



### 3.5 InA.Coach-App weiter kostenfrei

Für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen von Menschen mit Behinderung entwickelt die Firma BOS Connect GmbH eine App als digitales Hilfsmittel. Die InA.Coach App bietet die Möglichkeit, kleine Videosequenzen und Bilderreihen zum Beispiel von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten etc., darzustellen und abzulegen und die einzelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Die App ist eine digitale Aufgaben-Assistenz, die Nutzer\*innen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.

Die Entwicklung wurde von 2021 bis Ende 2023 vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert. Seit Januar 2024 übernehmen 13 Integrations-/Inklusionsämter gemeinsam die Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Somit ist die App bis 2026 weiterhin kostenfrei in den App Stores verfügbar.



Zur Website der InA.Coach App: <https://ina.coach/>

### 3.6 Regionaltagungen 2024

Die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu fördern ist eine große Aufgabe, welche einzelne Akteure nicht alleine bewältigen können. Eine gute Vernetzung der regionalen Akteure ist daher ein Schlüssel zum Erfolg.

Deshalb fand auch im Jahr 2024 vom 10. – 14. Juni und 24. – 28. Juni erneut die Veranstaltungsreihe der „Regionaltagungen“ statt. Nach Köln-Deutz kamen Vertreter\*innen der Agenturen für

Arbeit, der Fachstellen, der Integrationsfachdienste, der Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern, des LVR-Inklusionsamtes (Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz, Technischer Beratungsdienst, Integrationsbegleitung), des LVR-Fachbereiches Soziales (zum Thema WfbM-Wechsler\*innen), der Jobcenter sowie der Rentenversicherung zum Kennenlernen, zum gemeinsamen Austausch und zur Reflexion der Zusammenarbeit im Hotel Stadtpalais.

### 3.7 Umbenennung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Hauptfürsorgestellen und Versorgungsverwaltungen wurden im Rahmen der Einführung des neuen SGB XIV zum 1. Januar 2024 in „Träger der Sozialen Entschädigung“ umbenannt. Sie sind für die praktische Durchführung der Sozialen Entschädigung in den Bundesländern verantwortlich und kümmern sich um die Anerkennung der Ansprüche sowie die Vergabe der Leistungen. Im Rheinland übernimmt der Fachbereich 54 diese Aufgabe.

(BIH) geändert werden. Auf der Mitgliederversammlung der BIH im November 2023 wurde die Namensänderung „Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH)“ beschlossen. Die Marke „BIH“ wird somit weiter fortgeführt.



In diesem Zuge muss auch der Namen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

### 3.8 Neue, kostenfreie Online-Selbstlernkurse der BIH

Im E-Learning Projekt der BIH wurden im Oktober 2023 die ersten zwei Selbstlern-Einheiten zu den Themen „SGB IX für Personalverantwortliche“ und „Versammlung“ live geschaltet: <https://www.bih.de/integrationsaemter/akademie/flexibel-lernen/>

die Themen. Dabei geben sie auch ganz praktische Moderationstipps und Empfehlungen für Situationen, in denen nicht alles wie geplant läuft.

Im Selbstlernkurs „Versammlung der schwerbehinderten Menschen“ erfahren die Teilnehmenden mehr über die Rechtsgrundlagen, die Vorbereitung und den Ablauf einer Versammlung. Die Vertrauenspersonen Solveig, Andrea und Michael führen durch

Im Selbstlernkurs „SGB IX im Personalmanagement“ geht es um die Rechte von Mitarbeitenden mit Behinderung und die Pflichten des/der Arbeitgebers/in. In sieben Schritten erhalten Lernende einen guten Überblick über das Schwerbehindertenrecht im SGB IX, das im Personalmanagement wichtig ist.

# 04

## DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

4.1 Deutschland .....	20
4.2 Nordrhein-Westfalen .....	22
4.3 Rheinland .....	24

# 04

## DER PERSONENKREIS SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

Als schwerbehinderte Menschen im rechtlichen Sinne gelten Personen, denen vom zuständigen Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt wurde ist und die in der Bundesrepublik wohnen, ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben oder beschäftigt sind.

Wann ein Mensch als schwerbehindert gilt, ist im § 2 des SGB IX festgehalten. Es ist unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

**Tabelle 1: Anzahl schwerbehinderter Menschen (Stand 2023)**  
Deutschland

Deutschland	7.862.325
NRW	1.944.795
Rheinland	1.039.545

### 4.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2023<sup>1</sup> lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.862.325 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,3 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl schwerbehinderter Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2021 um 67.000 Personen, also um 1 Prozent gestiegen.

#### Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So ist circa ein Drittel (34 Prozent) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 45 Prozent gehören der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 3 Prozent sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

#### Ursachen der Behinderung

Mit 91 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 Prozent.

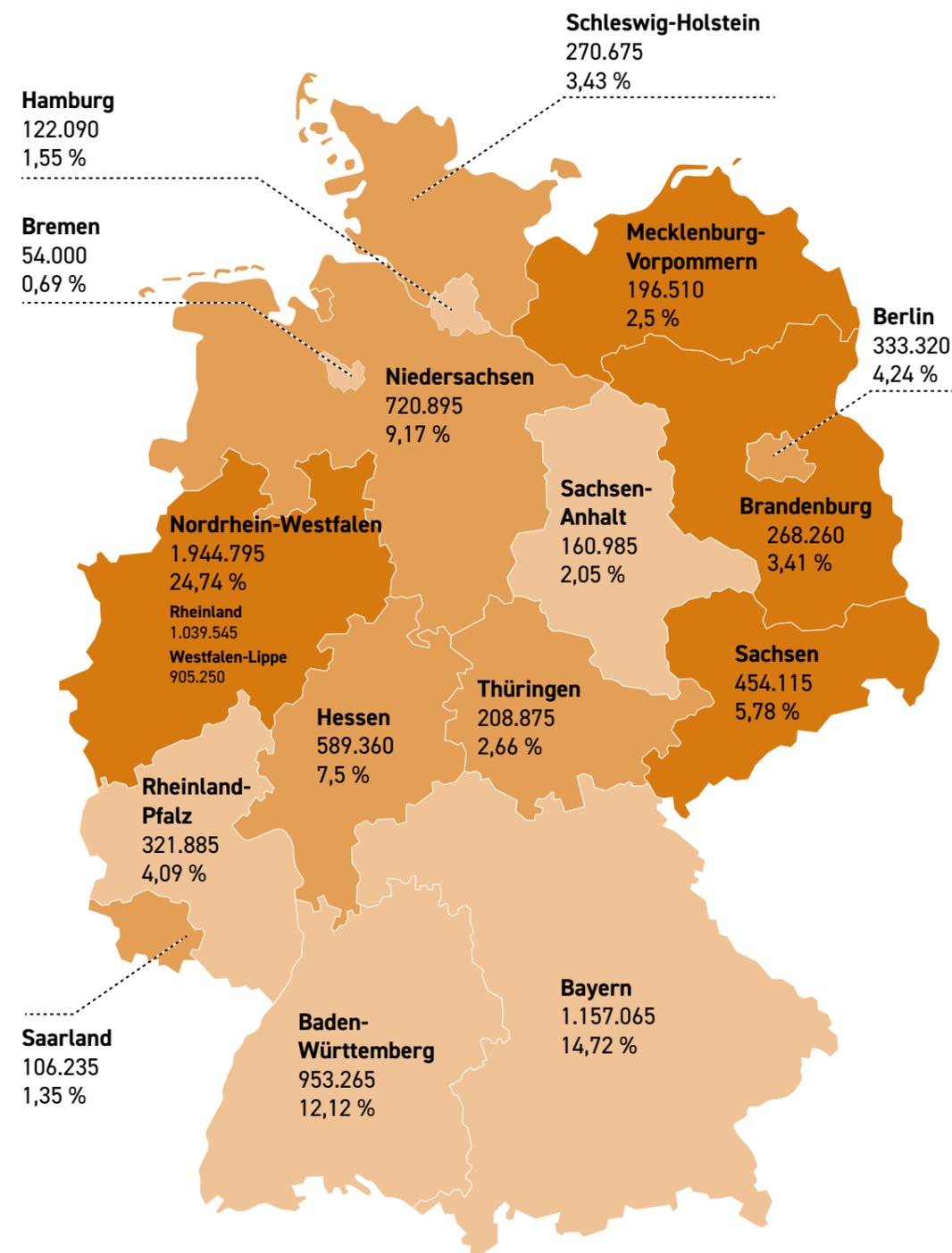
#### Behinderungsarten

57 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 26 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor

- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung
- Insgesamt haben 24 Prozent Querschnittslähmungen, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchterkrankungen. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der Schwerbehinderung nicht ausgewiesen.

Grafik 1: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2023)



<sup>1</sup> Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

## 4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2023<sup>2</sup> waren in Nordrhein-Westfalen **1.944.795 Menschen** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 25.720 bzw. 1,3 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2021<sup>3</sup>. Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

### Alter

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen knapp ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, sind mehr als die Hälfte (59 Prozent) der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW älter als 65 Jahre.

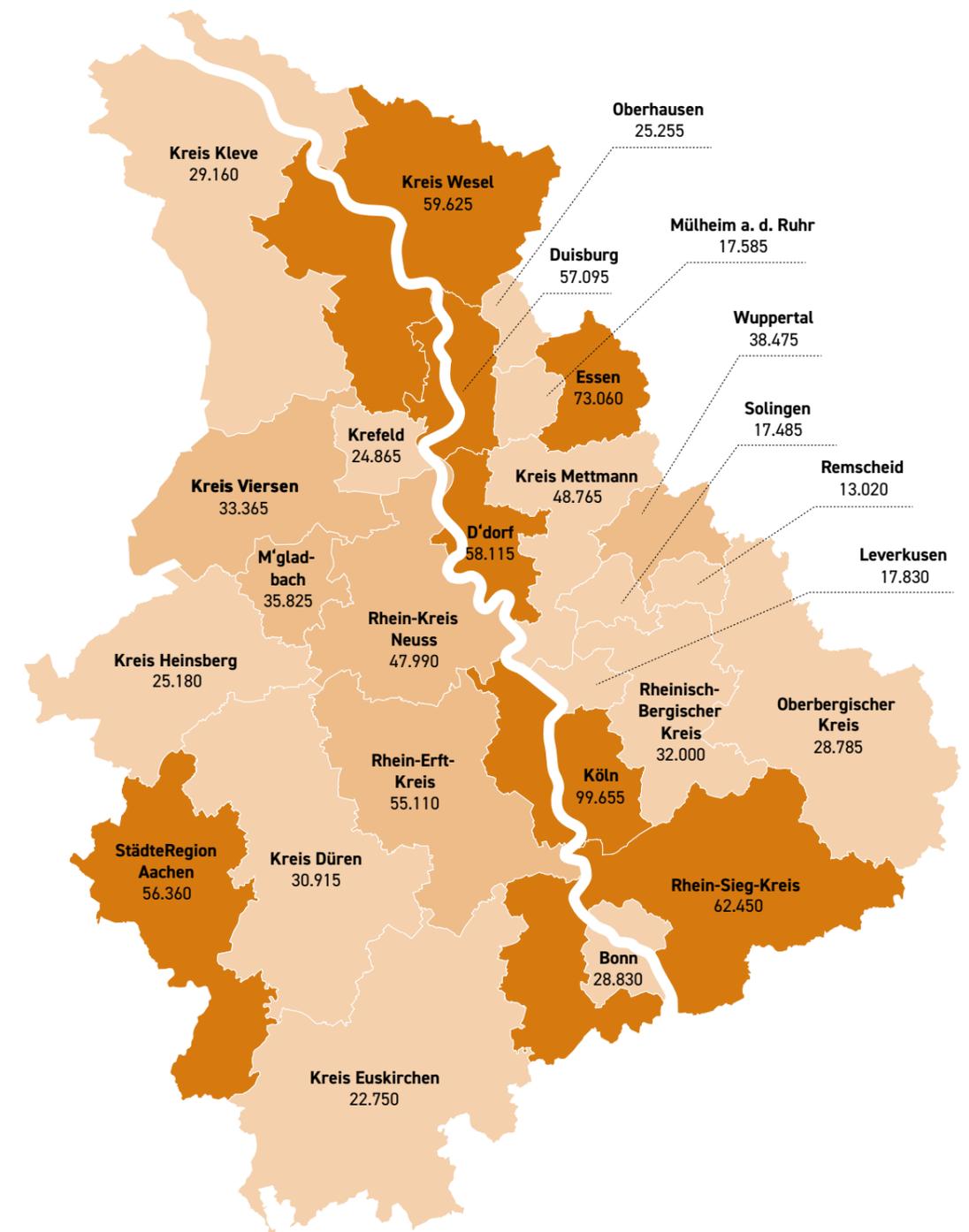
### Ursachen der Behinderung

Der größte Teil der Behinderungen (94 Prozent) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 Prozent der Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 Prozent liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall oder einer Berufserkrankung.

### Behinderungsarten

- mit 22 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- 7 Prozent der schwerbehinderten Menschen in NRW sind blind oder sehbehindert beziehungsweise haben eine Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit
- in 18 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen, der Wirbelsäule, des Rumpfes und die Deformierung des Brustkorbes zu einer anerkannten Behinderung
- bei 3 Prozent sind Querschnittslähmungen, Verlust der Brüste, Entstellung oder der (Teil-)Verlust von Gliedmaßen ausschlaggebend
- bei 13 Prozent entfallen auf geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen
- bei acht Prozent führt eine zerebrale Störung zu einer anerkannten Behinderung
- bei 29 Prozent der Menschen liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

Grafik 2: Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2023)



<sup>2</sup> Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

<sup>3</sup> IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2021 zurückgegriffen werden musste.

### 4.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2023 lebten im Rheinland 1.039.545 schwerbehinderte Menschen<sup>4</sup>. Dies sind rund **27.600 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2021. 53 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

#### Alter

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast **90 Prozent** aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre.

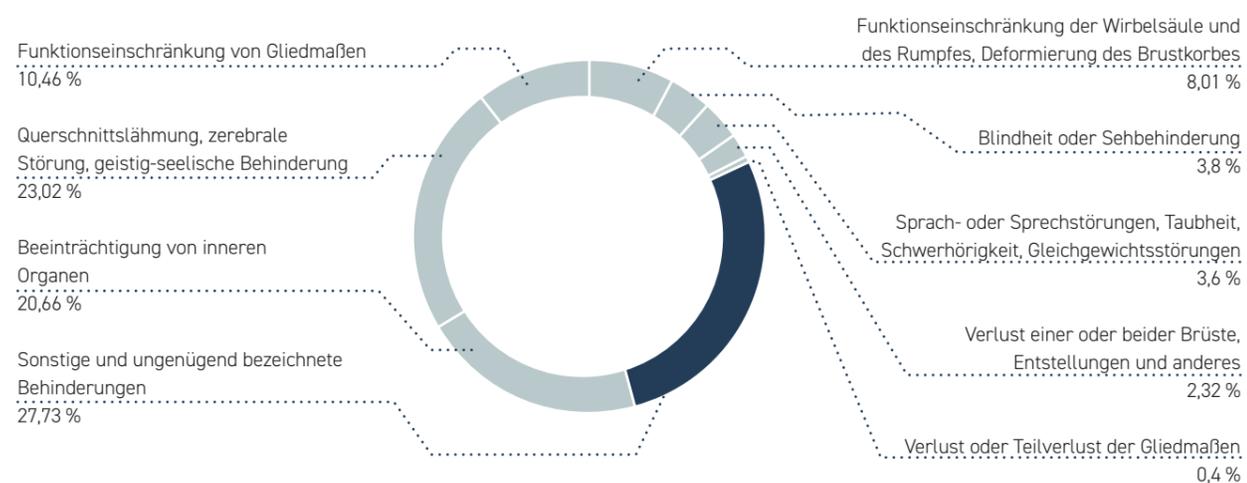
#### Behinderungsarten

Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen lediglich 10 Prozent aus.

Ein größerer Teil der Menschen mit Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

- bei knapp 30 Prozent der Personen liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.
- etwa 23 Prozent an Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen
- mehr als 20 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten
- mehr als 10 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- etwa 8 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes

Grafik 3: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2023)



<sup>4</sup> Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juli 2024, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Juni 2024.

## UNTERSTÜTZUNG AUF AUGENHÖHE

**Mit dem Augenlicht verlor Agnieszka Bartoszek auch ihren Arbeitsplatz – ihren Mut und die Hoffnung jedoch nicht. Heute arbeitet die gelernte Chemietechnikerin bei der Diakonischen Altenhilfe Wuppertal als Hilfskraft im Sozialbegleitenden Dienst. Für das Projekt Sehbehinderung ist sie Expertin und eine echte Bereicherung.**

#### „Ich wollte etwas tun und weiter berufstätig sein.“

„Als ich vor sieben Jahren vollständig erblindet bin, war meine Verzweiflung wirklich groß“, erinnert sich Agnieszka Bartoszek zurück. „In meinem Beruf als Chemietechnikerin, den ich in Polen gelernt hatte, konnte ich nicht mehr arbeiten. Aber ich wollte etwas tun und weiterhin berufstätig sein. Also habe ich dafür gekämpft“, sagt die zierliche Frau mit Nachdruck.

te in Düren lernte die heute 51-Jährige nach und nach, sich ohne fremde Hilfe zu bewegen: erst auf dem Gelände des BFW, dann in fremden Gebäuden und im öffentlichen Raum. „Mein Trainer ist mit mir zum Kölner Hauptbahnhof gefahren und hat dort mit mir

**„Ich denke nicht über meine Beeinträchtigung nach, ich konzentriere mich auf das, was geht!“**

Agnieszka Bartoszek

geübt“, schildert Agnieszka Bartoszek den Beginn der insgesamt dreijährigen Rehabilitation beim BFW Düren. Lesen und Schreiben der Blindenschrift, Tastschreiben am PC, und die Verbes-

serung ihrer Kenntnisse der deutschen Sprache schlossen sich daran an. Es sei eine sehr harte, aber auch sehr wertvolle Zeit gewesen, mit Unterbringung im Internat und Ganztagsunterricht von 8 bis 16 Uhr. Für die vielen guten Tipps und die ermutigende

Doch vor der eigentlichen Umschulung in einen neuen Beruf war zunächst eine blindentechnische Grundausbildung erforderlich. Beim Berufsförderungswerk (BFW) für Blinde und Sehbehinder-



Agnieszka Bartoszek verwendet verschiedene Hilfsmittel | © Rupert Oberhäuser



Für den Unterricht in Blindenschrift nutzt Agnieszka Bartoszek Tischtennisbälle in Eierkartons – jeder Karton steht für einen Buchstaben des Braille-Alphabets. | © Rupert Oberhäuser

Unterstützung durch ihre Trainer\*innen ist Agnieszka Bartoszek sehr dankbar. Denn ohne die im BFW erlernten Fähigkeiten wäre eine Teilnahme an der beruflichen Rehabilitation der Arbeitsagentur gar nicht möglich gewesen. Beim BFW absolvierte Agnieszka Bartoszek dann eine Ausbildung zur Telefonistin und bestand nach einem Jahr mit Erfolg die IHK-Prüfung.

#### Praktikum als Einstiegshilfe in den neuen Beruf

Weniger erfolgreich verlief die Jobsuche, trotz zahlreicher Bewerbungen und den zur Reha-Maßnahme gehörenden Praktika in verschiedenen Bürobetrieben. Zum Teil lag das an der Coronapandemie und den daraus resultierenden Zugangsbeschränkungen. Die Recherche über persönliche Kontakte führte schließlich zum Erfolg: „Ich habe unter anderen meinen Physiotherapeuten gefragt, ob er einen Betrieb kennt, der jemanden sucht“, sagt Agnieszka Bartoszek. Da ihr Therapeut auch für die Diakonische Altenhilfe Wuppertal tätig ist, sprach er eine Pflegemitarbeiterin an und fragte dort nach einem Job für seine engagierte Patientin. Im Mai 2022 war es so weit: Agnieszka Bartoszek begann ein dreimonatiges Praktikum im Sozialbegleitenden Dienst des Gemarkter Gemeindestifts und nahm das Team schnell für sich ein. „Frau Bartoszek hat von Anfang an gut zu uns gepasst. Vor allem für unser Projekt Sehbehinderung ist sie eine sehr wertvolle Bereicherung – denn darin ist sie Fachfrau“, lobt Chahrazad Hsini. Er leitet den Sozialbegleitenden Dienst des Gemeindestiftes. Für die Geschäftsleitung war daher schnell klar, dass sie Agnieszka

Bartoszek weiterbeschäftigen und für sie eine neue Stelle einrichten wollten.

#### Neuer Arbeitsplatz wird finanziell und durch Beratung gefördert

Bei der Umsetzung dieses Vorhabens bekam das Gemarkter Gemeindestift umfassende Unterstützung. Über die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben der Stadt Wuppertal entstand der Kontakt zum LVR-Inklusionsamt. „Ich war positiv überrascht von der sehr unkomplizierten Beratung durch den LVR. Es fühlte sich gar nicht nach Behörde an – ich konnte einfach anrufen und all meine Fragen stellen“, strahlt Chahrazad Hsini. Der LVR habe zunächst ausführlich beraten, welche zusätzliche Ausstattung für den Arbeitsplatz von Agnieszka Bartoszek erforderlich ist, und welche Leistungen wo beantragt werden können.

Die Verteilung der Leistungen auf verschiedene Reha-Träger ist für Arbeitgeber\*innen oft schwer nachvollziehbar. Zudem bringt es die Notwendigkeit mit sich, mehrere separate Anträge zu stellen: So ist das Inklusionsamt für die nicht behinderungsbedingten Arbeitsmittel für den eigentlichen Arbeitsplatz zuständig und kann diese Investitionen bezuschussen. Im konkreten Fall waren das ein Schreibtisch und ein ergonomischer Bürostuhl. Die Bundesagentur für Arbeit als vorrangiger Leistungsträger dagegen trägt in diesem Fall den Lohnkostenzuschuss und die Kosten für die behinderungsbedingt notwendigen, individuellen Hilfsmittel

#### Integrationsfachdienst Sehen

Der Integrationsfachdienst Sehen (IFD Sehen) ist ein Beratungsdienst im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes und unterstützt die Teilhabe von sehbehinderten beziehungsweise blinden Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Fachberater\*innen des IFD informieren, beraten und unterstützen bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Ziel ist die dauerhafte Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

Der IFD Sehen arbeitet bei Bedarf eng zusammen mit der Agentur für Arbeit, Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, Ärzt\*innen, Kliniken sowie anderen Fachdiensten und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Weitere Informationen und Beratungsstellen unter:  
[www.ifd-sehen.de](http://www.ifd-sehen.de)

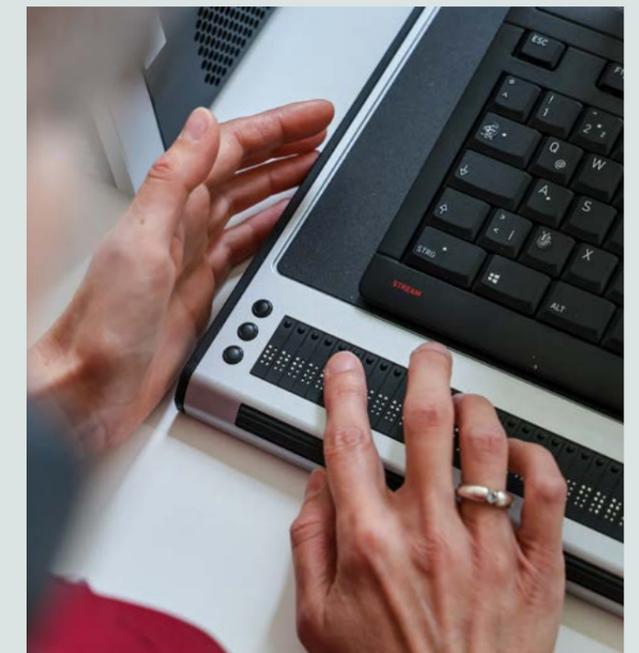
wie Braillezeile, Screenreader, Kopfhörer und Diktiergerät. Weiterhin wurde der Integrationsfachdienst Sehen aus Düsseldorf hinzugezogen. „Wir vom IFD werden vom LVR-Inklusionsamt immer dann hinzugezogen, wenn es aufgrund der Beeinträchtigung im beruflichen Kontext Unterstützungsbedarf gibt“, erläutert IFD-Fachberaterin Sevgi Eker. Die eigentliche Arbeit mit den Anträgen, darunter das Einholen von Kostenvoranschlägen für die verschiedenen Geräte, lag jedoch beim Gemarkter Gemeindestift. „Es ist schon ein hoher Zeitaufwand und erfordert trotz der Beratung einiges an Eigeninitiative“, so Hsini.

#### Datenschutz als Herausforderung für Barrierefreiheit

Nachdem die Geräte und Software angeschafft waren, wurde Agnieszka Bartoszek an ihrem Arbeitsplatz im Umgang mit den technischen Hilfsmitteln und der Software Jaws geschult. Für Menschen mit Sehbehinderung ist Jaws ein zentrales Programm – es macht das Betriebssystem und die Anwendungsprogramme über eine Sprachsteuerung nutzbar. Jaws liest Menüs und Befehle ebenso wie die Inhalte von gescannten Dokumenten oder Gesundheitsakten vor. Unter anderem, um den Datenschutz zu gewährleisten, war vor dem Einsatz des Programms im Altenzentrum eine umfassende Prüfung und Anpassung notwendig. „Es hat ein wenig gedauert, aber wir haben dann eine gute Lösung gefunden“, erinnert sich Chahrazad Hsini an die anfänglichen Stolpersteine auf dem Weg zum barrierefreien Computerarbeitsplatz. Seither kann Agnieszka Bartoszek eigenständig am PC arbeiten. Sie erstellt damit unter anderem Materialien für ihre Arbeit mit den Bewohnenden, zum Beispiel Fragen und Antworten für das Gedächtnistraining.

#### Unterricht unter Gleichen

Agnieszka Bartoszek ist im Sozialbegleitenden Dienst hauptsächlich in der Einzelbetreuung der Bewohner\*innen eingesetzt, die sie überall im Haus in ihren Zimmern aufsucht. Ausgestattet mit ihrem Langstock und einem Trolley für die Arbeitsmaterialien bewegt sie sich völlig eigenständig durch das fünfstöckige Gebäude. Was leicht und selbstverständlich aussieht, ist das Ergebnis eines gemeinsamen Mobilitätstrainings mit einer Arbeitskollegin



Der Computer von A.B. verfügt über eine Braillezeile | © Rupert Oberhäuser



Chahrazad Hsini (Leitung des Sozialbegleitenden Dienstes des Gemeindestiftes), Dieter Ritter (Fachberater für Inklusion EAA und Sevgi Eker (IFD Sehen). | © Rupert Oberhäuser

und kontinuierlicher Gedächtnisarbeit. Sämtliche Wege, die Agnieszka Bartoszek im Gemarkter Gemeindestift zurücklegt, werden von ihr Schritt für Schritt gezählt. „Ich präge mir genau ein, wie viele Schritte es bis zum Aufzug sind, ob ich ihn in der Zieletage nach links oder rechts verlassen muss und wie viele Schritte es von dort bis zu einem bestimmten Zimmer sind. Ich muss mir sehr viel merken“, sagt sie und lacht.

Dank der Zählmethode komme sie im Haus sehr gut zurecht. Und dieses Know-how gibt Agnieszka Bartoszek auch an die von Sehbehinderung betroffenen Klient\*innen weiter. „Ich weiß sehr gut, was es heißt, Angst zu haben, rauszugehen“, betont sie die Bedeutung von Mobilitätstrainings. Die Bewohner\*innen seien überaus dankbar für Tipps und Ermutigung, sich von ihrer Sehbehinderung nicht einschränken zu lassen, sondern sich auf das zu konzentrieren, was geht.

#### „Ich wollte immer etwas mit Menschen machen.“

Besondere Freude macht Agnieszka Bartoszek das Vermitteln der Blindenschrift. Ihre 86-jährige „Schülerin“ Marlene Plathner hat in wenigen Monaten gute Fortschritte gemacht. Sie kennt bereits das komplette Alphabet und kann einfache Sätze lesen und Worte in Blindenschrift schreiben. Eifrig und korrekt schreibt Mar-

lene Plathner das Wort „Kiel“ und freut sich über den Applaus der Lehrerin. Die beiden Frauen lachen viel beim Unterricht – die Stimmung ist herzlich. Agnieszka Bartoszek geht sichtlich auf in ihrer neuen Tätigkeit.

„Ich wollte immer gern mit Menschen arbeiten. Hier im Altenzentrum kann ich nun etwas sehr Nützliches tun. Die Bewohner\*innen erzählen mir sehr viel von sich und sie haben mich voll und ganz akzeptiert, wie ich bin. Auch meine Vorgesetzte, die Kolleginnen und Kollegen unterstützen mich sehr. Dafür bin ich wirklich dankbar“.

Zum Filmbeitrag: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-03-2023-lvr/unterstuetzung-auf-angenhoehe>

# 05

## DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

5.1 Beschäftigung .....	30
5.2 Arbeitslosigkeit .....	34

# 05

## DIE ARBEITSMARKTSITUATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

### 5.1 Beschäftigung

Die bundesweite Meldung der Arbeitgeber\*innen zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres.

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten für Deutschland, NRW und das Rheinland hat die Bundesagentur für Arbeit im Juni 2024 veröffentlicht. Sie beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2022.

#### Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2022 unterlagen 178.690 Arbeitgeber\*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen bestanden knapp 30,6 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen stieg 2022 an: 1.142.638 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die Beschäftigungsquote von 4,4 Prozent sank damit im Vergleich zu den Vorjahren. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber\*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 324.765 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2: Beschäftigungssituation in Deutschland 2020 – 2022

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
<b>2022</b>	<b>178.690</b>	<b>30,6 Mio.</b>	<b>1.142.638</b>	<b>324.765</b>	<b>4,4</b>
2021	174.919	29,7 Mio.	1.135.017	308.441	4,5
2020	173.326	29,3 Mio.	1.139.502	296.801	4,6

Tabelle 3: Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen 2020 - 2022

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
<b>2022</b>	<b>37.165</b>	<b>7,1 Mio.</b>	<b>291.613</b>	<b>63.526</b>	<b>4,9</b>
2021	36.351	7,0 Mio.	292.150	61.187	5,0
2020	35.965	6,9 Mio.	297.347	58.846	5,1

#### Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2022 gaben 37.165 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen bestanden knapp 7,1 Millionen Arbeitsplätze. 291.613 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit sank die Beschäftigungsquote in NRW auf 4,9 Prozent. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber\*innen vollständig zu erfüllen, hätten 63.526 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein müssen.

#### Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2022 gaben 19.616 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab – das waren 570 mehr als im Vorjahr.

190.554 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgeber\*innen die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, hätten rheinlandweit rund 36.794 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden müssen.

7.586 Arbeitgeber\*innen verfügen über 60 und mehr Arbeitsplätze. 177.750 dieser Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Die Arbeitgeber\*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichten eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,4 Prozent.



Tabelle 4: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeber\*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen im Rheinland 2022

Arbeitsagen- turbezirk	Anzahl Arbeitge- ber*innen gesamt	Arbeits- plätze gesamt	davon		Pflichtarbeits- plätze*	Arbeitgeber*innen mit 60 und mehr Arbeitsplätzen					
			Auszubil- dende	davon Stellen nach § 156 (2,3) SGB IX		zu zählende Arbeits- plätze*	Jahres- IST	unbe- setzt**	Anzahl Arbeitge- ber*innen	Bei der Ermittlung der Quote zählende Arbeits- plätze*	Jahres- IST
Aachen-Düren	1.987	283.187	13.154	37.804	232.230	9.849	3.117	750	189.755	8.540	4,5
Bergisch Gladbach	1.308	226.345	9.749	23.959	192.637	9.361	1.871	502	165.448	8.427	5,1
Bonn	1.761	661.106	22.022	60.901	578.182	40.997	2.382	688	541.792	39.839	7,4
Brühl	1.051	158.844	6.372	23.499	128.973	6.485	1.329	360	105.374	5.720	5,4
Düsseldorf	2.059	881.048	33.720	88.666	758.662	37.340	8.209	898	719.344	36.417	5,1
Duisburg	737	135.698	5.870	13.832	115.996	7.140	918	306	101.536	6.579	6,5
Essen	1.169	311.605	12.649	46.848	252.108	12.403	2.709	486	228.334	11.585	5,1
Köln	2.611	771.272	25.009	128.192	618.072	28.234	7.666	1.047	565.037	26.860	4,8
Krefeld	1.049	131.095	5.196	18.266	107.633	5.099	1.186	381	84.846	4.584	5,4
Mettmann	1.206	149.477	5.314	15.298	128.865	5.713	1.525	439	102.055	4.843	4,7
Mönchen- gladbach	1.323	217.493	7.709	28.388	181.396	8.866	1.942	529	154.313	7.829	5,1
Oberhausen	658	92.788	3.789	14.312	74.686	3.837	879	244	60.801	3.326	5,5
Wesel	1.523	188.593	8.176	34.006	146.411	6.878	1.565	499	111.722	5.706	5,1
Solingen- Wuppertal	1.174	193.954	7.486	25.663	160.805	8.352	1.496	457	136.285	7.496	5,5
<b>Rheinland</b>	<b>19.616</b>	<b>4.402.503</b>	<b>166.215</b>	<b>559.634</b>	<b>3.676.655</b>	<b>190.554</b>	<b>36.794</b>	<b>7.586</b>	<b>3.266.643</b>	<b>177.750</b>	<b>5,4</b>
<b>Westfalen- Lippe</b>	<b>17.549</b>	<b>2.740.693</b>	<b>125.133</b>	<b>387.481</b>	<b>2.228.080</b>	<b>101.059</b>	<b>26.731</b>	<b>6.568</b>	<b>1.850.740</b>	<b>87.608</b>	<b>4,7</b>

\*Jahresdurchschnitt

\*\*um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen in der Region zu besetzen

\*\*\*rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber\*innen im Rheinland 2020 – 2022, in Prozent

Kreise und Städte	2020	2021	2022
StädteRegion Aachen	6,76	6,76	6,15
Bonn	8,73	9,06	6,93
Duisburg	8,5	7,8	7,87
Kreis Düren	6,85	5,74	5,55
Düsseldorf	8	7,91	7,83
Essen	7,2	7,47	6,79
Kreis Euskirchen	6,68	7,02	7,06
Kreis Heinsberg	8,33	7,69	6,86
Kreis Kleve	6,9	6,54	6,00
Köln	8,93	9,01	9,30
Krefeld	9,34	9,15	8,87
Leverkusen	9,98	9,71	9,94
Kreis Mettmann	7,35	7,41	8,58
Mönchengladbach	8,65	8,48	8,22
Mülheim an der Ruhr	9,23	9,2	9,61
Rhein-Kreis Neuss	10,63	10,6	10,13
Oberbergischer Kreis	6,43	5,98	5,78
Oberhausen	8,14	8,27	8,72
Remscheid	7,49	7,49	7,14
Rheinisch-Bergischer Kreis	8,67	7,77	7,08
Rhein-Erft-Kreis	9,03	9,09	9,55
Rhein Sieg Kreis	7,42	7,38	6,92
Solingen	6,93	6,55	6,01
Kreis Viersen	8,36	7,4	7,19
Kreis Wesel	13,15	13,37	12,99
Wuppertal	8,63	8,16	8,12
Landschaftsverband Rheinland	9,69	9,6	9,35
<b>Durschnittliche Quote</b>	<b>8,6</b>	<b>8,5</b>	<b>7,5</b>

## 5.2 Arbeitslosigkeit

2023 waren bundesweit 165.725 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Die Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2018 zeigt die folgende Grafik:

Tabelle 6: Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2018

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2023	2.608.672	+ 7,9	165.725	+ 1,4
2022	2.418.133	-7,5	163.507	- 5,2
2021	2.613.489	- 3,0	172.483	+ 1,6
2020	2.695.444	+18,9	169.691	+ 9,7
2019	2.266.720	- 3,1	154.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Deutschland, NRW und Rheinland im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Menschen:

Tabelle 7: Bestand an Arbeitslosen in Deutschland 2023

Alter/ Schwerbehinderung	Deutschland			
	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit-arbeitslos <sup>2)</sup>
<b>Insgesamt</b>	<b>2.608.672</b>	<b>771.790</b>	<b>926.965</b>	<b>906.277</b>
schwerbehindert	165.725	37.012	54.639	73.910
nicht schwerbehindert	2.441.270	734.215	871.584	832.039
keine Angabe	1.676	563	742	328
<b>15 bis unter 25 Jahre</b>	<b>229.312</b>	<b>111.475</b>	<b>90.318</b>	<b>26.978</b>
schwerbehindert	6.291	2.389	2.632	1.259
nicht schwerbehindert	222.758	108.952	87.578	25.698
keine Angabe	264	133	108	20
<b>25 bis unter 55 Jahre</b>	<b>1.751.871</b>	<b>523.953</b>	<b>626.195</b>	<b>599.159</b>
schwerbehindert	79.560	18.823	25.217	35.420
nicht schwerbehindert	1.671.357	504.785	600.532	563.606
keine Angabe	954	345	445	132
<b>55 Jahre und älter</b>	<b>627.245</b>	<b>136.347</b>	<b>210.365</b>	<b>280.001</b>
schwerbehindert	79.873	15.800	26.789	37.230
nicht schwerbehindert	547.135	120.475	183.470	242.721
keine Angabe	237	72	106	51

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.08.2024, Statistik-Service West, Auftragsnummer 358460 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 8: Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen 2023

Nordrhein-Westfalen				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos <sup>2)</sup>
<b>Insgesamt</b>	<b>710.175</b>	<b>175.877</b>	<b>240.117</b>	<b>292.134</b>
schwerbehindert	51.571	9.698	15.826	25.946
nicht schwerbehindert	658.192	166.064	224.111	266.091
keine Angabe	412	115	180	97
<b>15 bis unter 25 Jahre</b>	<b>59.458</b>	<b>25.842</b>	<b>24.925</b>	<b>8.383</b>
schwerbehindert	1.689	571	717	394
nicht schwerbehindert	57.703	25.244	24.176	7.983
keine Angabe	66	27	32	6
<b>25 bis unter 55 Jahre</b>	<b>489.287</b>	<b>120.730</b>	<b>165.192</b>	<b>201.903</b>
schwerbehindert	24.651	4.765	7.074	12.748
nicht schwerbehindert	464.413	115.892	158.016	189.120
keine Angabe	223	73	102	35
<b>55 Jahre und älter</b>	<b>161.347</b>	<b>29.300</b>	<b>49.970</b>	<b>81.799</b>
schwerbehindert	25.231	4.361	8.035	12.802
nicht schwerbehindert	136.062	24.926	41.915	68.980
keine Angabe	54	13	20	17

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.08.2024, Statistik-Service West, Auftragsnummer 358460 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 9: Bestand an Arbeitslosen im Rheinland 2023

Rheinland				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	darunter nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeit- arbeitslos <sup>2)</sup>
<b>Insgesamt</b>	<b>245.589</b>	<b>63.247</b>	<b>83.119</b>	<b>99.223</b>
schwerbehindert	17.424	3.318	5.412	8.694
nicht schwerbehindert	228.147	59.925	77.699	90.523
keine Angabe	18	5	8	6
<b>15 bis unter 25 Jahre</b>	<b>18.783</b>	<b>8.547</b>	<b>7.834</b>	<b>2.402</b>
schwerbehindert	556	194	236	126
nicht schwerbehindert	18.219	8.350	7.594	2.275
keine Angabe	9	3	4	1
<b>25 bis unter 55 Jahre</b>	<b>169.504</b>	<b>44.140</b>	<b>57.629</b>	<b>67.735</b>
schwerbehindert	8.274	1.631	2.382	4.260
nicht schwerbehindert	161.226	42.508	55.245	63.473
keine Angabe	5	1	2	2
<b>55 Jahre und älter</b>	<b>57.296</b>	<b>10.560</b>	<b>17.654</b>	<b>29.083</b>
schwerbehindert	8.595	1.493	2.794	4.308
nicht schwerbehindert	48.700	9.066	14.860	24.775
keine Angabe	1	0	1	0

1) Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.08.2024, Statistik-Service West, Auftragsnummer 358460 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Berufsausbildung von schwerbehinderten arbeitslosen Menschen in Deutschland, NRW und Rheinland im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Menschen:

Tabelle 10: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen 2023

Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
<b>Deutschland</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>2.608.672</b>	<b>165.725</b>	<b>2.441.270</b>	<b>1.676</b>
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.453.950	76.140	1.377.274	535
Betriebliche/schulische Ausbildung	878.518	79.721	798.719	78
Akademische Ausbildung	242.588	8.587	233.979	23
ohne Angabe zur Berufsausbildung	33.615	1.277	31.298	1.040
<b>Nordrhein-Westfalen</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>710.175</b>	<b>51.571</b>	<b>658.192</b>	<b>412</b>
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	446.699	26.578	419.971	150
Betriebliche/schulische Ausbildung	201.076	22.203	178.851	22
Akademische Ausbildung	50.897	2.254	48.637	7
ohne Angabe zur Berufsausbildung	11.502	537	10.733	233
<b>Rheinland<sup>1)</sup></b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>245.589</b>	<b>17.424</b>	<b>228.147</b>	<b>18</b>
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	150.787	9.134	141.644	10
Betriebliche/schulische Ausbildung	70.064	7.332	62.731	1
Akademische Ausbildung	24.272	943	23.329	0
ohne Angabe zur Berufsausbildung	466	15	443	7

1) Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel

2) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Erstellungsdatum: 05.08.2024, Statistik-Service West, Auftragsnummer 358460 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# 06

## DIE AUSGLEICHSABGABE

# 06

## DIE AUSGLEICHSABGABE

### Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ist, wie der Name schon sagt, ein Ausgleich, vor allem aber soll sie Motivation sein: Arbeitgeber\*innen sollen dazu motiviert werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen – nach der Devise: beschäftigen statt zahlen.

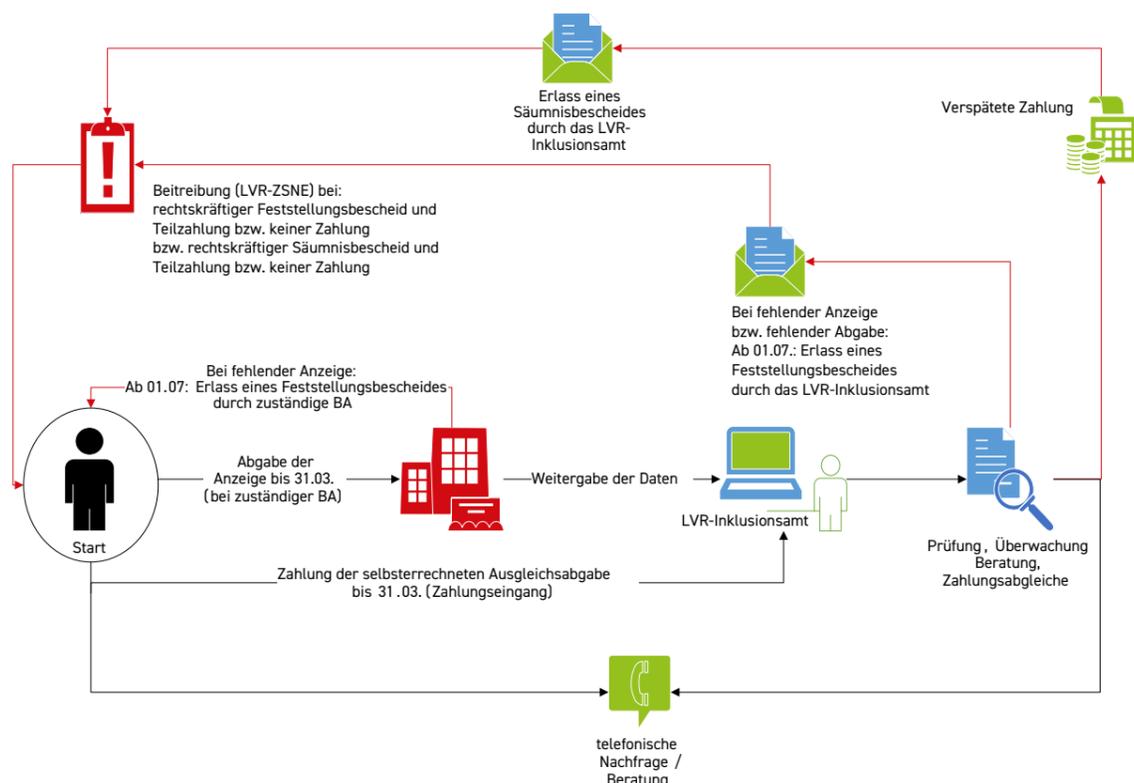
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber\*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber\*innen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der

Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

#### Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber\*innen mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber\*innen mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätzen sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

Grafik 4: Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



Erfüllen Arbeitgeber\*innen die entsprechenden Pflichtquoten nicht, so haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Die Bestimmungen des SGB IX über die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe setzen die Bundesagentur für Arbeit und die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter in enger Zusammenarbeit um. Die Bundesagentur für Arbeit ist für die Durchführung des Anzeigeverfahrens zuständig. Im Rheinland kooperiert das LVR-Inklusionsamt mit den Operativen Servicestellen der Arbeitsagenturen Aachen-Düren und Essen.

Die in einer Selbstveranlagung von Arbeitgeber\*innen zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Absatz 2 SGB IX bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr beim zuständigen Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt eingegangen sein. Parallel dazu muss die Anzeige bis ebenfalls 31. März des Folgejahres bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit eingehen.

Das LVR-Inklusionsamt hat 2023 für das Erhebungsjahr 2022 Anzeigen von 20.993 Arbeitgeber\*innen mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren ca. 10.000 Arbeitgeber\*innen abgabepflichtig. 2023 wurden 104.159.304,91 Euro Ausgleichsabgabe eingenommen.

Für die Arbeitgeber\*innen im Rheinland stehen im LVR-Inklusionsamt in der Abteilung 53.40 acht Mitarbeiter\*innen zur Verfügung (zu finden unter [www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichs-abgabe](http://www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichs-abgabe)).

Die Mitarbeiter\*innen nehmen eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereichten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgeber\*innen bei spezifischen Fragen zur Seite.

#### Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 18 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministe-

rium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2023 18,2 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen vier Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleimBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Ämter zu erreichen. 2023 hat das LVR-Inklusionsamt 5,9 Mio. Euro erhalten.

Tabelle 11: Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2023

<b>Summe Ausgleichszahlungen</b>	104.159.304,91 €
<b>Zuführung an Fachstellen</b>	10.661.401 €
<b>Abzug Ausgleichsfonds beim BMAS</b>	18.274.153,84 €
<b>Einnahme Ausgleich zwischen InA</b>	5.951.259,59 €
<b>Einnahme Netto</b>	81.175.009,60 €

#### Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 37 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Tabelle 12: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitglieds-körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2023

LVR-Mitglieds-körperschaften*	Zuweisung 2022 in €	Ausgaben 2022 in €	Zuweisung 2023 in €	Ausgaben 2023 in €
Städteregion Aachen	360.986,66	399.318,62	<b>357.658,00</b>	<b>438.839,59</b>
Bonn	379.148,00	355.197,55	<b>218.786,00</b>	<b>388.973,57</b>
Duisburg	416.814,00	407.569,45	<b>426.824,00</b>	<b>758.644,01</b>
Kreis Düren	185.612,08	183.770,45	<b>156.174,00</b>	<b>208.784,97</b>
Düsseldorf	527.272,00	573.689,05	<b>389.118,00</b>	<b>629.665,04</b>
Essen	209.298,66	477.930,17	<b>426.054,00</b>	<b>322.691,25</b>
Kreis Euskirchen	251.771,21	349.451,21	<b>190.872,00</b>	<b>720.891,69</b>
Kreis Heinsberg	206.810,00	68.728,54	<b>216.164,00</b>	<b>57.416,53</b>
Kreis Kleve	121.708,25	116.098,05	<b>248.550,00</b>	<b>112.564,14</b>
Köln	960.162,00	948.851,04	<b>622.140,00</b>	<b>1.340.695,15</b>
Krefeld	197.685,73	259.758,51	<b>214.544,00</b>	<b>178.889,92</b>
Leverkusen	260.866,58	83.485,29	<b>158.796,00</b>	<b>133.757,98</b>
Kreis Mettmann	435.444,00	251.687,44	<b>244.848,00</b>	<b>219.335,26</b>
Mönchengladbach	270.353,41	327.166,30	<b>273.996,00</b>	<b>577.509,08</b>
Mülheim an der Ruhr	149.872,00	0,00	<b>152.860,00</b>	<b>260.225,20</b>
Rhein-Kreis Neuss	687.463,56	687.838,83	<b>237.524,00</b>	<b>651.224,43</b>
Oberbergischer Kreis	230.332,00	238.033,74	<b>218.092,00</b>	<b>202.591,34</b>
Oberhausen	66.170,64	73.024,36	<b>205.600,00</b>	<b>98.909,31</b>
Remscheid	127.681,60	83.581,94	<b>129.108,00</b>	<b>374.990,59</b>
Rheinisch-Bergischer Kreis	217.772,00	227.352,33	<b>206.448,00</b>	<b>198.645,71</b>
Rhein-Erft-Kreis	464.540,00	325.511,58	<b>255.104,00</b>	<b>337.568,85</b>
Rhein-Sieg-Kreis	476.478,00	203.955,07	<b>353.726,00</b>	<b>306.231,29</b>
Solingen	97.893,34	97.893,34	<b>158.256,00</b>	<b>72.089,17</b>
Kreis Viersen	315.744,46	343.965,16	<b>206.988,00</b>	<b>243.952,03</b>
Kreis Wesel	509.713,80	384.724,76	<b>227.036,00</b>	<b>355.876,49</b>
Wuppertal	280.658,00	253.645,74	<b>283.558,00</b>	<b>495.712,70</b>
	8.408.252	7.722.229	<b>6.778.824</b>	<b>9.686.675,29</b>

\* Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2023 zurückerstattet.  
Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt.



#### Ansprechperson

#### Emel Öksüz

Abteilungsleiterin Erhebung  
der Ausgleichsabgabe, Haushalt,  
Institutionelle Förderung  
Telefon: 0221 809-5398  
E-Mail: emel.oeksuez@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.inklusionsamt.lvr.de/ausgleichsabgabe](http://www.inklusionsamt.lvr.de/ausgleichsabgabe)

# 07

## DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen . . . .	47
7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen . . . . .	49
7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben . . . . .	56
7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung) . . . . .	58

## 07

## DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

**Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen LVR-Inklusionsamt und Fachstellen**

Für das LVR-Inklusionsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert und neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden können.

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber\*innen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Inklusionsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber\*innen zur Schaffung neuer Ausbildungs-

und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen. Hinzu kommen finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten der Unternehmen, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen oder Sanitäreinrichtungen.

Die Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber\*innen zur behinderungsgerechten Gestaltung von bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für den Großteil der Leistungen, die direkt an die schwerbehinderten Menschen fließt.

Schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber\*innen – auch die der Inklusionsbetriebe – haben 2023 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt rund **55,9 Millionen Euro** erhalten.

Tabelle 13: Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber\*innen im Jahr 2023

**Leistungen an schwerbehinderte Menschen**

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	1.635.285	583
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	1.646.807	136
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	33.673	7
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	95.391	8
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	1.072.254	288
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1.438.971	495
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	11.224.121	338
	<b>17.146.502</b>	<b>1.855</b>

**Leistungen an Arbeitgeber\*innen**

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	2.046.564	22
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	7.639.828	2235
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	200.173	128
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	13.923.630	5547
Förderung von Inklusionsbetrieben (Gesamt)	14.933.892	
davon Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	9.601.082	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	<b>38.749.087</b>	<b>7.932</b>

## 7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

**Technische Arbeitshilfen**

**Technische Arbeitshilfen** für schwerbehinderte Menschen sollen deren bestehende Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum der Arbeitgeber\*innen übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmer\*innen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall haben die Fachstellen im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.800 Euro gezahlt.

Tabelle 14: Technische Arbeitshilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>583</b>	<b>1,6 Mio. Euro</b>
2022	523	1,1 Mio. Euro
2021	540	1,2 Mio. Euro
2020	360	1,3 Mio. Euro
2019	385	1,2 Mio. Euro

**Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung**

Wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung ein Kraftfahrzeug brauchen, um ihren Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erreichen, können sie verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (zum Beispiel Reparaturen, Beförderungsdienste).

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2023 rund 12.474 Euro.

Tabelle 15: Kraftfahrzeughilfen

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>132</b>	<b>1,6 Mio. Euro</b>
2022	135	0,9 Mio. Euro
2021	119	0,8 Mio. Euro
2020	107	0,6 Mio. Euro
2019	304	1,0 Mio. Euro

### Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn

- sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen
- sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können
- die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist.

Im Durchschnitt wurde eine Existenzgründung mit 4.810 Euro unterstützt.

Tabelle 16: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>7</b>	<b>33.000 Euro</b>
2022	5	26.000 Euro
2021	4	2000 Euro
2020	2	11.000 Euro
2019	13	81.000 Euro
2018	12	58.000 Euro

### Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe**. Für Selbstständige und Beamt\*innen sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn dieser aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2023 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 11.923 Euro gewährt.

Tabelle 17: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>8</b>	<b>95.000 Euro</b>
2022	13	25.000 Euro
2021	13	55.000 Euro
2020	12	10.000 Euro

Jahr	Leistungen	Beträge
2019	33	160.000 Euro
2018	28	100.000 Euro

### Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt wurde die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit circa 3.723 Euro gefördert.

Tabelle 18: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>288</b>	<b>1,0 Mio. Euro</b>
2022	305	1,3 Mio. Euro
2021	187	0,6 Mio. Euro
2020	287	0,7 Mio. Euro
2019	369	1,0 Mio. Euro
2018	326	0,9 Mio. Euro

### Arbeitsassistenz

**Eine Arbeitsassistenz** soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der/die Beschäftigte bestimmt, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang er/sie die Assistenz braucht. Er/sie ist also Auftraggeber\*in für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein. Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

Tabelle 19: Arbeitsassistenz

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>338</b>	<b>11,2</b>
2022	410	9,8
2021	333	6,0
2020	417	6,3
2019	473	7,3
2018	455	5,6

## 7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber\*innen

### Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Arbeitgeber\*innen erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 160 Arbeitsplätze sind 2023 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit circa 8.966 Euro gefördert. 54 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse konnten gesichert werden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiterbeschäftigt werden. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses wurde mit durchschnittlich 10.201 Euro gefördert. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber\*innen fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2023 unterstützte es mit acht Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 61.100 Euro verauslagt.

Tabelle 20: Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>160</b>	<b>1,4 Mio. Euro</b>
2022	197	1,6 Mio. Euro
2021	172	1,2 Mio. Euro
2020	184	1,7 Mio. Euro
2019	161	1,2 Mio. Euro
2018	188	1,3 Mio. Euro

### Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber\*innen können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2023 bei 18 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 17.173 Euro gewährt wurden. Für 110 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 183.000 Euro gezahlt worden.

### Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

Arbeitgeber\*innen können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn durch die Arbeitsplatzausstattung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen oder der Unterstützungsbedarf nicht durch andere Leistungen ausgeglichen werden kann.

Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit der Personellen Unterstützung in das LVR-Inklusionsamt, die nun alle Leistungen nach § 27 SchwbAV bündelt.

### Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.453 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 4.398 Euro gesichert werden.

### Personelle Unterstützung

Arbeitgeber\*innen werden finanzielle Hilfen bewilligt, wenn der/die schwerbehinderte Beschäftigte an seinem/ihrer Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kolleg\*innen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 308 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.822 Euro gesichert werden.

In weiteren 1.786 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 4.008 Euro.

### Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an Arbeitgeber\*innen und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2022 betrug 3.418 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Jahr	Leistungen	Beträge
<b>2023</b>	<b>2235</b>	<b>7,6 Mio. Euro</b>
2022	1933	5,6 Mio. Euro
2021	1761	5,8 Mio. Euro
2020	2107	5,7 Mio. Euro
2019	1646	5,8 Mio. Euro
2018	1700	6,1 Mio. Euro

Tabelle 22: Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeber\*innen und schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2023

2023 (ohne IFD)	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Städteregion Aachen	1447	2.870.470	1296	2.432.857	151	437.612
Bonn	989	2.232.159	804	1.857.882	185	374.277
Duisburg	1018	3.114.781	846	2.467.957	172	646.824
Kreis Düren	786	5.058.856	711	4.633.448	75	425.408
Düsseldorf	1300	5.218.861	1039	4.729.743	261	489.118
Essen	1381	4.012.820	1229	3.690.389	152	322.430
Kreis Euskirchen	514	1.793.078	482	1.428.787	32	364.290
Kreis Heinsberg	494	688.197	435	472.033	59	216.164
Kreis Kleve	685	2.907.401	652	2.796.797	33	110.604
Köln	3241	14.820.885	2550	13.198.745	691	1.622.140
Krefeld	511	1.501.592	427	1.322.702	84	178.890
Leverkusen	492	570.736	420	411.940	72	158.796
Kreis Mettmann	881	1.622.259	768	1.170.933	113	451.326
Mönchengladbach	780	5.821.235	719	5.255.990	61	565.245
Mülheim an der Ruhr	333	2.119.321	321	1.806.461	12	312.860
Rhein-Kreis Neuss	879	3.951.672	690	3.137.820	189	813.852
Oberbergischer Kreis	561	1.228.499	544	1.007.903	17	220.595
Oberhausen	468	1.590.617	439	1.491.708	29	98.909
Remscheid	312	700.792	237	310.564	75	390.228
Rheinisch-Bergischer Kreis	833	4.066.977	729	3.860.529	104	206.448

2023 (ohne IFD)	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in €
Rhein-Erft-Kreis	1127	3.227.695	978	2.494.311	149	733.384
Rhein-Sieg-Kreis	1092	3.825.352	1024	3.373.360	68	451.992
Solingen	625	2.603.292	594	2.445.036	31	158.256
Kreis Viersen	429	999.321	387	774.871	42	224.450
Kreis Wesel	829	3.212.251	671	2.437.399	158	774.852
Wuppertal	976	3.198.779	832	2.700.978	144	497.801
<b>Gesamt</b>	<b>22.983</b>	<b>82957898,26</b>	<b>19.824</b>	<b>71711145,82</b>	<b>3.159</b>	<b>11.246.752</b>

**Ansprechperson****Melanie Glücks**

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen  
und Kündigungsschutz  
Telefon: 0221 809 4306  
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de/leistungenarbeitgeber](http://www.inklusionsamt.lvr.de/leistungenarbeitgeber)

## MITARBEITER HALTEN DANK MASCHINEN

Seit seiner Krebserkrankung ist Stefan Baches schwerbehindert und kann keine schweren Lasten mehr heben. Jetzt hilft dem 55-jährigen Tischlergesellen ein Roboter bei der Arbeit. Unser Beispiel zeigt, wie ein Handwerksbetrieb bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung schnell und unkompliziert unterstützt wurde.



Nicole Peter von der Fachstelle für Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben der Stadt Mönchengladbach, Stefan Baches und Hans-Wilhelm Klomp. | © Rupert Oberhäuser

Stefan Baches gehört zum Inventar der Tischlerei Klomp in Mönchengladbach. So beschreibt er es selbst. 1986 hat er im Betrieb seine Ausbildung zum Schreiner gemacht und ist dort, von der Auszeit des 20-monatigen Zivildienstes Ende der 1980er-Jahre abgesehen, bis heute ununterbrochen tätig. Hauptsächlich arbeitet Baches im Handwerksbetrieb in der Montage. Er baut Fenster, Treppen, Türen, Parkettböden und Küchen ein. In diesem Bereich kennt er sich aus, da macht dem 55-Jährigen aufgrund seiner langen Berufserfahrung bis heute keiner so schnell etwas vor.

Im September 2021 erhielt der Tischlergeselle eine Diagnose, die sein geregeltes Leben auf den Kopf stellen sollte: Prostatakrebs. Seit der Operation einen Monat später, bei der die Prostata entfernt wurde, kämpft Baches mit den Folgen des Krebses. Fast

vier Monate musste der Handwerker nach seiner Operation im Job pausieren. Aufgrund des großen Bauchschnitts sei es dann auch später mit dem Heben und Tragen schwerer Türen und Fenster vorbei gewesen, erzählt er. Dabei gehören diese Tätigkeiten zur Jobbeschreibung von Stefan Baches. Heute arbeitet der Handwerker mit einem Grad der Behinderung von 70.

### Terrassenscheiben können bis zu 400 Kilo wiegen

Eine weitere Veränderung der allgemeinen Arbeitsbedingungen beschreibt Firmenchefin Kathrin Baston-Klomp. „Aufgrund aktueller Wärmeschutzverordnungen kommen bei uns meist nur noch 3-fach-Verglasungen zum Einsatz“, erzählt sie. Da könne eine große Terrassenscheibe auch schon mal bis zu 400 Kilo wiegen. „Die sind so unvorstellbar schwer geworden, dass auch un-



Hans-Wilhelm Klomp leitet den Betrieb, engagiert sich aber auch darüber hinaus für sein Handwerk. | © Rupert Oberhäuser

sere nicht behinderten Mitarbeiter Schwierigkeiten bei der Montage bekommen“, sagt sie. Da habe man sich dann im Jahr 2022 in der Familie Gedanken gemacht, wie man die Fachkraft Baches effektiv einsetzen kann. „Der Stefan weiß, wie es geht“, sagt ihr Mann und Betriebschef Hans-Wilhelm Klomp. Baches hätte man nach seiner Krankheit auch nicht ins Büro setzen können. Es sei mal kurz angedacht gewesen, Baches im Büro mit der Disposition zu beauftragen, „aber keine Chance“.

Die Tischlerei Klomp ist ein Familienbetrieb, der im Jahr 1900 gegründet wurde. Der heutige Chef hat den Betrieb 1993 übernommen und zunächst noch zusammen mit dem Vater geführt. Der studierte Diplom-Kaufmann hat von klein auf im Tischlerbetrieb

mitgearbeitet und „kann alles, was ein Tischler können muss – und noch viel mehr“, sagt seine Frau. Der Tischlerei mit aktuell 20 Mitarbeitenden geht es wirtschaftlich gut. Eigentlich wollen die Klomps die Belegschaft erweitern, jedoch finden sie keine neuen Mitarbeitenden – Stichwort Fachkräftemangel. Auch aus diesem Grund hatte man in der Tischlerei Klomp noch nie Berührungängste mit der Anschaffung von modernen Maschinen. „Wir waren eine der ersten Schreinereien in Mönchengladbach, die bereits Anfang der 1990er Jahre mit einer CNC-Maschine gearbeitet haben – das war damals schon eine große Arbeitserleichterung, weil viele Arbeitsschritte wegfielen“, sagt Unternehmer Klomp.

### Fachverband gibt den entscheidenden Tipp

Auch mit einem Glasroboter, einem Lifter, hat man in dem Handwerksbetrieb bereits Erfahrungen sammeln können. „Den hatten

wir bereits bei großen Projekten ausgeliehen und wir haben gesehen, dass das gut funktioniert“, erzählt der 55-jährige Klomp. Schnell war man sich zusammen mit der Belegschaft einig, dass ein Glasroboter angeschafft wird, der alle Mitarbeitenden und vor allem Stefan Baches täglich bei den Arbeiten mit den schweren Fenstern unterstützt.

Endgültig überzeugt hat den Chef des Handwerksbetriebs, der schon lange Zeit in Handwerksverbänden aktiv ist, dass solche Betriebsanschaffungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung gefördert werden. Die Information erhielt er vom Verband „Tischler NRW“, in dem Hans-Wilhelm Klomp im Vorstand mitarbeitet. „Den Verband frage ich immer, wenn wir mit dem Gedanken spielen, zu investieren“, sagt Klomp. Es gebe mittlerweile so viele Förderprogramme, da könne man schnell den Überblick verlieren. Und der Fachverband kenne sich gut aus, erzählt er.

### Fachstellen der Kommunen arbeiten für das Inklusionsamt

Dann ging alles ganz schnell: Nicole Peter von der Stadt Mönchengladbach und Sabine Stange vom Technischen Beratungsdienst (TBD) des Inklusionsamtes in Köln nahmen sich der Sache an. Nicole Peter arbeitet in der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben der Stadt Mönchengladbach. Die Fachstelle arbeitet im Auftrag der Inklusionsämter. Das ist laut Peter eine Sonderstellung. „Im Rheinland hat der Landschaftsverband Rheinland die Aufgaben der Inklusionsämter übernom-

**„Das wertvollste Kapital, das wir haben, ist nach wie vor der Mitarbeiter.“**

**Hans-Wilhelm Klomp,  
Betriebschef Tischlerei Klomp**



Stefan Baches im Gespräch mit seinem Chef und Klomp Junior. | © Rupert Oberhäuser

men und delegiert Teile seiner Aufgaben an die Fachstellen der Kommunen – die Arbeitsstättenförderung oder die Förderung bei Neueinstellung verbleiben aber bei den Inklusionsämtern“, sagt sie. Seit Mai 2018 arbeitet die 53-Jährige im Team der Fachstelle, seit 1993 ist sie bei der Stadtverwaltung Mönchengladbach angestellt.

Im Fall Baches/Tischlerei Klomp erhielt Peter im Oktober 2022 einen Anruf der Kreishandwerkerschaft, den Betriebschef Klomp initiiert hatte. Daraufhin nahm die Beamtin Kontakt zu Sabine Stange vom TBD beim Inklusionsamt in Köln auf. Die beiden arbeiten seit Jahren gut zusammen. Abhängig von der Zahl der Betriebsbesichtigungen, die Peter in ihrer Region vereinbart hat, treffen sich die beiden ein- bis zweimal im Monat vor Ort in Mönchengladbach. „Die Zusammenarbeit klappt wirklich hervorragend“, sagt die Elektrotechnik-Ingenieurin vom TBD. „Frau Peter ist immer sehr gut vorbereitet und arbeitet sehr schnell.“

#### Der TBD denkt mit und weiter

So auch bei der Betriebsbesichtigung in der Tischlerei Klomp am 14. November. Bei diesem Termin vor Ort hatte Stange vom TBD die Idee, zum Glasroboter auch einen Anhänger anzuschaffen, damit der sogenannte Lifter auch problemlos zu den Baustellen transportiert werden kann. „Da denken wir einfach mit und weiter“, sagt sie. Der erweiterte Antrag landete dann auf dem

Schreibtisch des TBD, der empfahl, die Anschaffung des Glasroboters und Anhängers zu fördern. Wilhelm Alexander Klomp, der 21-jährige Sohn, kümmerte sich dann um die Anträge, weitere Angebote und Dokumente. Bereits am 17. desselben Monats konnte Peter von der Fachstelle den positiven Bescheid rausschicken. „Das ging alles sehr schnell“, sagt sie. „Das war auch für mich einer der reibungslosesten Fälle, die ich jemals abgewickelt habe.“ Nach der Genehmigung des Förderantrags wurde der Glasroboter bestellt und im Dezember 2022 geliefert.

„Die Zusammenarbeit mit den Damen vom Amt war perfekt“, freut sich der Betriebschef, der zunächst noch skeptisch war. Auch er habe seine Vorurteile über Beamt\*innen gehabt, räumt er ein. Aber das genaue Gegenteil sei der Fall gewesen: „Schnell und ergebnisorientiert wurde uns geholfen. Hilfestellungen und Abwicklung – alles toll!“ Das Lob habe das engagierte Verbandsmitglied auch im Tischlerei-Fachverband und -Bundesverband weitergegeben und Werbung gemacht.

#### Der Glasroboter ist eine Hilfe für die gesamte Belegschaft

Seit Dezember ist Stefan Baches im Handwerksbetrieb Klomp für den Glasroboter zuständig, das heißt, er kümmert sich um die Wartung und den korrekten Akkustand, damit das Gerät auch immer einsatzbereit ist. „Vor allem beim Einsetzen großer, schwe-



Der Lifter kann mit einem Haken versehen werden, so dass auch "herkömmliche" Lasten damit gehoben werden können. | © Rupert Oberhäuser



Stefan Baches ist froh über den Lifter – ohne ihn könnte er seinen Job nicht mehr ausüben. | © Rupert Oberhäuser

rer Scheiben ist der Roboter eine große Hilfe“, sagt er. Aber auch bei leichteren Scheiben um die 100 Kilo sei die neue Maschine eine große Erleichterung bei der Arbeit. Der Roboter packt eine Glasscheibe mit seinen vier Saugnäpfen und kann sie bis zu vier Meter hochheben, drehen und bewegen – alles gesteuert per Fernbedienung. Natürlich müssen alle Mitarbeiter\*innen immer aufpassen, dass der Roboter bei schweren Lasten nicht umkippt. Diese Gefahr kann vor Ort auf der Baustelle bei wackeligem Untergrund oder in der Werkstatt schon mal bestehen. „Aber mittlerweile sind wir fit im Umgang mit dem Gerät“, sagt Baches.

„Wir haben ein paar Maschinen in der Werkstatt, das sind unsere Mähdrescher – die werden nur ein-, zweimal im Jahr gebraucht“, sagt der Chef. Das sei bei dem Glasroboter anders: Die Mitarbeiter\*innen nutzen ihn fast täglich, auch weil er so universell einsetzbar sei. So kann der „kleine“ Glasroboter auch mit einem Haken umgerüstet werden, um schwere Baumaterialien auf der Baustelle zu bewegen. In dem Fall wird der Roboter genutzt wie ein kleiner Kran. Auch nutzen jetzt immer mehr Mitarbeiter\*innen – nicht nur Stefan Baches – den Roboter, um schwere Fenster oder andere Baumaterialien zu bewegen. „Im Sinne der Prävention ist das eine gute Entwicklung“, sagt Betriebschef Klomp. „Hier werden schon im Vorfeld die Rückenschäden von morgen vermieden.“

#### Prävention soll verstärkt werden

Und genau das fordert das Bundesteilhabegesetz (BTHG), in dem die Bedeutung der Prävention noch einmal deutlich verstärkt wurde und das die Leistungsträger insgesamt auffordert, ihre Anstrengungen im Bereich Prävention zu verstärken. So heißt es dort:



Durch die Saugnäpfe wird die Scheibe per Unterdruck festgehalten. Das System ist besonders sicher, damit die schweren und teuren Scheiben nicht zu Bruch gehen. | © Rupert Oberhäuser

„Integrationsämter wirken bei Aufklärung, Beratung, Auskunft und Ausführung von Leistungen sowie im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern nach § 167 SGB IX darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird (§ 3 SGB IX)“.

Auch wenn Maschinen in der Tischlerei Klomp einen hohen Stellenwert haben, ist der Chef froh, dass er mit der Anschaffung des Glasroboters in Zeiten des Fachkräftemangels einen verdienten Mitarbeiter halten konnte. „Das wertvollste Kapital, das wir haben, ist nach wie vor der Mitarbeiter“, sagt er.

Zum Filmbeitrag: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-04-2023-lvr/mitarbeiter-halten-dank-maschinen>



Mit der Fernbedienung kann der Lifter einfach gesteuert werden. | © Rupert Oberhäuser

### 7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben ist ein besonderes Förderinstrument des LVR-Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen.

Inklusionsbetriebe sind in vielen Branchen tätig und bieten Arbeitsplätze mit ganz unterschiedlichen Anforderungen. Die meisten Inklusionsbetriebe erbringen Dienstleistungen in den Bereichen Großküche und Catering, Wäscherei und haushaltsnahe Dienste sowie im Handwerk und Garten- und Landschaftsbau. Es gibt im Rheinland aber auch inklusive Hotels, Cafés, Logistik-Unternehmen, Supermärkte und einen IT-Dienstleister, der Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum in einem hoch spezialisierten Aufgabenbereich einsetzt.

Der Erfolg dieser Unternehmen zeigt sich auch daran, dass dort viele neue Arbeitsplätze entstanden sind. Denn nur, wenn sich die Inklusionsbetriebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2023 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **152**. Für das Jahr 2023 konnten erfreulicherweise sieben Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei zehn Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen auf **3.761 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon sind auf 1.943 Arbeitsplätzen Beschäftigte tätig, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **95 neue Arbeitsplätze für die Zielgruppe** bewilligen.

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe 2021 – 2023

	2023	2022	2021
<b>Anzahl der Inklusionsbetriebe</b>	<b>152</b>	<b>154</b>	<b>155</b>
davon Inklusionsunternehmen/-betriebe	<b>84</b>	81	84
davon Inklusionsabteilung	<b>68</b>	73	71
<b>Anzahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze</b>	<b>3.637</b>	<b>3.612</b>	<b>3.529</b>
davon Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX	<b>1.539</b>	1.574	1.897
davon neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX in 2022 bewilligt	<b>95</b>	50	85

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2023 die Förderung von Inklusionsbetrieben mit rund 15 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 14,3 Millionen Euro entfällt dabei auf die Zahlung der laufenden Nachteilsausgleiche nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX. Der restliche Anteil sind einmalige Zuschüsse für Investitionsleistungen. Rund 2,6 Millionen Euro der gesamten Förderung entfallen auf Mittel des Bundesprogrammes Alleim-Betrieb.

Darüber hinaus erhielten die Inklusionsbetriebe 2023 rund 649.000 Euro aus dem NRW-Landesprogramm „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen. Mit diesem Programm konnten 40 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden.



**Ansprechperson**

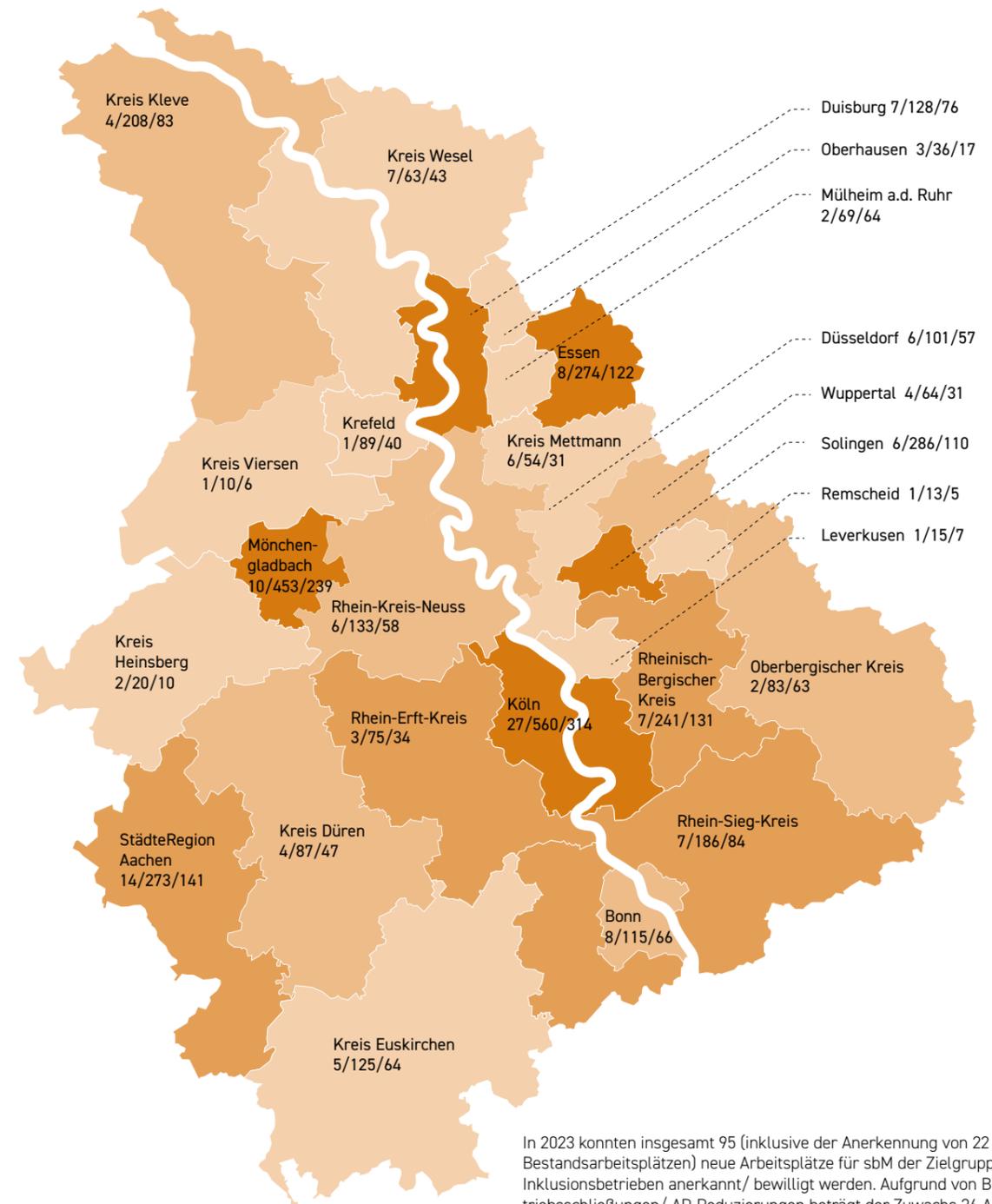
**René Stenz**  
 Teamleiter Inklusionsbetriebe,  
 Sonderprogramme  
 Telefon: 0221 809 4361  
 E-Mail: rene.stenz@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de/inklusionsbetriebe](http://www.inklusionsamt.lvr.de/inklusionsbetriebe)

Die folgende Grafik zeigt die regionale Verteilung der Inklusionsbetriebe im Rheinland:

Grafik 5: Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



In 2023 konnten insgesamt 95 (inklusive der Anerkennung von 22 Bestandsarbeitsplätzen) neue Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben anerkannt/ bewilligt werden. Aufgrund von Betriebsschließungen/ AP-Reduzierungen beträgt der Zuwachs 26 Arbeitsplätze.

Legende: Anzahl Inklusionsbetriebe/Anzahl Arbeitsplätze insgesamt/Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 215 Abs. 2 SGB IX, Stand 31.12.2022

#### 7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, sondern auch zur Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Inklusionsamt den Trägern der Werkstätten für

behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2023 wurden knapp 2,5 Mio. Euro aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

## 08

### DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

8.1 Kündigungsschutzverfahren .....	60
8.2 Rechtsbehelfsverfahren .....	63

# 08

## DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz. Dieser Schutz besteht insbesondere dann, wenn der Kündigungsgrund in Zusammenhang mit der Behinderung steht. Die Kündigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bedarf nach § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes. Arbeitgeber\*innen müssen bei der geplanten Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten grundsätzlich einen Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen. Durch diesen Antrag wird automatisch ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet. Das Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Dabei findet ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und deren Arbeitgeber\*innen statt.

Das LVR-Inklusionsamt kann seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen beispielsweise durch finanzielle Leistungen an Arbeitgeber\*innen einbringen. Arbeitgeber\*innen und deren schwerbehinderte Beschäftigte können die Beratungs- und Betreuungsangebote des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. So ist zum Beispiel die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen oft weiterhin möglich, wenn der Arbeitsplatz behinderungsgerecht und ergonomisch ausgestattet wird.

In NRW gibt es eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die örtliche Fachstelle zuständig, für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen das LVR-Inklusionsamt.

### 8.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2023 wurden 3.304 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit knapp 800 mehr als im Vorjahr (2022: 2.532). Bei 2.467 Anträgen, also 75 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 458 auf 695 gestiegen. Sie machten somit etwa 21 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2023 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – vier Prozent.

Grafik 6: Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung 2020 – 2023



### Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2023 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 68 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden (2022: 58 Prozent). Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

32 Prozent der Beschäftigten wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt (2022: 41 Prozent). Bei rund 17 Prozent der

Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Zahl der Kündigungen, die im Verhalten der\*des Beschäftigten begründet lagen, lag bei rund 14 Prozent. Die Zahl ist damit gegenüber 2022 mit 17 Prozent leicht gesunken.

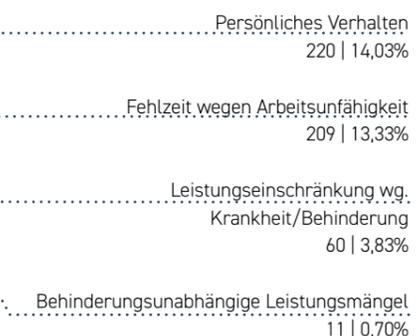
Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): 2023 betrafen 16 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis (2022: 13 Prozent).

Grafik 7: Kündigungsgründe 2023

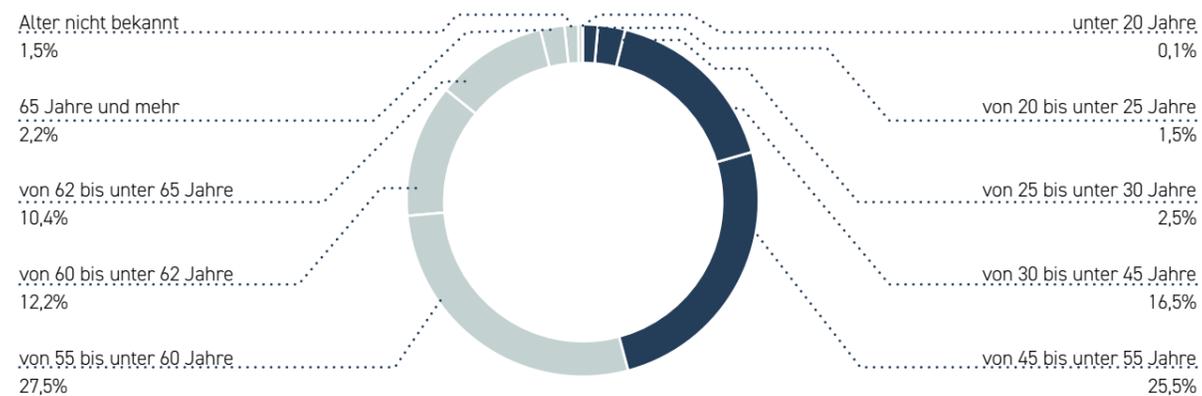
#### Betriebsbedingte Kündigungen



#### Personenbedingte Kündigungen



Grafik 8: Übersicht über die Altersgruppen



**Altersgruppen**

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren unterscheidet sich je nach Altersgruppe (vgl. Grafik 8).

**Ausgang der Kündigungsschutzverfahren**

Das LVR-Inklusionsamt wirkt in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hin. Wenn diese Einigung erreicht wird, erledigt sich der Antrag der Arbeitgeber\*innen auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das LVR-Inklusionsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 2.316 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 46 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 517 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber\*innen den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

1.753 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 54 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei sieben Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere vier Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung, Fristablauf oder Eigenkündigung.

Darüber hinaus wurden 691 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** 2023 beschieden. Davon waren fünf Negativatteste. In 141 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 545 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.



**Ansprechperson**

**Melanie Glücks**

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz  
 Telefon: 0221 809-4306  
 E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de/kuendigungsschutz](http://www.inklusionsamt.lvr.de/kuendigungsschutz)

**8.2 Rechtsbehelfsverfahren**

Gegen die Entscheidung des LVR-Inklusionsamtes und der örtlichen Fachstellen können Arbeitnehmer\*innen wie Arbeitgeber\*innen Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss des LVR-Inklusionsamtes. Er setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen: zwei schwerbehinderte Beschäftigte, zwei Arbeitgeber\*innen, eine Vertretung der Bundesagentur für Arbeit, eine Vertretung des LVR-Inklusionsamtes sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

Im Jahr 2023 sind 466 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die Mehrheit der

Verfahren – 89 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Rund 85 Prozent der Widersprüche reichten schwerbehinderte Beschäftigte ein.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 14 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2023 hat sich die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr mehr als halbiert.

Tabelle 24: Rechtsbehelfsverfahren 2019 – 2023

**Zahl der eingegangenen Widersprüche**

	2023	2022	2021	2020	2019
Kündigungsschutz	416	380	475	564	469
Begleitende Hilfen	28	32	41	63	58
Erhebung der Ausgleichsabgabe	22	14	13	6	4
<b>Gesamt</b>	<b>466</b>	<b>426</b>	<b>529</b>	<b>633</b>	<b>531</b>

**Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen**

	2023	2022	2021	2020	2019
Klagen, Berufungen und Revisionen	14	32	27	24	24

**Ansprechperson**

**Stefanie Hilden**

Leitung Widerspruchsausschussstelle  
 Telefon: 0221 809-4427  
 E-Mail: stefanie.hilden@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss](http://www.inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss)

# 09

## BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt .....	66
9.2 Integrationsfachdienste .....	73
9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber .....	75
9.4 Fachberatung inklusive Bildung .....	77
9.5 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben .	82

## 09

## BERATUNG UND BEGLEITUNG

Neben den finanziellen Leistungen ist für die Arbeitgeber\*innen und schwerbehinderten Beschäftigten auch eine Beratung notwendig und hilfreich. Das LVR-Inklusionsamt bietet ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und

beauftragte Fachdienste an. Sie helfen beispielsweise bei der behinderungsspezifischen Gestaltung und Anpassung des Arbeitsplatzes oder begleiten bei Neueinstellungen.

## 9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

Ein speziell angepasstes Fahrzeug für eine Kurierfaherin/einen Kurierfahrer mit Gehbehinderung, eine optische Signal- und Warnanzeige für einen hörbehinderten Gabelstaplerfahrer: Es gibt viele Beispiele für Technologien, die Behinderungen ausgleichen. Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Schwerbehinderten fördern oder die ausgefallenen zumindest teilweise ersetzen. Sie helfen, die Arbeitsbelastung zu verringern und die Arbeitssicherheit zu gewähren. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Tätigkeit.

Die zwölf Ingenieur\*innen des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen bei technischen und ergonomischen Fragestellungen, die sich durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergeben. Sie haben umfassende Praxiserfahrung und ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die auf die individuellen Bedürfnisse des schwerbehinderten Beschäftigten zugeschnitten und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die sechs Ingenieurinnen und sechs Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen mit, wie beispielsweise aus der Chemie, der Medizin- und Gesundheitstechnik, aus dem Maschinenbau oder der Fahrzeug- und Elektrotechnik. Das fachspezifische Wissen hilft ihnen in der Zusammenarbeit, denn die verschiedenen Funktionseinschränkungen der schwerbehinderten Menschen erfordern sehr unterschiedliche technische Lösungen.

Der Schwerpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung. Die Ingenieur\*innen des LVR-Inklusionsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben. In der Regel erfolgt der Erstkontakt mit Arbeitgeber\*innen und schwerbehinderten Mitarbeiter\*innen über die örtlichen Fachstellen oder die Abteilung 53.10 „Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz“.

Tabelle 25: Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes 2021 – 2023

	2023	2022	2021
Betriebsbesuche	790	581	386
Davon für			
Fachstellen	489	359	213
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	200	166	71
Kündigungen	0	1	1
Kriegsopferfürsorge	6	1	0
Reha-Träger (Amtshilfe)	16	8	6
Sonstige	79	24	73

Im Jahr 2023 haben die Mitarbeiter\*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **790 Betriebe** besucht, davon 60 Betriebe per Video-/Telefonkonferenz, und **1.475 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 78 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der Technischen Berater\*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 13 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen zwei Prozent der Klient\*innen.

Mit 200 Betriebsbesuchen und 404 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die jeweiligen Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes, finanzielle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu bewilligen. 66 Inklusionsbetriebe wurden bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2023 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9: Technischer Beratungsdienst: Maßnahmen für Behinderungsarten

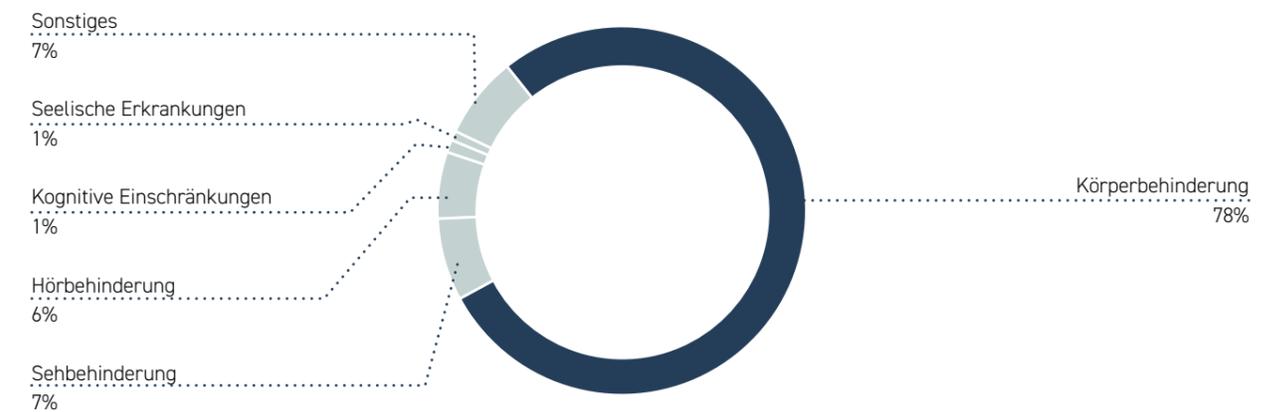


Tabelle 26: Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen des Technischen Beratungsdienstes 2021 – 2023

	2023	2022	2021
Arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen	1475	1199	1273
Davon für			
Fachstellen	809	712	738
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	404	406	367
Inklusionsbetriebe	66	45	58
Kriegsopferfürsorge	9	8	18
Reha-Träger (Amtshilfe)	7	4	3
Sonstige	180	24	89

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von acht Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in vier Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Tech-

nischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens.

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt. Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine verschwimmen lassen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird auch das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

Dem Technischen Beratungsdienst kommt dadurch eine immer größere Vermittlerrolle zwischen Arbeitgeber\*innen, schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung zu.

Damit die Mitarbeiter\*innen mit ihrem Fachwissen immer auf dem neusten Stand bleiben, besuchen sie regelmäßig Fachmessen, Workshops und Schulungen. Sie beobachten und begleiten aufmerksam den Wandel der Arbeitswelt und zeigen Chancen und Risiken auf.



#### Ansprechperson

##### Volker Boeckenbrink

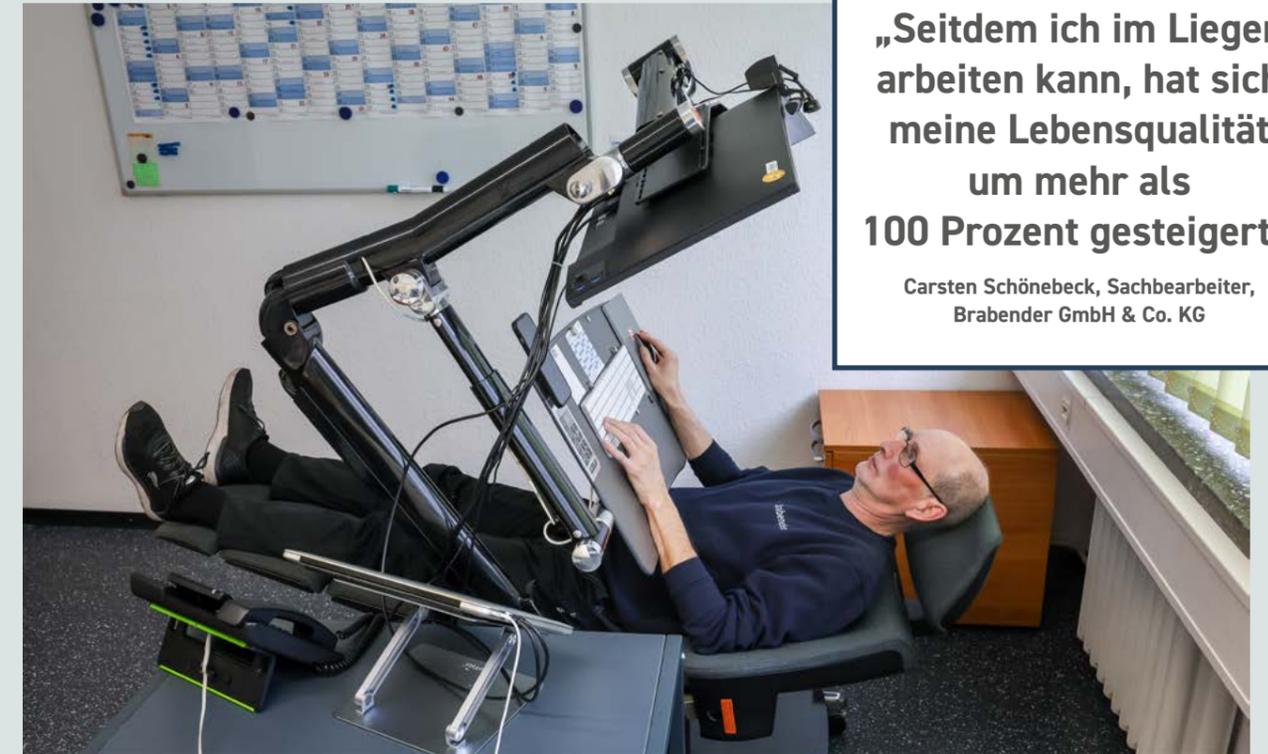
Abteilungsleiter  
Technischer Beratungsdienst  
Telefon: 0221 809 5320  
E-Mail: volker.boeckenbrink@lvr.de

#### Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.inklusionsamt.lvr.de/tbd](http://www.inklusionsamt.lvr.de/tbd)

## SCHMERZFREI IM LIEGEN ARBEITEN

Lässig im Liegen lesen, E-Mails schreiben und mit hochgelegten Beinen telefonieren: Wer träumt nicht davon, die Arbeit am Bildschirm so zu gestalten? Für Carsten Schönebeck, Sachbearbeiter im Einkauf der Brabender GmbH & Co. KG in Duisburg, war das kein Traum, sondern zwingend notwendig – und ist inzwischen Realität.



„Seitdem ich im Liegen arbeiten kann, hat sich meine Lebensqualität um mehr als 100 Prozent gesteigert.“

Carsten Schönebeck, Sachbearbeiter,  
Brabender GmbH & Co. KG

Carsten Schönebeck arbeitet gut 90 Prozent des Tages im Liegen. | © Rupert Oberhäuser

#### Wiedereinstieg nach langer Krankheit

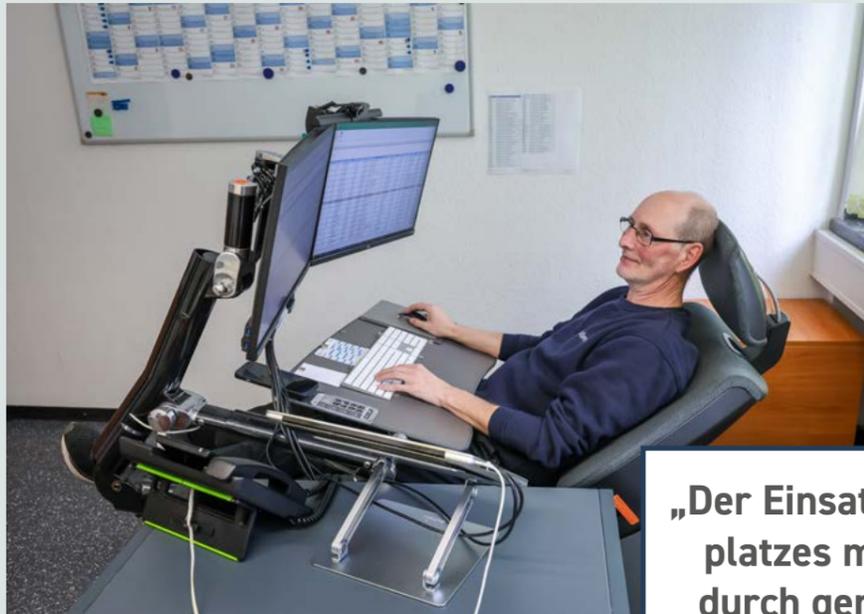
Was in einem kalifornischen Start-up für rund um die Uhr tätige „Nerds“ entwickelt wurde, hilft Carsten Schönebeck in Duisburg, trotz seiner Schwerbehinderung wieder in Vollzeit und weitgehend schmerzfrei am Computer zu arbeiten. Seit knapp drei Jahren verfügt der an Morbus Crohn Erkrankte über einen Arbeitsplatz, den er sowohl im Liegen als auch im Stehen oder Sitzen nutzen kann.

Aufgrund mehrfacher lebensbedrohlicher Darmdurchbrüche, die schwere Operationen und langwierige Rehabilitationen nach sich zogen, musste Carsten Schönebeck drei Jahre lang komplett pausieren. Bei der anschließenden betrieblichen Eingliederung arbeitete er zunächst von zu Hause aus, bevor er für zwei Stunden pro Tag in sein Büro bei Brabender zurückkehrte. Das mittelständische Unternehmen mit rund 150 Beschäftigten am Stand-

ort Duisburg ist ein weltweit tätiger Hersteller von Mess- und Verfahrenstechnik für die Nahrungs- und Futtermittel- sowie die Kunststoffindustrie.

#### Technik-affiner Arbeitgeber mit engagierter Vertrauensperson

Lange Überzeugungsarbeit mussten Schönebeck und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei Brabender nicht leisten. Für eine technische Lösung war das selbst an technischen Neuerungen forschende Unternehmen generell offen. Zu den Forschungsfeldern gehören unter anderem Elektromobilität, pflanzliche Proteinquellen sowie biobasierte Kunststoffe. Zudem ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach längerer Erkrankung bei dem mittelständischen Unternehmen ohnehin Standard. Brabender legt viel Wert darauf, betroffene Beschäftigte zu unterstützen und ihnen die Rückkehr an den



Ein Knopfdruck genügt – und der Stuhl fährt samt Monitor in eine vorgegebene Sitzposition. | © Rupert Oberhäuser

**„Der Einsatz des Liegearbeitsplatzes macht sich bei uns durch geringere Fehlzeiten bemerkbar. Ich kann den nur empfehlen – auch für andere Firmen.“**

**Markus Sander, Vertrauensperson (SBV),  
Brabender GmbH & Co. KG**

Arbeitsplatz zu erleichtern. Dass dies bereits mehrfach gelang, ist auch der SBV und dem persönlichen Engagement des langjährig als Vertrauensperson tätigen und selbst von Behinderung betroffenen Markus Sander zu verdanken.

Bei BEM-Verfahren von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist Sander als Vertrauensperson grundsätzlich mit im Spiel. Ob BEM oder nicht, Markus Sander ist in puncto Behinderung und Unterstützung am Arbeitsplatz die erste Anlaufstelle im Betrieb. „Ich berate betroffene Kolleginnen und Kollegen und leite alles in die Wege, wenn es um technische Hilfen oder finanzielle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geht“, umreißt Sander seine Rolle als SBV. Häufig vermittelte er zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in und zeige Lösungen auf, von denen beide Seiten profitierten. So war er es auch, der den Kontakt zur Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben der Stadt Duisburg hatte und die Kostenübernahme für den Liegearbeitsplatz dort erfolgreich beantragte.

#### Arbeitsplatzumbau dank Ausgleichsabgabe

Die Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sind im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätig; konkret übernehmen sie Aufgaben im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Was es damit auf sich hat, erläutert Sabine Stange, Ingenieurin und Technische Beraterin beim LVR-Inklusionsamt: „Es gibt vielfältige Begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgebende. Hier im Fall von Herrn Schönebeck handelt es sich um ein technisches Hilfsmittel in Form eines Liegearbeitsplatzes. Der ist vom LVR zu 100 Pro-

zent gefördert worden. Die Gelder kommen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe.“

#### Vernetzte Beratungsangebote

Wenn schwerbehinderte Menschen oder Arbeitgebende Beratungsbedarf haben, können sie sich jederzeit an den Technischen Beratungsdienst (TBD) des LVR wenden. Der TBD ist gut vernetzt, wie Sabine Stange betont: „Die meisten Anfragen erreichen uns über die Fachstellen der Städte und Kreise, aber auch über die Integrationsfachdienste und die neu geschaffenen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.“

Bei erforderlichen Arbeitsplatzumbauten kommt der TBD in den Betrieb und sucht je nach den räumlichen und persönlichen Gegebenheiten geeignete technische Lösungen. Firma Brabender sei somit eine Ausnahme, denn hier habe Carsten Schönebeck als Betroffener die Recherche selbst erledigt, erklärt Sabine Stange und fügt hinzu: „Dem Technischen Beratungsdienst war die Station tatsächlich schon bekannt – wir hatten bis dahin nur noch keinen Anwendungsfall. Den hat Herr Schönebeck uns somit geliefert. Unsere Aufgabe war es dann, für die Fachstelle der Stadt



Auch die an Schönebecks Größe angepasste Stehtisch-Position ist gespeichert und per Knopfdruck wählbar. | © Rupert Oberhäuser

Duisburg eine Stellungnahme abzugeben, dass dieses Hilfsmittel bestmöglich geeignet ist, seine Behinderung zu kompensieren.“ In anderen Fällen recherchiert der TBD nach geeigneten technischen Möglichkeiten, die Ingenieur\*innen verschiedener Fachrichtungen müssen sich dafür auf dem Markt bestens auskennen und sich stetig fortbilden.

#### Berufliche Teilhabe trotz Schwerbehinderung

Morbus Crohn wird bei Carsten Schönebeck schon 1991 diagnostiziert. In den Folgejahren nehmen die Beschwerden zu, bis es 2009 zu mehreren schweren Operationen kommt. Bei einer der OPs wird seine Bauchmuskulatur irreversibel durchtrennt. Carsten Schönebeck fehlt seitdem Stabilität im Rücken und das Sitzen drückt schmerzhaft auf seinen Magen. Aufgrund dieser Beeinträchtigungen hat Carsten Schönebeck seit 2009 einen anerkannten Grad der Schwerbehinderung (GdB) – derzeit mit einem GdB von 80.

Seine Arbeit aufgeben wollte Carsten Schönebeck, der seit dem Beginn seiner Ausbildung 1985 bei Brabender beschäftigt ist, dennoch nie. Zum Glück habe er einen Arbeitgeber, der trotz langjähriger Arbeitsunfähigkeit und wiederkehrender Ausfallzeiten an ihm festhält. Letztere sind dank der an einen Gaming-Stuhl erinnernden Altwork Station und dem Arbeiten im Liegen

**„Der Liegearbeitsplatzes ist vom LVR zu 100 Prozent gefördert worden. Die Gelder kommen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe.“**

**Sabine Stange, Ingenieurin,  
Technischer Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes**



Der weltweit tätige Hersteller von Mess- und Verfahrenstechnik Brabender hat seinen Hauptsitz in Duisburg. | © Rupert Oberhäuser



Sabine Stange, Markus Sander und Carsten Schönebeck vor dem Eingang der Brabender GmbH & Co. KG. | © Rupert Oberhäuser

deutlich gesunken. Ausfallzeiten wegen Rückenschmerzen habe er seither nicht mehr. Dies bestätigt auch sein direkter Arbeitskollege und Schwerbehindertenvertreter Markus Sander: „Der Einsatz des Liegearbeitsplatzes macht sich positiv bei den Fehlzeiten bemerkbar, aber auch durch die Entspanntheit von Herrn Schönebeck im Arbeitsleben.“

#### Schneller Weg vom Antrag bis zur Anlieferung

Von der ersten Idee einer Couch im Büro bis zur Installation des elektronisch steuerbaren Steh-Sitz-Liege-Arbeitsplatzes mit magnetischem Schreibtisch und neigbarer Monitorhalterung im Oktober 2019 vergingen kaum drei Monate. Zunächst hatte Brabender als Arbeitgeber die Kosten vorgelegt. Die Erstattung des Anschaffungspreises inklusive Versandkosten und Zollgebühren folgte kurz darauf. „Ich bin völlig begeistert von der unkomplizierten Zusammenarbeit mit der Fachstelle Duisburg und dem LVR-Inklusionsamt“, versichert SBV Markus Sander und ergänzt: „Der Antrag wurde sehr schnell bewilligt und die Kosten wurden vollständig übernommen.“

#### Der Liegearbeitsplatz macht Schule

Carsten Schönebeck wiederum freut sich, dass seine Idee, im Liegen zu arbeiten, auch anderen hilft. Vor einigen Wochen hat

Sabine Stange vom Technischen Beratungsdienst des LVR, mit Einverständnis des Unternehmens sowie des Arbeitsplatzinhabers Carsten Schönebeck, weiteren Interessenten die Altwork Station im praktischen Einsatz vorgeführt. Für eine Mitarbeiterin der Stadt Grevenbroich war es genau die richtige Lösung. „Es hat mich sehr gefreut zu hören, dass der Stuhl inzwischen geliefert wurde und die betroffene Mitarbeiterin ihren Beruf weiter ausüben kann“, sagt Carsten Schönebeck. Er selbst weiß nur zu gut, wie wichtig eine angemessen bezahlte Beschäftigung und die Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen sind. Dafür, dass das gemeinsame Engagement seines Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und des LVR-Inklusionsamtes ihm die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht, ist Carsten Schönebeck sehr dankbar. Er bringt es so auf den Punkt: „Ich habe kaum noch Schmerzen und auch nach Feierabend viel mehr Energie. Meine Lebensqualität hat sich durch den Liegearbeitsplatz um mehr als 100 Prozent gesteigert.“

Zum Filmbeitrag: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-02-2023-lvr/schmerzfrei-im-liegen-arbeiten>

## 9.2 Integrationsfachdienste

### Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland arbeiten im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes und werden von freien gemeinnützigen Trägern betrieben. Sie informieren, beraten und unterstützen bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz von behinderten Menschen. Durch eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung sichern sie diese Arbeitsplätze. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung und betreuen in Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen deren Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sichern im Anschluss deren Beschäftigungsverhältnisse. Im Auftrag der Rehabilitationsträger vermitteln sie behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung.



Neben der Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst beraten sie die Arbeitgeber\*innen über die Auswirkungen der Behinderungen auf die Teilnahme am Arbeitsleben.

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste stehen als unabhängige Vermittler\*innen zwischen den Arbeitgeber\*innen und dem schwerbehinderten Menschen und versuchen, unterschiedliche Interessenlagen auszugleichen. Nur so lässt sich eine dauerhafte berufliche Teilhabe erreichen.

Um die Qualität der Integrationsfachdienste sicherzustellen, nimmt das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung wahr. Es finanziert also nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 31 Träger des Beratungs- und Beratungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbänden zusammengeschlossen, sodass es in jedem Arbeitsagenturbezirk mindestens eine Beratungsstelle gibt.

Bei den Trägern sind 199 Personalstellen angesiedelt, die von 322 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen etwas mehr

als drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 26 Fachkräfte gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen.

### Qualifizierte Beratung im Einzelfall

Die qualifizierte Beratung des Integrationsfachdienstes ist eine verbindliche, fachspezifische und zielgerichtete Auseinandersetzung mit einem konkreten Anliegen beziehungsweise einer konkreten Fragestellung aus der jeweiligen Kundenperspektive im Rahmen der Aufgaben des Integrationsfachdienstes nach § 193 SGB IX.

Mögliche Themen einer qualifizierten Beratung sind:

- Arbeitsweise und Rolle des IFD klären
- Klärung der behinderungsspezifischen Zuständigkeit
- Ermitteln beziehungsweise Aufzeigen des möglichen Netzwerkes oder Helfersystems außerhalb der IFD-Zuständigkeit
- Darstellung möglicher Leistungen aus dem SGB IX
- Darstellung weiterer Lösungsmöglichkeiten

Sie erfolgt

- ohne einen potenziell wirksamen Außenkontakt zu einem Dritten
- mit einer abschließenden Klärung in einem zusammenhängenden und überschaubaren Zeitraum von max. drei Monaten

Rückfragen bei Leistungsträgern, Vertrauenspersonen und Ärzten zwecks Klärung der Zuständigkeit beziehungsweise das Einholen von Informationen stellen dabei keinen wirksamen Außenkontakt dar.

Im Jahr 2023 haben die IFDs **1.245 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **1.071 fachdienstliche Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

### Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber\*innen

Neben Arbeitnehmer\*innen mit (Schwer-)Behinderung gehören Arbeitgeber\*innen gleichermaßen zu den Kund\*innen des Integrationsfachdienstes. Ziel der Beratung ist es, Arbeitgeber\*innen zu unterstützen, zu motivieren und zu begleiten, damit diese in die Lage versetzt werden, (schwer)behinderte Menschen (weiter) zu beschäftigen.

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2023 über **1.245 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber\*innen** durchgeführt. Dabei hielten sie Vorträge auf Versammlungen schwerbehinderter Menschen, gaben Seminare für betriebliche Partner und nahmen an verschiedenen weiteren Informationsveranstaltungen teil.

#### Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

Die Sicherung von Arbeitsplätzen stellt nach wie vor den Schwerpunkt der Tätigkeit der Integrationsfachdienste dar. Die Zahlen zeigen den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberater\*innen seitens der Arbeitnehmer\*innen, aber auch der Arbeitgeber\*innen erfahren.

Die IFDs werden überwiegend vom LVR-Inklusionsamt beauftragt, um bestehende Arbeits- und Ausbildungsplätze von schwerbehinderten Menschen zu sichern. Einen Bruchteil der Beauftragungen erhalten sie von den Rehabilitationsträgern.

Im Jahr 2023 sind 5.912 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung überwiegend durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.665 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.460 Arbeitsverhältnisse gesichert** werden. Somit konnte in 94 Prozent der Fälle durch die Arbeit der Integrationsfachdienste der Arbeits- oder Ausbildungsplatz gehalten werden.

#### Berufsorientierung – Übergang Schule – Beruf

Der IFD hat im Jahr 2023 im Rahmen des Programmes KAoA-STAR (siehe Kapitel 10.1) 4.202 Schüler\*innen betreut. Von den

1.257 Schulabgänger\*innen im Jahr 2023 wechselten lediglich 339 Personen in die Werkstatt für behinderte Menschen.

#### Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

259 Beschäftigte in einer WfbM hat der IFD 2023 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betreut. Von den 137 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 78 der vormals in einer WfbM beschäftigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aufnehmen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 57 Prozent.

#### Vermittlung durch andere Auftraggeber

Die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis durch die Integrationsfachdienste beinhaltet unter anderem die Erarbeitung realisierbarer beruflicher Ziele, die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Vorbereitung auf den Arbeitsplatz sowie eine sechsmonatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.

Die Integrationsfachdienste im Rheinland betreuten im Jahr 2023 484 Personen mit dem Ziel der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Von 253 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 92 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.



#### Ansprechperson

##### Elmar Kusch

Teamleiter Integrationsbegleitung

Telefon: 0221 809-4239

E-Mail: elmar.kusch@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.ifd.lvr.de](http://www.ifd.lvr.de)

## 9.3 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Das Teilhabestärkungsgesetz vom 09.06.2021 überträgt den Integrations-/ Inklusionsämtern ab dem 01.01.2022 als neue Aufgabe der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) gemäß § 185a SGB IX.

Diese Ansprechstellen informieren, beraten und unterstützen Unternehmen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen. Sie stehen den Ratsuchenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung. Sie sensibilisieren und lotsen die betrieblichen Akteure proaktiv oder einzel-fallbezogen. Ebenso unterstützen sie bei Kommunikation und Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern. Durch die Etablierung der EAA sollen verstärkt diejenigen der ca. 44.000 Unternehmen erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. die für sich noch keinen geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben.



Die EAA im Zuständigkeitsbereich des LVR-Inklusionsamtes haben zum 01.07.2022 ihre Arbeit aufgenommen. Dabei gab es einen direkten Übergang aus der Vorgängerstruktur der „Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland“ zu den EAA. Ein maßgeblich unterstützender Faktor war die nahezu deckungsgleiche Zielrichtung der arbeitgeberzentrierten Beratung der EAA im Vergleich zur vormaligen Fachberatung für Inklusion.

#### Struktur

Auf den Strukturen der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland aufbauend gab es bis zum 30.06.2022 Fachberatungen bei den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), bei fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen, Düsseldorf und Bonn/Rhein-Sieg) und der Landwirtschaftskammer NRW.

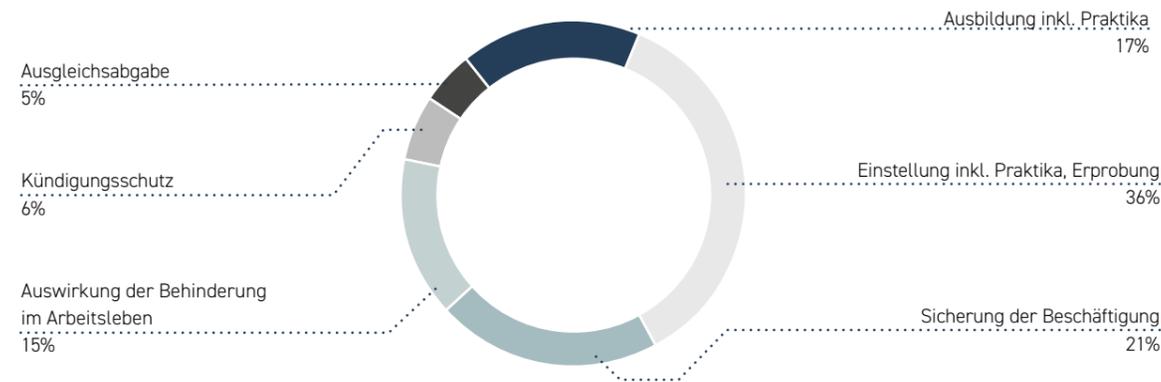
Um eine arbeitgeberorientierte inhaltliche Abdeckung der Beratung zu erreichen, konnten neben den bisherigen genannten Trägern, sprich den Kammern im Rheinland, auch Träger der Integrationsfachdienste und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gewonnen werden. Für eine flächendeckende Beratung wurde das Rheinland in acht Regionen eingeteilt:

- Region Aachen/Euregio: Städteregion Aachen, Kreis Düren, Kreis Euskirchen, Kreis Heinsberg
- Region Bonn/Rhein-Sieg: Bonn, Rhein-Sieg-Kreis
- Region Düsseldorf/Mettmann: Düsseldorf, Kreis Mettmann
- Region Duisburg/Niederrhein: Duisburg, Kreis Kleve, Kreis Wesel
- Region Essen/MEO: Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen
- Region Köln/Mittelrhein: Köln, Rhein-Erft-Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Oberbergischer Kreis, Leverkusen
- Region Mönchengladbach/Mittlerer Niederrhein: Mönchengladbach, Krefeld, Kreis Viersen, Rhein-Kreis Neuss
- Region Wuppertal/Bergisches Städtedreieck: Wuppertal, Solingen, Remscheid

#### Beratungen

Im Jahr 2023 hatten die **20 Fachberater\*innen insgesamt zu 4.634 Betrieben** Kontakt und **830 Arbeitgeber\*innen erstmalig in der Beratung**. Sie führten 775 Betriebsbesuche durch. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. 2022 betreuten die EAA Arbeitgeber\*innen mit unterschiedlicher Detailtiefe zu folgenden Themen:

Grafik 10: Anlass der EAA-Beratungen 2023



Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

**Öffentlichkeitsarbeit**

Die EAA haben im Jahr 2023 16 eigene Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten für Arbeitgeber\*innen durchgeführt. Sie nahmen an 116 Veranstaltungen als Referent\*in oder Akteur\*in sowie an 656 Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteur\*innen (z.B. IFD, Rehabilitationsträger, Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben) teil.

Auf der EAA-Webseite der EAA im Rheinland werden regelmäßig aktuelle Informationen, Veranstaltungen und Praxisbeispiele veröffentlicht: <https://www.eaa-rheinland.de>

Tabelle 27: Ergebnisse der Kontaktaufnahmen 2022 – 2023

	2023	2022
Besetzte Ausbildungsplätze	66	45
Besetzte Arbeitsplätze	165	62
Gesicherte Arbeitsplätze	60	26



**Ansprechperson**

**Henning Sybertz**  
 Koordination  
 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber  
 Telefon: 0221 809 5316  
 E-Mail: [henning.sybertz1@lvr.de](mailto:henning.sybertz1@lvr.de)

**9.4 Fachberatung inklusive Bildung**

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert im Rahmen der Fachberatung für inklusive Bildung mit den fünf Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Aachen, Mittlerer Niederrhein, Essen sowie der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve. Für den Berichtszeitraum 2023 waren die Stelle bei der IHK in Düsseldorf und seit Herbst 2023 die Stelle bei der IHK in Köln besetzt.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater\*innen für inklusive Bildung informieren, beraten und unterstützen Auszubildende und Ausbildungsplatzsuchende mit besonderem Förderbedarf sowie ausbildende Unternehmen rund um Themen zur betrieblichen Fachpraktiker\*innen-Ausbildung. Die Fachberatung fungiert als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung in der Schule (KAoA-STAR) und der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Sie berät, unterstützt und begleitet Schüler\*innen und Arbeitgeber\*innen vor Ort und kostenlos. Ziel ist es, gemeinsam Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen zu finden.

Im Jahr 2023 haben die Fachberater\*innen insgesamt über 50 Betriebe besucht und erstmals Kontakt zu 47 Arbeitgeber\*innen aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. So sind Unternehmen verstärkt auf der Suche nach Auszubildenden und nehmen hier immer mehr auch Jugendliche mit Förderbedarfen und Behinderung in den Blick. Gibt es dann während der Ausbildung Probleme, bietet die Fachberatung für Inklusion den Arbeitgeber\*innen tatkräftige Unterstützung. Ist die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, möchten die Unternehmen häufig die Auszubildenden übernehmen und benötigen hier weitere Beratung.

63 Schüler\*innen sowie Auszubildende wurden 2023 von den Fachberater\*innen beraten. Hinzu kamen 57 Beratungen von Eltern und Angehörigen. Dabei konnten vier Jugendliche der Personengruppe in ein Ausbildungsverhältnis und zehn in ein Praktikum begleitet werden. Weitere vier Jugendliche konnten direkt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Darüber hinaus stellte sich die Fachberatung für inklusive Bildung in sechs LVR-Förderschulklassen vor und führte mit 32 LVR-Schüler\*innen ein Coaching durch.

Tabelle 28: Vermittlungsunterstützung und Ausbildungsplatzsicherung 2023

	Gesamt	Männer	Frauen
Neueinstellung in Ausbildung	4	4	0
Übernahme Auszubildende	0	0	0
Aufnahme Praktikum	10	-	-
Ausbildungsplatzsicherung	4	-	-
Neueinstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	4	4	0
Beratungen Schüler*innen und Azubis	63	47	16

Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberater\*innen auch 2023 aktiv. Sie führten zwölf Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten durch. Mit 13 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Zeitungen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung geworben.



**Ansprechperson**

**Henning Sybertz**  
 Koordination  
 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber  
 Telefon: 0221 809 5316  
 E-Mail: [henning.sybertz1@lvr.de](mailto:henning.sybertz1@lvr.de)

## GUT BERATEN

Ein guter Start in den Beruf ist die halbe Miete für den weiteren Lebensweg. Ganz besonders gilt das für Menschen mit Behinderung. Als Fachberaterin für inklusive Bildung bei der IHK Düsseldorf hat Gisela Kwiatek schon viele junge Menschen zu einem Schul- oder Berufsabschluss geführt.



Maurice Sondram bei den Dreharbeiten zum Film. | © Rupert Oberhäuser

Seit 14 Jahren engagiert sich die erfahrene Sozialarbeiterin Gisela Kwiatek, die in Düsseldorf und darüber hinaus gut vernetzt ist, für junge Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes fungiert die Fachberaterin als Lotsin zwischen der Berufsorientierung in der Schule und der betrieblichen Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

„Zu meinen Aufgaben gehört die Beratung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung“, sagt Gisela Kwiatek. Bei den Menschen

mit Behinderung gehe es häufig um Autismus-Spektrum-Störungen oder um kognitive Beeinträchtigungen. Unabhängig von der Art der Behinderung oder davon ob überhaupt eine Behinderung vorliegt, informiert die Fachberaterin die jungen Menschen über weiterführende Schulen und über mögliche Ausbildungen.

„Zunächst einmal versuche ich herauszufinden, ob die Jugendlichen etwaige Vorlieben haben oder gar für etwas brennen“, sagt die engagierte Sozialarbeiterin. Dazu schlägt sie dann passen-

**„Die Fachberatung der IHK hat mir bei meinen Entscheidungen zur Berufswahl schon sehr geholfen!“**

Maurice Sondram, Förderschüler der Virneburgschule, Langenfeld



Räumlich angesiedelt ist die Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK – hier zum Beispiel in Düsseldorf. Weitere Kammerbezirke kommen bald dazu. | © Rupert Oberhäuser

de Berufsbilder vor. In Zusammenarbeit mit dem ebenfalls vom LVR beauftragten Integrationsfachdienst (IFD) vermittelt Gisela Kwiatek auch Praktika in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

### Gute Vernetzung der IHK und des IFD hilft jungen Berufsstartenden

Der kognitiv beeinträchtigte Maurice Sondram ist einer von Gisela Kwiateks aktuellen Klient\*innen. Gemeinsam mit dem IFD vermittelte die Fachberaterin ihm bereits verschiedene Praktika in Betrieben.

„Mein aktueller Berufswunsch ist Einzelhandelskaufmann oder zumindest Verkäufer“, sagt der 18-Jährige mit strahlenden Augen. Bei einem Praktikum, das er bei C&A absolvierte, hat Maurice Sondram seine Leidenschaft für den Verkauf entdeckt. Allerdings reicht sein Förderschulabschluss für eine Ausbildung zum Verkäufer nicht aus. Auch dafür hat Gisela Kwiatek eine Lösung. Gebeugt über Broschüren verschiedener Bildungseinrichtungen beraten die beiden, an welcher Schule Maurice Sondram den Hauptschulabschluss nachholen kann. Erleichterung und Freude auf den nächsten Schritt zu seinem Ziel machen sich auf dem Gesicht des jungen Mannes breit. Ein zuversichtliches Lächeln spielt um seinen Mund. „Ich wechsele nach der Förderschule auf jeden Fall zum Berufskolleg, um meinen Hauptschulabschluss nachzuholen“, bekräftigt Maurice Sondram fest entschlossen. Während der Hauptschulausbildung wird der junge Mann weiterhin von seiner Fachberaterin betreut. Gerade während der Haupt-



Im Fokus der Fachberatung stehen junge Menschen mit Behinderungen. | © Rupert Oberhäuser

schule ist nach den Erfahrungen von IHK und IFD eine intensive Betreuung nötig, um frühzeitig gegensteuern zu können, wenn die schulischen Leistungen nicht ausreichend sind. Denn auch ohne Hauptschulabschluss gibt es Möglichkeiten, eine von den Kammern anerkannte betriebliche Ausbildung zu absolvieren.

### Alternativen, wenn es mit dem Schulabschluss nicht klappt

„Eine gute Alternative zur regulären Ausbildung ist der Fachpraktiker oder die Fachpraktikerin“, sagt Dr. Jürgen Holtkamp, Bereichsleiter Ausbildungsberatung und -vermittlung bei der IHK Düsseldorf. Diese theoriereduzierte Ausbildung gibt es bei der IHK Düsseldorf derzeit für sieben Berufe, von der Küche und Hauswirtschaft über die Metallverarbeitung bis hin zum Verkauf. Gerade wird der oder die Fachpraktiker\*in als Hotelkraft aus der Taufe gehoben. „Wir sind mit den Kammern und dem Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA über die Ausbildungsinhalte im Gespräch“, freut sich Holtkamp über eine weitere Ausbildungsmöglichkeit für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Denn die Fachpraktiker\*innenausbildung bietet



Gefördert wird die Fachberatung für inklusive Bildung vom LVR-Inklusionsamt. | © Rupert Oberhäuser

individuell angepasste Fördermöglichkeiten, zum Beispiel durch Jobcoaching und flexible Lernmethoden – und gleichzeitig hebt sie neue Potentiale für die Branchen, die nach Mitarbeitenden suchen. Bei der Abschlussprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer gibt es für die betroffenen Prüflinge besondere Nachteilsausgleiche, zum Beispiel etwas mehr Zeit. Die Ausbildungen zum Fachpraktiker oder zur Fachpraktikerin

sind nach § 66 BBiG von den Kammern anerkannt und dauern zwei bis drei Jahre. Sie kann betrieblich, aber auch überbetrieblich in Berufsbildungswerken oder bei anderen Trägern durchgeführt werden. Das Recht auf eine anerkannte Ausbildung ist

## „Ich vertrete auch die Interessen der Jugendlichen und versuche herauszufinden, ob sie für eine Erfahrung brennen.“

Gisela Kwiatek, Fachberaterin für inklusive Bildung, IHK Düsseldorf

in § 64 BBiG ausdrücklich geregelt. Jugendliche, die wegen einer Lernbeeinträchtigung oder einer anderen Behinderung nicht in der Lage sind, eine reguläre Ausbildung zu absolvieren, haben einen Rechtsanspruch auf eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Es müssen jedoch mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

- Nachweis eines Ausbildungsplatzes im angestrebten Beruf
- Feststellung der fehlenden Eignung für eine Regelausbildung. Diese wird vom Berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit ausgestellt.
- Im Ausbildungsbetrieb oder bei einem externen Bildungsträger muss eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation, kurz ReZa, vorliegen.

„Bei allen Fragen und möglichen Schwierigkeiten rund um die Fachpraktikerausbildung ist die Fachberatung für inklusive Bildung die richtige Anlaufstelle“, sagt Dr. Holtkamp. „Wenn es im Ausbildungsbetrieb etwa an der ReZa mangelt – was häufig vorkommt – vermitteln wir über den IFD einen externen Bildungsträger mit dieser Qualifikation, der die Ausbildung im Betrieb begleitet“, benennt Gisela Kwiatek einen häufigen Stolperstein.

### Förderung wird weiter ausgebaut

Die vom LVR-Inklusionsamt geförderte Fachberatung für inklusive Bildung der IHK in Düsseldorf und Köln hat bereits vielen jungen Menschen den Weg in die Zukunft geebnet. Das LVR-Inklusionsamt ist dabei, dieses Angebot mit weiteren Kammern im Rheinland zu etablieren. So werden durch den Ausbau des Beratungsangebotes in Kürze noch viel mehr junge Menschen ihre Zukunft aktiv gestalten können.



Maurice Sondram fühlt sich von der IHK gut beraten und schaut zuversichtlich in seine Zukunft. | © Rupert Oberhäuser

Auch Maurice Sondram hat die Fachberatung für inklusive Bildung schon sehr geholfen. Er blickt zuversichtlich auf seine künftige Berufslaufbahn und freut sich auf den nächsten Schritt in seiner Karriereplanung.

Zum Filmbeitrag: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2024-lvr/gut-beraten/>

## 9.5 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

Um den besonderen Bedürfnissen von und Anforderungen an Inklusionsbetriebe – im Spannungsverhältnis zwischen sozialem und wirtschaftlichem Unternehmenszweck – gerecht zu werden, ist die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH) seit 2001 mit der Einrichtung eines festen Beratungsangebotes für die Inklusionsbetriebe beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger
- die Beratung bei Erweiterungsmaßnahmen
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen

Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressierten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten.

In 2023 nahmen insgesamt **56 Unternehmen** die Leistungen der FAF gGmbH für Gründungs-, Krisen- und Erweiterungsberatungen in Anspruch. Insgesamt gab die FAF gGmbH **28 betriebswirtschaftliche Stellungnahmen** ab.

Die Beratungsanfragen zu **Erweiterungen** sowie die Beratungsprozesse und Begutachtungen waren mit 20 auf **ähnlichem Niveau wie in Vorjahr** (2022: 18), in dem bereits annähernd die Zahlen vor Beginn der Corona-Pandemie erreicht wurden.

Im Laufe des Jahres waren aber in deutlich stärkerem Ausmaß **Anfragen zur Gründungsberatungen** zu verzeichnen, so dass nicht nur die Ist-Daten während der Corona-Pandemie und der krisenhaften Entwicklungen aufgrund der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine (2020 bis 2023) sondern auch die Werte des Jahres 2019 (33 Anfragen) deutlich übertroffen wurden. Im Gesamtjahr 2022 sanken die Anfragen zur Gründungsberatung auf 17 und stiegen im Jahr 2023 erneut auf 40 an.

Die Auswertung von Jahresabschlüssen und aktuellen BWA/Kostenstellenauswertungen wurde für die Unternehmen fortgeführt. Falls sich Veränderungen in den Geschäftsentwicklungen ergaben, teilte die FAF gGmbH dem LVR-Inklusionsamt dies mit bzw. riet zu einem Gesprächstermin.

Ein weiteres Arbeitsfeld der FAF gGmbH am Standort Köln bildete im Jahr 2023 die Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes bei der Verwendungsnachweisprüfung der Corona-Hilfen.

Im ersten Quartal wurde die Prüfung der 20 Verwendungsnachweise der Liu-Billigkeitsleistungen durchgeführt. Das LVR-Inklusionsamt erhielt einen Prüfbericht sowie die Korrekturbedarfe in den Verwendungsnachweisen der Unternehmen.

Über die betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung der Inklusionsbetriebe wurden zusätzliche Beratungsleistungen erbracht. Neben der regelmäßigen Teilnahme an Konferenzen mit dem LVR sowie der LiUArbeitsgemeinschaft, nahmen Mitarbeitende der FAF gGmbH auch an Gesprächen des LVR und der Regionaldirektion mit dem inklusiven Unternehmensnetzwerk teil sowie an einer LAG-IF Tagung.

# 10

## KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR .....	84
10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion .....	86

# 10

## KAoA-STAR – BUDGET FÜR ARBEIT

### 10.1 KAoA-STAR

Seit August 2017 stellt KAoA-STAR im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, kurz: KAoA, sicher, dass in Nordrhein-Westfalen alle jungen Menschen mit wesentlichen Behinderungen, die zugleich einen Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung vorweisen, Zugang zu einer ihre besonderen Bedarfe berücksichtigenden vertieften Beruflichen Orientierung erhalten.

KAoA-STAR beschreitet dabei keinen Sonderweg, sondern ermöglicht die behinderungsspezifische Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Zuvor wurde KAoA-STAR seit 2009 in insgesamt vier Förderphasen erprobt und sukzessive flächendeckend in NRW ausgebaut.

#### Zielgruppe

Zielgruppe von KAoA-STAR sind Schüler\*innen mit einer Schwerbehinderung nach § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und/ oder anhand des AO-SF-Verfahren gemäß der „Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW“ festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten:

- Geistige Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Sprache
- Sehen
- mit einer fachärztlich diagnostizierten Autismus-Spektrum-Störung.

Das gilt dann, wenn diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

Im Schuljahr 2022/2023 nahmen im Rheinland an dem Programm KAoA-STAR **4.525 Schüler\*innen** (Vorjahr: 4.386) teil. Von ihnen waren rund 27 Prozent weiblich. 2.750 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 579 Jugendliche wurden im Rahmen des Gemeinsamen Lernens in einer Regelschule beschult.

#### Umsetzung des Angebotes

Der Gesamtprozess von KAoA-STAR setzt sich analog der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ aus der Durchführung einzelner Standardelemente der Beruflichen Orientierung und der kontinuierlichen Unterstützung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst zusammen. Er beginnt in der Regel mit der Potenzialanalyse in der Jahrgangsstufe 8.

Die modularisierten, miteinander verknüpften Standardelemente initiieren rechtzeitig vor Ende der Schullaufbahn einen mehrjährigen und strukturierten Übergangsprozess in das Berufsleben. Dieser umfasst auch die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der eigenen Behinderung auf das Arbeitsleben sowie die Berücksichtigung der elterlichen Verantwortung.

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

- Potenzialanalyse
- Berufsfelderkundungen (betrieblich und trägergestützt)
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente an:

- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Feststellung des funktionalen Sehvermögens
- Elternarbeit
- Berufswegekonferenz
- Bewerbungstraining

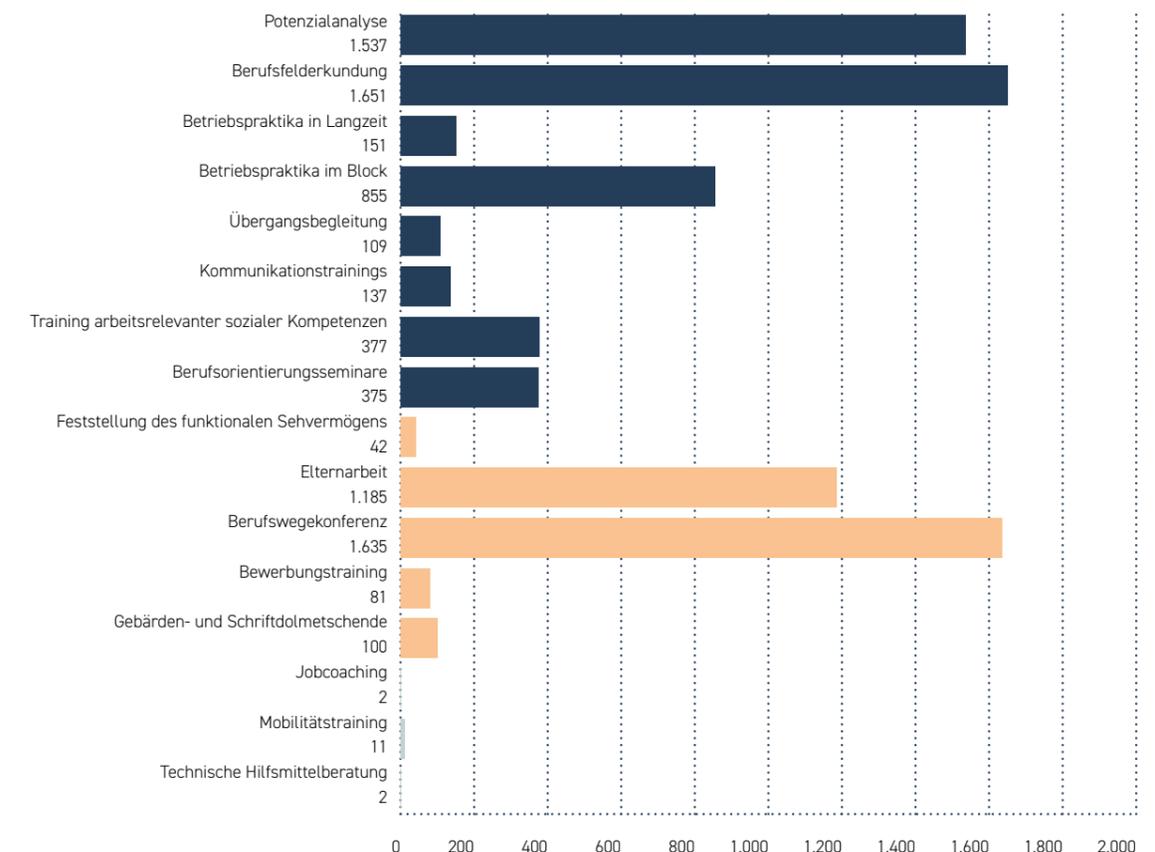
Ergänzt werden die Standardelemente von flankierenden Hilfen:

- Einsatz von Gebärd- und Schriftsprachdolmetschern
- Jobcoaching AP
- Technische Hilfsmittel und Hilfsmittelberatung im Förderschwerpunkt Sehen
- Mobilitätstraining

Mit Beginn der dritten Förderphase von KAoA-STAR in der Regelfinanzierung ab dem Schuljahr 2023/2024 wird sich der Beginn des Prozesses der Beruflichen Orientierung von KAoA-STAR verändern. Erstmals wird die Potenzialanalyse für die Zielgruppe der Schüler\*innen von KAoA-STAR durch die LGH im Auftrag

der Landesregierung ausgeschrieben und nicht mehr durch die Landschaftsverbände (LWL und LVR) selbst. Der Prozess der Potenzialanalyse wird dem von KAoA-STAR vorgelagert. Das wird Veränderungen im Start der Beruflichen Orientierung für alle bedeuten.

Grafik 11: Durchgeführte Standardelemente von KAoA-STAR im Schuljahr 2022 /2023



Die Umsetzung erfolgt je nach individuellen Möglichkeiten und Ressourcen der Schüler\*innen.

Das LVR-Inklusionsamt beauftragt die regionalen Integrationsfachdienste (IFD) mit der operativen Umsetzung von KAoA-STAR. Die Mitarbeiter\*innen des IFD arbeiten in den Schulen mit den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrkräften eng zusammen und begleiten die Jugendlichen während ihres gesamten individuellen Berufsorientierungsprozesses bis hin auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und auch darüber hinaus.

Im Schuljahr 2022/2023 hat der IFD insgesamt **7.843 Standardelemente** (Vorjahr: 8.250) durchgeführt, umgesetzt und begleitet.



#### Ansprechperson

**Eileen Düchting**  
 Koordinatorin KAoA-STAR  
 Telefon: 0221 809-6186  
 E-Mail: eileen.duechting@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:  
[www.star.lvr.de](http://www.star.lvr.de)

## 10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2018 wurde das gesetzliche Budget für Arbeit mit dem § 61 SGB IX als neue gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe eingeführt. Der LVR beschloss daraufhin, seine bisherigen Förderprogramme „aktion 5“ und „Übergang 500 plus“ der LVR-Fachbereiche Eingliederungshilfe und des LVR-Inklusionsamtes in einem gemeinsamen Programm unter den Namen „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ zu bündeln.

Das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus zwei Teilen.

### „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ – Teil I

Im Teil I des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ sind diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die

- dem Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen
- nach Schulabschluss eines\*r Schüler\*in mit Behinderung – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Grafik 12: LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

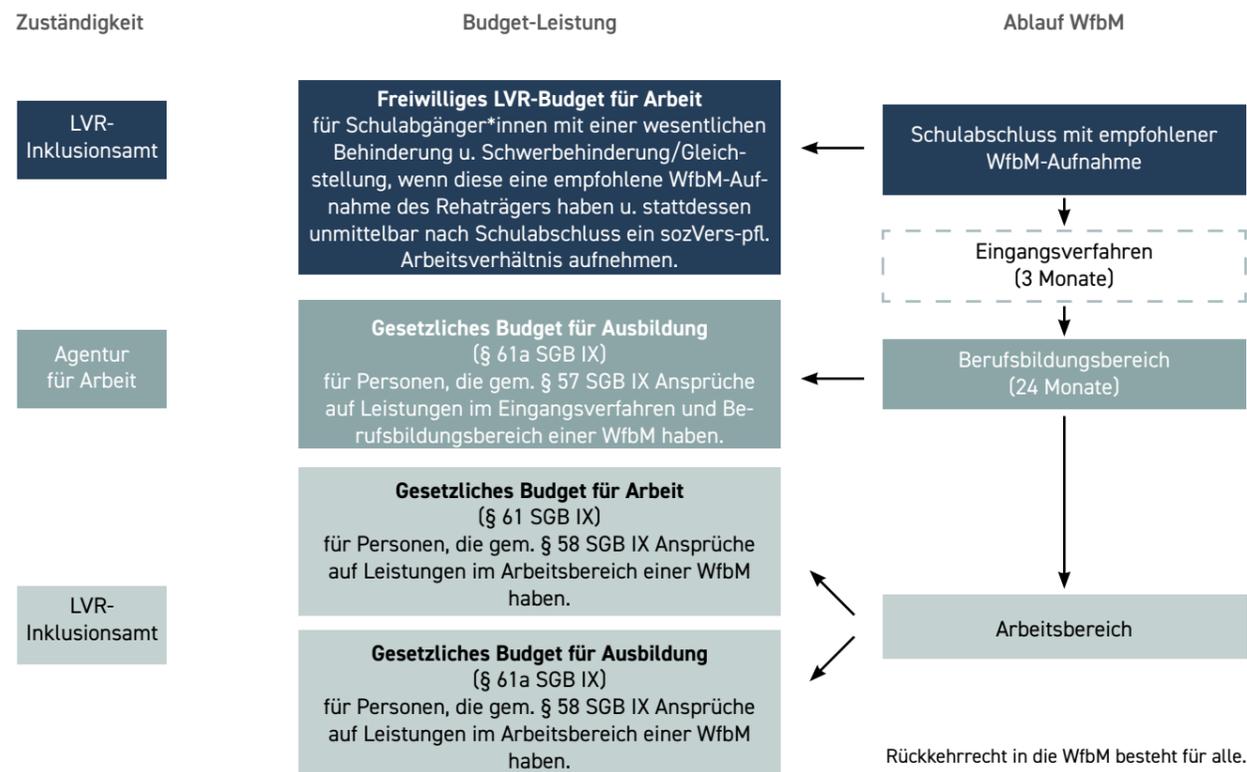


Tabelle 28: Neu vermittelte Budgets Teil I 2020 – 2023

	2023			2022	2021	2020
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches LVR-Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)	62	48	14	68	55	62
Überleitung vom Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ ins gesetzl. BfA	7	6	1	28		
Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit	9	7	2	10	11	25
Überleitungen vom Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus“ ins freiwillige BfA	2	1	1	8		
Gesetzliches LVR-Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)	9	7	2	12	4	3
<b>Gesamt</b>	<b>89</b>	<b>69</b>	<b>20</b>	126	70	90

Tabelle 29: Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I 2020 – 2023

	2023			2022	2021	2020
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches LVR-Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)	351	270	81	309	255	262
Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit	69	50	19	66	45	54
Gesetzliches LVR-Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)	25	17	8			
Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung	3	3	0	12	5	13
<b>Gesamt</b>	<b>448</b>	<b>340</b>	<b>108</b>	375	300	316

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

- IFD-Beratung und -Vermittlung einschließlich der Arbeitgeber\*innenberatung, Vermittlung einer Rentenberatung, Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme für die Verwaltungsentscheidung sowie Anleitung und Begleitung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz
- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber\*innen oder Ausbildungsbetrieb
- gegebenenfalls Jobcoaching, Arbeitsassistenten oder anderes – bei ergänzendem individuellem Bedarf.

telbare Leistungen im Arbeitsbereich hätten (also ohne Durchlaufen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches), wenn diese stattdessen eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen. Diese Personen haben gemäß § 220 Abs. 3 SGB IX ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in die WfbM. Das heißt, sie gelten auch während der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin als voll erwerbsgemindert. Daher wird für sie auch kein Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgeführt.

### Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

Der LVR fördert darüber hinaus auch weiterhin ein so genanntes freiwilliges Budget für Arbeit als WfbM-Alternative. Dieses sieht vor, dass für Schulabgänger\*innen mit einer wesentlichen Behinderung gemäß § 99 SGB IX, für die eine WfbM-Empfehlung der

### Gesetzliches Budget für Arbeit

Das gesetzliche Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sieht Leistungen für Personen vor, die im Sinne des § 58 SGB IX entweder im Arbeitsbereich einer WfbM sind oder einen Anspruch auf unmit-

Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde, ein Budget für Arbeit ermöglicht wird, wenn unmittelbar nach Schulabschluss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden kann.

**Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung**

Neben der Vermittlung aus dem Arbeitsbereich der WfbM in Arbeit haben die Modellprojekte der Jahre 2008 bis 2017 gezeigt, dass auch erfolgreiche Vermittlungen aus dem Arbeitsbereich der WfbM in betriebliche Ausbildung möglich sind. Dies hat der Gesetzgeber zum 01. Januar 2018 nicht berücksichtigt, sodass der LVR in seinem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ diese Variante als freiwilliges Budget für Ausbildung fortführte. Durch das Teilhabestärkungsgesetz gilt das Budget für Ausbildung ab dem 01.01.2022 auch für Personen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (§ 58 SGB IX) oder eines anderen Leistungsanbieters haben (§ 61a SGB IX). Somit ist das bisherige freiwillige LVR-Budget für Ausbildung beim LVR-Inklusionsamt gemäß § 61a SGB IX auch zu einer gesetzlichen Leistung der Eingliederungshilfe geworden. Dieses wird, wie das gesetzliche Budget für Arbeit, in enger Zusammenarbeit mit der Eingliederungshilfe und dem Inklusionsamt ausgeführt.

Im Jahr 2023 hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung bewilligt. Davon fielen rund 70 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Zum Ende des

Jahres 2023 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt 448 laufenden LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung. Rund 24 Prozent der laufenden Budgets entfallen auf Frauen.

**„LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ – Teil II**

Der zweite Teil des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus gesetzlichen und freiwilligen Leistungen des LVR-Inklusionsamtes. Mit Teil II des Programms wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen im Sinne des § 192 Absatz 2 und 3 SGB IX in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

- die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln,
- die aus Förderschulen oder aus dem Gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder sich darauf vorbereiten,
- die arbeitssuchend sind und über eine seelische Beeinträchtigung verfügen,
- bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Der zweite Teil setzt sich aus sechs Förderbausteinen zusammen (siehe Grafik auf der rechten Seite).

Im Jahr 2023 konnten mit dem zweiten Teil des Programms 965 Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen erreicht werden.

**Leistungen des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion Teil II**

<b>Einstellungsprämie</b>	Arbeitgeber*innen, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der oben genannten Zielgruppen, auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine einmalige Einstellungsprämie erhalten.
<b>Ausbildungsprämie</b>	Arbeitgeber*innen, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der oben genannten Zielgruppen, auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz einstellen, können eine einmalige Ausbildungsprämie erhalten.
<b>Budgetleistungen</b>	Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden (zum Beispiel berufsvorbereitende und berufsbezogene Qualifizierungen, Jobcoaching, berufsrelevante Aspekte der Behinderungsverarbeitung).
<b>Leistungen nach § 26a SchwbAV</b>	Arbeitgeber*innen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (zum Beispiel Prüfungsgebühren) erhalten.
<b>Leistungen nach § 26b SchwbAV</b>	Arbeitgeber*innen, die behinderte Jugendliche oder junge Erwachsene, die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gemäß § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.
<b>IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX</b>	Arbeitgeber*innen, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen, und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gemäß § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

Tabelle 30: Budget-Leistung Teil II 2020 – 2023

	2023			2022	2021	2020
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	632	416	216	550	547	523
Ausbildungsprämie	110	65	45	75	86	96
Budgets	65	54	11	69	57	40
§ 26a SchwbAV	28	19	9	29	25	32
§ 26b SchwbAV	120	64	56	90	100	90
§ 55 SGB IX	10	9	1	9	9	15
	965	627	338	822	824	796



**Ansprechperson**

**René Stenz**  
 Teamleiter Inklusionsbetriebe,  
 Sonderprogramme  
 Telefon: 0221 809 4361  
 E-Mail: rene.stenz@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.budget-fuer-arbeit.lvr.de](http://www.budget-fuer-arbeit.lvr.de)

# 11

## SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare .....	92
11.2 Öffentlichkeitsarbeit .....	94

## 11

## SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

## 11.1 Seminare

Das LVR-Inklusionsamt bietet ein breites Kursangebot für Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche und weitere Interessenvertretungen. Alle angebotenen Kurse beschäftigen sich mit dem Themenfeld „schwerbehinderte Menschen im Beruf“. In dem jährlich erscheinenden Kursangebot finden Interessierte die Inhalte und Termine der einzelnen Angebote.

**Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?**

Das Kursprogramm ist in fünf verschiedene Elemente unterteilt, die aufeinander aufbauen:

- Grundkurse
- Aufbaukurse
- Seminare für besondere Zielgruppen
- Fachseminare
- Praxistage

Grundkurse vermitteln Kenntnisse zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen. Sie sind Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten.

Die sieben Aufbaukurse vertiefen Inhalte der Grundkurse. Themenfelder wie Beratung, Gesprächsführung und Vermittlung bei Konflikten werden anhand von Präsentationen vorgestellt und im Rahmen von Gruppenarbeiten und Übungen praktisch umgesetzt.

Die Seminare für besondere Zielgruppen bilden den dritten Baustein. Sie richten sich an einen ausgewählten Personenkreis. So werden arbeitsplatzbezogene Schwerpunkte des SGB IX beispielsweise in einer Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte und in einer anderen Veranstaltung für Personalverantwortliche und Führungskräfte bearbeitet. Außerdem bietet das LVR-Inklusionsamt zahlreiche Fachseminare an. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wieder ein gefragtes Themenfeld.

Das fünfte Element bilden die Praxistage zum BEM. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch für die verschiedenen Funktionsträger, die bei der Umsetzung des BEM mitwirken. Neben rechtlichen Grundlagen werden Erfolgsfaktoren und Lösungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert.

**Welche Möglichkeiten gibt es noch?**

Zu den im Kursangebot vorgestellten Seminaren bietet das LVR-Inklusionsamt auch Sonderseminare für geschlossene Unternehmensgruppen an. Die Seminarinhalte können dabei auf die betrieblichen Besonderheiten zugeschnitten werden. Die Mindestteilnehmerzahl für ein Sonderseminar liegt bei 15 Personen. Darüber hinaus können innerbetriebliche Veranstaltungen durch Vorträge oder Workshops zu Themenfeldern des Schwerbehindertenrechtes, die Referent\*innen des Inklusionsamtes übernehmen, mitgestaltet werden (Inhouseseminare).

**E-Learning-Angebote**

Das LVR-Inklusionsamt hat 2020 damit begonnen, seine Seminarangebote im Präsenzformat um Elemente des E-Learnings zu ergänzen. Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie wurden hierfür erste Konzepte entwickelt. Damit trägt das Inklusionsamt unter anderem dem erweiterten Schulungsanspruch im Zuge der BTHG-Reform Rechnung, nutzt neue Möglichkeiten der Barrierefreiheit und leistet Beiträge, um den betrieblichen Funktionsträger\*innen flexibleres Lernen zu ermöglichen.

Das E-Learning-Angebot des LVR-Inklusionsamtes umfasst zum einen Möglichkeiten, sich Wissen autodidaktisch über die Homepage, beispielsweise über Aufzeichnungen von Fachvorträgen, anzueignen. Zum anderen umfasst das Kursangebot mittlerweile auch viele Online-Seminare. Ein weiterer Ausbau des Angebotes ist geplant. Hierzu beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt auch aktiv an einem aus den Mitteln des Ausgleichsfonds geförderten Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter



Seminarraum in der Informations- und Bildungsstätte in Köln.  
Foto: Manfred Hogreve/LVR

und Hauptfürsorgestellten (BIH) zur Entwicklung barrierearmer E-Learning-Formate für die betrieblichen Funktionsträger\*innen.

**Wie werden die Angebote finanziert?**

Die Veranstaltungen und Kurse werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Eine Teilnahmegebühr fällt nicht an. Die Kosten für die Anreise, eventuelle Übernachtungen oder Verpflegung tragen die Arbeitgeber\*innen.

**Wo finden die Kurse statt?**

Die Kurse des LVR-Inklusionsamtes finden überwiegend in der Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln statt.

Dort stehen den Teilnehmer\*innen professionell ausgestattete Tagungsräume zur Verfügung. Neben zwei großen Schulungsräumen sind zwei Gruppenräume vorhanden, die für Gruppenarbeiten genutzt werden können.

Ein großer Pausenbereich ermöglicht den persönlichen Austausch. Alle Räumlichkeiten sind barrierefrei.

Zusätzlich zu der IBS in Köln nutzt das LVR-Inklusionsamt die Tagungsräume im Hotel Franz in Essen. Mit einem Seminar dort ist immer automatisch die Reservierung eines Hotelzimmers verbunden. Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten tragen die Arbeitgeber\*innen.

**Zahlen – Daten – Fakten**

Tabelle 31: Schulungen des LVR-Inklusionsamtes in den Jahren 2021 – 2023

	2023	2022	2021
<b>Schulungsveranstaltungen</b>	<b>138</b>	155	123
· Grundkurse	<b>22</b>	12	20
· Aufbaukurse	<b>19</b>	17	8
· Seminare für besondere Zielgruppen	<b>13</b>	14	14
· Fachseminare	<b>48</b>	86	56
· Praxistage zum BEM	<b>4</b>	3	2
· Sonderseminare	<b>32</b>	23	23
Schulungstage	<b>274</b>	239	165
· eintägige Veranstaltungen	<b>60</b>	80	77
· mehrtägige Veranstaltungen	<b>78</b>	48	32
Teilnehmende	<b>1664</b>	1523	1358
· Vertrauenspersonen	<b>1142</b>	1042	875
· Beauftragte des Arbeitgebers	<b>112</b>	118	108
· Betriebs- und Personalräte	<b>40</b>	93	48
· Sonstige*	<b>370</b>	270	327
<b>Inhouse Schulungen</b>	<b>34</b>	75	41
· Schulungstage	<b>20</b>	75	41
· Teilnehmende	<b>1186</b>	2.331	955

\* Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z.B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager\*innen

**Ansprechperson****Marie-Louise Krohn**

Teamleiterin Seminare

Telefon: 0221 809 5369

E-Mail: Marie-Louise.Krohn@lvr.de

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.kursangebot.lvr.de](http://www.kursangebot.lvr.de)

## 11.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung anbietet, sind vielfältig – aber sie können nur zum Einsatz kommen, wenn sie bekannt sind. All diese Angebote und Leistungen sowie gute Beispiele der Inklusion bekannt zu machen, dafür zu werben und so anschaulich und aktuell wie möglich zu informieren, ist Ziel der Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Inklusionsamtes.

### Messeauftritte

Das LVR-Inklusionsamt präsentiert sich regelmäßig auf verschiedenen Messen, um dort in den direkten Kontakt mit seinen Zielgruppen zu kommen. Im Jahr 2023 hat sich das LVR-Inklusionsamt auf den Messen Zukunft Personal Europe in Köln (ZP Europe) und der A+A in Düsseldorf präsentiert.

Vom 24. bis 27. Oktober 2023 waren die beiden Inklusionsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe wieder auf der A+A Messe in Düsseldorf vertreten. Die A+A ist die weltweit größte und wichtigste Veranstaltung, wenn es um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht. Das Leitmotiv der diesjährigen A+A 2023 lautete: "Impulse für eine bessere Arbeitswelt". Damit lag der Fokus der Messe und des Kongresses auf Innovationen und neuen Ideen, Produkten und Lösungen, die dazu beitragen, die Arbeitswelt sicherer, effizienter und gesünder zu gestalten.

Auf dem gemeinsamen Stand des LVR-Inklusionsamtes und des LWL-Inklusionsamtes Arbeit drehte sich in diesem Jahr alles rund um das Thema Fußball und Inklusion. Neben einer umfassenden Beratung durch die Mitarbeiter\*innen beider Inklusions-

ämter gab es ein Fußballfeld mit Tor, auf dem die Besucher\*innen sich im Torschießen üben konnten. Der bekannte Fußball-Freestyler Jannikfreestyle war Gast der Inklusionsämter. Er begeisterte die Messebesucher\*innen mit mehreren Vorführungen seiner Ball-Fähigkeiten und berichtete über seine Erfahrungen im Amputierten-Fußball.

Es gab zudem eine Videoaktion des 1. FC Köln sowie spannende Verlosungen. Außerdem sorgten zwei inklusive Cateringbetriebe, die für die Vereine Alemannia Aachen und FC Schalke 04 tätig sind, auf dem Stand für leckere Snacks und das echte "Stadiongefühl". Ein weiteres Highlight war die Dunkelkabine, in der sich die Besucher\*innen einen Mitschnitt des Blindenradios des 1. FC Köln anhören konnten.

Ebenfalls waren die beiden Inklusionsämter Rheinland und Westfalen-Lippe vom 12. bis 14. September 2023 auf der Zukunft Personal Europe in Köln vertreten.

Die Messe Zukunft Personal Europe ist Europas führendes Expo-Event rund um die Welt der Arbeit. Mehr als 700 Aussteller\*innen präsentieren sich auf der Zukunft Personal Messe in Köln mit ihren Produkten und Dienstleistungen rund um das Personalwesen.

Das LVR-Inklusionsamt präsentierte sich gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit mit einem eigenen Stand auf der Messe. Es gab ein umfassendes Beratungsangebot, interessante Einblicke in die aktuellen Ausgaben der ZB Digital und Videos über die Arbeit des Inklusionsamtes. Als Aktion auf dem Stand wurde die InA.Coach App vorgestellt, die als digitale Aufgaben-Assis-



Der Messestand auf der A+A 2023. Foto: Manfred Hogreve/LVR.



Der Messestand auf der ZPE 2023 wurde rege besucht. Foto: Manfred Hogreve/LVR



Gruppenbild mit Jannikfreestyle. Foto: Mathis Beste

tenz dient – beispielhaft konnten die Besucher\*innen mithilfe der App vor Ort Taschen mit einer Textilpresse bedrucken. Darüber hinaus hielt Henning Sybertz (Koordination der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im LVR-Inklusionsamt) einen Vortrag über die EAA auf der Corporate Health Stage.

**Mehr Informationen finden Sie unter:**  
[www.inklusionsamt.lvr.de/messen](http://www.inklusionsamt.lvr.de/messen)

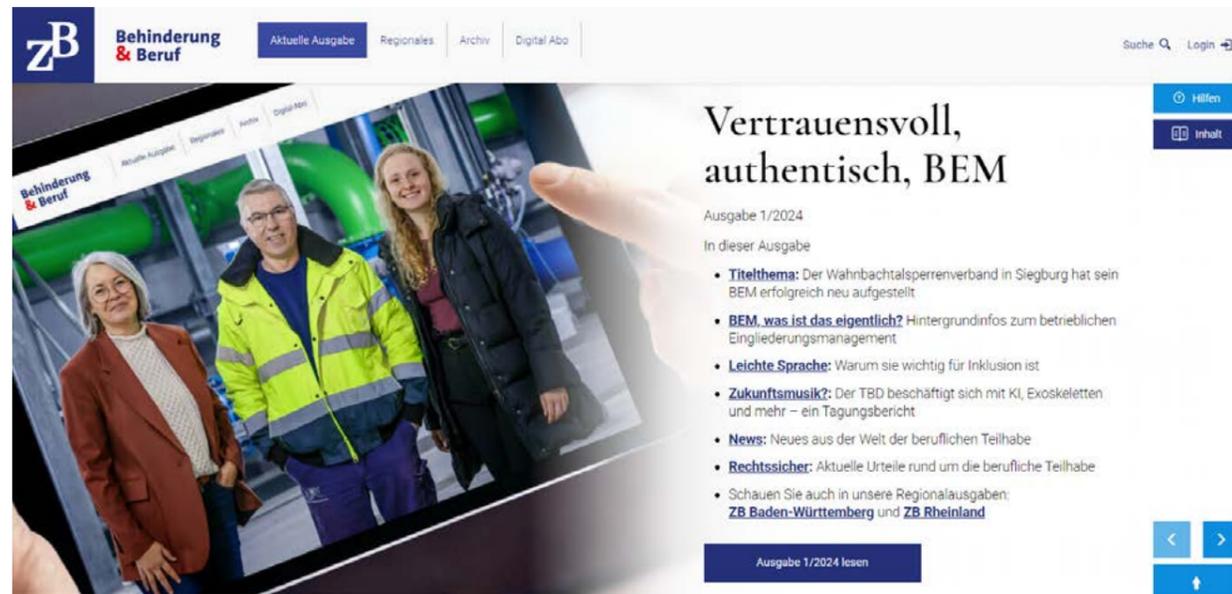
### Publikationen

Das LVR-Inklusionsamt informiert in rund 40 kostenlosen Publikationen verschiedenen kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Es gibt ausführliche Arbeitshefte, die den betrieblichen Funktionsträger\*innen als Arbeitsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dienen. In den ZB-Ratgebern finden sich kürzere Überblicksdarstellungen zu den verschiedenen Themen der betrieblichen Inklusion und zu den Rollen im Inklusionsteam. Darüber hinaus bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene Flyer und Kurztitel für den schnellen Überblick und zum Einstieg in diverse Themen oder Förderprogramme mit entsprechenden Hinweisen auf weitere Informationen. Alle Publikationen des LVR-Inklusionsamtes sind auch im PDF-Format verfügbar, kostenfrei, unkompliziert online bestellbar und werden regelmäßig aktualisiert.

**Mehr Informationen und Online-Bestellung hier:**  
[www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen](http://www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen)



Publikationen des LVR-Inklusionsamtes. Foto: Manfred Hogreve/LVR



Die neue digitale ZB-Rheinland, Screenshot

### Zwei Jahre ZB Digital

Seit 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt quartalsweise das ZB Digitalmagazin samt Regionalausgabe ZB Rheinland. Bis zum Jahr 2020 gaben die Integrations- und Inklusionsämter die ZB nur als Printmagazin heraus. Im Rheinland wurden dazu regelmäßig Zeitschriften an mehr als 29.000 Adressen von gemeldeten Funktionsträger\*innen und Arbeitgebern versendet.

Mit der Pilot-Ausgabe der ersten digitalen ZB Rheinland-Ausgabe im Dezember 2020 begann der phasenweise Umstieg von Print zu Digital.

In den Ausgaben werden gute regionale Beispiele beruflicher Inklusion vorgestellt, meist durch kurze Filme sowie die Zusammenstellung von Informationen und Kontaktdaten zu den Fällen. Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt in der Nachrichten-Rubrik beispielsweise über anstehende Termine oder neue Publikationen und stellt in der Rubrik „Gemeinsam.Mehr.“ „Wir“ Mitarbeitende aus dem LVR-Inklusionsamt vor.

Die digitale ZB kann online kostenlos abonniert werden.

Die aktuelle Ausgabe und das Archiv sowie die Möglichkeit zum Abonnement finden Sie hier:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/>

### Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

Das LVR-Inklusionsamt hat innerhalb des Internetauftrittes des LVR eine eigene Landingpage. Hier finden sich unter sechs Hauptnavigationen alle wichtigen Informationen zu Angeboten und Leistungen sowie aktuelle Neuigkeiten, Hinweise und wichtige Formulare. Alle wichtigen Antragsformulare stehen zum Download und zum Ausfüllen am PC zur Verfügung.

Im News-Bereich informiert das LVR-Inklusionsamt aktuell zu interessanten Projekten, Veröffentlichungen oder wichtigen Gesetzesänderungen. Den schnellen Kontakt zu allen jeweils örtlich zuständigen Ansprechpartner\*innen erhalten die Nutzer\*innen über die Ansprechpartnerdatenbank. Dieses regionale Online-Verzeichnis bündelt die Kontaktdaten von den Expert\*innen im LVR-Inklusionsamt, in den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben, in den Integrationsfachdiensten sowie die Adressen der Beratungsstellen (KoKoBe – Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen – und SPZ – Sozialpsychiatrische Zentren) im Rheinland.

#### Zum Regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:

[www.inklusionsamt.lvr.de](http://www.inklusionsamt.lvr.de) → Wir über uns → Ihre Ansprechpersonen → Regionale Ansprechpersonen oder [www.inklusionsamt.lvr.de/rav](http://www.inklusionsamt.lvr.de/rav)

Neben dem Online-Informationsangebot bietet das LVR-Inklusionsamt persönliche und individuelle Beratung an. Vor allem der Beratungsbedarf zum Thema Inklusionsvereinbarung ist in den letzten beiden Jahren angestiegen. Mit dem Ausbau an Online-Schulungsangeboten (mehr dazu im vorherigen Kapitel Seminare) hat das LVR-Inklusionsamt auch sein Online-Beratungsangebot ausgebaut und vor allem zum Thema Inklusionsvereinbarung erste persönliche Online-Beratungen durchgeführt. Die Online-Beratung eröffnet für das LVR-Inklusionsamt einen weiteren Weg, mit seinen Zielgruppen in persönlichen Kontakt zu treten und ihnen schnelle, gezielte und direkte Unterstützung zu leisten – sie wird entsprechend sehr gut angenommen.



#### Ansprechperson

##### Simone Zimmer

Teamleiterin Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 5305

E-Mail: [simone.zimmer@lvr.de](mailto:simone.zimmer@lvr.de)

Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.inklusionsamt.lvr.de](http://www.inklusionsamt.lvr.de)

## 11.3 Inklusionsvereinbarung

Der § 166 SGB IX verpflichtet alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber\*innen, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber\*innen eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu treffen.

Eine Inklusionsvereinbarung muss so individuell sein wie der jeweilige Betrieb oder die Dienststelle. Eine Standard-Inklusionsvereinbarung „von der Stange“ gibt es nicht. Ihre Erarbeitung ist ein intensiver Prozess. Alle Beteiligten haben hierbei viel zu lernen. Das LVR-Inklusionsamt unterstützt dabei tatkräftig. Von der Beratung bis hin zur Vermittlung in schwierigen Verhandlungsprozessen. So auch bei der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen (OFD NRW), wie das Praxisbeispiel auf den folgenden Seiten zeigt.

Die Inklusionsvereinbarung bietet wie kein anderes Instrument die Möglichkeit, Arbeitgeber und betriebliches Integrationsteam,

bestehend aus Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalrat und Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber\*innen, an einen Tisch zu holen, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb verbindlich und langfristig zu stärken und kontinuierlich auszubauen. Keine leichte Aufgabe – aber machbar! Wenn alle Beteiligten Konsens über Sinn und Ziel der Inklusionsvereinbarung herstellen und an einem Strang ziehen.

Das LVR-Inklusionsamt unterbreitet vielfache Unterstützungsangebote: Eine umfassende Informationsbroschüre mit hilfreichen Arbeitsblättern, Seminare für die betrieblichen Funktionsträger\*innen, Vorbereitung und Begleitung von Kick-Off-Veranstaltungen und Beratung im Erarbeitungsprozess, insbesondere bei der Überwindung unterschiedlicher Auffassungen.

**Hier geht's zur Broschüre „Die Inklusionsvereinbarung“:**

[https://www.lvr.de/de/nav\\_main/metanavigation\\_5/nav\\_meta/service/publikationen\\_4/detailseite\\_publikationen\\_856.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/publikationen_4/detailseite_publikationen_856.jsp)



### Ansprechperson

#### Timo Wissel

Abteilungsleiter Seminare,  
Öffentlichkeitsarbeit  
Telefon: 0221 809 4311  
E-Mail: [timo.wissel@lvr.de](mailto:timo.wissel@lvr.de)

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de](http://www.inklusionsamt.lvr.de)

## DIE INKLUSIONSVEREINBARUNG FÜR DIE OFD NRW UND DIE FINANZÄMTER IN NORDRHEIN-WESTFALEN

**Eine Inklusionsvereinbarung zu erarbeiten ist nicht immer einfach. Gerade dann, wenn es sich um Inklusionsvereinbarungen großer Arbeitgeber\*innen und komplexer Organisationen handelt. Das dies trotzdem gut und zielführend gelingen kann, hat die OFD NRW nun in einem beispielgebenden Prozess gezeigt.**

Inklusionsvereinbarungen sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Dabei wird die betriebliche Inklusionsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert. Ziele können zum Beispiel die bevorzugte Einstellung schwerbehinderter Menschen, verstärkte Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, die Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter oder auch die Förderung der Qualifizierung und Fortbildung von Mitarbeitenden mit Behinderung sein. Es liegt in der Natur der Sache, dass bei der Formulierung dieser Ziele wie auch bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Zielerreichung eine konsequente Orientierung an der betrieblichen Situation vor Ort erfolgen muss. Dies kann sich selbst bei unterschiedlichen Arbeitsbereichen von Arbeitgeber\*innen sehr unterschiedlich darstellen.

Um dies gewährleisten zu können, hat die Oberfinanzdirektion NRW auf Grundlage der übergeordneten Rahmeninklusionsver-

einbarung des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalens sechs Themenschwerpunkte für die Inklusionsvereinbarung der OFD des Landes NRW festgelegt:

- Einstellung
- Beschäftigung
- Aus- und Fortbildung
- Arbeitsplatzgestaltung
- IT-Beschaffung
- Barrierefreiheit Dienststellen

Diese „big points“ der betrieblichen Inklusion wurden für den Inklusionsbeauftragten der OFD NRW von jeweils einer oder mehreren Fachperson(en) gemeinsam mit jeweils einem Mitglied des Personalrates und einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung als „Kernkompetenzteam“ bearbeitet. Für jedes Thema wurden für die konkrete Umsetzung in den nachgeordneten Bereichen Leitsätze, Status Quo, Ziele und Maßnahmen formuliert,



Von links nach rechts: Anke Schumacher (OFD NRW), Petra Wallmann (Sachbereichsleiterin Information, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit LWL), Sigrid Assenmacher (OFD NRW), Susanne Baumung (Dienststellenleiterin Finanzamt Hattingen), Melanie Glücks (Abteilungsleitung Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz LVR), Timo Wissel (Abteilungsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit LVR), Achim Könkels (Hauptvertrauensperson schwerbehinderter Menschen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen). Foto: OFD NRW.



Die beiden Laudatorinnen Melanie Glücks (vorne rechts) und Petra Wallmann (vorne links) bei der feierlichen Unterzeichnung der Inklusionsvereinbarung der Oberfinanzdirektion des Landes NRW im September 2022. Foto: OFD NRW.

die es nun gilt, in einem weiteren Prozessschritt in die Praxis zu überführen und so die Inklusionsvereinbarung mit Leben zu füllen.

Neben den Texten für die Inklusionsvereinbarung hat jedes der sechs Kernkompetenzteams Prozesse von und für Menschen mit Behinderungen im Verwaltungsalltag identifiziert und nach dem Leitgedanken der Inklusion ausgeformt. So konnte unter anderem der Einstellungsprozess von Menschen mit Behinderungen optimiert werden. Zusätzlich bündelt und vernetzt eine koordinierende Stelle für Inklusion die Prozesse der technischen Ausstattung und persönlichen Bedarfe von Menschen mit Behinderung, die bei der OFD NRW starten. Diese laufenden Prozesse tragen wesentlich zur Lebendigkeit der Inklusionsvereinbarung bei. Insbesondere durch die stetige Entwicklung neuer Prozesse sowie die Optimierung der bestehenden Prozesse entspricht das Gesamtkonzept der Inklusionsvereinbarung dem Anspruch an modernes und agiles Verwaltungshandeln – ganz nach dem Motto „Gemeinsam Einfach Machen“.

Melanie Glücks (Abteilungsleitung Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz) und Timo Wissel (Abteilungsleitung Seminare, Öffentlichkeitsarbeit) begleiten die Erarbeitung der Inklusionsvereinbarung seitens des LVR-Inklusionsamtes gemeinsam mit Petra Wallmann vom LWL-Inklusionsamt Arbeit durch Multipli-

kator\*innen-Schulungen für die Mitarbeiter\*innen der OFD NRW und Finanzämter und freuten sich sehr über die Einladung zur feierlichen Unterzeichnung der Inklusionsvereinbarung im September 2022.

Melanie Glücks als eine der Laudatorinnen brachte dabei gemeinsam mit Petra Wallmann die gute Arbeit und Qualität der Inklusionsvereinbarung auf den bzw. vier Punkte:

Die Inklusionsvereinbarung der OFD NRW ist ...

- gewollt!
- professionell!
- konkret!
- praxisorientiert!

Aus Sicht der nordrhein-westfälischen Inklusionsämter ist sie auch eine Einladung an jede Dienststelle, ihre eigene Inklusionsvereinbarung abzuschließen. So kann das Thema Inklusion in der Finanzverwaltung weiter mit Leben gefüllt werden und wird übersetzt in die örtliche Ebene und tägliche Praxis.

Und sie kann als Vorbild für viele andere Arbeitgeber\*innen dienen, mit Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes ähnliche Wege zu beschreiten und ihr Handeln konsequent an der UN-Behindertenrechtskonvention auszurichten.

# 12

## PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX .....	102
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX .....	103

# 12

## PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

### 12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

Der im SGB IX verankerte Begriff der Prävention ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern. Dazu müssen Arbeitgeber\*innen auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkennen und thematisieren. Denn nur so können Lösungsvorschläge erarbeitet werden, bevor es zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit kommt.

Alle Arbeitgeber\*innen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise die Fachstellen einschalten.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen, wie beispielsweise Gesprächen zur Klärung des Sachverhaltes, sollen auch außerbetriebliche Hilfen angenommen werden. Bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen ist somit die Hinzuziehung externer Berater\*innen, wie etwa des Technischen Beratungsdiensts des Inklusionsamtes, denkbar. Dieser berät bei Fragen zu der Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Zudem kann die Begleitung durch den Integrationsfachdienst sinnvoll sein.

Sind sämtliche Hilfsmöglichkeiten ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben, kann den Arbeitgeber\*innen in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet. Die Fachstellen – erste Ansprechpartnerin für die Arbeitgeber\*innen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im

Jahr 2023 zu **283 neuen Präventionsfällen** hinzugezogen. 305 Anfragen konnten in dem Jahr abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13: Ausgang der Präventionsverfahren 2023

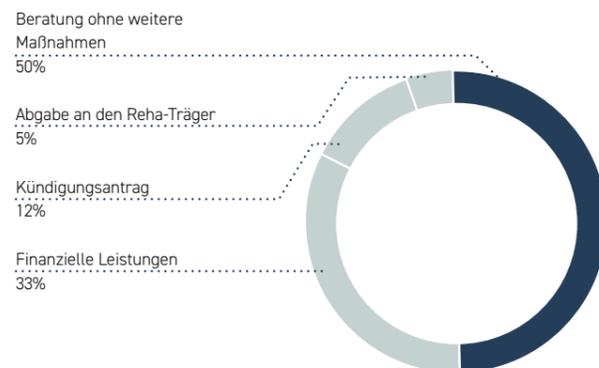


Tabelle 32: Präventionsverfahren 2021-2023

	2023	2022	2021
Neue Präventionsfälle	283	321	435
Abgeschlossene Präventionsverfahren	305	271	365

#### Ansprechperson

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben  
Zum regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:  
[www.inklusionsamt.lvr.de/rav](http://www.inklusionsamt.lvr.de/rav)

#### Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.inklusionsamt.lvr.de/praevention](http://www.inklusionsamt.lvr.de/praevention)



BEM-Würfel. Foto: Manfred Hogreve/LVR

### 12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber\*innen, für Mitarbeiter\*innen, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, können die Arbeitgeber\*innen sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2023 wurden **148 BEM-Fälle** an die Fachstellen im Rheinland herangetragen. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2023 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14: Ausgang der BEM-Verfahren 2023

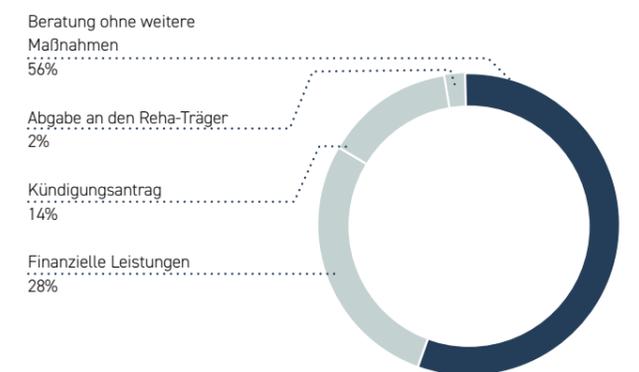


Tabelle 33: BEM-Verfahren 2021 – 2023

	2023	2022	2021
Neue BEM-Fälle	148	107	149
Abgeschlossene BEM-Verfahren	139	68	79

### Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Rehabilitationsträger und Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter können Arbeitgeber\*innen, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien fördern.

Seit 2007 zeichnet das LVR-Inklusionsamt Arbeitgeber\*innen für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. Voraussetzung für die Prämierung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter\*innen zu sichern.

Auch für das Jahr 2023 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Mitarbeiter\*innen mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger\*innen sind:

### Deutsche Post Renten Service

Die Deutsche Post AG hat den Auftrag, die Renten der Träger der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung auszuführen und damit verbundene administrative Aufgaben auszuführen. Diese Aufgaben übernimmt in der Deutsche Post AG die Niederlassung Renten Service als organisatorisch selbstständige Organisationseinheit mit Hauptsitz in Köln und weiteren acht Standorten im Bundesgebiet.

Die Jury des LVR-Inklusionsamtes hat – neben dem Abschluss einer allgemeinen Betriebsvereinbarung zur Durchführung von BEM-Verfahren – vor allem die Umsetzung weitreichender Gesundheitsfördermaßnahmen überzeugt. Es gibt beim Deutsche Post Renten Service Gesundheitskoordinator\*innen, die als Ansprechpersonen für das zentrale Gesundheitsmanagement fungieren und die Planungen und Umsetzungen verschiedener Gesundheitsfördermaßnahmen unterstützen. Die Niederlassung Renten Service legt außerdem großen Wert darauf, individuelle Vorschläge und Maßnahmen mit den Beschäftigten gemeinsam zu entwickeln.

Die Beschäftigungsquote liegt mit 14,83 Prozent (Stand 2023) deutlich über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.



Timo Wissel (M.) übergab die BEM-Prämie an Simon Rehm (L.), Leiter Niederlassung Renten Service Deutsche Post AG und Jens-Christoph Rieger, Abteilungsleiter Verwaltung/Personal, Renten Service Deutsche Post AG. Foto: Heike Fischer / LVR



Alexandra Schwarz (zw.) übergab die BEM-Prämie an Jann Habbinga (L.), Verwaltungsdirektor Hermann-Josef-Krankenhaus und das BEM Team. Foto: Aschhoff / LVR

### Hermann-Josef-Krankenhaus

Das Hermann-Josef-Krankenhaus ist ein Allgemeinkrankenhaus mit Sitz in Erkelenz. Es handelt sich um ein Krankenhaus in Trägerschaft einer gemeinnützigen Stiftung mit 409 Planbetten. Es bestehen eine Mitarbeitendenvertretung und eine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Seit dem 1. April 2010 ist es akademisches Lehrkrankenhaus der RWTH Aachen.

Die Jury des LVR-Inklusionsamtes hat vor allem der Abschluss einer gesonderten Dienstvereinbarung zu Suchterkrankungen überzeugt, mit der das Krankenhaus sich zur Früherkennung von Auffälligkeiten verpflichtet. Zudem ist positiv herauszustellen, dass die Einladung zum Erstgespräch besonders stark auf die Freiwilligkeit eines BEM-Verfahrens eingeht und explizit darauf hinweist, dass keine Diagnosen oder ärztliche Aussagen geteilt werden müssen. Das BEM-Kernteam des Krankenhauses trifft sich im halbjährlichen Rhythmus zu einem Evaluierungsgespräch und entwickelt auf Grundlage abgeschlossener Verfahren für die Belegschaft sinnvolle Maßnahmen.

Die Beschäftigungsquote liegt mit 5,92 Prozent (Stand 2022) über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

### Polizeipräsidium Krefeld

Zu den Aufgaben des Polizeipräsidiums Krefeld gehören die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sowie die Strafverfolgung in Krefeld. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Die Jury hat vor allem die Einschätzung der Gesundheit der eigenen Mitarbeiter\*innen als essentiell für die Qualität, Effektivität und Innovationsfähigkeit überzeugt. Zudem wird großer Wert auf die Transparenz des Verfahrens gelegt. Es wird ausführlich dargestellt, welche Personen zu welchem Zeitpunkt Einsicht in die BEM-Unterlagen erhalten und die Freiwilligkeit des Verfahrens wird in jedem Schritt nochmals betont. Ein spezielles FAQ für das Thema Datenschutz, das den Mitarbeiter\*innen mit der Einladung an die Hand gegeben wird, beantwortet vorab bereits die wichtigsten Fragen.

Polizeipräsidentin Ursula Mecklenbrauck betonte bei der Prämienübergabe: „Eine gute Polizei zeichnet sich durch motivierte, zufriedene und gesunde Kolleginnen und Kollegen aus. Für uns ist es deshalb selbstverständlich, das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden priorisiert anzugehen und auch in schweren Zeiten



Über die Prämie von LVR-Direktorin Ulrike Lubek (vordere Reihe, r.) freuten sich: hintere Reihe, v. l. n. r.: Michael Speh, Kriminalhauptkommissar + BEM-Ansprechpartner; Andrea Kunde, Regierungsbeschäftigte + BEM-Ansprechpartnerin; Julia Hoffmann, Regierungsdirektorin + Leiterin „Zentrale Aufgaben“; Luis Könen, Polizeikommissar + BEM-Ansprechpartner + Pressesprecher; mittlere Reihe, v. l. n. r.: Jan Bajdacz, Polizeihauptkommissar + BEM-Ansprechpartner; Sandra Stein, Polizeihauptkommissarin + BEM-Ansprechpartnerin + Schwerbehindertenvertretung; Annika Carius, Regierungsoberinspektorin + BEM-Beauftragte; Caroline Janssen, Inklusionsbeauftragte; vordere Reihe: Ursula Mecklenbrauck, Polizeipräsidentin Krefeld. (Foto: Dirk A. Friedrich / LVR)

Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen. Es ist schön zu sehen, dass die hervorragende Arbeit des BEM-Teams, das sich für die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen einsetzt, derart wertgeschätzt wird.“

Die Beschäftigungsquote liegt mit 6,2 Prozent (Stand 2022) über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

### Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Der Verband vertritt die Interessen der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber Politik, Bundes-, Landes-, europäischen und sonstigen nationalen und internationalen Institutionen. Der Verband hat seinen Sitz in Berlin und einen Verwaltungsstandort in Sankt Augustin.

Neben einer allgemeinen Betriebsvereinbarung zur Durchführung von BEM-Verfahren hat vor allem die jährliche Evaluation des BEM-Verfahrens überzeugt. Weiterhin nimmt die Gesundheit der Beschäftigten einen großen Stellenwert bei der DGUV ein und wird durch das BEM sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz und gesundheitsförderliche Maßnahmen aktiv gelebt. Das



Christoph Beyer (l.) übergab die BEM Prämie an die BEM-Beauftragte Ulrike Lubek (z.v.l.) und Dr. Stefan Hussy (r.), Hauptgeschäftsführer der DGUV. Foto: Aschhoff / LVR

Einladungsschreiben zum BEM-Verfahren ist sehr persönlich formuliert und betont die Freiwilligkeit. Der Ablauf wird in einer gesonderten Anlage in der Betriebsvereinbarung ausführlich und transparent in den einzelnen Schritten erläutert.

Die Beschäftigungsquoten liegen mit 7,9 Prozent im Gesamtunternehmen und mit 6,8 Prozent am Verwaltungsstandort Sankt Augustin (Stand 2023) über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent.

### SMS-Group

Die SMS-Group steht weltweit für zukunftsorientierte Technologie und herausragenden Service im Maschinen- und Anlagenbau für die Metallindustrie. Das Unternehmen nutzt seine 150 Jahre Erfahrung und sein digitales Know-how für kontinuierliche Innovationen auch über sein Kerngeschäft hinaus.

Hauptsitz des Unternehmens ist der Standort Düsseldorf und als Global Player mit deutschen Wurzeln übernimmt SMS Verantwortung für seine 14.400 Mitarbeitenden, 4.500 davon in Deutschland.

Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind unter anderem die ausführliche und transparente Darstellung des Ablaufs eines BEM-Verfahrens sowie die Maßnahmenplanung und -umsetzung. In einem Maßnahmenblatt werden nicht nur die beschlossenen Maßnahmen festgehalten, sondern darüber hinaus auch der Umfang und die Dauer der Maßnahme. Insbesondere ist positiv herauszustellen, dass Maßnahmen, die nicht durch Dritte finanziert werden, nicht explizit ausgeschlossen werden.

Die SMS Group GmbH hat eine Quote von Mitarbeiter\*innen mit Schwerbehinderung von 7,45 % (Stand 2022) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht von 5 % deutlich.

Eine bildliche Darstellung der Verleihung der BEM-Prämie an die SMS-Group ist leider nicht möglich, da diese nach Redaktionsschluss erfolgt ist.

### Ansprechpersonen



#### Anna Esser

Abteilung Seminare,  
Öffentlichkeitsarbeit  
Telefon: 0221 809-4438  
E-Mail: [anna.esser@lvr.de](mailto:anna.esser@lvr.de)



#### Yannick Günther

Abteilung Seminare,  
Öffentlichkeitsarbeit  
Telefon: 0221 809-5356  
E-Mail: [yannick.guenther@lvr.de](mailto:yannick.guenther@lvr.de)

**Mehr Informationen finden Sie unter:**

[www.inklusionsamt.lvr.de/bem](http://www.inklusionsamt.lvr.de/bem)

Die BEM-Prämie wird seit 2013 vergeben. | Foto: Rupert Oberhäuser



## VERTRAUENSVOLL, AUTHENTISCH, BEM

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiges Mittel, um Beschäftigte nach einer längeren Erkrankung dabei zu unterstützen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Der Wahnbachtalsperrenverband in Siegburg ist etwas andere und erfolgreiche Wege bei der Gestaltung seines BEM-Verfahrens gegangen und gewinnt die BEM-Prämie 2023.



Alina Süß ist beim LVR-Inklusionsamt für BEM zuständig. | Foto: Rupert Oberhäuser



Susanne Hoffstadt ist unter anderem für Personalentwicklung und BEM zuständig. | Foto: Rupert Oberhäuser

### Vertrauensvoll, authentisch, BEM

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiges Mittel, um Beschäftigte nach einer längeren Erkrankung dabei zu unterstützen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Der Wahnbachtalsperrenverband in Siegburg ist etwas andere und erfolgreiche Wege bei der Gestaltung seines BEM-Verfahrens gegangen und gewinnt die BEM-Prämie 2023.

### Prägnanter Flyer legt BEM-Verfahren offen

Der 43-Jährige Jochen kennt sich aus mit BEM – bereits seit mehr als 20 Jahren arbeitet er im Themenfeld von Gesundheit und Beruf. Seine Ausbildung und diverse Weiterbildungen hat er bei der Verwaltungsbereichsgenossenschaft absolviert. Weitere Stationen waren der TÜV-Rheinland und eine Unternehmensberatung, bevor er sich dann vor fünf Jahren in Köln selbstständig gemacht hat. Seit 2021 ist Müller auch beim WTV an Bord und hat dort unter anderem das BEM-Verfahren mitentwickelt. Die WTV-Beschäftigten wurden

mit einem prägnanten und kurzen Flyer über das Verfahren informiert. Wenn beispielsweise die Personalabteilung die Krankenstände auswertet und im Zuge dessen Beschäftigte ermittelt, die die 6-Wochen-Frist überschritten haben, nimmt Müller den ersten Kontakt auf und informiert über das BEM und über den Datenschutz. Im Zuge dessen holt der BEM-Koordinator die grundsätzliche Zustimmung des Beschäftigten zum Verfahren ein. In einem vertraulichen Erstgespräch klärt Koordinator Müller mit dem Mitarbeitenden die Ursachen der Erkrankung und den Grad der Leistungsfähigkeit. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber und den weiteren Beteiligten (Betriebs- oder Personalrat und – bei schwerbehinderten Beschäftigten – die Schwerbehindertenvertretung) werden daraufhin mögliche Maßnahmen zur Eingliederung, wie eine veränderte

**„Kein Beschäftigter muss Angst vor einer Kündigung haben, wenn er eine Einladung zum BEM-Gespräch erhält – im Gegenteil, BEM-Gespräche sollen vielmehr als Chance wahrgenommen werden, den Arbeitsplatz neu zu gestalten.“**

Alina Süß, LVR-Inklusionsamt

Arbeitsplatzgestaltung, besprochen. Im nächsten Schritt werden die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt und überprüft, um eventuell Korrekturen vornehmen zu können. Sind keine weiteren Schritte erforderlich bzw. möglich, wird das BEM beendet. „Im Normalfall dauert



Der WTV bereitet Trinkwasser für die Region in riesigen Wasserrohren auf | Foto: Rupert Oberhäuser

das BEM-Verfahren rund sechs Monate“, sagt Müller. Abhängig von den Maßnahmen und dem Krankheitsbild könne es aber auch bereits nach drei Monaten beendet werden, oder – meist bei psychischen Erkrankungen – länger dauern, so der Gesundheitsexperte.

### Dienstvereinbarung bindet Arbeitnehmervertretung aktiv ein

Um den Prozess transparent und für alle verbindlich zu machen, wurde im September 2022 eine Dienstvereinbarung zum BEM abgeschlossen. Gemeinsam unterzeichneten Geschäftsführung und Personalrat, unterstützt auch durch die Schwerbehindertenvertretung, eine Vereinbarung, die Ziele, Geltungsbereich, Ablauf und Evaluation des BEM zum Inhalt hatten. „Die Dienstvereinbarung zeigt, wer welche Rolle im BEM-Verfahren einnimmt. Gleichzeitig wollen wir klar machen: Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung stehen gemeinsam hinter dem BEM-Verfahren“, sagt Personalerin Hoffstadt.

Koordinator Müller ist zufrieden mit der Entwicklung des BEM beim WTV in den vergangenen zwei Jahren. „Berater von außen, die nicht in die Unternehmensstruktur eingebunden sind, bringen einen frischen, neutralen und unvoreingenommenen Blick mit“, sagt Müller. Das fördere auch die Akzeptanz bei den Beschäftigten, die ein Verfahren durch-

laufen, sagt er. Der weitere Vorteil sei, dass er aus dem Fundus seiner Erfahrungen mit anderen Firmen schöpfen könne.

### Ein Beispiel: Maler Stefan Schulz

Wichtig für ein funktionierendes BEM sei die Freiwilligkeit, sagt Müller. „Es bringt gar nichts, wenn Beschäftigte gezwungen werden, ein Verfahren zu durchlaufen“, sagt er. „Man muss authentisch bleiben, damit der



Maler Stefan Schulz ist seit den 90er Jahren beim WTV beschäftigt | Foto: Rupert Oberhäuser

Mitarbeiter Vertrauen fasst.“ Bei der Annahme für ein Erstgespräch liege man beim WTV jetzt bei 70 bis 80 Prozent – eine gute Quote. „Das habe ich in der Vergangenheit schon anders erlebt.“ Und das liege nicht nur an seiner Person, sondern auch an der Konstruktion beim WTV, die den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung aktiv einbindet.

Auch Stefan Schulz hat beim WTV freiwillig das BEM-Verfahren durchlaufen. Seit 33 Jahren ist er beim Verband als Maler in der Rohrnetzabteilung angestellt. Diese Abteilung ist für die Wartung und Pflege der Trinkwasserrohrleitungen zuständig. Vor drei Jahren wollte der heute 60-Jährige seine Tochter im Nachbarort mit seinem E-Bike besuchen. Dabei rutschte er mit seinem Vorderrad auf nassem Laub aus und knallte auf die Strafe. „Zum Glück kam ein Auto – der Fahrer hat dann einen Krankenwagen gerufen, der mich ins Siegburger Krankenhaus gefahren hat“, erzählt Schulz. Dort habe man seine Platzwunde am Kopf genäht und vorsichtshalber eine Computertomographie angefertigt. Das Ergebnis: Der Hals des Malers war zweimal gebrochen. „Ich habe richtig Glück gehabt – mit einer abseitigen Bewegung hätte das auch ganz anders ausgehen können“, sagt der Handwerker. Schulz hatte Glück im Unglück, weil die Halsbrüche operabel waren. „Auch wenn ich heute

permanent Rücken- und Kopfschmerzen habe, freue ich mich, dass ich mich überhaupt noch bewegen kann.“

Im Mai 2021 startete Schulz dann die stufenweise Wiedereingliederung und damit auch sein freiwilliges BEM-Verfahren – koordiniert von Jochen Müller, der ihn im medizinischen und rehabilitativen Verlauf begleitete. Schnell war klar, dass der ausgebildete Maler nicht mehr in seinem alten Job arbeiten konnte. „Vor allem wenn ich über Kopf arbeite, was bei einem Maler oft vorkommt, habe ich mit Schwindel zu kämpfen“, erzählt er. Zunächst wurde das Leistungsbild des Handwerkers durch den Betriebsarzt und den behandelnden Arzt geklärt. Analog zum neuen Leistungsbild wurde die Jobbeschreibung angepasst. Dazu wurde auch eine personelle Unterstützung und ein Beschäftigungssicherungszuschuss beim LVR-Inklusionsamt beantragt und gewährt.

Dank eines erfolgreichen BEM-Verfahrens kann Schulz heute wieder in Vollzeit mit einem Grad der Behinderung von 30 und einer Gleichstellung in seinem alten Job mit leichten Anpassungen arbeiten. Auch nach seinem Verfahren wendet sich Schulz bei Fragen an den BEM-Koordinator. „Das schätze ich besonders an Jochen Müller: Er begleitet unsere Mit-



Susanne Hoffstadt, Ludgera Decking und Alina Süß im Gespräch. | Foto: Rupert Oberhäuser



Ludgera Decking leitet den WTV. | Foto: Rupert Oberhäuser

arbeitenden über das BEM-Verfahren hinaus“, sagt WTV-Geschäftsführerin Ludgera. „Gleichzeitig hat er aufgrund seiner Historie einen guten Draht zu verschiedenen Trägern der Sozialversicherung und kümmert sich um alle Formulare und Bescheinigungen“, erläutert sie.

#### **Beschäftigte wollten Krankheit nicht offenlegen**

Die BEM-Gespräche, die früher von der Personalabteilung geführt wurden, seien von den Mitarbeiter\*innen zurückhaltend angenommen worden, sagt die Geschäftsführerin. „Muss ich jetzt offenlegen, welche Krankheit ich gerade habe?“, das sei die vorherrschende Haltung der Beschäftigten gewesen. Das habe sich mit dem externen Koordinator geändert. Nach ein, zwei erfolgreichen BEM-Verfahren habe sich die Expertise Müllers unter den Mitarbeiter\*innen rumgesprochen, sagt Decking. „Heute wenden sich die Mitarbeiter\*innen teilweise direkt an den Berater – eine tolle und wichtige Entwicklung.“

Diese positive Entwicklung beim WTV war auch dem LVR-Inklusionsamt nicht verborgen geblieben. Es zeichnete 2023 den Wahnachtalsperrenverband mit der BEM-Prämie aus. Seit 2007 vergibt das LVR-Inklusionsamt in Köln jährlich an fünf Arbeitgeber\*innen die so genannte BEM-Prämie für die vorbildliche Einführung von BEM-Verfahren. Dazu muss in den ausgewählten Betrieben ein Betriebsrat oder Personalrat vorhanden sein, das Unternehmen muss die Quote von schwerbehinderten Beschäftigten erfüllen und der Sitz muss in der Region, im Rheinland, liegen. Die Auszeichnung wird mit einem Preisgeld von 10.000 Euro dotiert.

#### **BEM ist eine Chance**

„Kein Beschäftigter muss Angst vor einer Kündigung haben, wenn er eine Einladung zum BEM-Gespräch erhält – im Gegenteil, BEM-Gespräche sollen vielmehr als Chance wahrgenommen werden, den Arbeitsplatz neu zu gestalten“, sagt Alina Süß, die sich beim LVR-Inklusionsamt auch um die Vergabe der BEM-Prämie kümmert. Wie das funktionieren kann, habe der Preisträger WTV mit seinem unabhängigen BEM-Koordinator vorbildlich gezeigt, sagt die BEM-Expertin vom LVR-Inklusionsamt.

Zum Filmbeitrag: <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2024/bem-mitarbeiter-halten>



Ralf Wiemar ist Mitglied des Personalrats. | Foto: Rupert Oberhäuser

# 13

## FORSCHUNGSVORHABEN

13.1 Laufende Projekte .....	114
13.2 Beendete Projekte im Jahr 2023 .....	118

## 13

## FORSCHUNGSVORHABEN

## 13.1 Laufende Projekte

Tabelle 34: Übersicht Forschungs- und Modellvorhaben

Modell-/Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperationspartner	Fördersumme (Ausgleichs-abgabe)
Anschlussfinanzierung der InA. Coach App	Januar 2024 – Dezember 2026	Weiterentwicklung der InA. Coach App	BOS Connect GmbH	104.982 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2024	Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €
Kommunikationstechnische Lösungen am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung (KoteLA)	Januar 2023 – Dezember 2024	Durchführung von speziellen hör- und kommunikationstechnischen Beratungsleistungen durch den Projektpartner „Hörkonzepte Partner“.	Hörkonzepte Partner - Löbbers GmbH	90.000 €
Evaluation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfA)	März 2023 – Februar 2025	Betrachtung der Einführung und Netzwerkbildung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland.	Technische Universität Dortmund	258.575 €
Inklupreneur Rheinland	Januar 2024 – Dezember 2025	Start-Up-Unternehmen werden zum Thema Inklusion informiert, beraten und gecoacht.	Hilfswerft gGmbH, found it e.V.	855.388 €
Aufbau eines Ausbildungs- und Inklusionsbetriebes für Consultants für Diversität und Inklusion für WfbM-Abgänger*innen	Oktober 2024 – September 2026	Menschen mit wesentlicher Behinderung aus einer WfbM werden zu Consultants/ Berater*innen für Inklusion ausgebildet.	Kieler Stiftung Drachensee, Dialogue Social Enterprise GmbH (DSE)	222.167 €

**Inklupreneur Rheinland****Unterstützung von Start-up-Unternehmen auf ihrem Weg zu einer inklusiven Arbeitskultur.**

Das Modellprojekt „Inklupreneur Rheinland“, das bereits in Bremen und Berlin mit Förderungen der dortigen Integrations-/Inklusionsämter sowie weiteren öffentlichen Förderungen erfolgreich durchgeführt wird, hat das Ziel, Arbeitsplätze für Menschen mit (Schwer-)Behinderung in Start-up-Unternehmen zu schaffen und diese Unternehmen bei der Entwicklung inklusiver Unternehmensstrukturen zu unterstützen. Der Begriff setzt sich aus „Inklusion“ und „Entrepreneurship“ zusammen, was die Verbindung von Inklusion und unternehmerischem Denken verdeutlicht. In diesem Sinne setzen sich die Inklupreneurs für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein, in dem Menschen mit Behinderung ihren Platz finden und ihre Fähigkeiten optimal einbringen können.

Das Projekt wird von der Hilfswerft gGmbH in Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt durchgeführt. Die operative Umsetzung vor Ort erfolgt in Partnerschaft mit dem Verein found it =

**Aufbau eines Ausbildungs- und Inklusionsbetriebes für Consultants/ Berater\*innen für Inklusion für WfbM-Abgänger\*innen****Gründung und Aufbau des Inklusionsbetriebes COIN gemeinnützige GmbH und damit verbunden die Neuschaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.**

Im Rahmen des Modellprojektes sollen Menschen mit wesentlicher Behinderung aus einer WfbM zu Consultants/Berater\*innen für Inklusion ausgebildet werden. Die Beratungsleistungen sollen mit klassischen Unternehmensberatungsleistungen kombiniert und am Markt etabliert werden. Für die ausgebildeten Consultants/Berater\*innen für Inklusion sollen in dem Inklusionsbetrieb COIN gGmbH bis zu 42 dauerhafte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, von denen 18 mit Wechsler\*innen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen besetzt werden sollen, entstehen.

Langfristig sollen dadurch auch Beschäftigungsperspektiven für die Consultants/Berater\*innen für Inklusion außerhalb des In-

e.V. aus Wuppertal. Die Projektträger gehen davon aus, dass in den drei Projektjahren 60–75 inklusive Arbeits- und Ausbildungsplätze in Start-Up-Unternehmen im Rheinland geschaffen werden können. Die Durchführung erfolgt durch Projektteams aus Berater\*innen und Mentor\*innen mit und ohne Behinderung.

Zur Webseite von Inklupreneur Rheinland:  
<https://rheinland.inklupreneur.de>



Im Rahmen des Modellprojektes werden bei den Projektträgern Kosten in Höhe von 940.020 Euro entstehen – das LVR-Inklusionsamt bezuschusst das Modellvorhaben in Höhe von 855.388 Euro aus Mittel der Ausgleichsabgabe. Das Projekt läuft von Oktober 2024 bis September 2026.

klusionsbetriebes geschaffen werden und der Ausbildungsgang der Consultants/Berater\*innen für Inklusion – auch durch andere Institutionen oder Unternehmen – verstetigt werden.

Projektträger sind die Kieler Stiftung Drachensee in enger Kooperation mit der Dialogue Social Enterprise GmbH (DSE). Der Ansatz ist komplett neu und wird in Deutschland erstmals umgesetzt werden. Das Projekt ist als überregionales Vorhaben in drei Bundesländern bzw. Regionen – Rheinland-Pfalz, Rheinland und Saarland – konzipiert.

Für die 24-monatige Vorbereitungsphase hat die Stiftung Drachensee in enger Kooperation mit der DSE insgesamt Kosten in Höhe von ca. 666.500 Euro kalkuliert. Diese Kosten verteilen sich zu gleichen Teilen auf die Integrations- bzw. Inklusionsämter in Mainz, Köln und Saarbrücken, so dass der Anteil des LVR-Inklusionsamtes für die 24-monatige Vorbereitungsphase 222.167 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe beträgt.

### Anschlussfinanzierung der InA.Coach App Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung.

Für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen von Menschen mit Behinderung entwickelt die Firma BOS Connect GmbH eine App als digitales Hilfsmittel. Die InA.Coach App bietet die Möglichkeit kleine Videosequenzen und Bilderreihen zum Beispiel von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten, etc. darzustellen und abzulegen und die einzelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Sie ist eine digitale Aufgaben-Assistenz, die Nutzer\*innen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.

Die Entwicklung wurde von 2021 bis Ende 2023 vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert. Seit Januar



2024 übernehmen 13 Integrations-/Inklusionsämter gemeinsam die Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Nach Projektabschluss soll die App als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung finanziert werden.

Die App ist seit Juni 2022 in den bekannten App Stores kostenlos verfügbar und wird derzeit kontinuierlich weiterentwickelt.

Zur InA.Coach-Webseite und App:  
<https://ina.coach/>

Das LVR-Inklusionsamt beteiligt sich an den Kosten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 104.982 Euro im Zeitraum Januar 2024 bis Dezember 2026.

### Evaluation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, betrachtet als soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfa) Betrachtung der Einführung und Netzwerkbildung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland

Das LVR-Inklusionsamt finanziert seit März 2023 das Forschungsprojekt EvaEfa, das das Potenzial der neu eingerichteten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) gemäß § 185a SGB IX (vgl. Kapitel 9.3) aus der Perspektive sozialer Innovation im Mixed-Method-Design eruiert. Untersucht wird die Wirkung und Funktion der EAA im System vorhandener Instrumente im Kontext der beruflichen Rehabilitation.

Die TU Dortmund hat für zwei Jahre den Zuschlag erhalten, das Forschungsprojekt durchzuführen. Dazu werden die Kolleg\*innen der Universität Expert\*innen-Interviews und Fokusgruppen durchführen, um mögliche Unterschiede in Bezug auf Arbeitsweisen, regionale Spezifika, Kooperationen und Wirkungen der EAA zu rekonstruieren. Über eine Netzwerkanalyse wird die Akteur\*innen-Konstellation der EAA erschlossen und Kommunikations- und Interaktionsprozesse innerhalb des Netzwerks erforscht.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich von März 2023 bis Februar 2025 auf 258.575 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

### Beratung von „Kommunikationstechnischen Lösungen am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung“ (KoteLA)

#### Durchführung von hör- und kommunikationstechnischen Beratungsleistungen durch den Projektpartner „Hörkonzepte Partner“

Um Menschen mit einer Hörbehinderung eine selbständige Teilhabe am Arbeitsleben ohne fremde Hilfe zu gewährleisten, hat das LVR-Inklusionsamt einen steigenden Bedarf an behinderungskompensierenden Hilfsmitteln und der damit verbundenen individuellen Beratung durch Hörakustiker\*innen festgestellt. Jeder Arbeitsplatz stellt an das Hörvermögen und die Kommunikationsfähigkeit bei Menschen mit Hörbehinderung besondere Herausforderungen, die es zu analysieren gilt, um, wo es möglich ist, individuelle, (technische) Lösungen zu finden.

Das Projekt KoteLA verfolgt das Ziel, individuelle technische Lösungen für Arbeitnehmer\*innen mit einer Hörbehinderung zu erarbeiten. Am Arbeitsplatz soll die digitale Kommunikation (z.B. Videokonferenzen, Online-Meetings) und die analoge (z.B. Telefonie, Präsenz-Teambesprechungen) ebenso sichergestellt sein wie die Wahrnehmung akustischer Signale (z.B. Evakuierungsalarm). Im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse werden Anforderungen und Fähigkeiten in einem Profilvergleich zusammengeführt, um einen individuellen Bedarf an Hilfsmitteln, die Hörbehinderungen kompensieren, u.a. in den Bereichen Hörgeräteakustik und Audiosysteme zu ermitteln.

Dieses Projekt dient speziell der betroffenen Personengruppe mit Schwerhörigkeit und Resthörigkeit. Die individuellen Anforderungen an Menschen mit Hörschädigungen am Arbeitsplatz sind zwar vielfältig, aber die bei der\*beim Hörgeräteakustiker\*in vorhandenen technischen Lösungen dürften in den meisten Fällen ausreichend sein. Nur bei speziellen Anforderungen, die im Menschen mit Hörschädigung als auch in seiner speziellen Tätigkeit und im Arbeitsumfeld begründet sein können, wird ein besonderer Bedarf an Beratungsleistung gesehen. Diese intensive Beratung führt die Firma Hörkonzepte Partner Löbbers GmbH durch, die sich auf arbeitsplatzbezogene individuelle hörtechnische Lösungen spezialisiert hat.

Die Zusammenarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit der IFD-Koordination Hören und dem Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes. Die Projektzeit ist auf zwei Jahre von

Januar 2023 bis Dezember 2024 begrenzt, in der die Zugangsvoraussetzungen, die Passgenauigkeit der Module sowie die Ergebnisse evaluiert werden. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 90.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

### Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib

#### Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang

Das Forschungsprojekt geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten. Im Fokus stehen jene Schulabgänger\*innen, denen als Ergebnis der Potenzialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAOA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Bildungs- und Beschäftigungssituation soll für eine (Schul-)Kohorte von schwerbehinderten/gleichgestellten Schulabgänger\*innen sowohl quantitativ als auch qualitativ in einem Längsschnitt untersucht werden.

Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden:

- Nach Praktikum: Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-) Bildung und Beschäftigung
- Circa ein Jahr nach Schulabschluss: Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung
- Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: Verbleib

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, das die Humboldt-Universität zu Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) gemeinsam durchführen.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 851.160 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Projekt läuft bis Ende 2023.

## 13.2 Beendete Projekte im Jahr 2023

### Fachberatung für Inklusive Bildung

#### Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule. Das Modellprojekt „Fachberatung für Inklusive Bildung“ lief zwei Jahre von September 2020 bis August 2022 sehr erfolgreich bei der IHK zu Köln mit dem Ziel, Schüler\*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Aufgrund der guten Resonanz wurde das Modellprojekt auf die IHK Düsseldorf ausgeweitet (Start: Juni 2022 – Mai 2024).

Mit Beschluss des LVR-Sozialausschusses wurde das Modellprojekt „Fachberatung für inklusive Bildung“ aufgrund der sehr guten Erfolge in die Regelfinanzierung überführt. Seit 2024 sind auch bei der Niederrheinischen IHK und der IHK Aachen Fachberatungen für inklusive Bildungen etabliert.

Die Fachberatung für Inklusive Bildung sind Ansprechpersonen zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im jeweiligen Kammerbezirk. Sie fungiert als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler\*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Hier kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der Kammer zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen. Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung haben.

Die IHKs erhalten für die Fachberatung vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen jährlichen Zuschuss in Höhe von 70.000 Euro.

### Pilotierung von Lohnwertmessung für die Festlegung von Zuschusshöhen für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen gemäß § 27 SchwbAV

#### Erprobung und Bewertung der Lohnwertmessung des niederländischen Unternehmens Dariuz Instrumentarium im Hinblick auf eine mögliche Einführung im LVR-Inklusionsamt

In den Niederlanden wird seit 2015 die Höhe der Beschäftigungssicherungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt verpflichtend mit dem web-basierten System des Unternehmens Dariuz Instrumentarium ermittelt. Beim LVR-Inklusionsamt sowie in den anderen Integrationsämtern werden die Zuschüsse für den Beschäftigungssicherungszuschuss und die personelle Unterstützung gemäß § 27 SchwbAV auf Basis fachdienstlicher bzw. fachtechnischer Stellungnahmen der Integrationsfachdienste und des Technischen Beratungsdienstes ermittelt.

Das Dariuz Instrumentarium ist vor mehr als 15 Jahren durch TNO, der Niederländischen Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung – vergleichbar mit dem Fraunhofer Institut in Deutschland – entstanden. Auf der Grundlage wissenschaftlicher Forschung hat TNO ein einzigartiges und innovatives Kompetenzsystem auf Basis von MELBA entwickelt. Dieses Kompetenzsystem ist die Basis der Dariuz-Methoden. In Deutschland gibt es keinen vergleichbaren Anbieter einer derartigen Lohnwertmessung.

Im Rahmen der Pilotierung hat Dariuz zusammen mit den Mitarbeiter\*innen des LVR-Inklusionsamtes zehn Lohnwertmessungen für das LVR-Inklusionsamt durchgeführt. Dabei wurde mittels der Lohnwertmessung die Zuschusshöhe für Leistungen der außergewöhnlichen Belastungen gemäß § 27 SchwbAV ermittelt. Ziel war es, die Lohnwertmessung auf Validität und Handhabung zu testen. Am Ende des Piloten wurde beurteilt, ob die Lohnwertmessung auch ein Instrument für das LVR-Inklusionsamt sein kann, das die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes unterstützt. Als Ergebnis des Modellprojektes ist festzuhalten, dass die Lohnwertmessung kein geeignetes Mittel für Arbeit des LVR-Inklusionsamtes ist.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 6.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Projektdauer wurde von März 2022 bis Juni 2023 angesetzt.



#### Ansprechperson

##### Fiona Ries

Koordinatorin Forschungs- und Modellvorhaben  
Telefon: 0221 809-5303  
E-Mail: fiona.ries@lvr.de

#### Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben](http://www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben)

# 14

## ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe .	122
14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln . . . . .	123

## 14

## ANHANG

## 14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland  
 Deutzer Freiheit 77 -79  
 50679 Köln  
 Tel.: 0221 809 5300  
 Fax: 0221 809 5302  
 E-Mail: [Inklusionsamt@lvr.de](mailto:Inklusionsamt@lvr.de)  
[www.lvr.de](http://www.lvr.de)



**Regionalisiertes Verzeichnis**  
[www.inklusionsamt.lvr.de/rav](http://www.inklusionsamt.lvr.de/rav)



**Inklusionsbetriebe**  
 Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben  
<https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe>

## 14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

**03 Unsere Schwerpunkte**

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

**04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen**

- 1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, Juli 2024
- 2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2023, herausgegeben im Juni 2024 von IT NRW, Düsseldorf

**05 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen**

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik-Service West, Düsseldorf
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 7.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Statistik-Service West
- 8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

**06 Die Ausgleichsabgabe**

- 1.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe
- 2.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes, LVR, Köln

**07 Die finanziellen Leistungen**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
- 2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- 3.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 4.) Statistik der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
- 6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste, LVR-Inklusionsamt, Köln

**08 Der besondere Kündigungsschutz**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

**09 Beratung und Begleitung**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln
- 3.) Statistik der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 4.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste, LVR-Inklusionsamt, Köln

**10 Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-Star) LVR-Budget für Arbeit**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

**11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln

**12 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 3.) Pressemitteilungen, LVR-Inklusionsamt, Köln

**13 Forschungs- und Modellvorhaben**

- 1.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich), LVR, Köln

