

An die Mitglieder
des Schulausschusses

Köln, 18.01.2017
Frau Collet
Fachbereich 51

Schulausschuss

Montag, 30.01.2017, 10:00 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **12.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/809-2241.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertreterin oder ein Vertreter rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 11. Sitzung vom 01.12.2016
3. Aktueller Stand der Präventionsarbeit an den LVR-Förderschulen mit Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
Berichterstattung: Frau Prof. Ortland, Katholische Hochschule NRW, Abteilung Münster, Fachbereich Sozialwesen, und Gräfin Lambsdorff, Leiterin der LVR-Christophorusschule, Bonn
4. Förderprogramm NRW.BANK.Gute Schule 2020
Maßnahmenkonzept sowie digitales Konzept des LVR als Fördervoraussetzung
Berichterstattung: Kämmerin und LVR-Dezernentin Hötte

Beratungsgrundlage

14/1787 E

5. LVR-Frida-Kahlo-Schule Sankt Augustin/ Erweiterung am Standort Bonn-Villich **14/1761 K**
 hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten
Berichterstattung: LVR-Dezernent Althoff
 6. Inklusives Tanzprojekt „Adamas“ der Stiftung Kinderträume in Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern der LVR-Kurt-Schwitters-Schule, Düsseldorf, und des Marie Curie Gymnasiums, Düsseldorf
 - Filmbeitrag -
Berichterstattung: Herr Bahn, Schulleiter
 7. Bereisung der LVR-Schulen in 2017 **14/1794 B**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
 8. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/1773 K**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
 9. Inklusionsbarometer 2016 **14/1776 K**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber
 10. Anfragen und Anträge
 - 10.1. Abrechnung von Schulessen in LVR-Schulen **14/15 FDP K**
 11. Beschlusskontrolle
 12. Mitteilungen der Verwaltung
 13. Verschiedenes
- Nichtöffentliche Sitzung**
14. Niederschrift über die 11. Sitzung vom 01.12.2016
 15. Beschlusskontrolle
 16. Anfragen und Anträge
 17. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
 Die Vorsitzende

P e t e r s

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 11. Sitzung des Schulausschusses
am 01.12.2016 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Kersten, Gertrud
Mucha, Constanze
Natus-Can M.A., Astrid
Prof. Dr. Peters, Leo
Blondin, Marc für Rubin, Dirk
Rohde, Klaus
Dr. Schlieben, Nils Helge
Solf, Michael-Ezzo (MdL)
Tondorf, Bernd

SPD

Daun, Dorothee
Kox, Peter (ab 10.17 h)
Lüngen, Ilse
Mederlet, Frank
Schultes, Monika
Weiden-Luffy, Nicole Susanne

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Fliß, Rolf
Peters, Anna Vorsitzende
Deussen-Dopstadt, Gabi

FDP

Pabst, Petra

Die Linke.

Koch, Anatol für Pilgram, Ludger
Wagner, Barbara

Freie Wähler/Piraten

Reinhard, Lothar für Adamy, Wilfried

Verwaltung und Berichterstatterinnen/Berichterstatter:

LVR-Dezernat 5, Schulen und Integration	Frau Prof. Dr. Faber, Dezernentin
LVR-Fachbereich (FB) 52, Schulen	Frau Dr. Schwarz, Fachbereichsleiterin
LVR-FB 51, Querschnittsaufgaben des Dezernates 5	Herr Janich, Fachbereichsleiter
LVR-FB 52	Herr Härtner, Abteilungsleiter Herr Kölzer
LVR-FB 51	Frau Eichas, Abteilungsleiterin Frau Merten, Abteilungsleiterin
LVR-FB 51	Frau Collet (Protokoll)
LVR-FB 51	Frau Rosenland
LVR-FB 21, Finanzmanagement	Herr Soethout, Fachbereichsleiter Herr Volkwein
LVR-APX	Herr Dr. Zieling, Abteilungsleiter
LVR-FB 31, Umwelt, Baumaßnahmen, Betreiberaufgaben	Herr Stölting, Abteilungsleiter
LVR-FB 53, Integrationsamt	Herr Kiesow
LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen	Frau Gessert, Konrektorin
LVR-Schule Belvedere, Köln	Frau Dollberg Herr Lenz, Konrektor Herr Keybets-Vranken

Vertreter der Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf im Schulausschuss mit beratender Stimme

Bezirksregierung Köln	Herr Höhne
-----------------------	------------

Gäste

LVR-FB 52	Frau Toteva
LVR-FB 03, Kommunikation	Frau Dickgießer
LVR-FB 21	Herr Pfaff
LVR-Förderschule Wuppertal, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung	Herr Heuwold, Konrektor
LVR-Christoph-Schlingensieferschule, Oberhausen	Frau Lorbach, Konrektorin
LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Essen	Frau Mölders, Schulleiterin
Personalrat des LVR-Dezernates 5	Frau Schiele, Vorsitzende Frau Bosten Frau Jansen Frau Hiestermann Frau Elter

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 10.Sitzung vom 06.10.2016
3. Verpflichtung sachkundiger Bürger durch die Vorsitzende des Schulausschusses
hier: Herr Adamy, Freie Wähler/Piraten
4. Haushalt 2017/2018
- 4.1. Haushaltsentwurf 2017/2018 **14/1562/1 B**
hier: Zuständigkeiten des Schulausschusses
- 4.2. Haushaltsentwurf 2017/2018 **14/1572/1 K**
hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses
- 4.3. Haushaltsanträge der Fraktionen: Jugend-Rheinlandtaler **14/141 Die Linke. E**
- 4.4. Haushalt 2017/2018;
Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018 **14/140 CDU, SPD E**
5. Aktueller Stand der Präventionsarbeit an den LVR-Förderschulen mit Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
6. Besetzung von Schulleiterstellen an den Schulen des LVR gemäß § 61 SchulG NRW **14/1691 E**
hier: Modifizierung des Verfahrens im LVR
7. Projekttag „Sehen Kompakt“ an der LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen
- Filmbeitrag und Powerpoint-Präsentation -
8. Kölner Ehrenamtspreis für Schülerinnen und Schüler der LVR-Schule Belvedere, Köln
- Filmbeitrag des Filmemachers Pascal Nordmann -
9. Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX **14/1628/1 E**
10. LVR-Helen-Keller-Schule Essen **14/1633 E**
hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten
11. Grundsatzbeschluss über die Errichtung eines Neubaus für die Übermittagsbetreuung an der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, in Essen **14/1645 E**
12. Fortführung der LVR-Inklusionspauschale **14/1634 E**
13. Stand LVR-Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ **14/1659 K**
14. "Das Integrations-Amt stellt sich vor" - Broschüre über die **14/1583 K**

Aufgaben und die Arbeit des Integrationsamtes in Leichter Sprache

15. Fortsetzung des Angebotes eines zielgruppenspezifischen Jobcoachingangebotes für blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben - IcoSiR **14/1647 K**
16. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/1624 K**
17. Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen in der Zeit vom 02.05.-04.05.2016. Fachliche Bewertung **14/1652 K**
18. Bereisung der LVR-Schulen in 2017 **14/1642 B**
19. Bericht über den Besuch der LVR-Wilhelm-Körper-Schule, Essen am 22.11.2016
20. Neufassung der Satzung über die Erhebung von Elternbeiträgen für außerunterrichtliche Angebote im Rahmen der Offenen Ganztagschule (OGS) an den LVR-Förderschulen **14/1668 E**
21. Anfragen und Anträge
22. Mitteilungen der Verwaltung
23. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

24. Niederschrift über die 10. Sitzung vom 06.10.2016
25. Anfragen und Anträge
26. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	12:10 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:15 Uhr
Ende der Sitzung:	12:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Frau Peters, die Vorsitzende, begrüßt die Mitglieder des Schulausschusses, die Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung, Herrn Höhne, Vertreter der Bezirksregierung Köln, und alle Gäste.

Frau Brings, Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, lässt sich entschuldigen.

Frau Peters weist darauf hin, dass Punkt 5 wegen Erkrankung einer der beiden Berichterstatterinnen verschoben werden muss.

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2

Niederschrift über die 10.Sitzung vom 06.10.2016

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Punkt 3

Verpflichtung sachkundiger Bürger durch die Vorsitzende des Schulausschusses hier: Herr Adamy, Freie Wähler/Piraten

Frau Peters verpflichtet Herrn Adamy als sachkundigen Bürger.

Punkt 4

Haushalt 2017/2018

Punkt 4.1

Haushaltsentwurf 2017/2018

hier: Zuständigkeiten des Schulausschusses

Vorlage 14/1562/1

Frau Prof. Dr. Faber gibt an, dass es sich um die für den Bereich der LVR-Förderschulen, der LVR-Schulen für Kranke und des Internats der LVR-Max-Ernst-Schule, Euskirchen, wesentlichen Produktgruppen handelt.

Sie geht kurz auf die wichtigsten Eckpunkte ein, u.a. Aufwendungen für Schülerbeförderung, Personalkosten, Schulträgerpersonal, Energie- und Bewirtschaftungskosten für die Schulgebäude. Ferner weist sie auf steuerungs- und inklusionsrelevante Themenfelder, wie z.B. die Medienentwicklungsplanung, das LVR-Projekt "Mit den Ohren sehen" und die Inklusionspauschale, hin.

Im Vorgriff auf Punkt 4.4 (Haushaltsbegleitbeschluss) zeigt sich **Frau Prof. Dr. Faber** erfreut, dass die Politik die auf den LVR zukommenden Aufgaben im Rahmen seiner Beteiligung an der schulischen Inklusion und die sich hieraus ergebende Notwendigkeit, entsprechende finanzielle Mittel hierfür bereit zu halten, anerkennt. Im Zuge der Umsetzung des Haushaltsbegleitbeschlusses beabsichtigt die Verwaltung u.a. ein Beratungskonzept für Eltern von Kindern mit Handicap zu entwickeln und modellhaft umzusetzen. Auch hierfür seien zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen erforderlich, worauf der Haushaltsbegleitbeschluss hinweise.

Herr Soethout merkt an, dass sich der LVR-Fachbereich Finanzmanagement den Ausführungen von Frau Prof. Dr. Faber hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen auf den LVR-Schulträger voll und ganz anschließen kann.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig**, bei Enthaltung der Fraktion Die Linke., folgenden Beschluss:

Dem Entwurf des Haushaltes 2017 / 2018 für die Produktgruppen 054, 055, 056, 057, 083 im Produktbereich 03 sowie für die Produktgruppe 074 (Fahrtkosten) im Produktbereich 05 wird gem. Vorlage 14/1562/1 zugestimmt.

Punkt 4.2

Haushaltsentwurf 2017/2018

hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses

Vorlage 14/1572/1

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt zur Kenntnis, dass in Abänderung des Beschlusses gem. Vorlage 14/1572 zum Entwurf des Haushaltsplanes 2017/18 der Sozialausschuss in der Sitzung 28.11.2016 dem Haushaltsentwurf in der Form des Veränderungsnachweises für die Produktgruppen 016, 017, 034, 035, 040, 041 und 075 des Produktbereiches 05 sowie der Produktgruppe 065 des Produktbereiches 07 zugestimmt hat.

Punkt 4.3

Haushaltsanträge der Fraktionen: Jugend-Rheinlandtaler

Antrag 14/141 Die Linke.

Frau Wagner teilt mit, dass der Kulturausschuss in seiner Sitzung am 23.11.2016 einvernehmlich entschieden habe, den Aspekt eines Preises für Jugendliche im Rahmen des Gesamtkonzeptes der Neuorganisation der Ehrungen und Auszeichnungen des LVR zu berücksichtigen. Sie empfiehlt, dass der Schulausschuss sich diesem Votum anschließen möge.

Frau Weiden-Luffy gibt an, dass der Landesjugendhilfeausschuss in der Sitzung 24.11.2016 den gleichen empfehlenden Beschluss gefasst habe.

Herr Dr. Schlieben fasst zusammen, dass die Abstimmung über den Antrag 14/141 somit obsolet sei. Der Schulausschuss bittet die Verwaltung statt dessen, die Empfehlung umzusetzen und den Schulausschuss zu gegebener Zeit über die Ergebnisse zu informieren.

Punkt 4.4

Haushalt 2017/2018;

Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018

Antrag 14/140 CDU, SPD

Frau Pabst weist darauf hin, dass die Inklusionspauschale für individuelle Härtefälle eingesetzt werden soll. Sie bittet darum, in den Antrag 14/140 CDU, SPD zusätzlich aufzunehmen, dass dies eigentlich eine originäre Aufgabe des Landes NRW sei. **Herr Dr. Schlieben** merkt hierzu an, dass unter dem Handlungsschwerpunkt VIII des Antrages bereits auf die primäre Verpflichtung des Landes hingewiesen werde und das Land NRW aufgefordert sei, die Rahmenbedingungen für die schulische Inklusion zu schaffen.

Frau Wagner befürchtet, dass auf den Schulträger LVR hohe Kosten zukommen könnten, wenn kommunale Förderschulen auf Antrag in die Trägerschaft des LVR übernommen würden. **Frau Weiden-Luffy** kann die Befürchtungen nicht teilen, zumal das Thema schon länger im Diskurs sei.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig**, bei Enthaltung der FDP-Fraktion und Frau Wagner von der Fraktion Die Linke. und bei Nichtbeteiligung der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Herrn Koch von der Fraktion Die Linke. und der Fraktion Freie Wähler/Piraten, folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Landschaftsversammlung wird empfohlen, den anliegenden "Haushaltsbegleitbeschluss" zum Haushalt 2017/2018 bei der Verabschiedung des Haushaltes zu fassen.

Punkt 5

Aktueller Stand der Präventionsarbeit an den LVR-Förderschulen mit Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Das Thema wird wegen Erkrankung einer der beiden Berichterstatte(r)innen auf die Sitzung 30.01.2017 verschoben.

Punkt 6

Besetzung von Schulleiterstellen an den Schulen des LVR gemäß § 61 SchulG NRW

hier: Modifizierung des Verfahrens im LVR Vorlage 14/1691

Herr Janich merkt an, dass die Verwaltung vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der vorletzten Schulausschusssitzung zwei Varianten zur Modifizierung des Besetzungsverfahrens von Schulleiterstellen an den LVR-Schulen erarbeitet habe. Er empfiehlt dem Schulausschuss, dem Vorschlag 2 zuzustimmen. Aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber und des eng gesteckten Rahmens der Bestenauslese würde diese Variante vorzugswürdig sein. Die neue Schulleitung könne sich so im nächstmöglichen Schulausschuss vorstellen.

Herr Dr. Schlieben signalisiert für die Fraktionen der CDU und SPD Zustimmung hierzu. **Frau Pabst** wirbt für Variante 1, da diese dem Schulausschuss weiterhin die Möglichkeit geben würde, an den Schulkonferenzen teilzunehmen und hierdurch einen Eindruck von den Diskussionen um die Bewerberinnen und Bewerber zu erhalten sowie bei einer möglichen Abweichung zwischen dem Votum der Schulkonferenz und der Entscheidung der Schulaufsicht die Gründe erfahren und nachvollziehen zu können.

Der Bitte von **Frau Pabst** folgend wird über beide Varianten einzeln entschieden. Die Fraktionen der CDU, SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN entscheiden sich für die in der Vorlage 14/1691 genannte Variante 2. Die Fraktionen FDP, Die Linke. und Freie Wähler/Piraten entscheiden sich für Variante 1.

Der Schulausschuss fasst **mehrheitlich**, gegen die Stimmen der Fraktionen FDP, Die Linke. und Freie Wähler/Piraten, folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Ausschuss beschließt unter Aufhebung des Beschlusses zur Vorlage Nr. 14/1022/1 vom 09.03.2016 die Änderung des Verfahrens zur Besetzung einer Schulleiterstelle nach § 61 SchulG NRW gemäß Vorlage Nr. 14/1691 in der Variante 2:

1. Ausübung des Vorschlagsrechts durch den LVR als Schulträger nach § 61 II SchulG NRW

Unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips des Artikel 33 II GG (Statusamt, Beurteilungslage) schlägt das Dezernat Schulen und Integration die bestgeeignete Bewerberin bzw. den bestgeeigneten Bewerber vor. Im Bedarfsfall nimmt das LVR-Dezernat Schulen und Integration an den Schulkonferenzen teil. Nach Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens stellt sich die neue Schulleitung im nächstmöglichen Schulausschuss vor.

2. Regelungen für den Fall des § 61 IV SchulG NRW (Inanspruchnahme der Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter durch die Schulaufsicht)

Angesichts der kurzen 4-Wochenfrist erfolgt die mögliche Schulträgerstellungnahme durch das Dezernat Schulen und Integration ohne vorherige Beratung im Schulausschuss. Nach dem Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens stellt sich die neue Schulleitung im nächstmöglichen Schulausschuss vor.

Punkt 7

Projekttag „Sehen Kompakt“ an der LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen - Filmbeitrag und Powerpoint-Präsentation -

Frau Gessert weist darauf in, dass die LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen, seit vier Jahren eine Schule ohne eigene Präsenzsülerschaft sei. Es gäbe nur noch Kinder in der Frühförderung und Schülerinnen und Schüler im Gemeinsamen Lernen. Die LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen, habe vor einiger Zeit in Kooperation mit der LVR-Louis-Braille-Schule, Düren, ein Duales Curriculum (Kurshaus-Angebot) für Schülerinnen und Schüler mit Sehbehinderung erarbeitet. im Juni 2016 wurde mit "Sehen Kompakt" erstmalig eine dreitägige Veranstaltung mit einer Vielzahl von Angeboten des Dualen Curriculums durchgeführt. Wegen der großen positiven Resonanz soll das Angebot im Juli 2017 fortgesetzt werden.

Frau Dollberg geht kurz auf die einzelnen Kursinhalte ein, die ganz auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden ausgerichtet seien.

Frau Weiden-Luffy merkt an, dass ihre beiden Söhne, die am Projekt teilgenommen hätten, sehr begeistert gewesen seien. Sie hätten sich insbesondere darüber gefreut, so viele Kinder mit einer Sehbeeinträchtigung treffen zu können. Das Projekt sei ein Paradebeispiel für gelungene Inklusion.

Der Schulausschuss und die Verwaltung bedanken sich bei dem Schulkollegium für die gute Arbeit und loben den hohen Einsatz der Schule.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Beiträge von Frau Gessert und Frau Dollberg aus der LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen, sowie den Filmbeitrag zu den Projekttagen "Sehen Kompakt" zur Kenntnis. Die den Vorträgen zu Grunde liegende Power-Point-Präsentation ist als **Anlage 1** beigefügt.

Punkt 8

Kölner Ehrenamtspreis für Schülerinnen und Schüler der LVR-Schule Belvedere, Köln

- Filmbeitrag des Filmemachers Pascal Nordmann -

Herr Lenz und **Herr Keybets-Vranken** teilen mit, dass Schülerinnen und Schüler der

Mobilitätsgruppe der LVR-Schule Belvedere, Köln, seit etwa vier Jahren für die Bewohnerinnen und Bewohner des benachbarten Clarenbach-Werks "Haus Andreas" einmal wöchentlich einkaufen gehen würden. Die Teilnehmenden der Mobilitätsgruppe sind für ihr großartiges ehrenamtliches Engagement mit dem diesjährigen Ehrenamtspreis der Stadt Köln (Schulpreis "Eine Frage der Ehre") ausgezeichnet worden.

Der Schulausschuss zeigt sich beeindruckt von dem im Film dargestellten Engagement der Schülerinnen und Schüler.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Beiträge von Herrn Lenz und Herrn Keybets-Vranken aus der LVR-Schule Belvedere, Köln, sowie den Filmbeitrag der WDR-Lokalzeit zur Kenntnis.

Punkt 9

Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX Vorlage 14/1628/1

Frau Prof. Dr. Faber verweist auf den sog. Leuchtturmeffekt des im LVR-APX seit 2014 durchgeführten Projekts, römische Schiffe mit Jugendlichen aus Förderschulen nachzubauen. Das Projekt böte die Möglichkeit, zwei jungen Menschen eine Ausbildung zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker in der Holzverarbeitung zu ermöglichen. Die Verwaltung werde die Anfrage des Sozialausschusses vom 28.11.2016 überprüfen, ob weitere Ausbildungsplätze angeboten werden können.

Frau Prof. Dr. Faber gibt an, dass die Verwaltung nach der Sitzung des Sozialausschusses am 28.11.2016 eine weitere Ergänzungsvorlage 14/1628/2 erarbeitet habe, mit der die Verwaltung die in der Sitzung 14.11.2016 aufgeworfenen Fragen des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung zur ersten Ergänzungsvorlage 14/1628/1 beantworten werde. Aus zeitlichen Gründen habe die zweite Ergänzungsvorlage dem Schulausschuss in der heutigen Sitzung nicht vorgelegt werden können.

Herr Dr. Zieling gibt einen Einblick in die Inhalte des Projektes, welches in eine Holzwerkstatt umgewandelt werden soll, um weiterhin Ausbildungsplätze anbieten zu können.

Herr Soethout führt ergänzend an, dass das LVR-Dezernat 2 (Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten) derzeit abkläre, welche finanziellen Mittel hierfür zur Verfügung gestellt werden können.

Frau Janicki zeigt sich sehr beeindruckt vom Projekt.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1629/1 zugestimmt.

1.

Die im LVR-APX vorhandenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BIAPs) werden in unbefristete Stellen umgewandelt.

2.

Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

3.

Eine Holzwerkstatt soll im LVR-APX dauerhaft eingerichtet und mit den erforderlichen sachlichen Betriebsmitteln ausgestattet werden. Ferner sollen die beiden Auszubildenden bei erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden.

4.

Ein/e Tischlermeister/in als Ausbilder/in und ein/e fachwissenschaftliche/r Integrationskoordinator/in sollen zur dauerhaften Umsetzung des Vorhabens ab 2017 auf neu einzurichtenden Stellen beschäftigt werden.

5.

Die ab dem Jahr 2017 benötigten Finanzmittel werden über den Schlussveränderungsnachweis im Haushalt eingestellt und die benötigten 4 Stellen zum Stellenplan 2017 eingerichtet.

Punkt 10

LVR-Helen-Keller-Schule Essen

hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten

Vorlage 14/1633

Frau Prof. Dr. Faber merkt an, dass in der LVR-Helen-Keller-Schule, Essen, die Pflegebereiche und das Trinkwassernetz saniert werden müssen. Die baulichen Maßnahmen würden aus Mitteln des Landesförderprogramms "Gute Schule 2020" finanziert werden. **Herr Stölting** gibt auf Nachfrage von **Frau Pabst** an, dass die Bausubstanz der Schule altersentsprechend gut sei. Bauliche Mängel würden in einer anschließenden Maßnahme behoben werden.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Planung und den Kosten in Höhe von 4.056.856,00 € (brutto) für die Sanierung der Pflegebereiche sowie des Trinkwassernetzes der LVR-Helen-Keller-Schule in Essen wird gemäß Vorlage 14/1633 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

Punkt 11

Grundsatzbeschluss über die Errichtung eines Neubaus für die Übermittagsbetreuung an der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, in Essen

Vorlage 14/1645

Frau Prof. Dr. Faber weist auf den am 07.09.2016 erfolgten Besuch der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Essen, durch Frau Peters und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher hin, bei dem u.a. die notwendige Übermittagsbetreuung thematisiert worden sei.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage der Begründung zur Vorlage Nr. 14/1645 die Planung für einen Neubau an der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Essen, zur Übermittagsbetreuung zu erstellen.

Punkt 12

Fortführung der LVR-Inklusionspauschale Vorlage 14/1634

Frau Dr. Schwarz gibt an, dass die LVR-Inklusionspauschale für die nächsten beiden Schuljahre fortgeführt werden soll. Eine Änderung sei insofern eingetreten, als die Kommunen nun in ihren Anträgen nachweisen müssten, dass sie die vom Land bewilligten finanziellen Mittel vollständig verausgabt hätten. Sie sagt **Frau Weiden-Luffy** zu, die Kommunen per Rundbrief noch einmal generell über das Verfahren zu informieren und darüber hinaus auf die Änderungen hinzuweisen. Diese Informationen sollen auch die Mitglieder des Schulausschusses erhalten, um ihrerseits die kommunalen Schulausschüsse informieren zu können.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/1634 mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt.

Punkt 13

Stand LVR-Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ Vorlage 14/1659

Frau Dr. Schwarz gibt einen kurzen Überblick über den aktuellen Sachstand des Projekts. Sie dankt der Projektleiterin, Frau Toteva, für ihre gute Arbeit. **Frau Weiden-Luffy** fragt an, warum zwei Kinder aus Aachen nicht am Projekt teilnehmen würden. **Frau Gessert** gibt an, dass dies am kulturellen Hintergrund der entsprechenden Familien liegen würde.

Der Schulausschuss nimmt die Vorlage 14/1659 zur Kenntnis.

Punkt 14

"Das Integrations-Amt stellt sich vor" - Broschüre über die Aufgaben und die Arbeit des Integrationsamtes in Leichter Sprache Vorlage 14/1583

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt die Broschüre zur Vorstellung des Integrationsamtes in Leichter Sprache gem. Vorlage-Nr. 14/1583 zur Kenntnis.

Punkt 15

Fortsetzung des Angebotes eines zielgruppenspezifischen Jobcoachingangebotes für blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben - IcoSiR Vorlage 14/1647

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

1. Der Schulausschuss nimmt den Zwischenbericht des Modellprojektes Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland (IcoSiR) gem. Vorlage Nr. 14/1647 zur Kenntnis.

2. Der Schulausschuss nimmt zur Kenntnis, dass der Sozialausschuss die Fortführung dieses zielgruppenspezifischen Jobcoachingangebotes für blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben gem. Vorlage Nr. 14/1647 am 28.11.2016 beschlossen hat.

Punkt 16

Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX Vorlage 14/1624

Frau Prof. Dr. Faber weist darauf hin, dass durch die in der Vorlage 14/1624 aufgeführten Integrationsprojekte zusätzliche 27 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden können. Die Finanzierung erfolge aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. **Frau Prof. Dr. Faber** hebt die besondere Bedeutung der Ausbildung von blinden und sehbehinderten Frauen zu Medizinischen Tastuntersucherinnen hervor. Diese sollen bundesweit eingesetzt werden.

Der Schulausschuss nimmt zur Kenntnis, dass der Sozialausschuss der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX, wie in der Vorlage 14/1624 dargestellt, zugestimmt hat.

Punkt 17

Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen in der Zeit vom 02.05.-04.05.2016.

Fachliche Bewertung Vorlage 14/1652

Frau Prof. Dr. Faber merkt an, dass bei der Umsetzung der während der Studienreise erworbenen Erkenntnisse auf die LVR-Förderschulen zu berücksichtigen sei, dass das in Schleswig-Holstein und Bremen besuchte Förderzentrum Hören und Kommunikation, Schleswig und das benachbarte Förderzentrum Sehen sich in der Trägerschaft des Landes Schleswig-Holstein befinden würden.

Sie teilt mit, dass die Verwaltung beabsichtige, gemeinsam mit der technischen Hochschule NRW das Projekt "Inklusive Bildung" der Stiftung Drachensee im Rheinland zu etablieren.

Der Bericht der Verwaltung über die Erkenntnisse der Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen wird gemäß der Vorlage 14/1652 zur Kenntnis genommen.

Punkt 18

Bereisung der LVR-Schulen in 2017 Vorlage 14/1642

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** ohne Aussprache folgenden Beschluss:

Der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage 14/1642 genannten LVR-Schulen durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.

Punkt 19

Bericht über den Besuch der LVR-Wilhelm-Körper-Schule, Essen am 22.11.2016

Frau Wagner berichtet ausführlich über den Schulbesuch.

Die Bedenken von **Frau Weiden-Luffy** gegen den Wunsch des Schul-Hausmeisters, seinen Hund für die morgendlichen Kontrollgänge an der LVR-Wilhelm-Körper-Schule, Essen, mitzubringen, kann **Frau Dr. Schwarz**, entkräften.

Frau Prof. Dr. Faber weist darauf hin, dass an den LVR-Schulen mit dem Förderschwerpunkt Sprache generell ein erheblicher Anstieg der Schülerzahlen zu verzeichnen sei. Allein die LVR-Wilhelm-Körper-Schule, Essen, habe im vergangenen Schuljahr insgesamt 14 Quereinsteiger aufgenommen. Dies mache eine komplette Klasse aus. **Frau Lungen** möchte wissen, ob hierunter auch Flüchtlingskinder seien. **Frau Pabst** fragt an, ob hierbei auch Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus dem Gemeinsamen Lernen wären. **Dr. Schwarz** sichert zu, dies abzuklären.

Der Schulausschuss nimmt den mündlichen Bericht von Frau Wagner über die Bereisung der LVR-Wilhelm-Körper-Schule, Essen, zur Kenntnis. Ihre Ausführungen sind der Niederschrift als **Anlage 2** beigefügt.

Punkt 20

Neufassung der Satzung über die Erhebung von Elternbeiträgen für außerunterrichtliche Angebote im Rahmen der Offenen Ganztagschule (OGS) an den LVR-Förderschulen Vorlage 14/1668

Frau Dr. Schwarz erläutert die Gründe, die dazu geführt haben, dass die Satzung für die Angebote der Offenen Ganztagschule an den LVR-Förderschulen geändert werden müsse.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Neufassung der Satzung über die Erhebung von Elternbeiträgen für außerunterrichtliche Angebote im Rahmen der Offenen Ganztagschule (OGS) an den LVR-Förderschulen ab 01.08.2017 wird gemäß Vorlage Nr. 14/1668 zugestimmt.

Punkt 21

Anfragen und Anträge

Frau Weiden-Luffy bittet die Verwaltung, für eine der kommenden Sitzungen aufzulisten, wie die Ferienbetreuung im Rahmen des Offenen Ganztags an den LVR-Förderschulen und an den Förderschulkindergärten für Kinder mit Hörschädigung gehandhabt würde.

Frau Prof. Dr. Faber sichert zu, dass die Verwaltung die gewünschte Darstellung für eine der nächsten Sitzungen erarbeiten werde.

Darüber hinaus fragt **Frau Weiden-Luffy** an, wann die Verwaltung dem Schulausschuss den Bericht über die Betreuung von Kindern zwischen drei und sechs Jahren im Bereich der Frühförderung an den LVR-Schulen mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation vorlegen werde.

Frau Dr. Schwarz sichert eine entsprechende Vorlage für das 1. Quartal 2017 zu.

Punkt 22
Mitteilungen der Verwaltung

Frau Prof. Dr. Faber teilt mit, dass die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) am 09.11.2016 einstimmig Herrn Beyer, den Leiter des LVR-Integrationsamtes, mit Wirkung ab 01.01.2017 zum neuen Vorstandsvorsitzenden gewählt habe.
Der Schulausschuss gratuliert ihm hierzu.

Punkt 23
Verschiedenes

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Goch, den 20.12.2016

Die Vorsitzende

P e t e r s

Köln, den 13.12.2016

Die LVR-Direktorin
In Vertretung

P r o f . D r . F a b e r



CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

1 **Haushaltsbegleitbeschluss (HHBB) zum Haushalt 2017/2018**

2
3
4 Die Fraktionen von CDU und SPD in der Landschaftsversammlung Rheinland bekennen
5 sich zu einer weltoffenen, demokratischen und toleranten Gesellschaft. Wir stellen uns
6 gegen alle Kräfte, die versuchen, diese Form des Zusammenlebens zu verändern, egal
7 ob am rechten oder linken Rand des politischen Spektrums. Wir wollen den Zusam-
8 menhalt der Gesellschaft stärken und fördern. Der LVR ist bereit, sich an Maßnahmen
9 unserer Mitglieds Körperschaften zu beteiligen, die dieses Ziel ebenso verfolgen.
10 Die Würde ALLER Menschen zu achten, ist Leitschnur unseres Handelns und bestimmt
11 unser Verhalten insbesondere für die uns anvertrauten Menschen im Rheinland!

12
13 Die Koalition von CDU und SPD hat mit ihrem Koalitionsvertrag vom September 2014
14 die Handlungsschwerpunkte ihrer Arbeit für die laufende Periode festgelegt.

15 Ein zentraler Schwerpunkt ist, die Inklusion im Rheinland zügig qualitativ voranzubrin-
16 gen. Vieles, wie z.B. die Einrichtung eines Inklusionsausschusses sowie eines Inklusi-
17 onsbeirates, in dem Betroffene selbstvertretend und gleichberechtigt mitwirken, haben
18 wir schon umgesetzt. Vieles, wie die Umgestaltung unserer Wohnungsbaugesellschaft
19 hin zu einem Unternehmen, das schwerpunktmäßig inklusive Wohnprojekte umsetzen
20 wird, haben wir auf den Weg gebracht.

21 Ziel ist und bleibt die konsequente Umsetzung des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung
22 der UN-Behindertenrechtskonvention! Der Anspruch der Menschen mit Behinderungen
23 „Redet nicht über uns, redet mit uns“ ist die Richtschnur unseres Handelns.

24 Auch in vielen anderen Bereichen sind Erfolge erzielt worden und richtungsweisende
25 Initiativen in die Wege geleitet.

26 Die Verwaltungsstrukturen sind neu gegliedert und den tatsächlichen Anforderungen
27 für eine optimale Aufgabenerledigung angepasst worden. Erste Schritte zur Überprü-
28 fung der Geschäftsprozesse und der damit verbundenen Umsetzung von Konsolidie-
29 rungszielen im Personalbereich sind initiiert.

30 Um auch in Zukunft eine optimale Aufgabenerfüllung für die uns anvertrauten Men-
31 schen zu gewährleisten - unter Beachtung der beschränkten finanziellen Ressourcen
32 der uns finanzierenden Mitglieds Körperschaften - wollen wir die im Koalitionsvertrag
33 genannten Handlungsschwerpunkte wie folgt weiter konkretisieren:

34 35 36 **Handlungsschwerpunkt I** 37 **Stabile Finanzen durch nachhaltige Konsolidierung**

38
39 Die Koalition von CDU und SPD verfolgt eine verlässliche, sparsame und nachhaltige
40 Finanzpolitik bei größtmöglicher Rücksichtnahme auf die Haushalte unserer Mitglieds-
41 körperschaften.

42 Bedeutende, eigene Konsolidierungsmaßnahmen des LVR führen dauerhaft zu geringe-
43 ren Belastungen der Kreise und Städte bzw. zur Dämpfung der Ausgaben. Die Haus-

44 halte des LVR werden ausgeglichen geplant und umgesetzt. Diese Finanzpolitik soll
45 fortgesetzt werden.
46 Wir werden die seit Jahren beim LVR solide und verlässlich umgesetzte Finanzpolitik
47 erfolgreich und im Sinne unserer Mitgliedskörperschaften weiterführen.
48 Nachdem alle Mitgliedskörperschaften ihre Zuständigkeit für die Integrationshelfer
49 anerkannt und auf etwaige Erstattungsansprüche verzichtet haben, senken wir die
50 Umlage und setzen sie für das Jahr 2017 auf 16,15 % und 2018 auf 16,2 % fest.

51 52 53 **Handlungsschwerpunkt II** 54 **Das kulturelle Erbe im Rheinland bewahren**

55
56 Wie im Koalitionsvertrag festgelegt, sind die Bereiche, in denen der LVR nach außen
57 als Berater, Experte, Netzwerkpartner oder Museumsträger antritt, gesichert.
58 Die Netzwerkprojekte Vogelsang sowie das Max-Ernst-Museum als auch das Zentrum
59 für verfemte und verfolgte Künste in Solingen und die Übernahme des Preußen-
60 Museums sind erfolgreich auf den Weg gebracht worden.
61 Aufwand und Ergebnis der einzelnen Netzwerkprojekte und der LVR-eigenen Museen
62 sind weiterhin einer kritischen Einzelprüfung zu unterziehen.
63 Im Bereich der **Abtei Brauweiler** muss über die bisherigen Überlegungen hinaus der
64 Dienstleistungsgedanke für Bürgerinnen und Bürger und Mitgliedskörperschaften stär-
65 ker zu Tage treten.
66 Bereits heute ist der Standort Abtei Brauweiler nicht nur ein bedeutendes Denkmal,
67 sondern auch ein kultureller Schwerpunkt mit europäischem Anspruch. Darüber hinaus
68 finden dem Standort angemessene Dienstleistungen in der Abtei Brauweiler statt.
69 Ebenso wird die Abtei Brauweiler auch als Tourismusziel wahrgenommen. Diese Berei-
70 che sind weiter zu entwickeln und die Stärken des Standortes hervorzuheben. Der am
71 7. Oktober 2016 im Kulturausschuss empfohlene Beschluss und der Beschluss des
72 Landschaftsausschusses vom 18.11.2016 zum „Konzept LVR-Kulturzentrum Abtei
73 Brauweiler“ sind mit Nachdruck umzusetzen. Dabei soll bei der offiziellen Namensge-
74 bung des Standortes Brauweiler der Hinweis „**Abtei Brauweiler**–LVR-Kultur- und
75 Dienstleistungszentrum“ berücksichtigt werden.
76 Ebenso wird die Verwaltung aufgefordert, die sich aus dem „Neubau Schaumagazin“
77 ergebenden Nutzungsmöglichkeiten durch den LVR im größtmöglichen Umfang sicher-
78 zustellen.

79
80 Des Weiteren wird die Verwaltung im Sinne des kulturpolitischen Auftrages des LVR
81 aufgefordert, die Forschung auf dem Gebiet der **Rheinischen Landeskunde** nachhal-
82 tig sicherzustellen.

83
84 Im Zuge der beschlossenen Maßnahmen zur Bereinigung des **LVR-Stellenplans** soll
85 für das Dezernat 9 im beschleunigten Verfahren überprüft werden, welche unbesetz-
86 ten Stellen gestrichen werden können. Die übrigen Stellen sind nach den allgemeinen
87 Regeln mit zusätzlichem Haushalts-Budget zu finanzieren und zu besetzen.

88 89 90 **Handlungsschwerpunkt III/IV** 91 **Inklusive Lebensverhältnisse**

92
93 Im Rahmen der Zuständigkeitsverlagerung bei den ambulanten Eingliederungshilfen
94 zum Wohnen ist die Finanzierung auf **Fachleistungsstunden** umgestellt worden.

95 Die Verwaltung soll die unterschiedliche Handhabung der Finanzierung durch LWL und
96 LVR (Berechnungsfaktor 1,2) schrittweise anpassen. Darüber hinaus sind, ausgehend
97 von den Vorgaben des zukünftigen Bundesteilhabegesetzes (BTHG), weitere Finanzie-
98 rungsmodule (Assistenzstunden) ergänzend zu den Fachleistungsstunden zu entwi-
99 ckeln.

100

101 Ziel des **LVR-Anreizprogramms** (Volumen 2,5 Mio. Euro) ist die finanzielle Unter-
102 stützung von Trägern von Wohnhilfen für Menschen mit Behinderung bei der Verwirkli-
103 chung innovativer Konzepte zur Umsetzung des Grundsatzes "ambulant vor stationär".
104 Dadurch leisten wir zugleich einen Beitrag zur Reduzierung des Kostenanstiegs in der
105 Eingliederungshilfe sowie zur inklusiven Weiterentwicklung der Lebensverhältnisse. Auf
106 Grundlage von Beschlüssen des Sozial- bzw. Landschaftsausschusses werden derzeit
107 elf Projekte gefördert.

108 Die z.Zt. laufenden Projekte sollen jeweils innerhalb des zugesagten Förderzeitraumes
109 abgeschlossen werden.

110 Die Verwaltung wird beauftragt, diese Projekte zu bewerten und dem Fachausschuss
111 das Ergebnis der Bewertung sowie Vorschläge zur zukünftigen Handhabung vorzustel-
112 len (Erfolgs-Kontrolle).

113 Über die mögliche Förderung weiterer Projekte soll erst nach diesem Bericht entschie-
114 den werden.

115 CDU und SPD werden auch in Zukunft sicherstellen, dass im Rahmen der Bedarfser-
116 mittlung und -feststellung die betroffenen Menschen angemessen beteiligt werden.

117 Es ist daher unabdingbar, eine umfassende, qualifizierte, verständliche und professio-
118 nelle Beratung sicherzustellen, wie diese z.Zt. durch die **Koordinierungs-, Kontakt-
119 und Beratungsstellen/Sozialpsychiatrischen Zentren** (KoKoBe's/SPZ's) gewähr-
120 leistet ist.

121 Die Verwaltung soll daher prüfen, ob es möglich ist, die nach dem Entwurf des BTHG
122 für „unabhängige Beratung“ vorgesehenen Mittel zur Entlastung des LVR-Haushaltes
123 für die KoKoBe's/SPZ's einzusetzen.

124

125 Mögliche neue, qualitätssichernde Konzepte sollen ebenso in die Überlegungen aufge-
126 nommen werden. Hierbei soll insbesondere – basierend auf den Erkenntnissen aus den
127 Modellprojekten – **Peer-Counseling** als wichtiges ergänzendes Beratungsmodul sowie
128 die damit einhergehende Qualifizierung der Peer-Counseler Berücksichtigung finden.

129

130 Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, alle Felder, in denen der LVR beratend
131 tätig ist, aufzulisten. Ziel ist eine stärkere Koordination und Vernetzung der Bera-
132 tungsleistungen.

133

134 Im Bereich der **Förderung von Freizeitmaßnahmen** erfolgt die Förderung z.Zt. in
135 einem komplizierten Verfahren (pro Vollzeitkraft in KoKoBe und SPZ werden
136 1.000 Euro zur Verfügung gestellt). Eine Erfolgskontrolle findet nicht statt!

137 Die Verwaltung wird daher beauftragt, das Verfahren und seine Wirkung zu evaluieren
138 und über die Ergebnisse zu berichten.

139 Da die betroffene Zielgruppe aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse nur selten kos-
140 tenpflichtige Teilhabeangebote wahrnehmen kann, soll im erforderlichen Umfang ein
141 neues Konzept erarbeitet werden, das entsprechende Teilhabe sicherstellt.

142

143 Z.Zt. erhalten **Werkstätten für Menschen mit Behinderung** (WfbM) bei erfolgrei-
144 chem Übergang von Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt einen Bonus von

145 15.000 Euro, obwohl die Förderung eines solchen Übergangs ohnehin zu den gesetzli-
146 chen Aufgaben der Werkstätten gehört.
147 Der LVR hat, um diesen Übergang zu erleichtern, das „LVR-Budget für Arbeit – Über-
148 gang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“ entwickelt.
149 Dieses Modellprojekt läuft erfolgreich, die freiwillige Zahlung der Boni an die Werkstät-
150 ten ist daher nicht mehr notwendig und wird mit dem Ende des Haushaltsjahres 2016
151 eingestellt.
152 Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob es statt dessen möglich ist, die bisher
153 hierfür eingesetzten Mittel bei den betroffenen Menschen, die durch den Wechsel auf
154 den ersten Arbeitsmarkt einen Nachteil bei der Altersvorsorge erleiden, als einmaligen
155 Zuschuss in die Rentenkasse oder eine andere Form einer betrieblichen Altersvorsorge
156 zu zahlen, damit der Nachteil (zumindest teilweise) kompensiert werden kann und die
157 Hilfe den betroffenen Menschen unmittelbar zu Gute kommt. Die Verwaltung wird ge-
158 beten, die Konsequenzen dieser Veränderungen darzustellen.
159
160 Um die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt darü-
161 ber hinaus zu fördern, ist der LVR auch als gesellschaftlich engagierter und sozialer
162 Arbeitgeber gefordert.
163 Um diesem Anspruch gerecht zu werden, initiiert der LVR folgendes Modellprojekt zur
164 Einrichtung von **Arbeitsplätzen** beim LVR:
165 Ausgangspunkt bei diesem Konzept ist der Mensch mit Behinderung mit seinen indivi-
166 duellen Fähigkeiten und Neigungen, für den geeignete betrieblich notwendige Arbeiten
167 gesucht werden.
168 Beispielsweise diskutiert wird das Thema der sog. **Alltagshelferinnen und -helfer**.
169 Defizite in der Pflege betreffend einfache Hilfestellungen und zwischenmenschlicher
170 Betreuung (z.B. Vorlesen, Hilfe bei Nahrungsaufnahme, Zeit zum Reden etc.), die auf-
171 grund der begrenzten Zeitfenster des geschulten Pflegepersonals und des Wegfalls der
172 Zivildienstleistenden entstehen, können durch Alltagshelferinnen und -helfer kompen-
173 siert werden.
174 Die Verwaltung wird daher gebeten zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des
175 LVR (auch soziale Rehabilitation) Alltagshelferinnen und -helfer sowie auch in der
176 Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf
177 insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes – auch unter
178 Berücksichtigung von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung – möglich ist.
179
180 Das **Inklusions-Sonderbudget** war gebildet worden, um in besonderen Situationen
181 unbürokratisch und schnell reagieren zu können, wenn dies zur Herstellung inklusiver
182 Anforderungen notwendig war.
183 Diese Mittel sollen auch weiterhin als „Sonderbudget Inklusion“ bestehen bleiben, aber
184 auf 1 Mio. Euro (500.000 Euro pro Jahr) reduziert werden. Dieser Betrag ist auch in
185 der Finanzplanung vorzusehen.
186 Soweit im ersten Haushaltsjahr bereits mehr als 500.000 Euro benötigt werden soll-
187 ten, sind Mittel außerplanmäßig zur Verfügung zu stellen. Die Restmittel 2016 sollen
188 nach 2017 übertragen werden.
189
190 Das Thema Inklusion und die Herstellung inklusiver Lebensverhältnisse erfordert auch
191 einen Blick in die jüngste Vergangenheit. Nur wer die Vergangenheit kennt und weiß,
192 wie sich bestimmte Dinge warum entwickelt haben, kann zutreffende Aussagen über
193 den Status quo und die Weiterentwicklung treffen.
194 Zu der **Rolle der Sonderpädagogik** seit den Vierziger-Jahren wird z.Zt. eine Disser-
195 tation zur „Geschichte von Gehörlosen und Menschen mit Sinnesbehinderungen in

196 Schulen des LVR nach 1945 – Strukturen und Momentaufnahmen“ verfasst und vo-
197 raussichtlich im Frühjahr 2017 veröffentlicht. Vor diesem Hintergrund wird die Verwal-
198 tung gebeten, nach Veröffentlichung der Dissertation und unter Berücksichtigung der
199 Vorlage 13/1292 „Aufarbeitung und Dokumentation der Geschichte der Menschen mit
200 Behinderungen und psychischen Erkrankungen in Einrichtungen des LVR seit 1945“
201 den zuständigen Fachausschüssen sowie dem Landschaftsausschuss hierzu eine Be-
202 richtsvorlage mit den Ergebnissen der in Rede stehenden wissenschaftlichen Untersu-
203 chungen vorzulegen.

204 205 206 **Handlungsschwerpunkt V** 207 **Kliniken** 208

209 Im Bereich der **Kliniken** läuft die Umsetzung des im Jahre 2010 beschlossenen Inves-
210 titionsprogramms. Weitere Investitionen stehen an und Zeit- und Kostenpläne sollen
211 ermittelt werden.

212
213 Um nachhaltig die **Konkurrenzfähigkeit des LVR-Klinikverbundes in öffentlicher**
214 **Hand** zu sichern, ist die Wirtschaftlichkeit zu optimieren sowie die Selbständigkeit und
215 die Effizienz zu stärken. Hierzu sollen (zunächst) die vorhandenen Strukturen über-
216 prüft und neue Modelle entwickelt werden.

217
218 Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, mit dem Land über das aktuelle In-
219 vestitionsförderverfahren zu verhandeln. Die **Investitionsförderung** durch das Land
220 NW ist – auch im Vergleich zu anderen Bundesländern – mehr als unzureichend. Wenn
221 wir weiterhin selbständige, wirtschaftlich gut aufgestellte Kliniken betreiben wollen,
222 muss das Investitionsvolumen des Landes aufgestockt und dem anderer Länder ange-
223 passt werden.

224
225 In unseren Kliniken werden auch viele geflüchtete und zugewanderte Menschen be-
226 handelt. Im Rahmen der Nachsorge bedarf es intensiver Beratung. Diese wird vor-
227 nehmlich von den SPZ durchgeführt.

228 Allerdings kommt es hierbei immer wieder zu Sprachbarrieren, die durch die Unter-
229 stützung der Beratungen durch sog. **Sprachmittler** erheblich reduziert werden kön-
230 nen.

231 Um eine optimale Beratung der betroffenen Menschen gewährleisten zu können, sollen
232 bedarfsabhängig jedem Sozialpsychiatrischen Zentrum/Sozialpsychiatrischen Kompe-
233 tenzzentrum Migration (SPZ/SPKoM) Mittel zur Verfügung gestellt werden, die eine
234 Finanzierung der Sprachmittler auf Honorar-Basis ermöglicht (max. 8.000 Euro/SPZ).
235 Die den Kliniken bis einschl. 2016 zur Verfügung gestellten Mittel für Sprachmittler
236 sollen auch in den Haushaltsjahren 2017/2018 zur Verfügung gestellt werden.

237
238 Sowohl alte, psychisch kranke als auch behinderte Menschen haben im Falle von Be-
239 handlungen in **somatischen Krankenhäusern** immer wieder große Probleme, weil
240 diese zwar auf die Behandlung von somatischen Erkrankungen, nicht aber auf die be-
241 sonderen Bedürfnisse des genannten Personenkreises eingestellt sind. Die Verwaltung
242 wird gebeten, gemeinsam mit den somatischen Häusern darauf hinzuwirken, dass die
243 bestehenden Defizite abgebaut werden. Hierzu wird eine halbjährliche Berichterstat-
244 tung erwartet, um den Prozess aktiv begleiten zu können.

245

Handlungsschwerpunkt VI

Rahmenbedingungen für Kinder und Jugendliche weiter verbessern

Der LVR hat mit der Politik der letzten Jahre ein klares Bekenntnis für inklusive Verhältnisse auch bereits im Kita-Bereich abgegeben. Jedes Kind kann in jeder Einrichtung gefördert werden, das ist unser Ziel.

Die Einführung der KindpauSchale war hierbei ein Werkzeug.

Wir fordern das Landesjugendamt auf, auch weiterhin konsequent seine **Beratungstätigkeit und Förderpraxis** auf das Ziel auszurichten, individuelle Hilfe auch in inklusiven Betreuungsstrukturen zu ermöglichen.

Das Thema **Kinderarmut** ist weiterhin ein aktuelles gesellschaftspolitisches Thema. Die wachsende Anzahl von betroffenen Kindern ist erschreckend. Mit dem Ziel, die Armutsprävention durch die örtlichen Jugendhilfeträger weiter zu unterstützen, sollen die bislang drittfianzierten personellen Ressourcen des Landesjugendamtes über den 31. Dezember 2017 hinaus durch die Schaffung von zwei Stellen und entsprechendem Personalkostenbudget verstetigt und die Durchführung dieser Beratungsleistungen damit dauerhaft gesichert werden.

Die **LVR-Jugendhilfe Rheinland** mit ihren vier über das Rheinland verteilten Standorten und zahlreichen dezentralen Gruppen muss auch weiterhin als eine der Kernaufgaben unserer Landesjugendhilfe Unterstützung erfahren. Deshalb ist es von Bedeutung, die bisherige gute Arbeit in der LVR-Jugendhilfe Rheinland zu stärken und weiter zu optimieren. Vor diesem Hintergrund wurde die Verwaltung bereits durch einen Auftrag des Jugendhilfeausschusses aufgefordert, neben einer Pädagogischen Zielplanung auch eine Gebäudezielplanung vorzulegen, auf deren Grundlage eine den Bedarfen angemessene Herrichtung der Gebäude ermittelt wird. Die dafür notwendigen Investitionen sollen ermittelt und die notwendigen Planungskosten im Jahr 2018 bereitgestellt werden.

Handlungsschwerpunkt VII

Baumaßnahmen des LVR – inklusive Wohnverhältnisse schaffen

Der besondere Bedarf z.B. von Menschen mit herausforderndem Verhalten, deren Verhaltensauffälligkeit sich altersbedingt verändert, muss Berücksichtigung finden.

Älter werdende Menschen haben spezielle Anforderungen an die Wohnungen, in denen sie leben. Darauf hat der Gesetzgeber reagiert und verlangt bei Neubauten die Schaffung von barrierefreien Wohnungen.

Für die älter werdenden Menschen mit Behinderungen werden deren zukünftige Wohnansprüche nicht hinreichend berücksichtigt. Je nach Behinderung bestehen spezifische Anforderungen, für die der normale Wohnungsmarkt keine Angebote bereithält.

Es ist daher das Ziel der Koalition von CDU und SPD, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um Lösungen anzubieten.

Hier soll die **Rheinische Beamtenbau Gesellschaft mbH (RBB)** einen notwendigen Beitrag durch Umsetzung inklusiver Wohnprojekte leisten.

Wohnbauprojekte für diese Zielgruppe sollen nicht an fehlendem Eigenkapital scheitern. Wir wollen Eigenkapital-Ersatzdarlehen zu angemessenen Konditionen zur Verfügung stellen, damit diese Projekte durchgeführt werden können. Hierfür werden wir Haushaltsmittel in Höhe von 2 Mio. Euro jährlich bereit stellen. Weiteres Eigenkapital

297 kann nach Umstrukturierung der RBB auch aus der Umschichtung von Kapitalvermö-
298 gen erzielt werden.
299 Um den **Bedarf** innerhalb der nächsten zehn Jahre zu **ermitteln**, wird die Verwaltung
300 gebeten, in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen die Zahl der Werkstatt-
301 beschäftigten festzustellen, die 55 Jahre alt oder jünger sind (Geburtsjahrgänge ab
302 1961). Gleichzeitig ist bei diesen Werkstattbeschäftigten festzustellen, ob diese noch
303 in einer Wohngemeinschaft mit Eltern oder sonstigen Dritten leben oder ob sie in be-
304 treuten oder stationären Wohnformen leben.
305

306 Es ist absehbar, dass der Personenkreis in Werkstätten, der z.Zt. z.B. noch bei Fami-
307 lienangehörigen wohnt, demnächst als Wohnungssuchend zusätzlicher Unterstützung
308 bedarf.

309 Viele Familienangehörige sind bereit, sich für ihr behindertes Familienmitglied zu en-
310 gagieren. Wir wollen sie beraten und darüber hinaus konkret ein Modell entwickeln,
311 bei dem Menschen mit Behinderungen z.B. mit Unterstützung ihrer Familien einen Ge-
312 nossenschafts-Anteil aufbringen, der in ein genossenschaftlich organisiertes Projekt
313 eingebracht wird. Der Kapitalbetrag soll den Menschen mit Behinderungen ein **lebens-**
314 **langes Wohnrecht** garantieren.

315 Wir benötigen hierzu auch die Unterstützung unserer Mitgliedskörperschaften.
316 Diese werden in einer Informationsschrift – die durch die Verwaltung erarbeitet wer-
317 den soll - gebeten, uns geeignete Grundstücke oder sanierungsfähige Altbauten (auch
318 mit Denkmalschutz) zur Verfügung zu stellen, um Modell-Projekte zu verwirklichen.
319 Wir beraten und unterstützen unsere Mitgliedskörperschaften und andere Wohnungs-
320 Unternehmen und Initiativen, die solche Projekte durchführen wollen.
321

322 Die Verwaltung soll prüfen, welche geeigneten Grundstücke aus dem Vermögen des
323 LVR für solche Projekte zur Verfügung gestellt werden können.

324 Auch das Land Nordrhein-Westfalen wird gebeten, geeignete Grundstücke und Gebäu-
325 de dem Landschaftsverband Rheinland zu überlassen. Dies gilt beispielsweise für das
326 denkmalgeschützte Schloss Kellenberg in Jülich, das als Denkmal vom Verfall bedroht
327 ist und das dringend einer sinnvollen Nutzung zugeführt werden soll. Auch andere Ge-
328 bäude des Landes sind seit vielen Jahren ungenutzt, wie z.B. das ehemalige Amt für
329 Straßenbau in Aachen.
330

332 **Handlungsschwerpunkt VIII** 333 **Förderschulen des LVR im Wandel** 334

335 Die Umsetzung der schulischen Inklusion ist nach wie vor eine prioritäre Aufgabe des
336 LVR.

337 Ungeachtet dessen, ist das Land NW verpflichtet, die schulische Inklusion durch die
338 Schulgesetzgebung umzusetzen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu
339 schaffen.

340 Die durch den LVR eingesetzte **Inklusionspauschale** hat sich bewährt. Das Antrags-
341 volumen lag über dem bereitgestellten Budget und ist zur Ermöglichung inklusiver
342 Verhältnisse an den Schulen im Rheinland von vielen Schulen genutzt worden, um
343 gemeinsame Beschulung zu ermöglichen. Daher soll die Inklusionspauschale auch wei-
344 terhin erhalten bleiben! Eine Monitoringgruppe soll die bedarfsgerechte Verteilung der
345 vorhandenen Mittel begleiten.

346 Allerdings erhalten die Kommunen Mittel über das Inklusionsfördergesetz als allgemei-
347 ne Deckungsmittel vom Land Nordrhein-Westfalen.

348 Die Richtlinien zur Bewilligung von Mitteln aus der LVR-Inklusionspauschale sollen da-
349 her vorsehen, dass eine Bewilligung durch den LVR voraussetzt, dass ein Antrag nur
350 dann von einer Kommune gestellt werden kann, wenn diese die ihr nach dem Inklusi-
351 onsfördergesetz zugewiesenen Mittel vollständig für Zwecke der schulischen Inklusion
352 verwandt hat (Subsidiarität). Dies ist bei Antragstellung nachzuweisen. So besteht die
353 Möglichkeit, bei gleichbleibenden Mitteln die dann noch zur Förderung verbleibenden
354 Projekte und Maßnahmen ggf. mit höherem Prozentsatz fördern zu können.

355
356 Um den Prozess der **schulischen Inklusion** an den LVR-Schulen weiter voranzubrin-
357 gen, soll ein Konzept mit konkreten Zielen und Zeitvorgaben entwickelt werden.
358 Desweiteren wird die Verwaltung beauftragt, ein Konzept für ein Beratungsangebot im
359 Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit
360 sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zu entwickeln sowie ggf. zunächst mo-
361 dellhaft umzusetzen. Das Konzept für das Beratungsangebot sowie später die Umset-
362 zung soll unter Einbeziehung weiterer Partner erfolgen. Die entsprechenden Ressour-
363 cen sind bereit zu stellen.

364
365 Zur Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen sowie des entwickelten Konzeptes sol-
366 len im Stellenplan zusätzliche **Stellen** eingeplant und im Personalkostenbudget des
367 Dezernates 5 zusätzliche, für die Finanzierung dieser Stellen notwendige Mittel zur
368 Verfügung gestellt werden.

369
370 Außerdem soll initiiert werden, zügig die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen,
371 damit auch Kinder ohne speziellen Förderbedarf an den **Schulen des LVR** beschult
372 werden können und damit zugleich auch Förderschulen der Kommunen vom LVR
373 übernommen werden können, wenn diese es wollen.
374 Wir unterstützen ausdrücklich die Zusammenarbeit zwischen dem Land NRW und dem
375 LVR mit dem Ziel, verstärkt **Lehrer** von Regelschulen **fortzubilden**, um mehr ge-
376 meinsamen Unterricht mit qualifiziertem Personal an Regelschulen zu ermöglichen.

377
378
379 **Handlungsschwerpunkt IX**
380 **Heilpädagogische Hilfen weiterentwickeln**

381
382 Wir wollen die gute Arbeit unserer HPH-Netze weiter optimieren.
383 Eine Vielzahl der im Verbund befindlichen Plätze ist noch nicht barrierefrei ausgestat-
384 tet. Die für eine angemessene Herrichtung notwendigen Investitionen sollen ermittelt
385 und ein **Bauprogramm** aufgelegt werden, soweit die Objekte sich im Eigentum des
386 LVR befinden.
387 Im Rahmen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit sollen sich die Netze an den entste-
388 henden Kosten beteiligen.

389
390 Um die Fähigkeit zur Eigenfinanzierung zu stärken und das Handeln der Netze im Hin-
391 blick auf die Wirtschaftlichkeit insgesamt zu optimieren, sind die **Organisations-**
392 **strukturen** darauf hin zu untersuchen, wie durch Bündelung der Zuständigkeiten Sy-
393 nergien erzielt werden können.
394 Um ein möglichst selbständiges Handeln dieser Einheit sicherzustellen, soll geprüft
395 werden, ob eine Holding-Lösung für die HPH-Netze in Betracht kommt.

396
397 Einbezogen sollen Angebote sein, die die Möglichkeit im **Lebensbereich „Wohnen“**
398 so gestalten, dass damit insbesondere auch Wohn- und Unterstützungsangebote für

399 Menschen mit besonderem Hilfebedarf (z.B. mit besonders herausforderndem Sozial-
400 verhalten, Menschen mit geistiger Behinderung und Diagnosen aus dem psychiatri-
401 schen Spektrum, Menschen mit geistiger Behinderung aus dem Maßregelvollzug) vor-
402 gehalten werden.

403
404 Die LVR-Heilpädagogischen Zentren (HPZ) bieten **tagestrukturierende Leistungen**
405 für Menschen mit Behinderung an.

406 Die meisten dieser Menschen sind auf eine Tagestrukturierung auch durch ein HPH-
407 Netz angewiesen. Sie haben in der Regel einen hohen Unterstützungsbedarf, ihre per-
408 sönlichen Perspektiven sind insbesondere unter Berücksichtigung ihres Alters und ih-
409 res Unterstützungsbedarfs differenziert.

410 Die Verwaltung wird daher beauftragt, insbesondere für die Nutzerinnen und Nutzer
411 der tagestrukturierenden Angebote im erwerbsfähigen Alter der LVR-HPH-Netze ziel-
412 gruppenspezifisch Konzepte zur individuellen Förderung zu entwickeln.

413
414 Die Expertise von Menschen mit Behinderung soll künftig verstärkt als ein Modell des
415 Qualitätsmanagements in LVR-HPH-Netzen einbezogen werden. Die Verwaltung wird
416 um Prüfung gebeten, inwieweit hierbei die Erfahrungen aus dem in Einrichtungen an-
417 derer Bundesländer eingesetzten Modell „**Nueva**“ genutzt werden kann. Dies kann
418 auch als Vorbild für Angebote in freier Trägerschaft dienen.

419
420
421 **Handlungsschwerpunkt X**
422 **Bürgernahe, flexible und moderne Verwaltung stärken**
423

424 Vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung, dem vorhande-
425 nen oder absehbaren Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, dem Bedarf nach ei-
426 nem altersmäßig gleichmäßig strukturierten Personalkörper, dem Anspruch der Arbeit-
427 nehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beschäftigungssicherheit, gesunde Arbeitsverhält-
428 nisse und soziale Teilhabe sowie dem Qualitätsanspruch an die Dienstleistungen des
429 LVR als attraktiver Arbeitgeber ist es angezeigt, den Beschäftigungsanteil mit Befris-
430 tungen weiter zu reduzieren.

431 Mit Vorlage-Nr. 14/1277 hat die Verwaltung die Entwicklung **befristeter Beschäfti-**
432 **ungsverhältnisse** beim LVR dargestellt.

433 Dabei konnte die erfreuliche Feststellung getroffen werden, dass die Anzahl der befris-
434 teten Arbeitsverhältnisse seit Jahren rückläufig ist. Gleichwohl sind die Befristungsan-
435 teile in einzelnen Bereichen überdurchschnittlich hoch, so z.B. im Kulturbereich, im
436 Schulbereich, der Jugendhilfe, dem Verbund HPH sowie in einzelnen Kliniken des Kli-
437 nikverbundes.

438 Die Verwaltung soll prüfen, ob und inwieweit Stellenpools für unbefristet beschäftigte
439 (Vertretungs-) Kräfte eingerichtet werden können, um die Anzahl von befristeten Be-
440 schäftigungsverhältnissen weiter zu reduzieren.

441 Dabei sind insbesondere jeweils organisationsübergreifende Pools im Kulturbereich, im
442 Schulbereich, in der Jugendhilfe (JHR), im Verbund der Heilpädagogischen Netze sowie
443 im Klinikverbund auf ihre Machbarkeit hin zu untersuchen. Auch für den Bereich der
444 Zentralverwaltung soll geprüft werden, inwieweit das Poolmodell zur Anwendung
445 kommen kann.

446
447 Die Koalition von CDU und SPD hat durch die Reform der Verwaltungsgliederung den
448 ersten Schritt hin zu einer bürgernahen, flexiblen und modernen Verwaltung umge-
449 setzt. Nunmehr steht die Überprüfung der in den Dezernaten befindlichen Strukturen

450 an, Stellenpläne und Geschäftsprozesse sind auf ihre Aktualität und Wirksamkeit hin
451 zu überprüfen.
452 Gute Arbeit setzt jedoch auch **gute Arbeitsbedingungen** voraus.
453 Mobile Endgeräte (bspw. Laptop, Tablet, Smartphone) unterstützen eine erweiterte
454 arbeitsbezogene Erreichbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Jedoch können
455 Risiken dann auftreten, wenn die Grenzen von Arbeit und Privatleben verschwimmen
456 und dadurch eine klare Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben nicht mehr ge-
457 lingt.
458 Hier besteht die Gefahr eines höheren Arbeitspensums und einer erhöhten Arbeitsin-
459 tensität ohne ausreichende ungestörte Erholungsphasen. Dies kann sogar gesundheit-
460 liche Folgen haben.
461 Die Verwaltung wird daher beauftragt, ein Konzept zu entwickeln, welches die Mitar-
462 beiterinnen und Mitarbeiter vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die zu-
463 nehmende Entgrenzung der Arbeit (bspw. klare Umgangsregelungen zum Umgang mit
464 dienstlichen E-Mails außerhalb der Arbeitszeit) schützt.



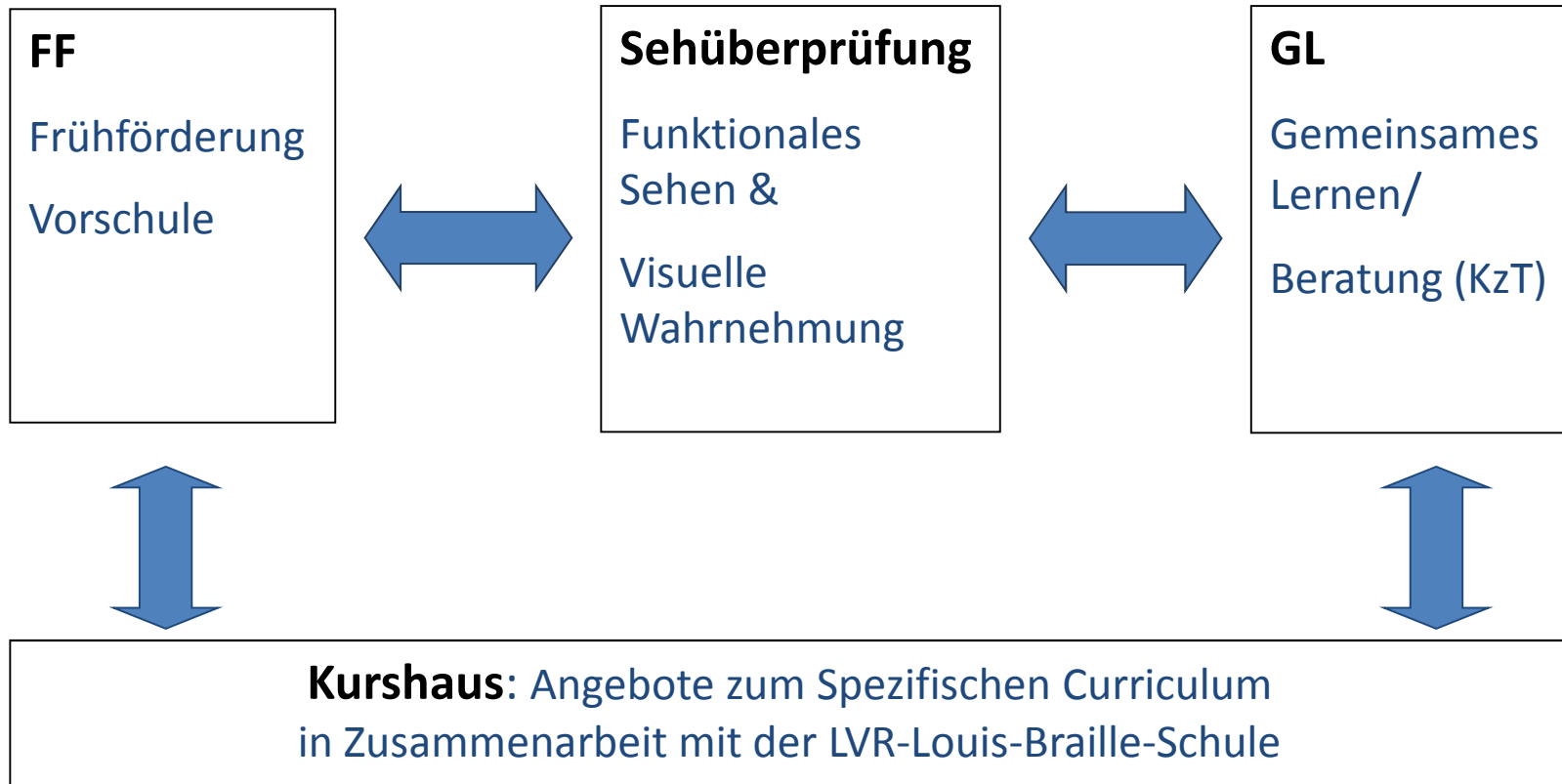
Schulausschuss

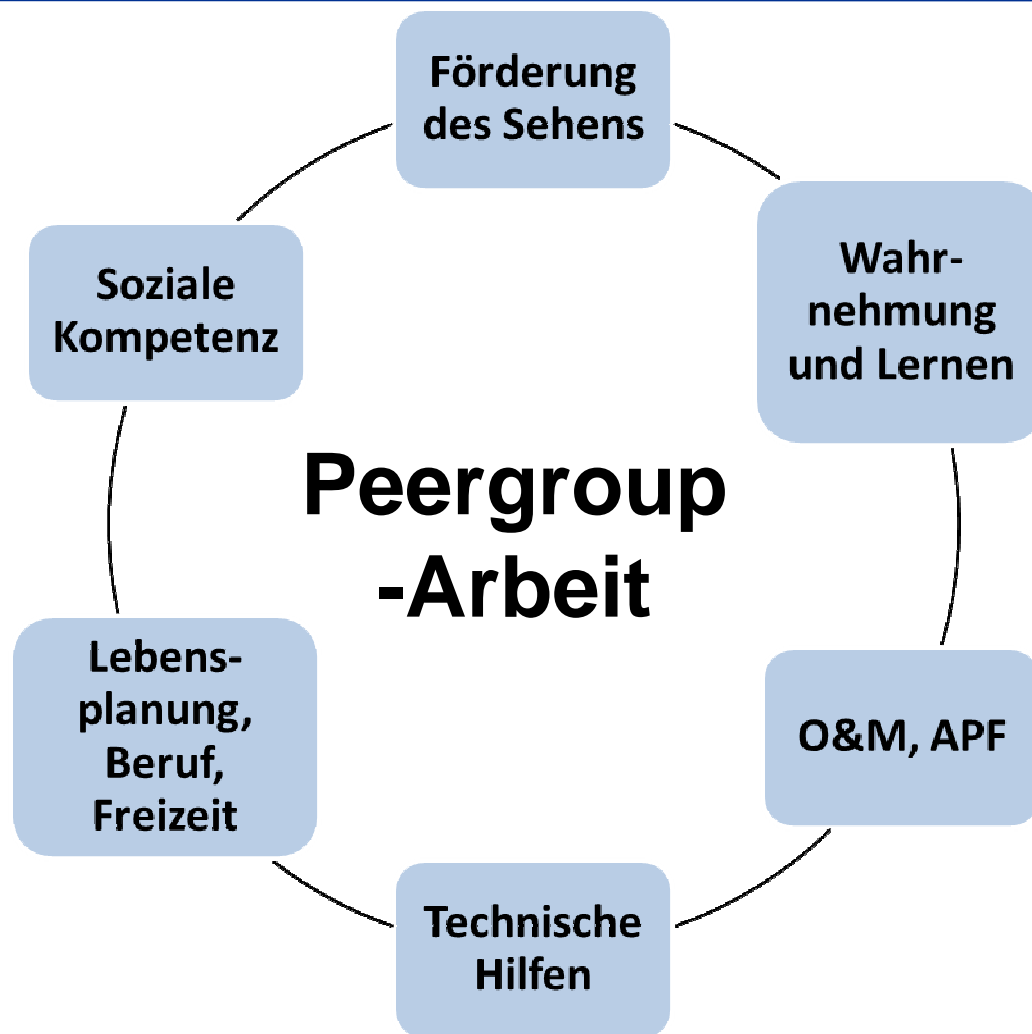
01.12.2016

LVR-Johannes-Kepler-Schule
Aachen

- 102 Kinder in der Frühförderung
- 70 Kinder im Gemeinsamen Lernen
- 30 Kinder mit punktueller Unterstützung
- 9 Kolleginnen in der FF
- 10 Kolleginnen im GL







- Beschluss zu **Sehen Kompakt** Juni 2015
- Durchführung Juni/ Juli 2016
3 Tage
- Teilnehmer: 61 Schüler und Vorschulkinder
- Alter: 6 - 21 Jahre
- Bildungsgänge: GS, HS, RS, GS, Gym, LE, GG,
- Integrationshelfer: 8
- Kolleginnen: 16
- Praktikantinnen: 2

- Basis der Kursinhalte:
Verzahnung des Spezifischen Curriculums mit den individuellen Förderplänen
- Aufteilung in Klassen
- Pflichtkurse im Klassenverband
- Wahlkurse klassenübergreifend

	Vor- schule	Klasse 1	Kl. 2	Kl. 3-4	Kl. 5-6	Kl. 7-8	Kl. 9-12
Ordnungs- struktur							
Seh-schädigung							
Hilfsmittel-einsatz							
Sozial-kompetenz							
Berufs- vorbereitung							

er-Schule: www.jks.lvr.de

	Klasse 2
Ordnungsstruktur	Lochen, abheften, Ordnung am Arbeitsplatz und in Mappen
SehSchädigung	Bewusstsein über die eigene Augenerkrankung
Hilfsmiteleinatz	Schülereigene Hilfsmittel vorstellen und den Umgang zeigen: BLG, Lupe, E-Lupe, Monokular, Antirutsch-Matte,
Sozialkompetenz	Ich-Buch erstellt
Berufsvorbereitung	---

Mittwoch und Freitag

- Fingerstricken
- Stop-Motion Film drehen
- Bewegungsangebote für draußen und drinnen
- Gesellschaftsspiele
- Arbeiten mit Holz: Schiffchen bauen
- Schwimmhalle
- Schminkkurs
- Stomp out (Musik mit Alltagsgegenständen)
- Taschen gestalten
- Ehemalige Schüler berichten
- Fingerfood herstellen
- Zeichnen mit Pastellkreiden

Donnerstag

- Karl den Großen entdecken, mit Museumsführung
- Tierpark Aachen
- Ponyhof
- Bouldern
- Klettern
- Geocaching
- Stadtführung

- Außerschulische Partner:
Herr Bongaertz (Integrationsfachdienst)
Verein Sehbehindert – aber richtig (München)
Kareem Farhan (Filmer)
Silke Göhner-Gäffken (Visagistin)

- Zusätzliches Angebot:
Kurs für Integrationshelfer

- Schülerbeförderung durch den LVR:
Organisation und Kostenübernahme
- Verein zur Förderung Sehbehinderter e.V.:
Kosten für Ausflüge, Referenten und Material

- Termin Sehen Kompakt 2017:
Mittwoch, 05.07.- Freitag, 07.07.2017
- Mittwoch u. Donnerstag: 8.30 Uhr – 13.45 Uhr
- **Freitag: 8.30 Uhr – 16.00 Uhr**
ab 14.00 Uhr Abschlussfest **mit Eltern**

Bereisung der LVR-Wilhelm-Körper-Schule

Am 22. November 2016 besuchte eine Delegation des Schulausschusses die LVR-Wilhelm-Körper-Schule mit dem Förderschwerpunkt Sprache in Essen. Es handelt sich um eine Schule der Sekundarstufe 1 mit zur Zeit etwa 185 Schülerinnen und Schülern.

Nach der Begrüßung durch den Schulleiter Herrn Dr. Bahr führte der Sozialpädagoge Herr Buers uns durch die Schule. Dabei kamen neben der Raumsituation auch schon ganz unterschiedliche Themen zur Sprache wie etwa die Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit oder die Ausgestaltung der Wahlpflichtangebote.

Im Anschluss gab es im Lehrerzimmer einen Informationsaustausch, an dem auch die Gleichstellungsbeauftragte der Schule Frau Veselous-Lootze, die den Schulleiter wegen Erkrankung der Konrektorin im organisatorischen Bereich unterstützt, der SV-Lehrer Herr Ghafouri, der Hausmeister Herr Janssen, der Schülersprecher und seine Stellvertreterin sowie ein Elternpaar teilnahmen. Besonders interessant waren dabei die Beiträge des Vaters, der früher selbst als Schüler die Schule besucht hatte.

Räumlichkeiten

Das Gebäude stammt aus den 50er-Jahren. Seit 1986 existiert die LVR-Wilhelm-Körper-Schule hier als eigenständige Schule mit dem Förderschwerpunkt Sprache. In den Jahren 2006 bis 2008 fand eine Grundsanie rung statt, mit deren Ergebnis die Schule insgesamt sehr zufrieden ist. Lediglich im Keller gibt es an einzelnen Stellen Schimmelbelastung, was dem LVR aber bekannt ist. Seit der Sanierung ist das Gebäude barrierefrei. Im Zuge der Sanierung wurden die Etagen farblich unterschiedlich gestaltet, was sich positiv ausgewirkt hat. Es hat sich eingebürgert, die Stockwerke nicht über Zahlen, sondern über die Farben zu identifizieren.

Die Fachraumsituation ist gut. Die Turnhalle ist voll ausgelastet, denn sie wird an den Nachmittagen vom LVR-Berufskolleg und an 2 Abenden vom Gehörlosensportverein genutzt. Die Aula ist mit professioneller Technik ausgestattet. Es gibt einen Werkraum, eine Fahrrad-Werkstatt, einen PC-Raum mit 15 Schülerarbeitsplätzen und einen kleineren mit ca. 10 Plätzen. In der Hauswirtschaftsküche fehlt ein Dunstabzug, weshalb die Kochgerüche ins ganze Haus ziehen. Der Schulgarten wird im Rahmen des Wahlpflichtunterrichts gepflegt. Für die Freizeitbeschäftigung der Schülerinnen und Schüler steht in der 2. Pause die Bücherei, wo zweimal wöchentlich auch Bücher ausgeliehen werden können, und ein Freizeitraum mit Billard und Tischtennisplatte zur Verfügung.

Durch die veränderte Schüler-/Lehrerrelation sind die Klassenräume zum Teil recht klein, insbesondere wenn wegen fehlender Lehrer Schüler auf andere Klassen aufgeteilt werden müssen.

Pädagogische Konzeption

Die Schule versteht sich als Durchgangsstation. Jährlich wird für jede Schülerin und jeden Schüler überprüft, ob hier noch der richtige Förderort ist. Es gab erfolgreiche Abgänge, beispielsweise zu Realschulen.

Der Unterricht hat eine hohe Praxisorientierung. In der Klasse 7 gibt es den sogenannten Mitgeh-Tag, bei dem die Schülerinnen und Schüler einen Verwandten einen Tag lang zur Arbeit begleiten, um einen ersten Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen. Ab Klasse 8 folgen dann 3-wöchige Praktika. Ab Klasse 7 wird im halbjährlichen Wechsel Werkunterricht und Hauswirtschaftslehre erteilt. Im Werkunterricht wird mit Holzarbeiten

begonnen und dann zu Metallarbeiten und schließlich zum Löten und Arbeiten mit LEDs übergegangen. Im Werkunterricht werden beispielsweise die Kulissen für die schulinternen Theateraufführungen hergestellt. Die Hauswirtschaftsgruppen sind zweimal wöchentlich für ein Kiosk-Angebot in der 2. Pause mit belegten Brötchen und Snacks verantwortlich von der Planung über Einkauf, Zubereitung und Verkauf bis zum anschließenden Aufräumen.

Die im Wahlpflichtbereich angebotene Fahrradwerkstatt wird stark nachgefragt, ebenso der Schulgarten. Eine Schulband gibt es zur Zeit wegen der knappen Lehrbesetzung nicht. Wegen des Förderschwerpunkts kann ein Bandprojekt nur mit maximal 5 Teilnehmenden durchgeführt werden. Das ist nur möglich, wenn für 4 Klassen parallel 7 Wahlpflichtkurse eingerichtet werden können, derzeit sind es nur 5.

Im Kunstunterricht werden regelmäßig Theaterstücke zur Aufführungsreife gebracht. Gerade Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sprache profitieren davon ungemein.

Die Schule veranstaltet häufig Turniere in unterschiedlichen Sportarten. Durch die regelmäßige Teilnahme wird die Frustrationstoleranz der Schülerinnen und Schüler spürbar gesteigert.

Die Abschlussquote der LVR-Wilhelm-Körper-Schule liegt bei fast 100 %. Die meisten Absolventen erreichen den Hauptschulabschluss nach Klasse 10, wenige nach Klasse 9. Zur Zeit gibt es einen Schüler, der den 10B-Abschluss anstrebt. Ca. 40 – 50 % der Absolventen erwerben anschließend den 10B-Abschluss am Berufskolleg.

Die schon erwähnte Lehrerknappheit, die die Möglichkeiten zur Differenzierung verringert, liegt nicht an der Planstellenzuweisung, sondern am fehlenden Lehrernachwuchs. Der niedrigen Besetzung mit Lehrerstellen ist auch das Fehlen einer pädagogischen Übermittagsbetreuung geschuldet.

Abschlussbemerkungen

Die Schule lobte die gute Zusammenarbeit mit dem LVR und bekundete Interesse an einem intensiven Austausch.

Auf die Frage von Frau Dr. Schwarz zu seiner Einschätzung der zu erwartenden Schülerzahlen in den kommenden Jahren äußerte Herr Dr. Bahr, dass er 170 bis 180 Schülerinnen und Schüler für realistisch hält. Zu Beginn des Schuljahres 2015/2016 waren es 155, zu Anfang dieses Schuljahres 185. Dies liegt nicht nur an einem starken 5er-Jahrgang, sondern auch an 14 Quereinsteigern im Laufe des vergangenen Schuljahres.

Wie bei allen anderen besuchten Förderschulen wurde auch hier herausgestellt, dass neben den Eingangsklassen auch Zugänge durch Wechsel aus dem gemeinsamen Lernen in die höheren Klassen zu verzeichnen sind. Darüber hinaus ist auch hier der Anteil der Kinder, die zusätzlich an Autismus leiden, in den letzten Jahren gestiegen.

Die Schule befindet sich auf der Rückseite des Essener Hauptbahnhofs und damit in einem problematischen Umfeld. Es gab mehrfach Graffiti-Schmierereien am Gebäude. Obwohl der Zaun inzwischen erhöht wurde, wird er immer noch überwunden. Noch höhere Zäune sind nicht gewollt, die Schulgemeinde möchte sich nicht einsperren und Nachbarn nicht aussperren. Der Hausmeister Herr Janssen berichtete, dass er morgens Spritzen einsammeln musste und es Konflikte gab mit Personen, die sich unberechtigt auf dem Gelände aufhielten. Er würde gern zum Schutz des Geländes und des Personals einen Hund anschaffen.

Barbara Wagner

TOP 3

**Aktueller Stand der Präventionsarbeit an den LVR-Förderschulen
mit Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung**

Vorlage-Nr. 14/1787

öffentlich

Datum: 28.12.2016
Dienststelle: Fachbereich 21
Bearbeitung: Herr Mietz

Bau- und Vergabeausschuss	13.01.2017	empfehlender Beschluss
Schulausschuss	30.01.2017	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	08.02.2017	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	09.02.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Förderprogramm NRW.BANK.Gute Schule 2020
Maßnahmenkonzept sowie digitales Konzept des LVR als Fördervoraussetzung**

Beschlussvorschlag:

1. Das Maßnahmenkonzept als Grundlage für die Inanspruchnahme der Förderung aus dem Förderprogramm „NRW.BANK.Gute Schule 2020“ wird beschlossen.
2. Das Konzept hinsichtlich der systematischen Prüfung der Möglichkeit leistungsfähiger Breitbandanschlüsse sowie der gebäudeinternen Netzinfrastruktur (digitales Konzept) aller Schulgebäude wird 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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

Hötte

Zusammenfassung:

Am 14.12.2016 hat der Landtag NRW in zweiter Lesung das Gesetz zur Stärkung der Schulinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen (Gute Schule 2020) beschlossen. Das Artikelgesetz enthält unter Artikel 1 das Gesetz über die Leistung von Schuldendiensthilfen für Kredite zur Sanierung, Modernisierung und zum Ausbau der kommunalen Schulinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen (Schuldendiensthilfegesetz Nordrhein-Westfalen).

Gemeinden, Kreise und Landschaftsverbände in NRW erhalten insgesamt bis zu zwei Milliarden Euro (2017 - 2020 je 500 Mio. Euro). Der LVR erhält bis zu 46,36 Mio. Euro (je 11,59 Mio. Euro/Jahr), der LWL bis zu 59,00 Mio. Euro (je 14,75 Mio. Euro/Jahr).

Erforderlich für eine Förderung aus dem entsprechenden Programm „NRW.BANK Gute Schule 2020“ sind die Erstellung und der Beschluss eines Maßnahmenkonzeptes sowie die Erstellung eines digitalen Konzeptes, das der jeweiligen Vertretungskörperschaft zur Kenntnis gegeben wird.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 2 (Personenzentrierung weiterentwickeln), Zielrichtung 4 (Inklusiven Sozialraum mitgestalten) und Zielrichtung 5 (Barrierefreie Liegenschaften) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1787:

I. Allgemein

Am 14.12.2016 hat der Landtag NRW in zweiter Lesung das **Gesetz zur Stärkung der Schulinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen (Gute Schule 2020)** beschlossen. Das Artikelgesetz enthält unter Artikel 1 das Gesetz über die Leistung von Schuldendiensthilfen für Kredite zur Sanierung, Modernisierung und zum Ausbau der kommunalen Schulinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen (Schuldendiensthilfegesetz Nordrhein-Westfalen).

Zur Verbesserung der kommunalen Schulinfrastruktur stellt das Land den Kommunen Schuldendiensthilfen in Höhe von bis zu zwei Milliarden Euro für Kredite zur Verfügung, die im Rahmen des Förderprogramms der NRW.BANK "NRW.BANK.Gute Schule 2020" aufgenommen werden, verteilt auf die Jahre 2017 bis 2020. Mit den Krediten soll die Sanierung, Modernisierung und der Ausbau der baulichen und digitalen kommunalen Schulinfrastruktur in NRW finanziert werden. Die Schuldendiensthilfen erstrecken sich auf eine vollständige Übernahme der Zins- und Tilgungsleistungen.

Die den einzelnen Kommunen zugeteilten Kreditkontingente bemessen sich jeweils zur Hälfte nach der Höhe der Schlüsselzuweisungen nach den Gemeindefinanzierungsgesetzen der Jahre 2011 bis 2015 und der Höhe der Schulpauschale/Bildungspauschale nach dem Gemeindefinanzierungsgesetz 2016. Kreditkontingente des jeweils laufenden Jahres sind jeweils nur auf das Folgejahr übertragbar. Das Land leistet die Schuldendiensthilfen unmittelbar an die NRW.BANK.

Die Kommunen, die Schuldendiensthilfen in Anspruch nehmen, erstellen ein von ihrer jeweiligen Vertretungskörperschaft zu beschließendes Konzept, wie die im Rahmen des Förderprogramms eingeräumten Kreditkontingente in Anspruch genommen werden (**Maßnahmenkonzept**). Weiterhin prüfen sie systematisch die Möglichkeit eines leistungsfähigen Breitbandanschlusses ihrer Schulgebäude mit der Zielsetzung, diesen sowie eine gebäudeinterne Netzinfrastruktur zu installieren (**digitales Konzept**).

Dieser Vorlage sind das **Maßnahmenkonzept (Anlage 1)** zur Beschlussfassung sowie das **digitale Konzept (Anlagen 2 und 3)** zur Kenntnisnahme beigefügt.

II. Eckpunkte des Förderprogramms

Im Folgenden sind die **wesentlichen Eckpunkte** des Programms gegliedert dargestellt:

1. Sachstand
2. Förder(kredit)höhe
3. Förderschwerpunkte
4. Fördervoraussetzungen
5. Mittelverwendung/Mittelabruf
6. Verwendungsnachweis
7. Auswirkungen auf den Haushalt des LVR

1. Sachstand

- Die zweite Lesung des Landtages mit Verabschiedung des Gesetzes erfolgte am 14.12.2016
- Ein Erlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) des Landes NRW zur haushaltsmäßigen Behandlung der Kredite liegt vor
- Der Entwurf eines Fördermerkblattes der NRW.BANK sowie eine FAQ-Liste liegen vor
- Start des Programms 01.01.2017

2. Förder(kredit)höhe

- Gemeinden, Kreise und Landschaftsverbände in NRW erhalten insgesamt bis zu zwei Milliarden Euro (2017 - 2020 je 500 Mio. Euro)
- Der LVR erhält bis zu 46,36 Mio. Euro (je 11,59 Mio. Euro/Jahr), der LWL bis zu 59,00 Mio. Euro (je 14,75 Mio. Euro/Jahr)

3. Förderschwerpunkte

Förderfähig sind grundsätzlich alle Investitionen sowie Sanierungs- und Modernisierungsaufwendungen auf kommunalen Schulgeländen und den räumlich dazu gehörigen Schulsportanlagen in Nordrhein-Westfalen. Ziel ist auch die Förderung von Investitionen in die digitale Infrastruktur und Ausstattung von Schulen (einschließlich der Anschaffung von Einrichtungsgegenständen). Dazu gehören

- die Sanierung und Modernisierung,
- der Neu- und Umbau der kommunalen Schulinfrastruktur,
- Digitalisierungsmaßnahmen,
- Grundstücke, die notwendiger Bestandteil eines aktuell anstehenden Investitionsvorhabens sind (sofern der Erwerb nicht mehr als 2 Jahre vor der Antragstellung erfolgte).

Nicht förderfähig sind Investitionen und Aufwendungen für Betriebsmittel sowie geringwertige und bewertungsfreie Wirtschaftsgüter.

Der Gesetzgeber fordert keine „Zusätzlichkeit“ der Maßnahmen als Voraussetzung für eine Förderung.

4. Fördervoraussetzungen

- Kurze Projektbeschreibung bei Antragstellung
- Erstellung eines von der Vertretungskörperschaft zu beschließenden Konzeptes, wie die Kreditkontingente in Anspruch genommen werden
- Das Vorliegen des Beschlusses und des Konzeptes ist der NRW.BANK innerhalb von 30 Monaten **nach** Auszahlung zu bestätigen (Maßnahmenkonzept)
- Systematische Prüfung der Möglichkeit leistungsfähiger Breitbandanschlüsse sowie der gebäudeinternen Netzinfrastruktur aller Schulgebäude

- Dokumentation in einem Konzept, über das die Vertretungskörperschaft informiert wird (digitales Konzept)

5. Mittelverwendung/Mittelabruf

- Jährliche Inanspruchnahme von bis zu 25 % des Gesamtkreditkontingents
- Nicht in Anspruch genommene Kontingente können jeweils einmalig in das Folgejahr übertragen werden (bei Nichtinanspruchnahme im Folgejahr Verfall)
- Kontingente des Jahres 2020 verfallen mit Ablauf dieses Jahres
- **Aber:** Die Verwendung der Mittel ist über das Jahr 2020 hinaus möglich
- Die Schuldendiensthilfe (Zins/Tilgung) leistet das Land direkt an die NRW-Bank

6. Verwendungsnachweis

- Innerhalb von 30 Monaten **nach** Auszahlung ist die Bestätigung der Kommune über die zweckentsprechende Verwendung der Mittel vorzulegen
- Innerhalb von 30 Monaten **nach** Auszahlung ist die Bestätigung der Kommune über das Vorliegen des Beschlusses über ein Konzept, wie die im Rahmen des Programms eingeräumten Kreditkontingente in Anspruch genommen werden, vorzulegen
- Das digitale Konzept muss der Vertretungskörperschaft zur Kenntnis gegeben werden. Dies ist der NRW.BANK gegenüber zu bestätigen

7. Auswirkungen auf den Haushalt des LVR

Der vorliegende Erlassentwurf des MIK zur haushaltsrechtlichen Umsetzung des Programms sieht vor:

- Eine tatsächliche Inanspruchnahme und Verbuchung der Raten als **Investitions- bzw. Liquiditätskredite**
- Bei **konsumtiver Verwendung** (z.B. für reine Instandhaltungen):
Verbuchung **eines Ertrages** aus Schuldendiensthilfen in Höhe der jeweils gebuchten Aufwendungen
- Bei **investiver Verwendung** (z.B. für Neubaumaßnahmen):
Verbuchung **von Erträgen aus der Auflösung des zu bildenden Sonderpostens** analog zur Abschreibung des aktivierten Vermögensgegenstandes

III. Konzepte des LVR

a) Maßnahmenkonzept

Basierend auf der Machbarkeitsstudie des Wuppertaler Instituts für bildungsökonomische Forschung (WIB) „Entwicklung von Instrumenten für die überregionale Schulentwicklungsplanung und deren Anwendung auf Förderschulen in Trägerschaft der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe“ (Vorlage 14/1283) verfügt der LVR ab dem Jahr 2017 über eine fortlaufende Schulentwicklungsplanung. Wie die

Machbarkeitsstudie herausstellt, ist die zukünftige Entwicklung der Schülerzahlen an den LVR-Förderschulen mit großen Unsicherheiten behaftet und derzeit nur schwer abschätzbar. Einerseits ist unklar, wie sich die Zahl der diagnostizierten Förderbedarfe weiter entwickeln wird. Derzeit steigt die Zahl der Diagnosen, auch in den für den LVR relevanten Förderschwerpunkten, weiter an – gegen den landesweiten demografischen Trend. Trotz anhaltender Inklusionsbemühungen stagniert andererseits landesweit die Zahl der Schülerinnen und Schüler an Förderschulen, je nach Region und Förderschwerpunkt steigt sie sogar. Diese Entwicklung setzt sich auch im aktuellen Schuljahr 2016/17 weiter fort, gerade in den Förderschwerpunkten Körperliche und motorische Entwicklung sowie Sprache (Sek. I) sind an einigen Schulen deutlich steigende Schülerzahlen zu verzeichnen. Ob dies auf eine stagnierende oder gar leicht abnehmende Anwahl der allgemeinen Schule durch die Eltern zurückzuführen ist, lässt sich nicht sagen. Darüber hinaus ist die Datenlage für Schülerprognosen derzeit unvollständig, da die Schülerprognosen des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW (MSW) im September 2015 aufgrund des Zustroms von Flüchtlingen für ungültig erklärt wurden. Eine aktualisierte Schülerprognose war von Seiten des Landes zuletzt für den Herbst 2016 angekündigt worden, liegt aber bislang nicht vor.

Trotz fehlender landesweiter Informationen zu Bevölkerungsstand und -entwicklung in den bildungsrelevanten Altersklassen wird die Verwaltung im ersten Quartal 2017 Planzahlen zur mittelfristigen Entwicklung der Schülerzahlen an den LVR-Förderschulen vorlegen. Bei allen Unsicherheiten hinsichtlich der demografischen Entwicklung und der weiteren Entwicklung hin zu einem inklusiven Schulsystem sollen so alle schulrelevanten Planungsprozesse unterstützt und sichergestellt werden. Dies betrifft nicht zuletzt anstehende Maßnahmen zur Sanierung, bedarfsgerechten Modernisierung und Digitalisierung der Schulinfrastruktur. Eine finale Auflistung der anstehenden Baumaßnahmen an den LVR-Förderschulen im Sinne eines Investitions- und Sanierungsprogramms (vgl. Antrag 14/50 der Fraktionen der CDU und der SPD aus März 2015) wird basierend auf den Planzahlen erstellt und priorisiert werden. Gleichwohl lassen sich im Vorgriff auf das umfassende Investitions- und Sanierungsprogramm Baumaßnahmen benennen, denen unabhängig von der mittelfristigen Planung aktuell höchste Priorität zukommt (**Anlage 1**). Die Verwaltung schlägt zwölf Maßnahmen zur Sanierung der schulischen Infrastruktur für eine Finanzierung aus dem Programm „Gute Schule 2020“ vor, die vordringlich zu realisieren sind, um Gefahrensituationen abzuwenden (z.B. Sanierung maroder Außenhüllen) und die Unterrichtung nach Stundentafel sicherzustellen (z.B. Sanierung Sportstätten).

Hinzu kommt als Maßnahme zum Ausbau der digitalen Schulinfrastruktur die schulfachlich erforderliche Ausstattung der Schulen mit WLAN-Netzwerken (vgl. hierzu unter b)).

Die schulfachliche und hinsichtlich der Projektierung der Maßnahmen vorgenommene Priorisierung über den Zeitraum 2017 bis 2020 kann der laufenden Nummer in Anlage 1 entnommen werden. Neben der Bezeichnung der einzelnen Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben und Hinweisen zum Sachstand enthält die Aufstellung den geplanten Mittelabfluss. Die dem LVR zuteilwerdende Fördersumme wurde bei der Planung bewusst um rd. 6,2 Mio. Euro überzeichnet. Die Planungen für die Maßnahmen in dem vorliegenden Maßnahmenkonzept sind entweder schon so weit vorangeschritten, dass die Umsetzung in dem vorgegebenen Förderzeitraum auch gewährleistet werden kann, oder die Planung und Umsetzung der Maßnahmen ist im Förderzeitraum realisierbar. Alle Maßnahmen des Konzeptes stehen unter dem Vorbehalt der

Beschlussfassung der zuständigen Gremien im Einzelfall. Sollten Anpassungen der Priorisierung und des Maßnahmenkonzeptes erforderlich werden, wird dies im Rahmen der einzelfallbezogenen Beschlussfassung erläutert.

b) Digitales Konzept

Gemäß § 79 SchulG NRW und unter Beachtung des § 2, Abs. 1 der Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten von Schülerinnen, Schülern und Eltern (VO-DV I vom 14.07.2007) obliegt es dem LVR, den in seiner Trägerschaft befindlichen Schulen eine am allgemeinen Stand der Technik und Informationstechnologie orientierte Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Auf der Grundlage der Medienentwicklungsplanung, welche gleichsam als Digitalisierungsstrategie für die LVR-Förderschulen, die LVR-Schulen für Kranke sowie das LVR-Berufskolleg fungiert, stellt der LVR jeder der o.g. Außendienststellen neben dem Verwaltungsnetzwerk ein davon physisch getrenntes pädagogisches Netzwerk (Schulnetzwerk) inkl. separater Breitbandverbindung (DSL-Zugang) zur Verfügung. Das relevante Breitbandkonzept ist als **Anlage 2** beigefügt.

Das LVR-Dezernat Schulen und Integration überarbeitet derzeit den aktuell noch gültigen Medienentwicklungsplan aus 2010. Hierzu wurden zwei Projekte – eines mit technischem und eines mit fachlichem Schwerpunkt - initiiert. Das technische Projekt Schule:digital grenzenlos lernen (avisiertes Projektende 31.12.2016) nimmt eine Soll-Ist-Betrachtung der derzeitigen Netzwerkinfrastruktur an den LVR-Schulen vor, erstellt ein technisches Konzept zur Implementierung von WLAN-Netzwerken und konzipiert den Betrieb mobiler Endgeräte. Das fachliche Projekt (avisiertes Projektende 31.03.2017) zur Aktualisierung des Medienentwicklungsplans greift die Ergebnisse des technischen Projektes auf und verknüpft diese mit den relevanten konzeptionellen Ansätzen sowie den medienpädagogischen Betrachtungen der LVR-Schulen.

Auf Basis der bisherigen Erkenntnisse aus den beiden vorgenannten Projekten ist ein pädagogisches WLAN-Netzwerk für alle LVR-Schulen, der Intention des § 79 SchulG NRW folgend, ein maßgeblicher Erfolgsgarant für die Vermittlung einer adäquaten Medienkompetenz als Schlüsselqualifikation für die Schülerinnen und Schüler. Daher plant das LVR-Dezernat Schulen und Integration eine flächendeckende WLAN-Ausstattung für die LVR-Schulen. Eine erste Kostenschätzung für die im technischen Projekt empfohlene controllerbasierte Lösung mit getrennter Netzwerkinfrastruktur für Schul- und Verwaltungsnetzwerk beläuft sich auf eine Summe von rd. 1.100.000 Euro. Eine Skizze der geplanten WLAN-Architektur ist als **Anlage 3** beigefügt. Die konzeptionelle Ausgestaltung erfolgt im Rahmen des o.g. fachlichen Projektes zur Aktualisierung des Medienentwicklungsplans, respektive der Digitalisierungsstrategie der Bildungseinrichtungen des LVR-Dezernates Schulen und Integration.

IV. Vorschlag der Verwaltung

1. Die politische Vertretung beschließt das beigefügte **Maßnahmenkonzept** als Grundlage für die Inanspruchnahme der Förderung aus dem Förderprogramm „NRW.BANK.Gute Schule 2020“.
2. Die politische Vertretung nimmt das beigefügte Konzept hinsichtlich der systematischen Prüfung der Möglichkeit leistungsfähiger Breitbandanschlüsse sowie der gebäudeinternen Netzinfrastruktur (**digitales Konzept**) aller Schulgebäude zur Kenntnis.

In Vertretung

Hötte

Anlage 1 zu Vorlage 14/1787 - Maßnahmenkonzept "Gute Schule 2020"
LVR-Dezernat Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten

Lfd. Nr.	Projekt-Nummer	Projektbezeichnung	Sachstand	Kassenwirksame Projektkosten/Maßnahmenkosten insgesamt (ohne BPS/EPL)	Einstufung investiv/konsumtiv	Kassenwirksame Projektkosten vor 2017	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Folgejahre	Gesamt 2017 bis 2022
1	H.014.71729	LVR-Helen-Keller-Schule Essen, FS körperliche und motorische Entwicklung (KME), Sanierung der Pflegebereiche und Sanierung der Trinkwassernetze	HU-Bau liegt vor	3.830.000	konsumtiv	210.000	1.800.000	1.200.000	620.000	-	-	-	-	3.620.000
2	-	LVR-Helen-Keller-Schule Essen, FS KME, Energetische Sanierung der Aussenhülle und der Heizung	Grobkostenschätzung	4.500.000	konsumtiv	-	250.000	250.000	2.000.000	2.000.000	-	-	-	4.500.000
3	I.014.71450	LVR-Kurt-Schwitters-Schule Düsseldorf, FS Sprache, Ersatz Schulnebengebäude einschließlich Turnhalle und Neuordnung Gelände, Sanierung des Bestandsgebäudes	HU-Bau liegt vor	15.494.000	investiv	405.000	1.000.000	4.061.000	5.050.000	2.478.000	2.500.000	-	-	15.089.000
4	I.014.71765	LVR-Ludwig-Bloch-Schule Essen, FS Hören und Kommunikation, Errichtung eines Neubaus für die Übermittagbetreuung	Grobkostenschätzung und Raumprogramm liegen vor	4.500.000	investiv	-	200.000	300.000	2.000.000	2.000.000	-	-	-	4.500.000
5	H.014.71763	LVR- Schule am Volksgarten Düsseldorf, FS KME, Sanierung der Dachflächen	Vorentwurf liegt vor	540.000	konsumtiv	30.000	510.000	-	-	-	-	-	-	510.000
6	B.055.71766	Div. Schulen, Ausstattung mit WLAN-Netzwerken (Erweiterung der 43 pädagogischen Netzwerke der LVR-Förderschulen, Krankenschulen und Berufskollegs um jeweils ein WLAN Netzwerk)	Grobkostenschätzung (Interpolation) auf Basis der Betrachtung einer einzelnen LVR-Förderschule (durch LVR-InfoKom und die Fa. Aruba).	1.100.000	investiv	-	500.000	600.000	-	-	-	-	-	1.100.000
7	H.014.71735	LVR-Luise-Leven-Schule Krefeld, FS Hören und Kommunikation, Sanierung Außenhülle, Fenster und Haustechnik	HU-Bau ohne Haustechnik liegt vor; Haustechnik Grobkostenschätzung	4.740.000	investiv	-	-	150.000	1.380.000	1.180.000	1.180.000	850.000	-	4.740.000
8	-	LVR-Donatus-Schule Pulheim, FS KME, Sanierung Pflegebereiche + Sanierung Trinkwasseranlagen	Grobkostenrahmen Modernisierungsplan	3.900.000	konsumtiv	-	-	750.000	1.075.000	1.075.000	1.000.000	-	-	3.900.000
9	-	LVR-Paul-Klee-Schule Leichlingen, FS KME, Sanierung Pflegebereiche + Sanierung Trinkwasseranlagen	Grobkostenrahmen Modernisierungsplan	3.900.000	konsumtiv	-	-	750.000	1.075.000	1.075.000	1.000.000	-	-	3.900.000
10	-	LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule Köln-Biggestraße, FS Hören und Kommunikation,	Grobkostenrahmen Modernisierungsplan	1.300.000	investiv	-	-	-	500.000	800.000	-	-	-	1.300.000
11	-	LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule Köln-Gronewaldstraße, FS Hören und Kommunikation, Neubau Turnhalle und Fachklassen	Grobkostenrahmen Modernisierungsplan	5.000.000	investiv	-	-	300.000	1.700.000	1.650.000	1.350.000	-	-	5.000.000
12	-	Rhein.-Westf.-Berufskolleg Essen, FS Hören und Kommunikation, Neubau Turnhalle	Grobkostenrahmen Modernisierungsplan	3.500.000	investiv	-	-	150.000	850.000	1.500.000	1.000.000	-	-	3.500.000
13	H.014.71734	LVR-Berufskolleg Düsseldorf, Fachschule Sozialwesen, Sanierung Außenhülle und Fenstersanierung	Vorentwurf liegt vor	950.000	konsumtiv	-	500.000	450.000	-	-	-	-	-	950.000
Jahressummen				53.254.000,00		645.000	4.760.000	8.961.000	16.250.000	13.758.000	8.030.000	850.000	0	52.609.000
Summe Investitionen				35.634.000		405.000	1.700.000	5.561.000	11.480.000	9.608.000	6.030.000	850.000	0	35.229.000
Summe Instandhaltung (konsumtiv)				17.620.000		240.000	3.060.000	3.400.000	4.770.000	4.150.000	2.000.000	0	0	17.380.000
Förderquoten							11.588.208	11.588.208	11.588.208	11.588.208				46.352.832
Noch verteilbar							6.828.208	2.627.208	-4.661.792	-2.169.792	-8.030.000	-850.000	-	-6.256.168

Anlage 2 zu Vorlage 14/1787 Breitbandkonzept T@School Anschluss:

Die Telekom stellt allen LVR-Förderschulen, Krankenschulen und Berufskollegs einen kostenlosen „T@School Anschluss“ mit bis zu 16.000 kBit/s für den Unterricht zur Verfügung. Dieser Anschluss darf nicht für außerschulische Belange genutzt werden. Gegen Aufpreis kann ggf. eine höhere Bandbreite bereitgestellt werden, sofern VDSL am jeweiligen Standort verfügbar ist. Die Kosten hierfür muss die entsprechende Außendienststelle allerdings aus ihrem eigenen Budget bestreiten.

Aktueller Sachstand:

Die IT-Koordination des Dezernates Schulen und Integration prüft im monatlichen Abstand inwieweit seitens der Telekom oder eines anderen Providers eine höhere Bandbreite für die Anbindung der Pädagogischen Netzwerke bereitgestellt werden kann. In diesem Zusammenhang wurde z.Bsp. auch LVR-InfoKom beauftragt bei der Firma Vodafone ein Gegenangebot zu den aktuellen Konditionen der deutschen Telekom einzuholen (speziell bzgl. LTE und / oder UMTS Anbindung).

Parallel arbeitet die IT-Koordination derzeit an einer langfristigen Lösung um eine durchgängige Anbindung der Pädagogischen Netzwerke mit mindestens 50.000 kBit/s sicherzustellen.

Die aktuellen Bandbreiten (Stand 08.12.16) der LVR-Förderschulen, Krankenschulen und Berufskollegs stellen sich wie folgt dar:

Dst	Anschrift			Bandbreite kBit/s
	Name	Straße	Ort	
420	Johannes-Kepler-Schule	Hander Weg 95	52072 Aachen	16.000
421	Karl-Tietenberg-Schule	Lärchenweg 23	40599 Düsseldorf	6.000
422	Johanniterschule	Johanniterstr. 103-105	47053 Duisburg	16.000
423	Severin-Schule	Weberstr. 29-37	50676 Köln	16.000
465	Louis-Braille-Schule	Meckerstr.1	52353 Düren	50.000
460	David-Hirsch-Schule	Hander Weg 95	52072 Aachen	16.000
430	Gerricus-Schule	Gräulinger Str. 103	40625 Düsseldorf	16.000
		Am Großen Dern 10	40626 Düsseldorf	16.000
462	David-Ludwig-Bloch-Schule	Tonstr. 25	45359 Essen	16.000
433	Luise-Leven-Schule	Lobbericher Str. 18/20	47839 Krefeld	16.000
463	Max-Ernst-Schule	Augenbroicher Str. 49	53879 Euskirchen	16.000
464	Johann-Joseph-Gronewald-Schule	Biggestr.	50931 Köln	16.000
		Gronewaldstr. 1	50931 Köln	16.000
475	Rheinisch-Westfälisches-Berufskolleg	Kerckhoffstr. 100	45144 Essen	50.000
470	Kurt-Schwitters-Schule	Gräulinger Str. 110	40625 Düsseldorf	16.000
471	Heinrich-Welsch-Schule	Am Feldrain10	51003 Köln	16.000
472	Wilhelm-Körper-Schule	Franz-Arens-Str. 1	45139 Essen	16.000
473	Gutenberg-Schule	Rhein-Nassau Weg 4	52222 Stolberg	16.000
474	Ernst-Jandl-Schule	Wallrafstraße 4	53332 Bornheim	16.000
480	Hans-Dieter-Hüsch-Schule	Horionstr. 14	41749 Viersen	16.000
481	Paul-Moor-Schule	Südlicher Rundweg 16	47551 Bedburg-Hau	6.000
440	Viktor Frankl Schule Aachen	Kalverbenden 89	52066 Aachen	16.000
441	Dietrich-Bonhoeffer-Schule	Am Alten Park 5a	47551 Bedburg-Hau	16.000
442	Christophorusschule	Waldenburger Ring 40	53119 Bonn	16.000
443	Schule am Volksgarten	Brinckmannstr. 8-10	40225 Düsseldorf	16.000
444	Christy-Brown-Schule	Kalthoffstr. 20	47166 Duisburg	3.000
445	Helen-Keller-Schule	Helen-Keller-Str. 2	45141 Essen	16.000
446	Irena-Sendler-Schule	Rheinstr. 45	53881 Euskirchen	2.000
447	Belvedere	Belvederestr. 149	50933 Köln	16.000
448	Anna-Freud-Schule	Alter Militärring 96	50933 Köln	54.000
449	Gerd-Jansen-Schule	Luiters Weg 6	47802 Krefeld	16.000
450	Paul-Klee-Schule	Neukirchener Str. 58-60	42799 Leichlingen	16.000

451	Donatus-Schule	Donatusstr. 39-41	50259 Pulheim	16.000
452	Schule am Königsforst	Paffrather Weg 11	51503 Rösrath	6.000
453	Frida-Kahlo-Schule	Arnold-Janssen-Str. 25 a	53757 St. Augustin	16.000
	Ledenhof <i>(Dependance)</i>	Käsbergstr. 38	53225 Bonn	16.000
454	Hugo-Kükelhaus-Schule	Fritz-Rau-Str. 1	51674 Wieh	6.000
455	Förderschule Wuppertal	Melanchthonstr. 11	42281 Wuppertal	16.000
456	Förderschule Mönchengladbach	Max-Reger-Str. 45	41179 Mönchengladbach	16.000
457	Förderschule Linnich	Bendenweg 22	52441 Linnich	16.000
458	Förderschule Oberhausen	Von-Trotha-Str. 105	46149 Oberhausen	16.000
490	Förderschule Halfeshof	Halfeshof 50	42651 Solingen	3.000
	Berufskolleg Halfeshof	Halfeshof 36	42651 Solingen	3.000
410	Berufskolleg Fachschulen des Sozialwesens	Nördlicher Rundweg 5	47551 Bedburg-Hau	16.000
		Am Großen Dern 10	40625 Düsseldorf	16.000

Anlage 3 zu Vorlage 14/1787

Erster Konzeptentwurf zur Ausstattung der LVR-Förderschulen, LVR-Krankenschulen und LVR-Berufskollegs mit Pädagogischen WLAN-Netzwerken.

WLAN-Konzept

Grundsätzlich wird eine flächendeckende Ausstattung der LVR-Förderschulen, LVR-Krankenschulen und LVR-Berufskollegs mit WLAN-Komponenten angestrebt. Der Umfang der Ausstattung mit WLAN Komponenten ist nach Schulform im Einzelfall zu prüfen.

Die exemplarische Betrachtung der LVR-Förderschule KME Bonn hat gezeigt, dass hier ein komplexer Bedarf abzudecken ist.

Daher ist eine WLAN Lösung mit zentralem Management und Konfiguration notwendig. LVR Standard ist hier die WLAN Lösung von Aruba Networks.

Das technische Konzept würde nach Auswertung der Anforderungen wie folgt aussehen: Realisierung über einen zentralen WLAN Controller in den Schulen.

Dieser stellt die Anbindung aller WLAN Sender sicher.

Der WLAN Controller erhält sowohl eine Anbindung an das Verwaltungsnetz und an das Schulnetz.

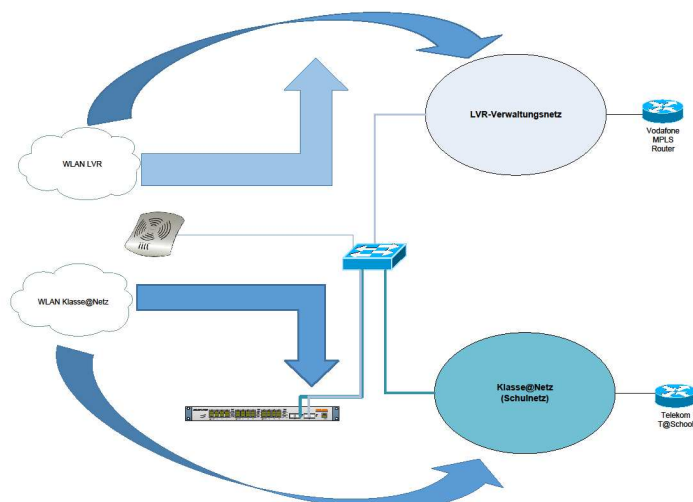
Somit ist sichergestellt, dass wir alle Authentifizierungsmaßnahmen bereitstellen können, aber das Verwaltungsnetz nicht durch das Schulnetz beeinträchtigt wird.

Ausstattungsvarianten

Generell bieten sich 3 technische Varianten an:

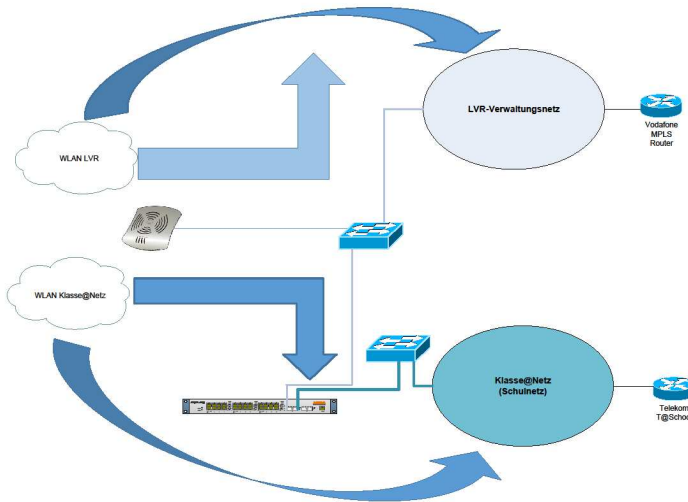
Variante 1:

Controllerbasierte Lösung mit gemeinsamer Netzwerkinfrastruktur für Schul- und Verwaltungsnetz. Die vorhandenen unmanaged Switches werden durch managebare HPE/Aruba Komponenten ersetzt. Das Schul- und Verwaltungsnetz werden logisch durch VLANs voneinander separiert. Der WLAN Controller erhält beide Netze über einen physikalischen Anschluss (VLAN Trunk). Im Fehlerfall (Ausfall des WLAN Controllers in der Schule) wird automatisch der WLAN Controller in der Zentralverwaltung genutzt.



Variante 2:

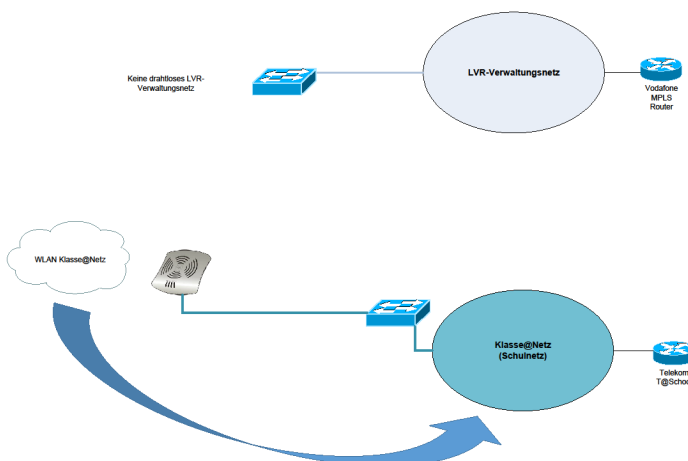
Controllerbasierte Lösung mit getrennter Netzwerkinfrastruktur für Schul- und Verwaltungsnetz. Die unmanaged Switches im Schulnetz bleiben erhalten. Somit bleiben Schul- und Verwaltungsnetz physikalisch getrennt. Am WLAN Controller werden die beiden Netze jeweils über eine separate Leitung angebunden. Das Backupkonzept ist identisch mit Variante 1.



Variante 3

Controllerlos (Instant-Accesspoints)

Diese Lösung ist aus dem LVR Netz nicht managebar und nicht fernzuwarten. Ebenso sind Services, welche in unserem Rechenzentrum betrieben werden nicht verfügbar wenn keine gemeinsame Netzinfrastruktur vorhanden ist. In der Instant Variante wird ein Accesspoint zum virtuellen Controller definiert. Dieser übernimmt dann für eine Gruppe von APs zentrale Services. Ausfall und Backupkonzepte wie in den Varianten 1 und 2 sind hier nicht verfügbar. Die Stromversorgung der Accesspoints muss ebenfalls nachgerüstet werden, entweder durch Steckdosen oder durch neue Switches für das Schulnetz mit Power over Ethernet (PoE). Letzteres wurde auch in der Kalkulation berücksichtigt.



Bewertung und Kostenaufstellung

Kriterien	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Zentrales Management über LVR-Netz	ja	ja	nein
Zugriffssteuerung (zeit- und benutzerbezogen)	ja	ja	nein
zusätzliche Stromversorgung notwendig (PoE Injektoren/PoE Switches)	nein	nein	ja
Verwaltungsnetz zusätzlich drahtlos verfügbar	ja	ja	nein
Monitoring über LVR-Standard-Tools	ja	ja	nein
Aufwand Netzwerkausbau	hoch	gering	hoch
Aufwände			
Support vor Ort	gering	mittel	hoch
Einmaliger Einrichtungsaufwand an zentralem Controller	4 PT	4 PT	0 PT
Einrichtungsaufwand zentraler Komponenten vor Ort je Schule	1 PT	1 PT	1 PT
Einrichtungsaufwand pro AP	0,25 PS	0,25 PS	0,5 PS
Netzvorbereitungen je Schule	5 PT	2 PT	2 PT

Kostenaufstellung

Die unten dargestellten Bereitstellungskosten gelten pro Schule. Ausgegangen wird von 25 Accesspoints im Schnitt pro Schule. Die Hardware-Wartung wird mit der Hardware für 5 Jahre eingekauft und ist in u.g. Tabelle entsprechend umgelegt. Bei der Angabe der Personentage liegen die Preise der aktuell gültigen Infokom Preisliste zugrunde. Bei der Hardware für die Netzerweiterung nehmen wir im Schnitt bei Variante 1 ca. zusätzliche 150 Ports und bei Variante 2 24 zusätzliche Ports an.

Die Stundensätze für die angegebenen Personentage (PT) liegen nach InfoKom-Preisliste bei 88,00 € (Spezialistenleistung).

Bereitstellungskosten	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Hardwarekosten	10.837 €	10.837 €	6567 €
Hardware Netzerweiterung	3.471 €	621 €	300 €

Bereitstellungskosten	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Montage (GLM)	ca. 4.000,-	Ca. 4.000,-	Ca. 4.000,-
Einrichtung (InfoKom)	11 PT	8 PT	11 PT
Kauf vom Authentifizierungsserver (Nutzung des bestehenden Schulservers)	-	-	4.147,- zzgl. Einrichtung 2 PT
Summe	26.052,-	21.090,-	24.166,-

Betriebskosten p.a.			
Hardware-Wartung	863,-	863,-	560,-
Betrieb Authentifizierungsserver	50,-	50,-	1.023,- Herstellerwartung
Support	11 PT	12 PT	24 PT
Summe	8.657,-	9.361,-	18.479,-

Fazit:

Die Variante 3 hat zwar geringe Bereitstellungskosten, dafür sind die laufenden Kosten für den Authentifizierungsserver und den Support vor Ort am höchsten.

Variante 2 ist am besten geeignet um die Anforderungen umzusetzen. Hier ist der Aufwand im Bereich der Netzwerkinfrastruktur gering, weil die Schulnetzkomponenten erhalten bleiben. Trotzdem ist die Lösung voll managebar und es bleibt die Option offen später die Infrastruktur in Variante 1 umzubauen.

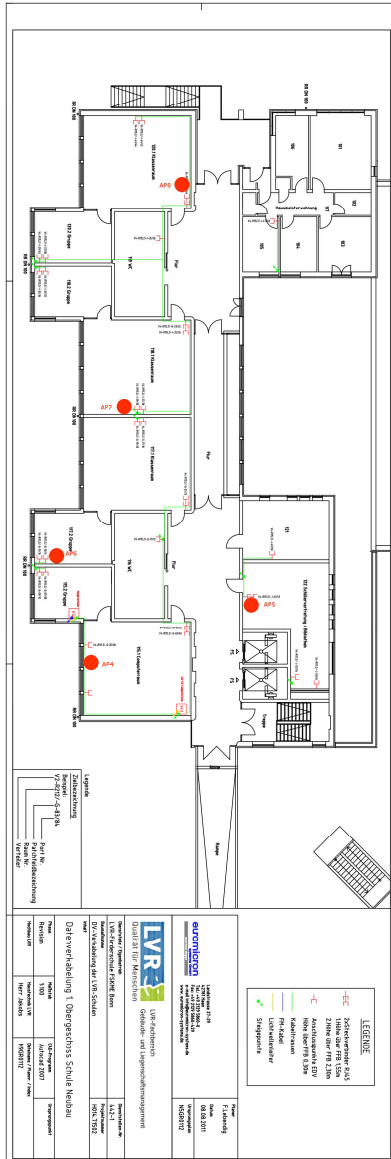
In Variante 2 muss nicht massiv in neuer Netzwerkinfrastruktur investiert werden, sodass die vorhandenen Switches weiter betrieben werden können. Es ist im Schnitt davon auszugehen, dass ggf. zur Netzerweiterung lediglich ein weiterer Switch zur vorhandenen Infrastruktur hinzuzufügen ist.

Alle notwendigen Anforderungen (Management, Skalierbarkeit, Monitoring) sind in Variante 2 vorhanden. Ebenso können die Anforderungen der Schulen abgebildet werden. Die noch zu ermittelnden Montagekosten sind bei beiden Varianten identisch, da der Montageaufwand pro Accesspoint identisch ist.

Beispielplanung der Schule in Bonn

Die Schule muss mit ca. 27 Accesspoints und einem zentralen Controller ausgestattet werden.

Die notwendige Verkabelung ist bereits vorhanden. Notwendige LAN Komponenten werden im Netzkonzept betrachtet.





LEGENDA

- AP1 - AP19 : Lokasi Tombol Alarm Kebakaran
- : Saluran Alarm Kebakaran
- : Saluran Listrik
- : Saluran Air
- : Saluran Gas
- : Saluran Telepon
- : Saluran Data
- : Saluran Lain-lain

MR2
 MURAH, MUDAH, MAMPU
 MENDAMPING, MENDUKUNG, MENDAMPING

DAFTAR ISI

No.	Judul	Halaman
1.	Daftar Isi	1
2.	Daftar Isi	1
3.	Daftar Isi	1
4.	Daftar Isi	1
5.	Daftar Isi	1
6.	Daftar Isi	1
7.	Daftar Isi	1
8.	Daftar Isi	1
9.	Daftar Isi	1
10.	Daftar Isi	1
11.	Daftar Isi	1
12.	Daftar Isi	1
13.	Daftar Isi	1
14.	Daftar Isi	1
15.	Daftar Isi	1
16.	Daftar Isi	1
17.	Daftar Isi	1
18.	Daftar Isi	1
19.	Daftar Isi	1
20.	Daftar Isi	1
21.	Daftar Isi	1
22.	Daftar Isi	1
23.	Daftar Isi	1
24.	Daftar Isi	1
25.	Daftar Isi	1
26.	Daftar Isi	1
27.	Daftar Isi	1
28.	Daftar Isi	1
29.	Daftar Isi	1
30.	Daftar Isi	1
31.	Daftar Isi	1
32.	Daftar Isi	1
33.	Daftar Isi	1
34.	Daftar Isi	1
35.	Daftar Isi	1
36.	Daftar Isi	1
37.	Daftar Isi	1
38.	Daftar Isi	1
39.	Daftar Isi	1
40.	Daftar Isi	1
41.	Daftar Isi	1
42.	Daftar Isi	1
43.	Daftar Isi	1
44.	Daftar Isi	1
45.	Daftar Isi	1
46.	Daftar Isi	1
47.	Daftar Isi	1
48.	Daftar Isi	1
49.	Daftar Isi	1
50.	Daftar Isi	1
51.	Daftar Isi	1
52.	Daftar Isi	1
53.	Daftar Isi	1
54.	Daftar Isi	1
55.	Daftar Isi	1
56.	Daftar Isi	1
57.	Daftar Isi	1
58.	Daftar Isi	1
59.	Daftar Isi	1
60.	Daftar Isi	1
61.	Daftar Isi	1
62.	Daftar Isi	1
63.	Daftar Isi	1
64.	Daftar Isi	1
65.	Daftar Isi	1
66.	Daftar Isi	1
67.	Daftar Isi	1
68.	Daftar Isi	1
69.	Daftar Isi	1
70.	Daftar Isi	1
71.	Daftar Isi	1
72.	Daftar Isi	1
73.	Daftar Isi	1
74.	Daftar Isi	1
75.	Daftar Isi	1
76.	Daftar Isi	1
77.	Daftar Isi	1
78.	Daftar Isi	1
79.	Daftar Isi	1
80.	Daftar Isi	1
81.	Daftar Isi	1
82.	Daftar Isi	1
83.	Daftar Isi	1
84.	Daftar Isi	1
85.	Daftar Isi	1
86.	Daftar Isi	1
87.	Daftar Isi	1
88.	Daftar Isi	1
89.	Daftar Isi	1
90.	Daftar Isi	1
91.	Daftar Isi	1
92.	Daftar Isi	1
93.	Daftar Isi	1
94.	Daftar Isi	1
95.	Daftar Isi	1
96.	Daftar Isi	1
97.	Daftar Isi	1
98.	Daftar Isi	1
99.	Daftar Isi	1
100.	Daftar Isi	1

Vorlage-Nr. 14/1761

öffentlich

Datum: 23.12.2016
Dienststelle: Fachbereich 31
Bearbeitung: Herr Jonas/Herr Krichel

Bau- und Vergabeausschuss	13.01.2017	Beschluss
Schulausschuss	30.01.2017	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**LVR-Frida-Kahlo-Schule Sankt Augustin/ Erweiterung am Standort Bonn-Villich
hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten**

Beschlussvorschlag:

Der Planung und den Kosten in Höhe von 2.656.675,00 € (brutto) für die Erweiterung des Schulgebäudes der LVR-Frida-Kahlo Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Aussenstelle Bonn-Villich, wird gemäß Vorlage 14/1761 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: 2.656.675,00 € /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

Althoff

Zusammenfassung:

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 01.07.2016 (Vorlage 14/1256) wurde die Verwaltung beauftragt, die Erweiterung des Schulgebäudes in Bonn-Vilich zu planen. Bedingt durch die akute Raumnot der LVR-Frida-Kahlo-Schule St. Augustin muss die seit 2001 existierende Außenstelle in Bonn-Vilich erweitert werden. Für den Erweiterungsbau wurde ein Barrierefreikonzept erstellt. Das eingeschossige, nicht unterkellerte Erweiterungsgebäude wird direkt an den Bestand angebaut. Insgesamt entsteht ein U-förmiger Baukörper, der sich zum Schulhof und zum unmittelbar benachbarten, historischen Ledenhof öffnet.

Die Kosten betragen 2.656.675 € brutto incl. Kosten für lose Einrichtung und für BPS. Die Ausführung der Baumaßnahme beginnt zum Anfang der Sommerferien 2017 und wird Ende Januar 2018 abgeschlossen sein.

Begründung zur Vorlage 14/1761

LVR-Frida-Kahlo-Schule St. Augustin/ Außenstelle Bonn-Vilich Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

hier: Durchführungsbeschluss/ Erweiterung des Schulgebäudes

Hinweis: Diese Vorlage berührt die Zielrichtung Z5 „Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Dienstliche Veranlassung

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 01.07.2016 (Vorlage 14/1256) wurde die Verwaltung beauftragt, die Erweiterung des Schulgebäudes in Bonn-Vilich zu planen.

Bedingt durch die akute Raumnot der LVR-Frida-Kahlo-Schule St. Augustin muss die seit 2001 existierende Außenstelle in Bonn-Vilich erweitert werden.

Derzeit werden in Bonn-Vilich bereits Nebenräume im Gebäude und Räume im ehemaligen Stallgebäude ohne Nutzungsgenehmigung temporär als Klassen- und Gruppenräume genutzt.

Diese Nutzung wird im Rahmen der baurechtlich erforderlichen wiederkehrenden Prüfungen (WKP) seit 2013 bemängelt. Im Fall des Stallgebäudes ist die Nutzung bauaufsichtlich nicht genehmigt und auch nicht genehmigungsfähig.

Dieser Zustand wird nur mit dem Hinweis auf eine kurzfristige Erstellung einer baulichen Erweiterung des Standortes geduldet.

Am Hauptstandort St. Augustin sind keine Flächen für den zusätzlichen Raumbedarf vorhanden.

Daher soll in Bonn-Vilich die bisher auf beide Standorte verteilte Abschlussstufe mit derzeit 85 Schülerinnen und Schülern untergebracht werden.

Bauliche Konzeption

Zur wesentlichen Minimierung der Bauzeit und der Einschränkungen auf dem Grundstück während der Bauphase im laufenden Schulbetrieb wird das Erweiterungsgebäude in modularer Bauweise errichtet.

Das bestehende, ehemals als Lagerraum genutzte Stallgebäude, muss für die Schulerweiterung abgerissen werden.

Das eingeschossige, nicht unterkellerte Erweiterungsgebäude wird direkt an den Bestand angebaut.

Insgesamt entsteht ein U-förmiger Baukörper, der sich zum Schulhof und zum unmittelbar benachbarten, historischen Ledenhof öffnet.

Zur Erzielung eines einheitlichen äußeren Erscheinungsbilds im historischen Ortskern von Bonn-Vilich und in unmittelbarer Nachbarschaft zum Ledenhof wird das Erweiterungsgebäude gestalterisch an das Bestandsgebäude angepasst.

Im Erweiterungsgebäude werden vier Klassenräume mit zugehörigen Gruppenräumen, zwei Pflegebereiche, ein Sanitärbereich sowie Lager- und Nebenräume zusätzlich geschaffen.

Die haus- und elektrotechnischen Anlagen bestehen im Wesentlichen aus Erweiterungen der bestehenden Anlagen.

Die Versorgung erfolgt über den nicht ausgebauten Dachraum.

Die Außenanlagen werden in den vom Erweiterungsgebäude und dem Abriss des Stallgebäudes tangierten Bereichen neu gestaltet.

Die erforderlichen Parkplätze werden auf den nicht überbauten Flächen des abgerissenen Stallgebäudes angeordnet.

Umbauter Raum und Flächen

Flächen und Kubatur wurden wie folgt ermittelt:

Bruttorauminhalt (BRI) incl. unbeheiztem Dachraum

Erweiterung: 3.999 m³ (Bestand: 7.548 m³)

Bruttogeschossfläche (BGF)

Erweiterung: 792 m² (Bestand: 1.418 m²)

Barrierefreiheit

Für die Außenstelle Bonn-Vilich wurde durch ein externes Büro ein Barrierefreikonzept erstellt.

Das Barrierefreikonzept umfasst die Errichtung eines taktilen Leitsystems von der Käsbergstraße über den Schulhof zum Haupteingang der Schule.

Im Schulgebäude werden alle Türen mit Türschließer mit Freilaufeinrichtungen ausgestattet.

Glasflächen werden mit Kontrastfeldern versehen.

Raumakustisch werden in den Unterrichtsräumen die erhöhten Anforderungen für eine inklusive Nutzung berücksichtigt.

Externes Beteiligungsverfahren

Für das Plangebiet gilt ein Bebauungsplan. Nach dieser Satzung ist die geplante Erweiterung baurechtlich realisierbar. Daher wurde auf eine Bauvoranfrage für die Maßnahmenenerweiterung verzichtet. Vorgespräche mit der vorbeugenden Brandschutzdienststelle wurden geführt. Nach Beschlussfassung wird ein Bauantrag gestellt.

Internes Beteiligungsverfahren:

Die Maßnahme ist mit dem Nutzer und dem LVR-Fachbereich Schulen abgestimmt. Das Barrierefreikonzept wurde mit der Schwerbehindertenvertretung des LVR-Dezernates Schulen und Integration sowie mit dem Nutzer abgestimmt. Das personalrechtliche Beteiligungsverfahren wird mit Versand der HU Bau eingeleitet.

Ökologisches Bauen

Die für eine mittelfristige, temporäre Nutzung erforderlichen Vorgaben der LVR-Regelstandards des ökologischen Bauens werden eingehalten.

Baureinigungs- und bauunterhaltungsfreundliches Bauen

Die Regelstandards des baureinigungs- und bauunterhaltungsfreundlichen Bauens werden eingehalten.

Gesamtkosten/Finanzierung

Die Kosten betragen 2.656.675 € brutto incl. Kosten für lose Einrichtung und für BPS.

Entsprechende Haushaltsmittel wurde in der Haushaltsplanung 2017/2018 berücksichtigt. Die Maßnahme wird aus Mitteln der GFG-Schulpauschale finanziert.

Ausführungszeitraum

Der Abriss des ehemaligen Stallgebäudes erfolgt in den Osterferien 2017.

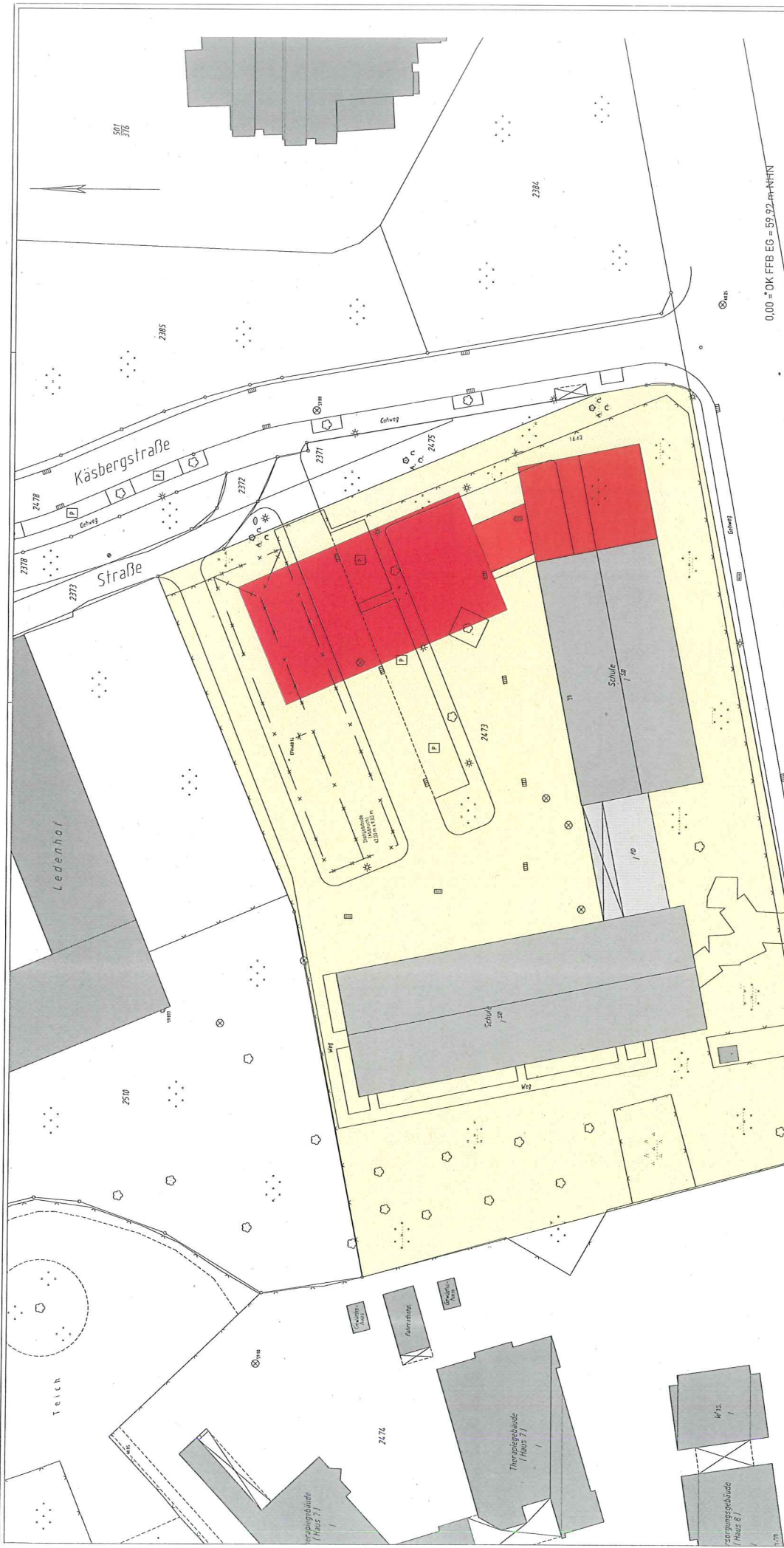
Die Ausführung der Baumaßnahme beginnt zum Anfang der Sommerferien 2017 und wird Ende Januar 2018 abgeschlossen sein.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird gemäß Vorlage 14/1761 mit der Durchführung der Baumaßnahme beauftragt.

Im Auftrag

St ö l t i n g



0,00 = OK FFB EG = 59,92 m² HFN

pbunet architekten
 Molkestr. 107
 50874 Köln
 T 0211 352778
 F 0211 352778
 info@pbunet.de
 www.pbunet.de

LVR-Fachbereich
 Umwelt, Baumaßnahmen, Betriebsaufgaben
Qualität für Menschen

Deutscher Projektname: LVR-Friedrich-Schule St. Augustin, Außenstelle Ledersol
 Projekt-Nr.: 453
 Bau-Nr.: 101/L/17/95
 Projekt-Nr.: 101/L/17/95

Planer	LP3 - HU-Bau	Merkmal	1.250	ArchCAD 19
Projekt-Nr.	Jonas	Projekt-Nr. / Jahr	Bulle	63LP_11

Projekt-Nr.: 101/L/17/95

Erweiterung der Frida-Kahlo-Schule, Ledenhof - Außenstelle Bonn-Villich

M 1 : 250



Entwurfsplanung

LEGENDE

vorhanden	
	Baum
	Baum fällen
	Gebäude
	Plattenfläche, Farbe anthrazit
	Pflasterfläche, Farbe grau
	Asphalt vorhanden
	Pflanzfläche
	Rasenfläche
	Bearbeitungsgrenze
	Entwässerungsleitung
	Höhen
	Gefällerichtung
	Revisionschacht
	Kasten-, Fassadenrinne
	Hof-, Straßenablauf
	Maßleuchte
	Erdkabel
	Zaun
	Bank
	Absperrpoller

geplant	
	Baum
	Baum fällen
	Gebäude
	Plattenfläche, Farbe anthrazit
	Pflasterfläche, Farbe grau
	Asphalt vorhanden
	Pflanzfläche
	Rasenfläche
	Bearbeitungsgrenze
	Entwässerungsleitung
	Höhen
	Gefällerichtung
	Revisionschacht
	Kasten-, Fassadenrinne
	Hof-, Straßenablauf
	Maßleuchte
	Erdkabel
	Zaun
	Bank
	Absperrpoller

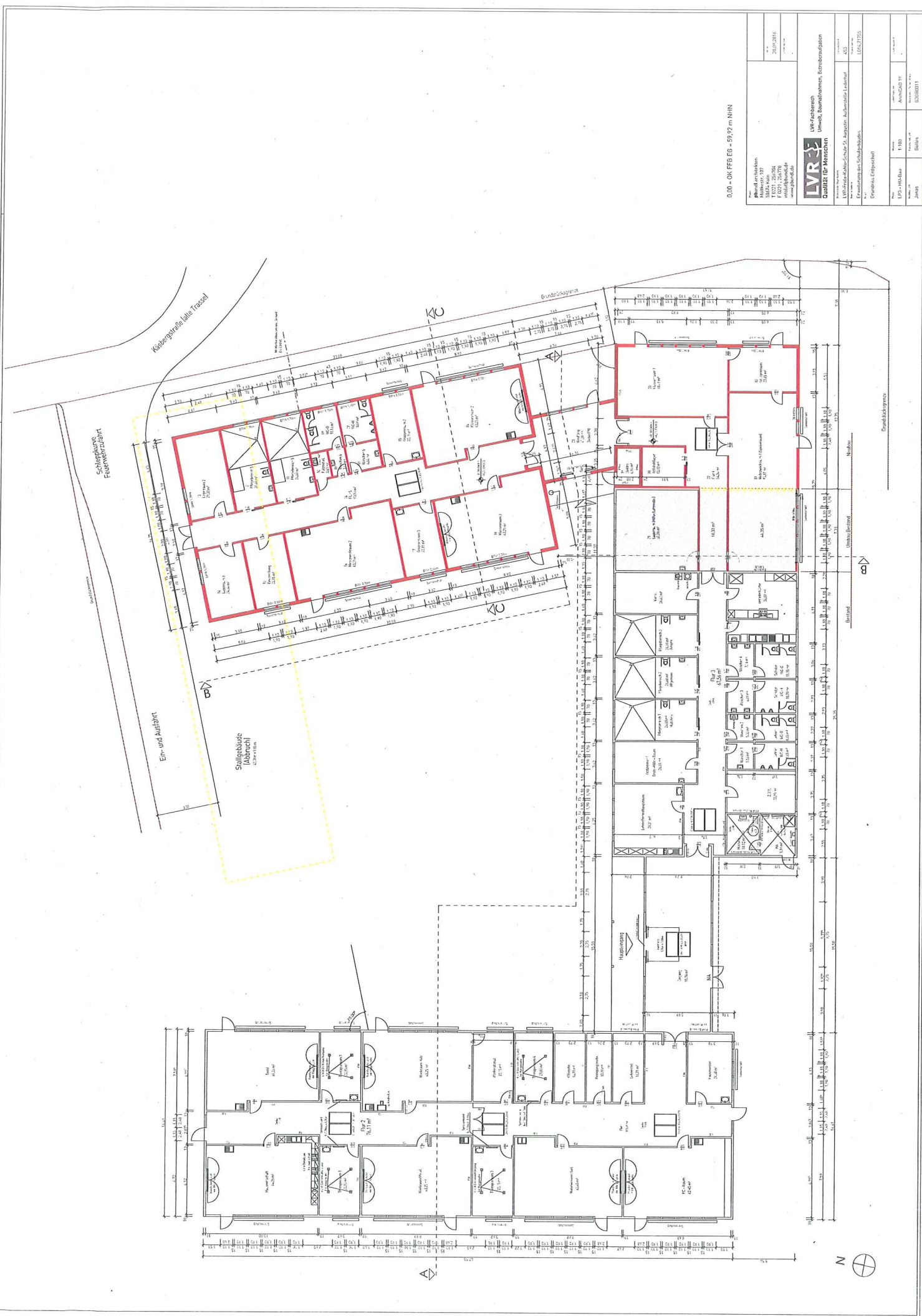
0,00 = OK FFB EG = 59,92 m NHN

plandis architektur
 Müllerstr. 17
 53224 Bonn
 T 0228 258794
 F 0228 258793
 info@plandis.de
 www.plandis.de

LVR-Fachbereich
 Dipl.-Ing. Joachim Schütz
 LVR-Fachbereich
 13.10.2016
 Umzugstermin

LVR
 Qualität für Menschen
 LVR-Fachbereich
 Umwelt, Baumaßnahmen, Betriebsaufgaben

Bestand / Darstellung	Revisions-Nr.
LVR-Frida-Kahlo-Schule St. Augustin, Außenstelle Ledenhof	453
Erweiterung des Schulgebäudes	1.014.7755
Lageplan / Außenanlagen - Entwurfsplanung	
Plan-Nr.	Maßstab
LP3 - HU-Bau	1:250
Zeichner / Planer / Autor	Maßstab
Jonas	Billig
Projektorientierung	Maßstab
CSM-Projekt	CSM 3D 2009
Revisions-Nr.	636R0011



0.00 - OK FFB ES - 59.97 m NN

Planarchitekten Müller + Partner T 0221 230 200 info@mueller-partner.de www.mueller-partner.de		Datum: 20.07.2014 Blatt: 1 von 1	
LVR-Fachbereich Umwelt, Baumaterialien, Elektroanlagen Qualität (OP-Menschen)		Projektname: LVR-Fachbereich Schule St. Augustin, Außenstelle Lisdorf	
Auftraggeber: LVR-Fachbereich Schule St. Augustin, Außenstelle Lisdorf		Zeichnung: LIDL17153	
Projektstandort: Dreierhof, Eppelschall		Maßstab: 1:100	
Autor: LVS + Hildner 2009		Genehmigt: ANHARDT 2010/01	

**TOP 6 Inklusives Tanzprojekt „Adamas“ der Stiftung Kinderträume in
Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern der LVR-Kurt-
Schwitters-Schule, Düsseldorf, und des Marie Curie
Gymnasiums, Düsseldorf
- Filmbeitrag -**

Vorlage-Nr. 14/1794

öffentlich

Datum: 10.01.2017
Dienststelle: Fachbereich 51
Bearbeitung: Frau Collet

Schulausschuss **30.01.2017** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Bereisung der LVR-Schulen in 2017

Beschlussvorschlag:

Der in der Vorlage 14/1794 genannten Terminplanung für die Bereisung von LVR-Schulen in 2017 durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Mit Vorlage 14/1642 hat die Verwaltung dem Schulausschuss in der Sitzung 01.12.2016 sechs mögliche Termine vorgeschlagen, an denen die Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher – bzw. Vertretung – in 2017 weitere LVR-Schulen besuchen können. Darüber hinaus wurden sechs Schulen zum Besuch vorgeschlagen.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, wie die konkrete Terminplanung für 2017 aussehen kann.

Mit der Vorlage wird das Ziel, das Kindeswohl und die Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz zu schützen (Zielrichtung 10 des LVR-Aktionsplanes zur Umsetzung der BRK), befolgt.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1794:

Die Verwaltung hat dem Schulausschuss in der Sitzung 01.12.2016 mit Vorlage 14/1642 sechs Termine für eine Bereisung weiterer LVR-Schulen in 2017 vorgeschlagen. Darüber hinaus wurden sechs Schulen zum Besuch genannt.

Zur Konkretisierung schlägt die Verwaltung für 2017 folgende Schulbesuche vor:

Mittwoch, 15. Februar	LVR-Paul-Moor-Schule, Bedburg-Hau, Schule für Kranke
Mittwoch, 26. April	LVR-Max-Ernst-Schule, Euskirchen, Förderschwerpunkt (FSP) Hören und Kommunikation, mit Internat
Mittwoch, 05. Juli	LVR-Christophorusschule, Bonn, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Dienstag, 19. September	LVR-Förderschule Wuppertal, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Mittwoch, 18. Oktober	LVR-Anna-Freud-Schule, Köln, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Donnerstag, 30. November	Rheinisch-Westfälisches Berufskolleg, Essen, (LVR-Förderschule), FSP Hören und Kommunikation

In Vertretung

P r o f . D r . F a b e r

Vorlage-Nr. 14/1773

öffentlich

Datum: 29.12.2016
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Glücks

Schulausschuss	30.01.2017	Kenntnis
Sozialausschuss	31.01.2017	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

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

Beschlussvorschlag:

Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1773 dargestellt, zugestimmt.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:			
Erträge:	594.267 €	Aufwendungen:	594.267 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	594.267 €	Auszahlungen:	594.267 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			rd. 240.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

P R O F . D R . F A B E R

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 132 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Integrationsprojekte

- Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH (Restaurant Godesburger)
- Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG

sowie die Anerkennung und Förderung der Neugründung der Integrationsabteilungen der

- Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH
- Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG
- Kath. Altenpflegeheim St. Georg gGmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 364.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten für das Jahr 2017 von bis zu 230.267 € und für die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Integrationsprojekten insgesamt 20 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit, der Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1773

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite	3
2. Einleitung	Seite	4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite	4
2.2. Stand der Bewilligungen	Seite	5
3. Erweiterung der Integrationsprojekte		
3.1. Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH (Restaurant Godesburger)	Seite	6
3.2. Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Seite	9
4. Neugründung von Integrationsprojekten		
4.1. Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Seite	12
4.2. Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Seite	15
4.3. Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Seite	18
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Erweiterung bestehender sowie zur Erstanerkennung neuer Integrationsprojekte umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH	Bonn	Restaurant "Godesburger"	2	4.000 €
Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Grevenbroich	Holzverpackungen	5	100.000 €
Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Düsseldorf	Integrationsabteilung Facility-Service	7	140.000 €
Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Bergneustadt	Integrationsabteilung Packstelle	3	60.000 €
Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Essen	Integrationsabteilung Hauswirtschaft	3	60.000 €
Beschlussvorschlag gesamt			20	364.000 €

1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Integrationsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III oder eine Förderung aus dem Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze für Beschäftigte gem. § 132 SGB IX

	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeitsplätze	20	20	20	20	20
Zuschüsse § 134 SGB IX	50.400	50.400	50.400	50.400	50.400
Zuschüsse § 27 SchwbAV	179.867	183.464	187.133	190.876	194.693
Zuschüsse gesamt	230.267	233.864	237.533	241.276	245.093

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Integrationsprojekten im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Integrationsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX in Integrationsprojekten bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 130 Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und Integrationsbetriebe mit rd. 3.000 Arbeitsplätzen, davon 1.610 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Integrationsprojekten. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2012 bis 2017 bekennt sich die Landesregierung zum weiteren Ausbau von Integrationsprojekten gemeinsam mit den Landschaftsverbänden (Rn. 4.905). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Integrationsprojekten zur Verfügung stellt. Dementsprechend sieht der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2017 für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,4 Mio. € vor.

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Integrationsprojekten zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Integrationsprojekten vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Integrationsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

2.2. Stand der Bewilligungen

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2017

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH	Bonn	Restaurant "Godesburger"	2	Soz 14/1773
Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Grevenbroich	Holzverpackungen	5	
Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Düsseldorf	Integrationsabteilung Facility-Service	7	
Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Bergneustadt	Integrationsabteilung Packstelle	3	
Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Essen	Integrationsabteilung Hauswirtschaft	3	
Bewilligungen im Jahr 2017 gesamt			20	

3. Erweiterung bestehender Integrationsprojekte

3.1. Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH

3.1.1. Zusammenfassung

Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH ist ein Tochterunternehmen des seit dem Jahr 1981 bestehenden Bonner Vereins für gemeindenahе Psychiatrie e.V. und betreibt seit Ende des Jahres 2013 das Burger-Restaurant „Godesburger“ in Bonn als Integrationsabteilung mit neun Beschäftigten, von denen fünf der Zielgruppe zuzurechnen sind. Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung, die insbesondere auf die hohe Nachfrage im Bereich Catering sowie die vergrößerte Außengastronomie zurückzuführen ist, wurde im September 2016 eine Auszubildende der Zielgruppe eingestellt, zudem soll ein Arbeitsplatz für einen Beikoch mit Behinderung geschaffen werden. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX einen Investitionszuschuss von 4.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4).

3.1.2. Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH

Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH wurde im Jahr 1994 als Tochterunternehmen des Bonner Vereins für gemeindenahе Psychiatrie e. V. gegründet, dieser ist zugleich u.a. Gesellschafter einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Integrationsabteilung „Godesburger“, die in Bonn-Bad Godesberg ein inklusives Burger-Restaurant betreibt, folgt dem gastronomischen Konzept „Better Burger“, bei dem in Abgrenzung zu den klassischen Burger-Ketten qualitativ hochwertige Gerichte aus regionalen und nachhaltig produzierten Zutaten angeboten werden. Neben verschiedenen Burgervarianten stehen saisonal wechselnde, zum Teil selbst hergestellte Beilagen zur Auswahl. Derzeit sind in der Integrationsabteilung neun Personen beschäftigt, davon zählen fünf zur Zielgruppe des § 132 SGB IX. Um der steigenden Nachfrage begegnen zu können, wurde im September 2016 eine Auszubildende eingestellt, zudem soll ein Arbeitsplatz für einen Beikoch geschaffen werden. Im August 2016 wurde der „Godesburger“ in der Kategorie Arbeit und Qualifizierung mit dem Inklusionspreis Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Das gastronomische Konzept des Imbisses „Godesburger“ sieht vor, in attraktiven Räumlichkeiten verschiedene hochwertige Burger, selbst hergestellte Pommes frites und Salate aus regionalen und frischen Zutaten anzubieten. Die Beschäftigten der Zielgruppe sind als Servicekräfte, Küchenhilfen sowie als Beikoch oder Beiköchin eingesetzt. Vorrangig sind Tätigkeiten wie das Aufnehmen von Bestellungen, die Vorbereitung und Ausgabe von Speisen sowie das Abräumen des Geschirrs zu verrichten. Die Stellen sind als Teilzeitarbeitsplätze angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Tarifvertrag des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes (DeHoGa). Die psychosoziale Betreuung wird von einer Sozialpädagogin des Gesellschafters sichergestellt.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Erweiterung der Integrationsabteilung gem. §§ 132 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 13.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur betriebswirtschaftlichen Situation der Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH ist anzumerken, dass aus den vorliegenden Daten eine geordnete Ertrags-, Liquiditäts- und Vermögenssituation ersichtlich ist. Für 2015 ergibt sich eine sehr gute Eigenkapitalquote sowie ein Liquiditätsgrad, der deutlich über dem Soll liegt.

Im Hinblick auf die betriebswirtschaftliche Entwicklung des Gastronomiebetriebs „Godesburger“ darf festgestellt werden, dass bisher ein erfolgreicher Markteintritt und eine weitgehende Stabilisierung der Integrationsabteilung gelang. Wenngleich die Plan-Umsätze deutlich überschritten werden konnten, so stiegen zunächst auch die Kosten überproportional. Im laufenden Jahr wird jedoch voraussichtlich ein plangemäßer Überschuss erzielt werden können. Eine künftige Herausforderung wird in der Kompensierung der in den kommenden Jahren auslaufenden Förderung durch die Aktion Mensch liegen.

Hinsichtlich der Entwicklung des Marktes und des Wettbewerbs ist zunächst festzuhalten, dass das reale Wachstum im Gaststättengewerbe nahezu stagniert. Das Better Burger Konzept konnte sich aber in Deutschland etablieren und insbesondere in den Großstädten erfolgreich umgesetzt werden. Die Zahl der Better-Burger-Betriebe stieg deutlich und die Entwicklung verlief parallel zu einigen Jahren des schwächer werdenden Geschäfts bei Burgerketten. Mittlerweile weisen einige Indikatoren jedoch auch auf die Grenzen des Booms hin. So ist davon auszugehen, dass die Anbieter von Better-Burgern lediglich ca. 5 % der früheren Kunden der Burgerketten ansprechen. Diesem begrenzten Potential steht zum einen eine zunehmende Anzahl Better-Burger-Betriebe gegenüber, zum anderen deutet die Umsatzentwicklung der Konzerne darauf hin, dass eine Stabilisierung eintritt und nur noch wenige Kunden abwandern. Auch die Wettbewerbssituation am Standort Bonn hat sich deutlich verändert, da mittlerweile zahlreiche Burgergrills mit einem vergleichbaren Angebot wie der „Godesburger“ existieren. Den Risiken des Wettbewerbs steht gegenüber, dass der „Godesburger“ seine Außengastronomie auf dem Moltkeplatz erweitern kann und künftig ca. 100 Quadratmeter Terrasse zur Verfügung stehen.

Die betriebswirtschaftliche Planungsrechnung ist auch nach Einstellung der beiden neuen Beschäftigten durch Jahresüberschüsse und einen positiven Cashflow vom ersten Jahr an gekennzeichnet. Hinsichtlich der Marktchancen und -risiken sowie der unternehmensspezifischen Stärken und Schwächen kann festgestellt werden, dass auf Basis der bisherigen Entwicklung und angesichts der Einbindung des „Godesburger“ in ein kapitalkräftiges Unternehmen Marktendenzen wie die Intensivierung des Wettbewerbs kalkulierbar erscheinen, die künftig rückläufige Förderung voraussichtlich aufgefangen werden kann und vorhandene Marktpotentiale noch ausgeschöpft werden können.

Zusammenfassend kann von einem wirtschaftlichen Vorhaben und der langfristigen Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen ausgegangen werden, so dass die Förderung des Erweiterungsvorhabens empfohlen wird.“ (FAF gGmbH vom 13.12.2016)

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der Integrationsabteilung „Godesburger“ macht das Unternehmen für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten für einen Durchlauftoaster, ein Waffeleisen sowie Gastronomiezubehör in Höhe von insgesamt 5.000 € geltend. Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 4.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 1.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss in Höhe von 4.000 € wird für jeden der beiden neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 12 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	41.478	42.308	43.154	44.017	44.897
Zuschuss § 134 SGB IX	5.040	5.040	5.040	5.040	5.040
Zuschuss § 27 SchwbAV	12.443	12.692	12.946	13.205	13.469
Zuschüsse Gesamt	17.483	17.732	17.986	18.245	18.509

3.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Erweiterung der Integrationsabteilung „Godesburger“ der Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH um zwei Arbeitsplätze. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 4.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 17.483 € für das Jahr 2017 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

3.2. Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG

3.2.1. Zusammenfassung

Die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG wurde im Jahr 1882 in Grevenbroich gegründet, im Juni 2016 erfolgte mit der Schaffung von 10 Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe die Umwandlung in ein Integrationsunternehmen. Das in vierter Generation familiengeführte Unternehmen hat sich auf die Herstellung kundenspezifischer Holzverpackungen für die Industrie spezialisiert und hat heute 33 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Einhergehend mit der Akquise eines neuen Auftrags im Bereich der verpackungsnahen Dienstleistungen ist die Schaffung von weiteren fünf Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe geplant. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 132 ff. SGB IX in Höhe von 100.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.2.4.).

3.2.2. Die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG

Das im Jahr 1882 gegründete Familienunternehmen Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG ist in Grevenbroich in der Herstellung von Holzverpackungen tätig, geschäftsführender Gesellschafter ist Herr Rolf Gehlen. Im Rahmen eines weiteren Auftrags für verpackungsnahen Dienstleistungen für ein Industrieunternehmen beabsichtigt die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG, fünf neue Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe zu schaffen. Die im Juni 2016 anerkannten Arbeitsplätze sind bereits besetzt, unter anderem wurde auch eine Person, die zuvor in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt war, übernommen. Der im Jahr 2015 eingestellte Betriebsleiter war zuvor langjährig in leitender Position in einem Integrationsunternehmen tätig und hat entsprechend umfangreiche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen der Zielgruppe mitgebracht.

3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX werden im Bereich der Produktionshelfer und Holzbearbeiter angesiedelt sein. Im Rahmen des neuen Auftrags werden vorrangig Arbeiten wie die Aufbereitung, Reparatur und Entsorgung von Holzverpackungen zu verrichten sein. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, je nach betrieblichen und persönlichen Belangen können auch Teilzeitstellen angeboten werden. Die Entlohnung erfolgt in Anlehnung an den Tarif der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie Nordrhein. Die fachliche Anleitung und die arbeitsbegleitende Betreuung werden vom Betriebsleiter sichergestellt, der diese Funktion bereits langjährig in einem Integrationsunternehmen innehatte.

3.2.4. Wirtschaftlichkeit der Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 132 ff SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 21.11.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung des Integrationsunternehmens ist zu sagen, dass sich bei stetigen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage zunehmend verbesserte.

In 2015 wurde der wesentliche Teil des Umsatzvolumens im Geschäftsfeld Industrieverpackungen und Industrieservice erzielt. Während die Umsätze im Holzhandel in 2015 im Vergleich zum Vorjahr annähernd unverändert blieben, konnten im Geschäftsfeld Industrieverpackung deutliche Umsatzsteigerungen realisiert werden. Die Ist-Daten der ersten drei Quartale 2016 zeigen, dass sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt.

Zur Finanz- und Vermögenslage ist anzumerken, dass in 2015 ein geringer nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag ausgewiesen wurde. Der beauftragte Steuerberater hat schriftlich bestätigt, dass durch stille Reserven im betrieblichen Grundbesitz keine bilanzielle Überschuldung vorliegt.

Die betriebswirtschaftliche Planung ist weitgehend nachvollziehbar und basiert überwiegend auf vorliegenden Ist-Daten des Unternehmens. Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem Jahresüberschuss ab dem ersten Jahr aus. Der Cashflow des Integrationsunternehmens ist ebenfalls ab dem ersten Jahr positiv und bietet die Möglichkeit von Tilgungen und Entnahmen des Gesellschafters.

Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen mit anderen Integrationsprojekten in der Branche Holzverpackung vergleichbar, so dass in dieser Hinsicht von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann.

Zu den Marktgegebenheiten ist anzumerken, dass es sich um eine stark konjunkturabhängige Branche handelt, in der eine hohe Wettbewerbsintensität und ein starker Preisdruck vorherrschen. In 2015 verringerte sich das Branchenumsatzvolumen bei einem Wachstum der deutschen Wirtschaft leicht. Dies war auf den Rückgang der Auslandsumsätze zurückzuführen und zeigt die Korrelation zur Weltkonjunktur, insbesondere bezogen auf die USA und China. In 2016 sind allerdings neue Impulse aus dem Auslandsgeschäft zu verzeichnen, so dass von leicht steigenden Absatzmengen für das Gesamtjahr ausgegangen wird. Dabei ist anzumerken, dass sich dies nicht proportional im Wachstum des Branchenumsatzes niederschlägt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aufgrund der stabilen Kundenbeziehungen, des vorhandenen Auftragsvolumens und der langjährigen Branchenerfahrung die Voraussetzungen vorliegen, dass die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG im Wettbewerb bestehen kann.

Erfolgsfaktoren sind vor allem in der effizienten Personaleinsatzplanung sowie in der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität zu sehen. Nach Abwägen der Chancen und Risiken kann die Förderung des Vorhabens aus unserer Sicht befürwortet werden.“ (FAF gGmbH vom 21.11.2016)

3.2.5. Bezuschussung

3.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG für die Neuschaffung von fünf Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX Investitionskosten von 150.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Container mit Verdichtungswalze (49 T €), einen LKW mit Pritschenanhänger (54 T €), zwei Gabelstapler (29 T €), eine Nagelmaschine (8 T €) sowie zwei Arbeitstische (10 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 100.000 € bezuschusst werden, dies

entspricht 67 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 50.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

Für den Investitionszuschuss in Höhe von 100.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.2.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
Personen	5	5	5	5	5
PK (AN-Brutto)	142.369	145.216	148.121	151.083	154.105
Zuschuss § 134 SGB IX	12.600	12.600	12.600	12.600	12.600
Zuschuss § 27 SchwbAV	42.711	43.565	44.436	45.325	46.231
Zuschüsse Gesamt	55.311	56.165	57.036	57.925	58.831

3.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Erweiterung des Integrationsunternehmens Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG um fünf Arbeitsplätze. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von fünf neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 100.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 55.311 € für das Jahr 2017 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4. Neugründung von Integrationsprojekten

4.1. Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH (UKM)

4.1.1. Zusammenfassung

Die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH wurde im April 2008 als Tochterunternehmen der Universitätsklinikum Düsseldorf AöR gegründet und erbringt seither mit rd. 250 Beschäftigten Dienstleistungen im Bereich Facility-Management für das Mutterunternehmen. Seit dem Jahr 2015 werden im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung sechs Beschäftigte der Zielgruppe in der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH eingesetzt und vom entleihenden Integrationsunternehmen, der ProjektRouter gGmbH, gecoacht und begleitet. Mit der Gründung einer Integrationsabteilung im Bereich der unterstützenden Dienste im Facility-Service sollen sieben Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden, so dass die bislang entliehenen Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH übernommen werden können. Im Rahmen des Gründungsvorhabens werden gem. §§ 132 ff. SGB IX ein Investitionszuschuss in Höhe von 140.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.1.4.).

4.1.2. Die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH

Die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH erbringt seit dem Jahr 2008 nahezu ausschließlich für den Gesellschafter vielfältige nicht-medizinische Dienstleistungen in den Bereichen Technik, Wäscherei, Veranstaltungsmanagement sowie die Zentrale Sterilgutversorgung und den Buffetservice auf den Stationen. Geschäftsführer des Unternehmens sind Herr Dietmar Struch und Herr Thorsten Celary. Bisherige Dienstleistungen wurden sukzessive an die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH vergeben, zukünftig wird das Auftragsvolumen zudem aufgrund von Neu- und Umbauten der Muttergesellschaft weiter zunehmen.

Auch aufgrund der positiven Erfahrungen der Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH, die bereits im Jahr 2012 eine Integrationsabteilung gegründet hat, hat sich die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH entschlossen, inklusive Beschäftigungsstrukturen aufzubauen und zunächst im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung Personen der Zielgruppe zu beschäftigen.

4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

In der Integrationsabteilung „Facility-Service“ sollen zukünftig Helfertätigkeiten in der Wäscherei, beim Buffetservice auf den Stationen, in den Cafeterien sowie im Veranstaltungsmanagement gebündelt werden. Sechs der sieben neu eingerichteten Arbeitsplätze werden mit Personen besetzt, die derzeit im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen tätig sind. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt angelehnt an den TvöD, die Arbeitsplätze werden je nach betrieblichen Belangen und persönlicher Leistungsfähigkeit als Vollzeit- oder Teilzeitstellen eingerichtet. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird auf Honorarbasis von dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH sichergestellt.

4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Gründungsvorhabens hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 06.12.2016 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH ist zu sagen, dass sich bei stetigen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage zunehmend verbessert hat. Auch die Finanz- und Vermögenslage des Unternehmens kann als zufriedenstellend bewertet werden.

Die Auslastung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH wird fast ausschließlich durch die Muttergesellschaft bestimmt, die Aufträge werden zu den jeweils branchenüblichen Konditionen an das Tochterunternehmen vergeben.

Die vorliegenden Ist-Daten der ersten drei Quartale 2016 zeigen, dass sich die beschriebene wirtschaftliche Entwicklung fortsetzt. Auch zukünftig wird das Auftragsvolumen aufgrund geplanter Neu- und Umbauten der Universitätsklinikum Düsseldorf AöR und des sich fortsetzenden Insourcings von bislang an Dritte vergebenen Leistungen steigen.

Die betriebswirtschaftliche Planung ist nachvollziehbar und basiert auf vorliegenden Ist-Daten des Unternehmens. Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem Jahresüberschuss ab dem ersten Jahr aus, auch der Cashflow ist ab dem ersten Jahr positiv und ermöglicht die Tötigung von Reinvestitionen.

Die bisherige Unternehmensentwicklung, die identifizierten Auftragspotentiale und die zukünftigen Planungen lassen die Aussichten positiv erscheinen, dass die Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe gesichert sind. Die Förderung ist vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 06.12.2016)

4.1.5. Bezuschussung

4.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung der Integrationsabteilung macht die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH für die Neuschaffung von sieben Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 175.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für zwei Transportfahrzeuge (90 T €), Ausstattung für den Veranstaltungsservice (51 T €), Software für den Buffetservice (21 T €) und Geschirr (13 T €). Die Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 140.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 35.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft. Für den Investitionszuschuss von 140.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
Personen	7	7	7	7	7
PK (AN-Brutto)	283.899	289.577	295.369	301.276	307.301
Zuschuss § 134 SGB IX	17.640	17.640	17.640	17.640	17.640
Zuschuss § 27 SchwbAV	85.170	86.873	88.611	90.383	92.190
Zuschüsse Gesamt	102.810	104.513	106.251	108.023	109.830

4.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 132 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Integrationsabteilung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH mit sieben Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 132 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 140.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 102.810 € für das Jahr 2017 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.2. Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG

4.2.1 Zusammenfassung

Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG wurde im Jahr 2010 in Bergneustadt im Oberbergischen Kreis gegründet, Kommanditist und Geschäftsführer des Unternehmens mit derzeit sieben Beschäftigten ist der Ergotherapeut und Landwirt Herr Henning Gauer. Der landwirtschaftliche Betrieb Gut Rosenthal befindet sich seit 1835 im Familienbesitz, seit 2006 werden dort selbst produzierte und von neun regionalen Vertragspartnern eingekaufte Bio-Eier verpackt und vertrieben. Aufgrund langjähriger positiver Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der wachsenden Nachfrage bei Neu- und Bestandskunden ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung in der Eierpackstelle einzurichten und dort drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe zu schaffen. Für das Vorhaben beantragt das Unternehmen einen Investitionszuschuss von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten des Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (siehe Punkt 4.2.4).

4.2.2 Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG

Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG wurde im Jahr 2010 gegründet und nahm 2011 den Geschäftsbetrieb mit Verpackung und Vertrieb von Bio-Eiern auf. Hauptkunden des Unternehmens sind Lebensmittelgroßhändler und Einzelhandelsketten, in kleinerem Umfang werden auch inhabergeführte Lebensmittelläden und Marktstände in der Region beliefert. Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG bezieht die Eier vom im Familienbesitz befindlichen landwirtschaftlichen Betrieb Gut Rosenthal mit 1.850 Legehennen sowie von neun regionalen Landwirtschaftsbetrieben mit insgesamt 45.000 Legehennen. Aufgrund der wachsenden Nachfrage bei Bestands- und Neukunden ist es geplant, die Anzahl auf 60.000 Legehennen zu erhöhen. Dafür wurden bereits zwei neue Vertragspartner gefunden, zusätzlich erhöhen bestehende Lieferanten den Bestand an Legehennen. Alle kooperierenden landwirtschaftlichen Betriebe gehören dem in Deutschland größten Verband für ökologische Landwirtschaft „Bioland“ an und werden nach dessen Richtlinien, die deutlich über den Standards der EG-Öko-Verordnung liegen, zertifiziert.

4.2.3 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze der Beschäftigten mit Schwerbehinderung werden in der staatlich anerkannten Eierpackstelle auf dem Gut Rosenthal angesiedelt sein, dort werden die Eier nach Güte- und Gewichtsklassen sortiert, gekennzeichnet und abgepackt. Zudem sind Helfertätigkeiten bei der Be- und Entladung der betriebseigenen LKW sowie bei der Lagerung der Eier zu verrichten. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird von der mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfahrenen Betriebsleiterin sichergestellt.

4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen der Gründung der Integrationsabteilung hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 08.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Situation ist zu sagen, dass sich bei deutlichen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage verbesserte und dass davon auszugehen ist, dass sich die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG am Markt etabliert hat.

In 2015 konnten erhebliche Umsatzsteigerungen erreicht werden, diese Tendenz setzt sich auch in 2016 fort.

Zu den Marktgegebenheiten ist anzumerken, dass die Nachfrage nach Bio-Erzeugnissen nach wie vor stärker wächst als das Angebot. Die höchsten Umsatzsteigerungen waren in 2015 bei Bio-Eiern zu verzeichnen. Der Anteil von biologisch erzeugten Eiern am Gesamt-Eiermarkt beträgt inzwischen bereits nahezu 30 %.

Da die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG mit dem derzeit vorhandenen Auftragsvolumen personell ausgelastet ist und sich die Bestellmengen für das folgende Jahr aufgrund wachsender Nachfrage erhöhen wird, ist nun die Ausweitung des Unternehmens und die Errichtung einer Integrationsabteilung geplant. (...)

Die betriebswirtschaftlichen Planungen sind insgesamt nachvollziehbar. Im Betrachtungszeitraum können ab dem ersten Jahr positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden.

Aufgrund der stetigen Umsatzsteigerungen, der positiven Entwicklung am Beschaffungs- und Absatzmarkt in Verbindung mit den günstigen Prognosen in der Bio-Lebensmittelbranche kann die Förderung des Gründungsvorhabens der Integrationsabteilung von unserer Seite befürwortet werden.“ (FAF gGmbH vom 08.12.2016)

4.2.5 Bezuschussung

4.2.5.1 Investive Zuschüsse

Für die Gründung der Integrationsabteilung macht die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG Investitionskosten von 75.000 € für eine Eier-Sortiermaschine geltend. Für die Schaffung von drei zusätzlichen Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe kann das Unternehmen einen Zuschuss von 60.000 € erhalten, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 15.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss von 60.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.2.5.2 Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	59.256	60.441	61.650	62.883	64.141
Zuschuss § 134 SGB IX	7.560	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	17.777	18.132	18.495	18.865	19.242
Zuschüsse Gesamt	25.337	25.692	26.055	26.425	26.802

4.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Gründung einer Integrationsabteilung bei der Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG mit drei Arbeitsplätzen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung der drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 25.337 € für das Jahr 2017 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

4.3. Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH

4.3.1. Zusammenfassung

Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Katholischen Kirchengemeinde St. Georg und betreibt in Essen-Heisingen seit 1975 ein mehrfach erweitertes und modernisiertes Altenpflegeheim sowie seit 2011 ein barrierefreies Wohnprojekt mit insgesamt 110 Wohn- und Pflegeplätzen. Das Unternehmen kooperiert bereits langjährig mit dem Reha-Bereich der Agentur für Arbeit Essen und konnte so bereits umfangreiche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sammeln. Um dem auch aufgrund der Vollauslastung stetig wachsenden Aufgabenvolumen im nicht-pflegerischen Bereich zu begegnen, ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung mit drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe im Bereich der Helfertätigkeiten in der Hauswirtschaft zu gründen. In diesem Rahmen wird ein Investitionszuschuss gem. §§ 132 ff. SGB IX in Höhe von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.3.4.).

4.3.2. Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH

Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH hat ihren Ursprung Anfang des 19. Jahrhunderts und erbringt heute mit 115 Beschäftigten Pflegeleistungen nach dem SGB XI, medizinische Leistungen nach dem SGB V und Sozialleistungen nach dem SGB II. Das Altenpflegeheim St. Georg liegt nahe dem Baldeneysee in Essen, es wurde fortlaufend erweitert und hinsichtlich Pflegequalität und Wohnkomfort modernisiert. Seit 2011 betreibt die Kath. Altenpflegeheim St. Georg gGmbH zudem 24 Wohneinheiten als ambulant betreutes Service-Wohnen. Um dem Aufgabenzuwachs in Wäscherei, Küche und Reinigung zu begegnen ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung mit zunächst drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe im Bereich der hauswirtschaftlichen Helfertätigkeiten zu gründen.

4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

In der Integrationsabteilung sind im Bereich Hauswirtschaft Tätigkeiten wie Wäscheverteilung und Hilfsarbeiten in der Großküche zu verrichten, zudem ist die Haustechnik bei Wartungsarbeiten und Grünpflege zu unterstützen. Erfahrungen mit ähnlichen Integrationsabteilungen in Seniorenheimen zeigen, dass die Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe sehr gut geeignet sind. Zwei Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, ein Arbeitsplatz als Teilzeitstelle. Je nach betrieblichen Belangen und persönlichem Leistungsvermögen kann dies variiert werden. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt nach AVR und orientiert sich an Stelleninhalt und Berufserfahrung. Die psychosoziale Betreuung wird durch eine pädagogische Fachkraft des Unternehmens sichergestellt.

4.3.4. Wirtschaftlichkeit der Integrationsabteilung

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Integrationsabteilung gem. § 132 SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 07.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Unternehmens ist in betriebswirtschaftlicher Hinsicht und auf Basis zunehmender Umsätze, der Gewinnsituation und der sehr guten Eigenkapitalbasis positiv zu beurteilen. Die Kapital- und Vermögensstruktur weist keine problematischen Relationen auf und die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens ist jederzeit gesichert. Die Einrichtungen des Unternehmens wiesen zuletzt eine Volllastung auf, so dass die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH insgesamt als rentabel bezeichnet werden kann.

Im Hinblick auf die Marktentwicklungen ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Altenpflege und -betreuung in Deutschland aufgrund der demographischen Entwicklung um einen Wachstumsmarkt handelt. Der zunehmende Kostendruck bei den Kostenträgern in Verbindung mit steigenden Qualitätsanforderungen, der zunehmende Wettbewerb, die Prüfungen von Pflegeeinrichtungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und der sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel beeinflussen die Marktgegebenheiten wesentlich und bieten den Wettbewerbern am Markt Chancen wie auch Risiken. Die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH konnte sich diesen wettbewerbsbestimmenden Kräften bisher erfolgreich stellen. (...)

Angesichts der genannten Marktchancen und -risiken sowie auf Basis der bisherigen Entwicklung des Unternehmens darf aus heutiger Sicht eine weitere erfolgreiche Markterschließung sowie ein kontinuierliches Wachstum der Katholischen Altenpflegeheim St. Georg gGmbH prognostiziert werden. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze korreliert vor diesem Hintergrund mit dem Wachstum des Unternehmens und den zusätzlichen Aufgaben innerhalb der Einrichtungen.

Es ist insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte in der Integrationsabteilung auszugehen. Die Förderung des Vorhabens ist daher zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 07.12.2016)

4.3.5. Bezuschussung

4.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung einer Integrationsabteilung macht die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 75.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für ein rollstuhlgerecht ausgestattetes Lieferfahrzeug (55 T €), einen Trockner (5 T €) sowie Geräte und Werkzeuge für die Haustechnik (15 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 15.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss in Höhe von 60.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.3.5.2 Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 8: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	72.553	74.004	75.484	76.994	78.534
Zuschuss § 134 SGB IX	7.560	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	21.766	22.201	22.645	23.098	23.560
Zuschüsse Gesamt	29.326	29.761	30.205	30.658	31.120

4.3.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Gründung einer Integrationsabteilung bei der Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH mit drei Arbeitsplätzen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung der drei neuen Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 29.326 € für das Jahr 2017 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

In Vertretung

P R O F. D R. F A B E R

Anlage zur Vorlage Nr. 14/1773:

Begutachtung und Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes.

Das Beratungs- und Antragsverfahren folgt den Gegebenheiten und Fragestellungen der einzelnen Antragsteller, es gibt keine festgelegten Fristenregelungen oder Zugangsbeschränkungen. Im Regelfall durchläuft jedes Projekt folgende Abfolge:

- Erstberatungsgespräch
- Einreichen einer ersten Unternehmensskizze
- Inhaltliche und betriebswirtschaftliche Beratung zur Ausarbeitung eines detaillierten Unternehmenskonzeptes
- Beratung hinsichtlich der Gesamtfinanzierung
- Vermittlung von Kontakten zu IFD, Agentur für Arbeit u.a.
- Einreichen eines detaillierten Unternehmenskonzeptes einschließlich betriebswirtschaftlicher Ausarbeitungen
- Hilfestellung bei der Beantragung weiterer Fördermittel (Aktion Mensch, Stiftung Wohlfahrtspflege u.a.)
- Betriebswirtschaftliche Stellungnahme durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)
- Beschlussvorschlag des LVR-Integrationsamtes

Integrationsprojekte sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Integrationsamtes Faktoren wie Standort und Größe des Unternehmens, Betriebsbeginn, Anteil bestimmter Zielgruppen an der Gesamtbelegschaft etc. nicht vorgegeben oder maßgeblich beeinflusst werden.

Im Beratungs- und Antragsverfahren werden die inhaltlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft und bewertet. Werden diese Bedingungen von den Antragstellern erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Integrationsprojekte, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Integrationsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes vorgegebenen Bedingungen. Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere bei Unternehmensgründungen sowohl Chancen als auch Risiken bestehen. Diese werden im Rahmen des Antragsverfahrens sorgfältig abgewogen, ein sicherer wirtschaftlicher Erfolg eines Integrationsprojektes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

2. Die Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX

Integrationsprojekte beschäftigen auf 25 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Integrationsprojekte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX neu geschaffen werden. Als Arbeitsplatz gelten in Integrationsprojekten gem. § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Mit Änderung des SGB IX zum 01.08.2016 werden auf die gesetzlich definierte Quote von 25% bis 50 % auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Die Finanzierung von Leistungen für den Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Integrationsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Integrationsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

Investitionshilfen für Integrationsprojekte sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Gefördert werden können bspw. Anschaffungen von Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung sowie Bau- und Sachinvestitionen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Integrationsprojektes dienen. Nicht förderfähig sind bspw. Grunderwerbskosten, Miet- und Projektvorlaufkosten sowie reine Ersatzbeschaffungen.

Als Zuwendungsart für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln in Betracht. Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Integrationsprojektes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme, der Finanzierungsplan sowie branchenbezogene Kriterien.

Grundsätzlich sind maximal 80% der Gesamtinvestition förderfähig, 20% der investiven Kosten sind zwingend als Eigenanteil zu erbringen. Es gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX können 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe der jeweiligen Zuschüsse, Darlehen oder Zinszuschüsse wird projektbezogen festgelegt.

Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Integrationsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von 5 Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuldeintragung in Frage, die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Leasing von Ausstattungsgegenständen kann im Rahmen der festgelegten Zuschusshöhe gefördert werden, in diesem Fall entfällt die Stellung von Sicherheiten.

2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

Integrationsprojekte erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in pauschalierter Form erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausgezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Arbeitsverhältnisse, die gem. § 16 e SGB II (JobPerspektive) oder gem. dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II mit bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttolohns gefördert werden, werden nicht zusätzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst.

2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

Nach § 134 SGB IX können Integrationsprojekte finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Integrationsprojektes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt mittels einer Pauschale pro Beschäftigtem der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Integrationsprojekte für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30% des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Integrationsprojekte

2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“

Das Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ wurde in den Jahren 2008 bis 2011 als Pilotphase durchgeführt und im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW beabsichtigt, dauerhaft Mittel in Höhe von jährlich 2,5 Mio. € für investive Zuschüsse zur Neuschaffung von 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Integrationsprojekten in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

2.2.2. Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Integrationsprojekten zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Integrationsprojekten vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Integrationsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

2.2.3. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

Integrationsprojekte können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 34 SGB IX.

Förderungen nach § 16 e SGB II (Job Perspektive) oder dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II sind auch für Integrationsprojekte möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

2.2.4. LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Integrationsprojekten ist neben der Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitslose Menschen mit Behinderung oder Menschen mit einer psychischen Erkrankung auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgängerinnen und -abgängern mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme. Das in der aktuellen Fassung mit der Vorlage 13/3216 beschlossene Modellprojekt „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ bietet hierfür wichtige Förderin-

strumente wie einen Zuschuss an Integrationsprojekte zusätzlich zur Regelförderung in Höhe von 30 % des AN-Bruttolohns, der Finanzierung des IFD zur Berufsbegleitung sowie im Einzelfall ergänzendes Jobcoaching.

2.2.5. LVR-Budget für Arbeit: aktion5

Mit dem regionalen Arbeitsmarktprogramm aktion5 der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe soll die gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind, gefördert werden.

Als Förderinstrumente, die auch für Integrationsprojekte zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie Vorbereitungs- und Integrationsbudgets zur Begründung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zur Verfügung.

2.3. Stiftungsmittel

Integrationsprojekte können Fördermittel freier Stiftungen oder Organisationen erhalten, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen, bspw. der steuerrechtlich anerkannte Status der Gemeinnützigkeit oder die Zugehörigkeit zu einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege, erfüllt werden. Bei der Finanzierung von Integrationsprojekten im Rheinland sind häufig weitere Fördermittelgeber beteiligt, dies sind insbesondere die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, Aktion Mensch e.V. sowie die Kämpgen-Stiftung.

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Integrationsprojekte

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Integrationsprojekte bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Integrationsprojekte wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Integrationsamtes wird bereits im Rahmen der Antragstellung beteiligt. Die Auszahlung der Investitionskostenzuschüsse erfolgt nach Stellung einer Sicherheit sowie im Regelfall nach Vorlage von Originalrechnung und Zahlungsnachweis.

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Integrationsprojekte erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Integrationsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Integrationsprojekte sind jedoch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt anhand eines zu erwartenden, am jeweiligen Branchentarif orientierten Arbeitnehmerbruttogehaltes mit einer jährlichen Steigerung von 2%. Die Höhe der tatsächlichen Zuschüsse richtet sich jedoch nach den tatsächlichen Lohnkosten und den tatsächlichen Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres.

Vorlage-Nr. 14/1776

öffentlich

Datum: 13.01.2017
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Fischer

Schulausschuss	30.01.2017	Kenntnis
Sozialausschuss	31.01.2017	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	03.02.2017	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Inklusionsbarometer 2016

Kenntnisnahme:

Die Mitglieder des Ausschusses nehmen das Inklusionsbarometer 2016 zur Kenntnis.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

P R O F . D R . F A B E R

Zusammenfassung:

Die Aktion Mensch e.V. und das Research Institute des Handelsblatts veröffentlichen gemeinsam seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer, das Auskunft gibt über den Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt in Deutschland.

Der Inklusionsgrad setzt sich zusammen aus einem Lagebarometer, das die offiziellen Arbeitsmarktstatistiken auswertet, und einem Klimabarometer, das auf der persönlichen Einschätzung und Wahrnehmung von Beschäftigten mit Behinderung und Unternehmerinnen und Unternehmern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, beruht.

Insgesamt zeigt sich erneut ein positiver Trend. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung sinkt, es sind mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und auch die Beschäftigtenquote nähert sich weiter der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent an.

Die Befragung 2016 zeigt, dass sich das Klimabarometer insgesamt gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert hat. Allerdings bewerten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gesamtsituation durchaus unterschiedlich. Arbeitnehmer fühlen sich zunehmend nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr auch zunehmend weniger durch Kolleginnen und Kollegen akzeptiert.

Bei den Unternehmen gibt es insbesondere bei der Barrierefreiheit sowie der Kenntnis und Nutzung von staatlichen Fördermöglichkeiten ein deutliches Plus. Hier zeigt sich aber auch eine Diskrepanz zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen: In fast allen großen Unternehmen sind die Fördermöglichkeiten bekannt und werden auch genutzt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht immer noch großes Aufklärungspotenzial, da die Fördermöglichkeiten vielen Unternehmen weiterhin noch nicht bekannt sind.

Ergänzende Umfrage 2016: Auswirkungen der Digitalisierung

In diesem Jahr wurden erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu ihrer Einschätzung über die Auswirkungen der Digitalisierung befragt.

Die große Mehrheit (70 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht die Digitalisierung als Chance an. Damit sind sie positiver gestimmt als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Beeinträchtigung, von denen nur 46 Prozent eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds durch digitale Technologien erwarten. Als die größten Vorteile der Digitalisierung werden die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte, die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen und das Entstehen neuer Berufsfelder genannt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nennen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen wurde dagegen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nur relativ selten genannt.

Auch wenn die Motive sich unterscheiden, die große Mehrheit der Befragten sieht Vorteile

in der Digitalisierung. Nur sechs Prozent der Arbeitnehmer und gar nur ein Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gaben an, dass sie keine Vorteile sehen. Auffällig ist, dass weder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten, dass die Digitalisierung mehr Jobs für Menschen mit Behinderung schafft.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1776:

Das Inklusionsbarometer „Arbeit“ wurde erstmalig im Dezember 2013 von der Aktion Mensch und dem Research Institute des Handelsblatts veröffentlicht. Es gibt Auskunft über den Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und wird seitdem jährlich erstellt.

Die Ausgabe 2016 liegt der Vorlage als Anlage bei.

Das Inklusionsbarometer kombiniert zwei unterschiedliche Analysemethoden:

1. **Lagebarometer:**

Hier werden statistische Daten der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter der jeweils letzten fünf Jahre ausgewertet (Ermittlung eines Durchschnittswerts).

2. **Klimabarometer:**

Es spiegelt im Gegensatz zu den statistischen Daten die persönliche Einschätzung und Wahrnehmung von Beschäftigten mit Behinderung und Unternehmerinnen und Unternehmern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wieder. Es soll die Veränderung der Inklusionslage in Deutschland aufzeigen. Dazu werden repräsentative Forsa-Umfragen (8 Fragen an 804 Menschen mit Behinderung und 10 Fragen an 500 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, auf Basis einer CATI-Befragung (CATI = Computer Assisted Telephone Interview / Computer unterstütztes telefonisches Interview) durchgeführt.

Dem **Inklusionsbarometer 2016** können im Vergleich zum Jahr 2015 sowohl positive als auch negative Entwicklungen entnommen werden:

Positive Entwicklung im Vergleich zu 2015:

- Die **Beschäftigtenquote*** der Menschen mit Behinderung nähert sich mit 4,69 Prozent dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (2015: 4,67 Prozent).
- Die **Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen** sinkt auf 178.809 (2015: 181.110). Im Vergleich zum Fünf-Jahres-Wert ist sie jedoch höher (173.722).
- Die **Arbeitslosenquote**** der schwerbehinderten Menschen ist gesunken. Sie liegt mit 13,4 Prozent immer noch deutlich über der Quote nicht schwerbehinderter Menschen (6,4 Prozent). Trotzdem sind Fortschritte zu erkennen (2015: 13,9; Fünf-Jahres-Wert: 14,9).
- Die **Anträge auf Kündigung schwerbehinderter Menschen** liegen mit 24.689 niedriger als im Vorjahr (25.233) und deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338).
- Der **Anteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen**, steigt leicht weiter auf 74,4 Prozent (2015: 74,3; Fünf-Jahres-Wert: 72,4).

*Beschäftigtenquote = Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

**Arbeitslosenquote = Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Negative Entwicklung im Vergleich zu 2015:

- Die **Arbeitslosenquote** der schwerbehinderten Menschen in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote gibt Aufschluss darüber, wie sich der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen verhält. Dieser vergrößert sich weiter, d.h. die allgemeine Arbeitslosenquote sinkt schneller als die der Menschen mit Behinderung.
- Auch die **durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit** steigt weiter. Menschen mit Behinderung suchen 101 Tage länger nach Arbeit als Menschen ohne Behinderung (2015: 96 Tage). Im Durchschnitt suchen sie mehr als ein Jahr, bis sie eine neue Stelle gefunden haben (367 Tage). Menschen ohne Behinderung sind nach 266 Tagen erfolgreich.

Unveränderte Indikatoren im Vergleich zu 2015:

- Der **Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten** bleibt bei 46 Prozent. Er liegt deutlich über dem entsprechenden Wert der Menschen ohne Behinderung (37 Prozent).
- Die **Erwerbsquote der Schwerbehinderten** liegt ebenfalls unverändert bei 39,2 Prozent.
- Auch der **Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, entwickelt sich nicht weiter. Nach wie vor liegt der Wert bei 40,2 Prozent (Fünf-Jahres-Wert 37,6 Prozent).

Das **Klimabarometer** hat sich insgesamt gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Dabei ist die Entwicklung durchaus gegenläufig: Die Stimmung unter den Arbeitnehmern hat sich erneut leicht verschlechtert. Demgegenüber hat sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen erheblich verbessert.

Bei den schwerbehinderten Beschäftigten hat sich von acht Werten nur einer positiv entwickelt. Alle anderen Werte sind gesunken. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern haben sich vier der zehn Indikatoren positiv entwickelt, fünf Indikatoren haben sich leicht verschlechtert, ein Wert ist gleichgeblieben.

Inklusionsklimabarometer		
	Beschäftigte mit Behinderung	Unternehmen
Positive Entwicklungen:	Mit 23 Prozent der Befragten sehen erstmals deutlich mehr schwerbehinderte Menschen eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation als eine Verschlechterung (14 Prozent).	31 Prozent der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (2015: 17 Prozent).
		Die Barrierefreiheit nimmt weiter zu: Nur noch 20 Prozent der befragten Unternehmen sind überhaupt nicht barrierefrei (2015: 27 Prozent).
		85 Prozent der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten (2015: 75 Prozent). Davon nehmen

Inklusionsklimabarometer		
	Beschäftigte mit Behinderung	Unternehmen
		<p>78 Prozent diese auch in Anspruch (2015: 71 Prozent). Deutliche Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Unternehmensgröße:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 96 Prozent der großen Unternehmen (über 1.000 Mitarbeitende) sind die staatlichen Fördermöglichkeiten bekannt, dagegen nur 62 Prozent der kleinen (20 bis 49 Mitarbeitende). • Große Unternehmen nehmen diese zu 92 Prozent in Anspruch, kleine nur zu 53 Prozent. • Große Betriebe sind nur zu 8 Prozent überhaupt nicht barrierefrei, kleine zu 48 Prozent.
Negative Entwicklungen:	Nur noch 88 Prozent der Befragten fühlen sich im Kollegium voll akzeptiert und integriert (Vorjahr: 93 Prozent).	Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung werden von 56 Prozent gesehen (2015: 55 Prozent)
	Auch die Zahl der Menschen, die meinen, nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden, steigt um einen Prozentpunkt auf 13 Prozent.	Dass im Berichtszeitraum Menschen mit Behinderung eingestellt worden sind, bestätigen nur 7 Prozent (2015: 8 Prozent)
	Weniger Befragte als 2015 arbeiten in Unternehmen, die über schriftliche Grundsätze zur Inklusion verfügen. Der Saldowert sank leicht von 28 auf 27.	Das Unternehmen generell weiterempfehlen würden nur noch 83 Prozent. Im Vorjahr waren es noch 89 Prozent.
	Die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat sich ebenfalls von einem Saldowert von 34 auf 32 verschlechtert. Nur 19 Prozent schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut ein, 28 Prozent dagegen als sehr schlecht oder eher schlecht.	17 Prozent anstelle von 13 Prozent wie im Vorjahr geben an, dass sich die Situation von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert hat.
	Ihre Arbeitgeberin /Ihren Arbeitgeber generell weiterempfehlen würden nur 69 Prozent (Vorjahr: 72 Prozent).	Noch 81 Prozent würden das Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen (2015 83 Prozent)

Inklusionsklimabarometer		
	Beschäftigte mit Behinderung	Unternehmen
	40 Prozent beurteilen die staatliche Unterstützung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung eher schlecht.	Weniger Unternehmen (7 Prozent) haben Menschen mit Behinderung eingestellt als im Vorjahr (8 Prozent)
	Nur noch 68 Prozent würden ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen (2015: 73 Prozent)	

Interregionaler Vergleich

Seit 2014 werden die repräsentativen Umfrageergebnisse für fünf Regionen gesondert ausgewiesen: Nord (Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein), Nordrhein-Westfalen, Mitte (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland), Süd (Baden-Württemberg, Bayern) und Ost (Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern).

Die regionale Analyse zeigt eine unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einer erneut stark verbesserten Bewertung. Die Bewertung für **Nordrhein-Westfalen** stagniert in 2016, liegt aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt (Rang 2 zusammen mit Bayern).

Die Arbeitslosenquote zeigt – bei bundesweiter Betrachtung – positive Tendenzen, d.h. die Zahlen sinken, wenn auch nur geringfügig. Nur in **Nordrhein-Westfalen** ist sie entgegen dem Trend gestiegen.

Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen und der allgemeinen Arbeitslosenquote reduziert sich in vier der sechs Regionen. Im größten Bundesland **Nordrhein-Westfalen** öffnet sich die Schere dagegen weiter. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Behinderung stärker zurück.

Als gravierendes Problem erweist sich die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerbern länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen schwerbehinderte Menschen in **Nordrhein-Westfalen** 112 Tage (2015: 104 Tage) länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt in vier der untersuchten regionalen Arbeitsmärkte. In **Nordrhein-Westfalen** sind inzwischen 52 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. Bei den nicht behinderten Arbeitslosen sind es 44 Prozent. Zum Vergleich: In Bayern beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen 39 Prozent und 26 Prozent bei den Beschäftigten ohne Behinderung.

Als Ausdruck der guten Konjunkturlage wird die weiter sinkende Zahl von Kündigungen schwerbehinderter Menschen und die weiterhin steigende Beschäftigungsquote gesehen. Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von **Nordrhein-Westfalen** mit 5,2 Prozent.

Ergänzende Umfrage 2016: Auswirkungen der Digitalisierung

Aktion Mensch hat mit dem vorliegenden Inklusionsbarometer erstmals eine Umfrage hinsichtlich möglicher Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung durchgeführt: Sind die Digitalisierung und die damit verbundenen Assistenzsysteme und Automatisierung eine Chance für den allgemeinen Arbeitsmarkt und für Menschen mit Behinderung?

Fragestellung	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
Digitalisierung – Chance oder Risiko?	<ul style="list-style-type: none"> 70 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Chance an. 16 Prozent halten sie für ein Risiko. 	<ul style="list-style-type: none"> 72 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Chance an. 12 Prozent halten sie für ein Risiko.
Die größten Vorteile der Digitalisierung	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung digitaler Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte: 70 Prozent Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen: 68 Prozent Entstehung neuer Berufsfelder: 68 Prozent 	<ul style="list-style-type: none"> Bessere Nutzung von externem Wissen: 85 Prozent Entwicklung von digitalen Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte: 84 Prozent Digitale Barrierefreiheit: 83 Prozent
Stellen Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung ein?	<ul style="list-style-type: none"> 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meinen, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob ein Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt. Jeweils 19 Prozent glauben, dass dadurch mehr bzw. weniger einen Arbeitsplatz finden. 	<ul style="list-style-type: none"> 89 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber meinen, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob ein Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt. Fünf Prozent erwarten Mehreinstellungen, vier Prozent gehen von weniger neuen Stellen aus.
Status der Digitalisierung und Investitionen	./.	<ul style="list-style-type: none"> Nur 17 Prozent der befragten Unternehmen sind „voll und ganz“ digitalisiert. Die Mehrheit (57 Prozent) betrachtet sich als „eher“ digitalisiert, ganze 22 Prozent sind „eher nicht“ und drei Prozent noch „gar nicht“ digitalisiert. Aber: 51 Prozent der Unternehmen planen, die Investitionen in

Fragestellung	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
		Digitalisierungsprojekte in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt wird auch immer wieder über einen Verlust von Berufen bzw. Tätigkeiten und damit dem Verlust von Arbeitsplätzen spekuliert. Arbeitsplätze müssen aber im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen. Denn bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, spielt nicht nur die Technik eine Rolle. Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung daneben auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte.

Allerdings dürfte infolge des digitalen Wandels die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation zurückgehen. Im Gegenzug wird die Nachfrage nach Personen mit hoher Qualifikation steigen. Die Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation bleibt unverändert bzw. steigt relativ an.

Studien zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist. Die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung unterscheiden sich damit nicht signifikant. Der Grund liegt darin, dass sich die Berufs- und Qualifikationsstruktur der beiden Gruppen ebenfalls nicht unterscheiden.

Nahezu die Hälfte der eine Million Beschäftigten mit Behinderung arbeitet in Branchen, deren Hauptberuf nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind aktuell schon automatisierbar. Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage.

Darüber hinaus besteht Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass schwerbehinderte Menschen von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern. Zudem ist absehbar, dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnten, etwa von im Regelfall gut ausgebildeten Menschen mit Behinderungen. Schließlich schaffen die steigende digitale Barrierefreiheit sowie Crowdfunding- und Coworking-Plattformen Potenziale für Selbständige mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, die von zu Hause aus arbeiten können.

In Vertretung

P R O F. D R. F A B E R

Inklusionsbarometer Arbeit

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten
bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung
auf dem deutschen Arbeitsmarkt

4. Jahrgang (2016)

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

DAS WIR GEWINNT

Die Aktion Mensch e.V. ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als 3,9 Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Möglich machen dies rund vier Millionen Lotterieteilnehmer. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 20-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen gelegentlich auf die gleichzeitige Verwendung von weiblicher und männlicher Form verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen, sofern es sich nicht aus dem Kontext anders ergibt, beziehen sich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	8
3. Das Inklusionsbarometer	9
3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	9
3.2. Inklusionslagebarometer	9
3.3. Inklusionsklimabarometer	21
3.4. Inklusionsbarometer Arbeit	36
4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?	38
4.1. Was ist Digitalisierung?	38
4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?	39
4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage	45
4.4. Handlungsoptionen	51
5. Fazit	53
Anhang	54
Glossar	56
Rechtlicher Hinweis	58
Impressum	59

Vorwort

Wir befinden uns in einer Arbeitswelt des Umbruchs. Die Digitalisierung der Arbeit, die sogenannte „Arbeitswelt 4.0“, stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen.

Es gibt verschiedene Szenarien in Wissenschaft und Politik: Die einen befürchten das „Ende der Arbeit“, die anderen sehen Chancen für neue Berufe und Tätigkeitsfelder. Bestehende Berufsbilder werden verschwinden, neue bislang unbekannte entstehen. Die tatsächlichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind vielfach gar nicht fassbar. Klar ist nur: Unser Leben und Arbeiten hat sich bereits verändert und ändert sich weiter rasant.

Daher sind wir im vierten Inklusionsbarometer Arbeit der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Digitalisierung der Arbeitswelt speziell auf Menschen mit Behinderung hat. Denn es gibt zwar eine Vielzahl von Studien, die sich mit Digitalisierung und Arbeitsmarkt insgesamt beschäftigen, Menschen mit Behinderung dabei aber unberücksichtigt lassen. Gerade mit Blick auf eine älter werdende Gesellschaft und damit auch die Zunahme von altersbedingter Behinderung ist es wichtig, sich mit dieser wachsenden Gruppe zu befassen.

Die fortschreitende Technologisierung ermöglicht durch barrierefreie Software, spezielle Apps und immer neuartige Hilfsmittel, dass auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Besonders hochqualifizierte Menschen mit Behinderung können hier profitieren. Tele-Arbeit und Home-Office sind heute schon Arbeitsmodelle speziell für mobilitätseingeschränkte Menschen. Was für Menschen mit einer körperlichen Behinderung zur Chance wird, könnte allerdings für Menschen mit einer Lernbehinderung zum besonderen Risiko werden. Wer keinen Zugang zu digitalen Medien hat oder damit nicht umgehen kann, droht abgehängt zu werden.

In unserer Umfrage sehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Behinderung mehr Chancen als Risiken in der Digitalisierung. Auffällig ist, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer erwarten, dass die Digitalisierung mehr Jobs für Menschen mit Behinderung schafft.

Die allgemeine Lage und das Klima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben wir – wie in den drei vorangegangenen Barometern – ebenfalls untersucht.

Insgesamt zeigt sich erneut ein positiver Trend. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung sinkt, es sind mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und auch die Beschäftigtenquote nähert sich weiter der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent an.

Allerdings bewerten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gesamtsituation durchaus unterschiedlich. Arbeitnehmer fühlen sich zunehmend nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr auch zunehmend weniger durch Kollegen akzeptiert.

Bei den Unternehmen gibt es insbesondere bei der Barrierefreiheit sowie der Kenntnis und Nutzung von staatlichen Fördermöglichkeiten ein deutliches Plus.

Hier zeigt sich aber auch eine deutliche Diskrepanz zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen: In fast allen großen Unternehmen sind die Fördermöglichkeiten bekannt und werden auch genutzt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht noch großes Aufklärungspotenzial, da die Fördermöglichkeiten vielen Unternehmen noch nicht bekannt sind.

Daran werden wir in den nächsten Jahren anknüpfen und vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen für Inklusion werben. Unsere letzten Kampagnen haben uns gezeigt, dass das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung durch Begegnung selbstverständlicher wird.

Begegnungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen, gute Beispiele zu verbreiten und über Potenziale aufzuklären ist für die Aktion Mensch ein zentrales Anliegen.

Christina Marx
*Leiterin des Bereichs Aufklärung
bei der Aktion Mensch*

1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Zugang zu einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Sieben Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter trotz erkennbarer Fortschritte noch immer bei 13,4 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung.

Arbeitgeber und Unternehmen sind inzwischen zwar stärker für dieses wichtige Thema sensibilisiert; es gibt auch Verbesserungen zu vermelden, aber noch keinen flächendeckenden Durchbruch. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und -politik einzubeziehen. Damit handeln sie gegen ihr eigenes Interesse. Allein vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung können sie es sich künftig nicht leisten, auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verzichten, zumal schon heute in vielen Branchen Fachkräftemangel herrscht.

Um dieses Potenzial auszuschöpfen, ist es essenziell, sowohl die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu verstehen, als auch ein Bild der Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu ermitteln, das beide Seiten einbezieht.

Seit 2013 führt das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für das aktuelle Inklusionsbarometer 2016 hat Forsa 804 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitssituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Bei den 47.250 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote bei lediglich 2,9 Prozent, bei 143 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,3 Prozent.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer entwickelt. Diese regelmäßige Berechnung dient dazu, Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen. Eine solche Auswertung hat es bis zu diesem Zeitpunkt für den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht gegeben.

Neben dem Inklusionsbarometer liegt der analytische Fokus der Studie in diesem Jahr auf zwei Problembereichen:

1. Auf der Basis einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und vor dem Hintergrund der Qualifikations- und Berufsstruktur von Menschen mit Behinderung sollen erstmals die Auswirkungen des digitalen Wandels auf deren Arbeitsmarktchancen eingeschätzt werden.¹
2. Auf Grundlage der Forsa-Umfrage wird herausgearbeitet, welche Erwartungen Unternehmen und Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitswelt haben. Im Mittelpunkt stehen dabei technologische Innovationen, die die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung verbessern können, sowie das Entstehen von neuen Berufsbildern.

Die Ergebnisse liefern aufschlussreiche Erkenntnisse über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Gesamtsituation von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung.

.....
¹ Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg 2015.

2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Die eingehende Sichtung der in der jüngeren Zeit publizierten Studien zeigt, dass es zwar eine Vielzahl von Studien zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt gibt, der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung dabei jedoch im Regelfall nicht umfassend thematisiert wird. Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestags konnte im Frühjahr 2016 in einer Dokumentation zum Thema „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“ zwar sieben einzelne Projekte aufführen, jedoch keine Forschungsarbeit zu diesem wichtigen Thema nachweisen.²

Eine Ausnahme bildet der Forschungsbericht „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der im Mai 2016 erschienen ist.³ Die Kurzexpertise befasst sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den Branchen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Branchen).

Basis der Studie sind Daten des Mikrozensus' von 2009 und 2013 sowie acht Telefoninterviews mit Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft, von Gewerkschaften, Arbeitsvermittlungen, Integrationsämtern, Werkstätten, Berufsbildungswerken und Behindertenverbänden. Die befragten Experten erwarten für die IKT-Branche überwiegend höhere Hürden für Menschen mit Behinderung aufgrund der zunehmenden Komplexität von

Arbeitsprozessen und sehen dadurch eine Verminderung ihrer Beschäftigungschancen.

Dennoch könnten assistive Technologien dabei helfen, Körper- und Sinnesbehinderungen zumindest teilweise zu kompensieren. Entscheidend dafür, dass sich der Prozess der Digitalisierung positiv für Menschen mit Behinderung auswirkt, ist eine entsprechend hohe und im Idealfall spezifische Qualifikation bei den Arbeitnehmern mit Behinderung sowie unterstützende Rahmenbedingungen im Unternehmen. Obwohl in letzter Zeit große Fortschritte bei assistiven Technologien zu beobachten sind, fehlt jedoch meist eine nötige standardmäßige Abstimmung von Hard- und Software sowie barrierefreier Kommunikationsmittel.

Die Studie gibt zwar einen ersten Hinweis auf mögliche Auswirkungen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung, sie ist jedoch durch die geringe Anzahl an Experteninterviews sowie durch die Einschränkung auf IKT-Branchen nur von begrenztem Wert. Der Anteil der im IKT-Bereich Arbeitenden an allen Erwerbstätigen beträgt laut Mikrozensus gerade einmal 3,1 Prozent.

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2016 geht daher einen neuen Weg und betrachtet die Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses ganzheitlich, über alle Branchen hinweg und direkt bei den Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgebern.

2 Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags: Dokumentation „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“, WD 6 – 3000 – 062/16.

3 Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Berlin 2016.

3. Das Inklusionsbarometer

3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden (20 - 100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie im SGB IX, Teil 2 (Schwerbehinderterrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Mehrfacherkrankungen und -behinderungen bildet der GdB nicht ab.

3.2. Inklusionslagebarometer

3.2.1. Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich beim sozialen Prozess der Inklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.⁴

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitsgeber/ Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage

.....
4 Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2015; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014, Nürnberg 2016; BIH Jahresbericht 2015/16. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2016 (und ältere Jahrgänge).

eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der BA für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter verzeichnen, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter sinkt. Es ist demnach nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitablauf kann man erkennen, wie sich die Indikatoren relativ zueinander entwickeln. Dadurch können die Felder, auf denen Fortschritte erzielt wurden, von denen unterschieden werden, auf denen Handlungsbedarf besteht.

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2015
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	September 2015
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2015/2016	jährlich	Oktober 2016
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2016 weist für das Jahr 2014 eine Gesamtzahl von 152.538 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Bei ihnen waren zum Stichtag 1.042.889 Schwerbehinderte beschäftigt (2013: 1.016.065). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.071.737, sodass sich eine Lücke von 28.848 Personen ergibt (2013: 33.485). Diese kleiner werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Die rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen – und insgesamt rund zehn Millionen Arbeitsplätze anbieten – und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“, veröffentlicht im April 2012, weist für das Jahr 2010 eine Gesamtzahl von 138.294 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Die letzte Erhebung fand 2015 statt. Mit Ergebnissen ist nicht vor Anfang 2017 zu rechnen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum vierten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2015 wird der Durchschnitt der Jahre 2006-10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2016 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007-11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf-Jahres-Basisdurchschnittswert}} \times 100$$

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum, liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

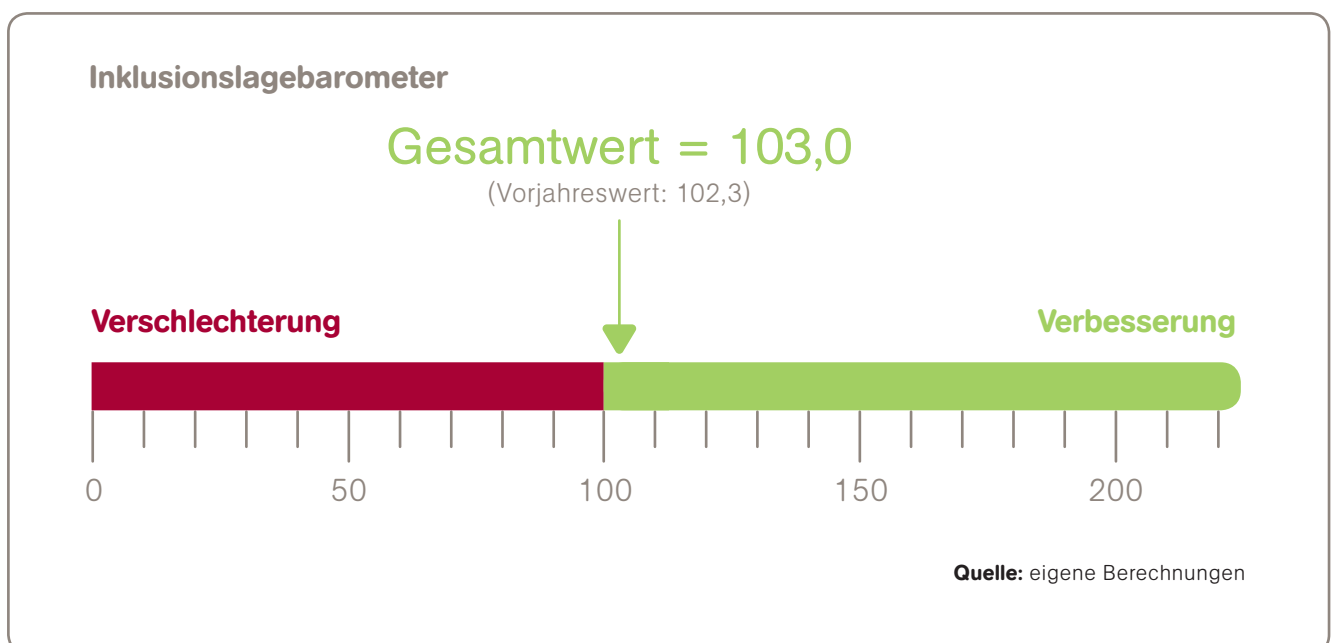
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,6		4,69%	4,36%
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	99,0	gespiegelt*	178.809	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	gespiegelt	45,78%	46,07%
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	110,1	gespiegelt	13,40%	14,90%
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	90,6	gespiegelt	163,40%	149,33%
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,0	gespiegelt	137,97%	139,44%
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	105,4		39,20%	37,20%
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	106,3	gespiegelt	24.689	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,8		74,40%	72,40%
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9		40,20%	37,60%

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.722 auf 178.809 würde einen positiven Indikatorwert von 101,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 4,3 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 99,0

3.2.2. Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 103,0, nach 102,3 im Vorjahr.



Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr verbessert. Fünf Indikatoren haben sich positiv entwickelt, lediglich zwei Indikatoren negativ, drei sind unverändert.

Dieser Befund wird auch durch die erneute Rekordzahl von 1.042.889 besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert. Noch nie zuvor hatten so viele Menschen mit Behinderung dort einen Arbeitsplatz.

Im Ergebnis nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,69 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (107,6 zu 107,1 im Vorjahr). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich spürbar gesunken – von 13,9 auf 13,4 Prozent, der Indikatorwert hat sich deutlich von 106,7 auf 110,1 verbessert. Beides sind positive Befunde.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen. Die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr nahm – anders als bei Nichtschwerbehinderten – zu.⁵ Ein Problem, das vor dem Hintergrund der Alterung der (Erwerbs-)Bevölkerung größer werden dürfte.

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

Inklusionslagebarometer

● 2016

● 2015

Indikatoren	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	107,6	107,1	↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	99,0	95,7	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	100,7	→
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	110,1	106,7	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	90,6	91,2	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,0	102,5	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	105,4	105,4	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	106,3	104,2	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,8	102,6	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9	106,9	→
Gesamtwert	103,0	102,3	↑

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Positiv ist auch: Fast drei Viertel der 152.538 Unternehmen (2013: 149.810), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert steigt noch einmal leicht von 102,6 auf 102,8. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nun zum zweiten Mal über 40 Prozent. Der Indikator liegt unverändert bei 106,9. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der Unternehmen erfreulicherweise um über 1.000 erhöht.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2015 gesunken. Sie liegt nun bei 178.809 gegenüber 181.110 ein Jahr zuvor und damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2013. Der Indikatorwert hat sich von 95,7 auf 99,0 verbessert. Dabei ist der Rückgang der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vorjahr nicht auf einen Anstieg der Verrentungen zurückzuführen.⁶ Allerdings entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung nicht im Gleichschritt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo die Arbeitslosenzahl 2015 stärker gesunken ist – von 2,90 Millionen auf 2,80 Millionen. Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 24.689 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und sind ebenfalls noch niedriger als im Vorjahr (25.233). Der Indikator verbessert sich erneut von 104,2 auf 106,3.

Diesen erfreulichen Ergebnissen stehen allerdings auch einige Verschlechterungen gegenüber:

Selbst die gesunkene Arbeitslosenquote liegt mit 13,4 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (6,4 Prozent). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird wieder größer. Der Indikatorwert entwickelt sich erneut negativ von 91,2 auf 90,6.⁷

Die Bundesagentur für Arbeit begründet diese Entwicklung damit, dass die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter „weniger durch die Konjunktur“ beeinflusst würde als die Nichtschwerbehinderter.⁸ Daher sinke sie im Aufschwung langsamer, steige jedoch in einer konjunkturellen Schwächephase wie 2009 auch nicht so steil an wie die Arbeitslosigkeit Nichtschwerbehinderter. Der besondere Kündigungsschutz verzögere die Entlassungen, denn Menschen mit Behinderung blieben bei der Sozialauswahl zunächst verschont – und, was so nicht geschrieben wird, verhindere die Neueinstellungen im Aufschwung.

Arbeitslose Schwerbehinderte suchen 101 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Vorjahr waren es „nur“ 96 Tage. Sie benötigen nun im Durchschnitt mehr als ein Jahr (367 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Arbeitslose ohne Behinderung finden bereits nach 266 Tagen eine neue Anstellung. Der Indikatorwert verschlechtert sich von 102,5 auf 101,0.

6 Deutsche Rentenversicherung Bund : Rentenversicherung in Zahlen 2016, Berlin 2016, S. 59-65; ders. : Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, Berlin 2015, S. 62.

7 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote von 8,2 Prozent, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

8 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

Keine Besserung ist beim Problem der Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar. So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten wie im Vorjahr 45,8 Prozent. Er liegt damit zwar etwas niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), aber deutlich über dem Wert der Beschäftigten ohne Behinderung (37,2 Prozent). Der Indikatorwert stagniert bei 100,7.

Die Schwierigkeiten sind nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen – Schwerbehinderte sind im Durchschnitt älter –, sondern gelten auch innerhalb der Altersgruppen.⁹ Hier besteht die Gefahr, dass sich eine Sockelarbeitslosigkeit verfestigt. Denn je länger ein Arbeitnehmer arbeitslos ist, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben. Die Bundesagentur für Arbeit führt als Vermittlungshemmnisse für Langzeitarbeitslose u.a. „gesundheitliche Einschränkungen oder ein hohes Lebensalter“ auf.¹⁰ Kommen beide Faktoren zusammen, sinken die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor drei Jahren sind in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich wiederum verbessert, diesmal von 102,3 auf 103,0.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von mehr als 1,18 Millionen Beschäftigten mit Behinderung in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 2.500 – angestiegen ist, sie beträgt nun mehr als 152.000. Hält das Wachstum an, steigt das Angebot an zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen und damit die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Denn ist erst einmal die Infrastruktur für die Beschäftigung eines Schwerbehinderten geschaffen, sinkt die Schwelle, weitere zu beschäftigen, insbesondere, wenn man mit dem ersten Mitarbeiter gute Erfahrungen gemacht hat.

9 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 11.

10 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 8.

Nach wie vor ist jedoch die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 29.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (179.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d.h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgssaussichten die Suche nach einem Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsagentur jedoch aufgegeben haben, wird die Arbeitsplatzlücke noch größer. Um dieses Problem zu verdeutlichen: Der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren beträgt bei den Schwerbehinderten 56 Prozent (1,79 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.¹¹

Somit bleibt das Resultat teilweise unbefriedigend – trotz eines steigenden Beschäftigungsgrads und wieder sinkender Arbeitslosigkeit. Es gelingt zwar, eine immer größere Zahl von erwerbsfähigen und arbeitswilligen Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber nicht im gleichen Maße und nicht mit der gleichen Geschwindigkeit wie bei den Beschäftigten ohne Einschränkung. Im Gegenteil: Bei Langzeitarbeitslosen verlangsamt sich dieser Aufholprozess sogar. Der positive Impuls ist zwar spürbar, er könnte aber wesentlich stärker ausgeprägt sein.

3.2.3. Die Regionen im Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen.

.....
¹¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 9.

Inklusionslagebarometer

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	108,5	115,7	113,0
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	96,3	92,5	92,9
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	95,5	101,6	101,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,5	113,3	104,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	89,5	91,2	85,3
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	96,3	95,3	96,4
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	95,3	118,3	105,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,1	93,6	97,3
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,8	102,2	102,5
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	103,0	111,4	103,5
Gesamtwert	100,8	103,5	100,2

Indikatoren	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	105,5	111,6	107,4
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	97,6	87,1	109,2
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,5	102,1	105,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	108,5	100,8	121,7
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	85,9	92,5	108,4
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,5	107,9	96,7
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	103,1	111,2	110,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,8	107,4	110,6
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,3	103,8	104,0
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,5	110,2	107,0
Gesamtwert	102,5	103,5	108,1

(Grün bedeutet eine Verbesserung des Indexwertes gegenüber dem Vorjahr, rot eine Verschlechterung.)

Durchschnitt der fünf Basisjahre = 100 | Quelle: eigene Berechnungen

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem erneut stark verbesserten Wert von 108,1 (104,8), am Ende Hessen mit dem Wert 100,2; der gegenüber dem Vorjahr sogar leicht sinkt (101,1). Dazwischen haben sich Bayern deutlich auf 103,5 (100,5), Niedersachsen merklich (102,5 zu 100,9) und Baden-Württemberg leicht verbessert (100,8 zu 99,8). Nordrhein-Westfalen stagniert mit 103,5 (Vorjahr 103,4), liegt aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt von 103,0.

Erfreulich: In allen Regionen hat sich die Arbeitslosenquote positiv entwickelt. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 10,2 Prozent gefolgt von Bayern (10,7 Prozent) und Hessen (11,2 Prozent). In Westdeutschland weist Nordrhein-Westfalen mit 15,8 Prozent die höchste Quote auf, vor Niedersachsen mit 12,5 Prozent. Gesamtdeutsches Schlusslicht ist Ostdeutschland mit einer Quote von 17,0 Prozent (Vorjahr 17,8 Prozent).¹² Die Anzahl der Arbeitslosen sinkt dabei in fünf Regionen, nur in Nordrhein-Westfalen ist sie entgegen dem Trend um 300 angestiegen.

Gleiches gilt für die Beschäftigungsquote: Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 5,2 Prozent. In Ostdeutschland steigt sie auf 4,7 Prozent und liegt damit höher als in den beiden ökonomisch prosperierenden süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg (4,5 Prozent) und Bayern (4,6 Prozent). Niedersachsen ist mit 4,2 Prozent weiterhin Schlusslicht, allerdings hat sich der Wert gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (4,1 Prozent).

Ebenfalls positiv: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird in vier der sechs untersuchten Regionen wieder kleiner. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen öffnet sich die Schere allerdings. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung stärker zurück.

Schließlich sind mit Ausnahme von Hessen in allen Regionen erneut die Anträge auf Kündigung von Menschen mit Behinderung zurückgegangen – Ausdruck der guten Konjunkturlage.

Als gravierendes Problem erweist sich demgegenüber die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die Schwerbehinderten im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerbern länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen Schwerbehinderte in Bayern inzwischen 120 Tage länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden (Vorjahr: 117 Tage), in Baden-Württemberg immer noch 118 Tage gegenüber 110 Tagen vor einem Jahr. In Nordrhein-Westfalen lauten die entsprechenden Werte 112 zu 104 Tage.

.....
¹² Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Dazu kommt: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt in vier der untersuchten regionalen Arbeitsmärkte. In Nordrhein-Westfalen sind inzwischen 51,7 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. In Bayern sind es zwar nur 38,8 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 25,6 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass es in den Bundesländern mit einem starken Wirtschaftswachstum zwar gelingt, die Arbeitslosigkeit abzubauen – aber selbst in den ökonomisch prosperierenden Regionen im Süden des Landes verläuft dieser Prozess relativ langsam. Die Arbeitslosigkeitsschwelle, die anzeigt, welche Rate des Wirtschaftswachstums notwendig ist, um die Arbeitslosigkeit zu senken, liegt für Schwerbehinderte offensichtlich höher als für Arbeitslose ohne Behinderung. Im ökonomisch schwachen Nordrhein-Westfalen steigt die absolute Zahl der Arbeitslosen sogar wieder an.

Vor dem Hintergrund des prognostizierten Wirtschaftswachstums für dieses und das nächste Jahr in der Größenordnung von weniger als zwei Prozent ist nicht zu erwarten, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung entscheidend zu einem schnelleren Abbau der Arbeitslosigkeit und damit zu einer *verstärkten* Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt beitragen wird. „Verstärkt“ meint in diesem Zusammenhang, dass die Menschen mit Behinderung in *gleichem Maße* wie ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt profitieren.

3.3. Inklusionsklimabarometer

3.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer für 2016 basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 500 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter 804 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.¹³ Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 26. Mai bis zum 29. Juli 2016 durchgeführt. Die Antworten geben die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild.

- Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

.....
¹³ Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

Für jede Fragestellung wird der Saldo aus positiven und negativen Antworten gebildet. Bei den Antwortvorgaben „sehr gut“ – „eher gut“ – „eher schlecht“ – „sehr schlecht“ werden die Extremwerte („sehr“) mit dem Faktor 1,5 gewichtet, bevor der Saldo gebildet wird.

Die beiden (Teil-)Barometer werden wie folgt berechnet:

$$\text{Barometer} = \sqrt[x]{((\text{Saldo } 1+200)(\text{Saldo } 2+200)\dots(\text{Saldo } 10+200))} - 200$$

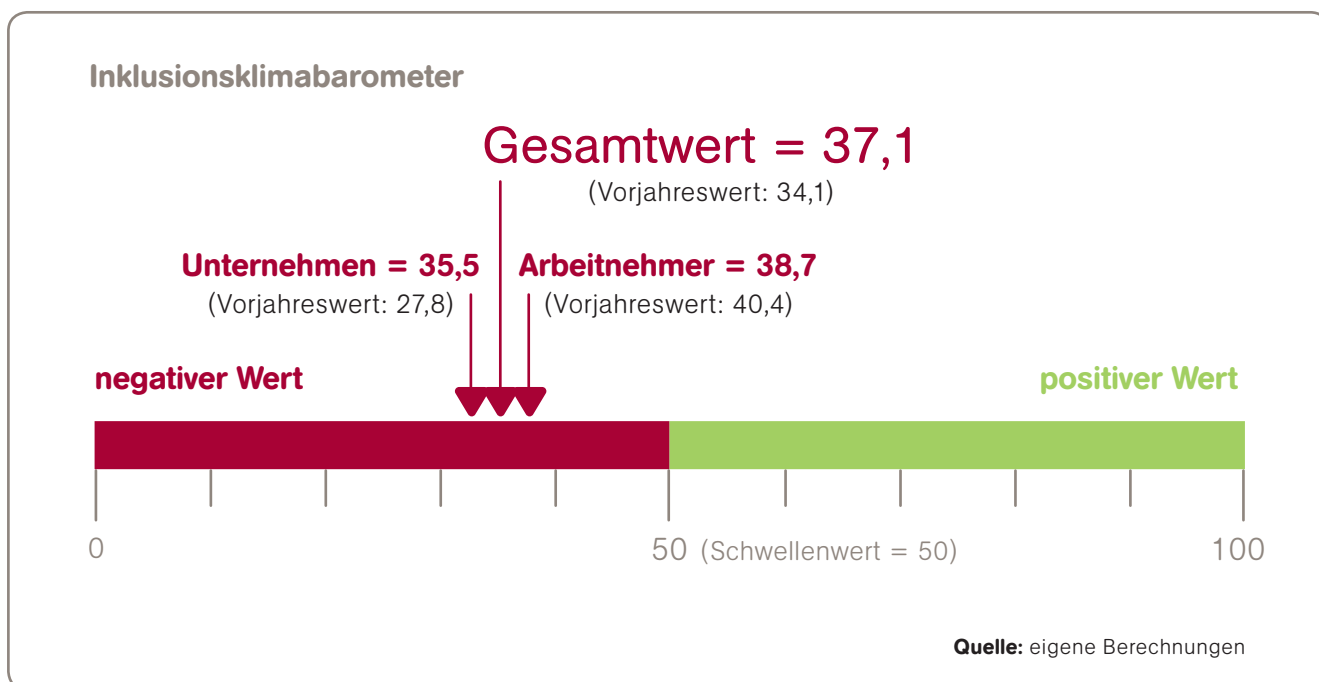
x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

Um negative Werte unter der Wurzel zu vermeiden, wird zu den Salden der Variablen jeweils eine Konstante von 200 addiert und nach der Berechnung des Wurzelterms wieder subtrahiert.

Der Wertebereich des Inklusionsklimabarometers kann zwischen den Extremen -100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr schlecht“ ein) und +100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr gut“ ein) schwanken. Ein Wert von -50 ist „eher schlecht“, ein Wert von +50 „eher gut“. Der Wert von +50 soll als Schwellenwert definiert sein, ab dem von einem positiven Inklusionsklima gesprochen werden kann.

3.3.2. Ergebnisse



Das Inklusionsklimabarometer erreicht in diesem Jahr einen Gesamtwert von 37,1. Damit hat sich das Arbeitsmarktklima für Menschen mit Behinderung gegenüber dem Vorjahr spürbar verbessert (34,1). Dabei ist die Entwicklung durchaus gegenläufig: Die Stimmung unter den Arbeitnehmern hat sich mit einem Wert von 38,7 im Vergleich zum Vorjahr (40,4) erneut leicht verschlechtert. Demgegenüber hat sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen dramatisch verbessert von 27,8 auf 35,5.

Alle Umfrageergebnisse sind Online abrufbar unter:

www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Bei den **Arbeitnehmern** mit anerkannter Schwerbehinderung haben sich sieben der acht Indikatoren verschlechtert. Insbesondere die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises sank noch einmal – wenngleich auch auf einem relativ hohen Niveau. Während im vergangenen Jahr noch 93 Prozent der Befragten angaben, im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert zu sein, traf dies in diesem Jahr nur noch auf 88 Prozent der Befragten zu. Acht Prozent der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung geben an, dass es aufgrund ihrer Behinderung Vorbehalte unter den Kollegen gibt. Der Saldowert verschlechtert sich von 88 auf 80.

Die anderen sechs Indikatoren, die sich auf die individuelle Situation der Befragten beziehen, haben sich leicht verschlechtert.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

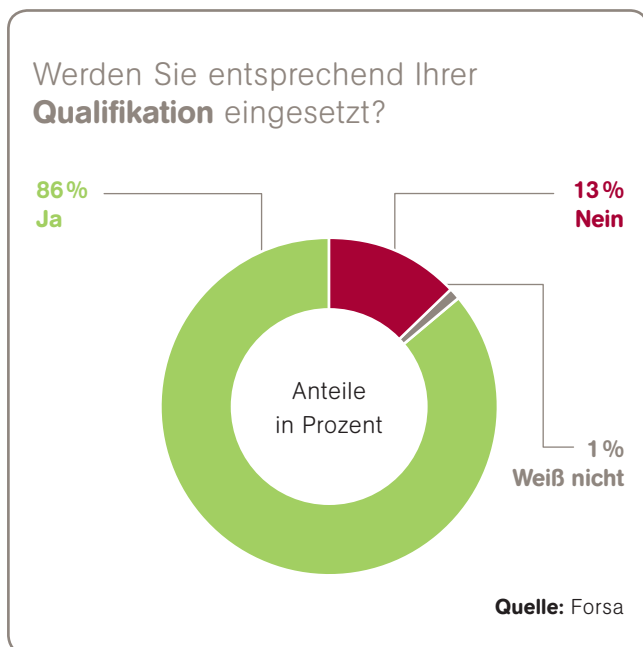
● 2016

● 2015

Indikatoren des Arbeitnehmerbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	73	78	↓
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	80	88	↓
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	32	34	↓
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	27	28	↓
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	10	15	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	9	-2	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	45	48	↓
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	44	49	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Auch in diesem Jahr empfinden 13 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung, und damit noch einmal ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr, dass sie nicht entsprechend ihren Qualifikationen im Unternehmen eingesetzt werden. Mit 19 Prozent sagen dies überproportional häufig jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren, während dies nur elf Prozent der über 55-Jährigen angeben. Ebenso gibt es große Unterschiede innerhalb verschiedener Branchen: In der öffentlichen Verwaltung (88 Prozent) und im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur (85 Prozent) gibt die überwiegende Mehrheit an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Im Handel und der Logistik sind es dagegen nur 76 Prozent. Der Saldowert verschlechtert sich hier auf 73.

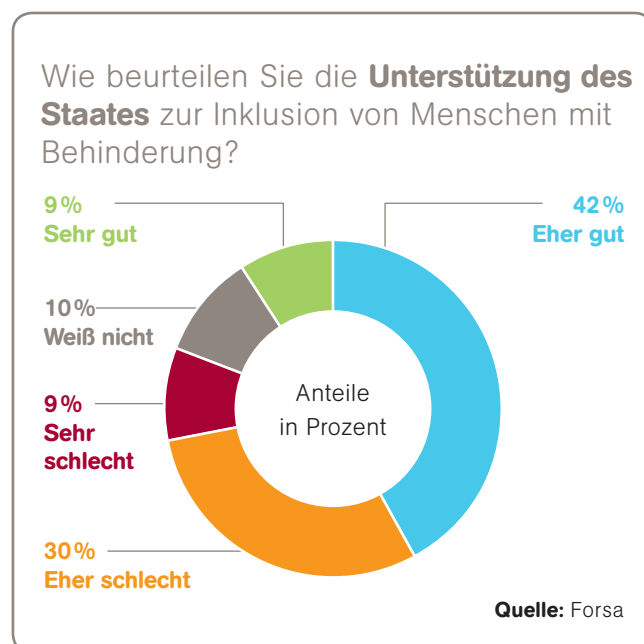


Die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat sich ebenfalls von einem Saldowert von 34 auf 32 verschlechtert. Nur 19 Prozent schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut ein, 28 Prozent dagegen als sehr schlecht oder eher schlecht. Auch hier sind Arbeitnehmer in der öffentlichen Ver-

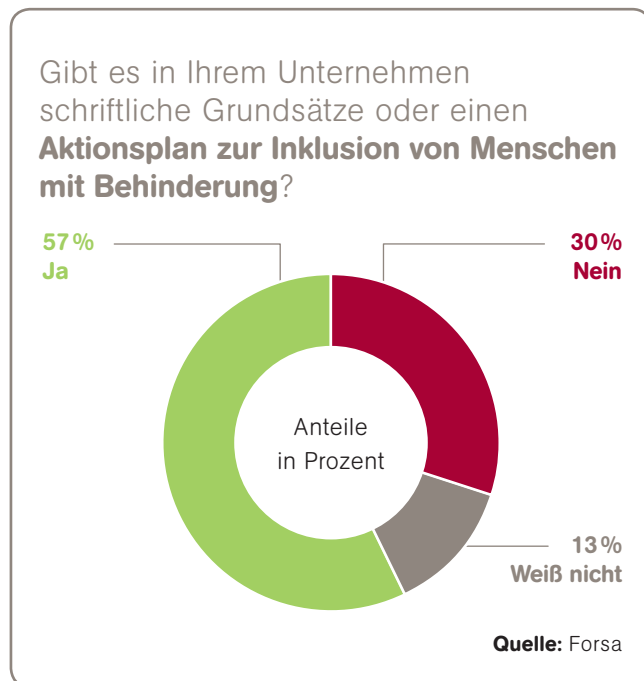
waltung am optimistischsten und geben zu 25 Prozent an, dass die Möglichkeiten sehr gut sind. Im Dienstleistungsbereich schätzen dies nur 15 Prozent ein.

Aufgrund der negativen Einschätzung würden auch weniger Arbeitnehmer mit Behinderung ihren Arbeitgeber sowohl generell an Bekannte (Saldowert sinkt von 48 auf 45) als auch an einen Bekannten mit Schwerbehinderung (Saldowert von 49 auf 44) weiterempfehlen. Ihren Arbeitgeber generell weiterempfehlen würden aktuell nur noch 69 Prozent (verglichen mit 72 Prozent im Vorjahr), der Anteil, der dies an einen Bekannten mit Behinderung tun würde, sinkt noch stärker von 73 auf 68 Prozent. Jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren sowie Arbeitnehmer aus den Branchen öffentliche Verwaltung und Dienstleistungen würden ihren Arbeitgeber besonders häufig weiterempfehlen.

Die Unterstützung des Staates wird ebenfalls schlechter als im vergangenen Jahr eingeschätzt. Der Saldowert sank von 15 auf 10, lediglich neun Prozent sehen die Unterschätzung als sehr gut an.



Ebenfalls negativ: Weniger Befragte als 2015 arbeiten in Unternehmen, die über schriftliche Grundsätze zur Inklusion verfügen. Der Saldowert sank leicht von 28 auf 27. Dennoch gibt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an, dass schriftliche Grundsätze in ihrem Unternehmen existieren.



Es gibt auch einen Lichtblick: Zum ersten Mal sehen mit 23 Prozent der Befragten deutlich mehr Schwerbehinderte eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation als eine Verschlechterung (14 Prozent). Der Saldowert ist mit neun erstmals positiv. Dabei sind die Befragten in der Mitte Deutschlands (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) optimistischer als im übrigen Land, Männer positiver gestimmt als Frauen, Arbeiter zuversichtlicher als Angestellte und Beamte sowie Beschäftigte in der Industrie hoffnungsvoller als die in anderen Branchen.

Offensichtlich besteht ein Widerspruch zwischen der objektiv verbesserten Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung, die von ihnen auch so wahrgenommen wird, und dem sinkenden Arbeitnehmervertrauen. Ein möglicher Grund könnte in der zunehmenden Arbeitsverdichtung und dem wachsenden Leistungsdruck in den Unternehmen liegen.

Im Ergebnis hat sich die Stimmung aus der Sicht der Arbeitnehmer mit einem Wert von 38,7 weiter eingetrübt (Vorjahr 40,4), während die Unternehmen sehr viel optimistischer als vor einem Jahr in die Zukunft blicken. Der Wert von 35,5 (Vorjahr: 27,8) nähert sich dem der Arbeitnehmer an. Beide Teilbarometer liegen jedoch immer noch deutlich unter dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Bei den **Unternehmen** haben sich zwar nur vier der zehn Indikatoren positiv entwickelt – fünf verschlechterten sich leicht und ein Indikatorwert blieb unverändert. Die positiven Veränderungen waren jedoch gravierend:

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

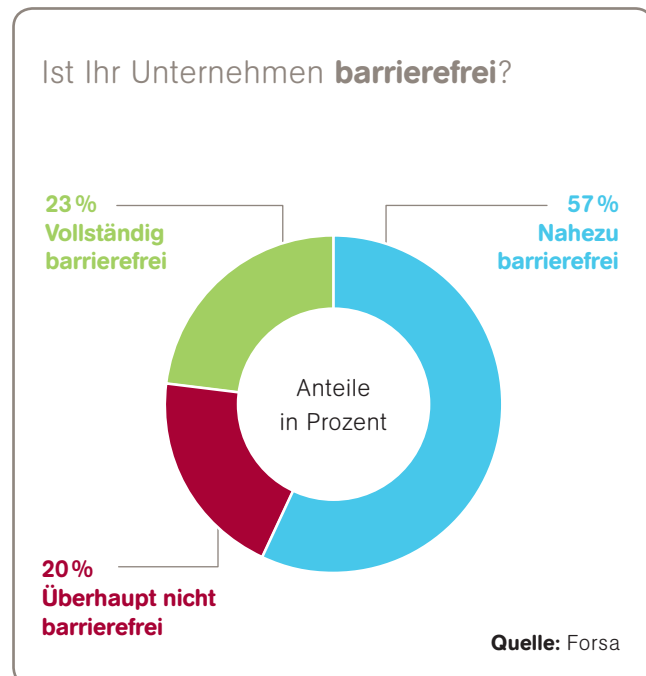
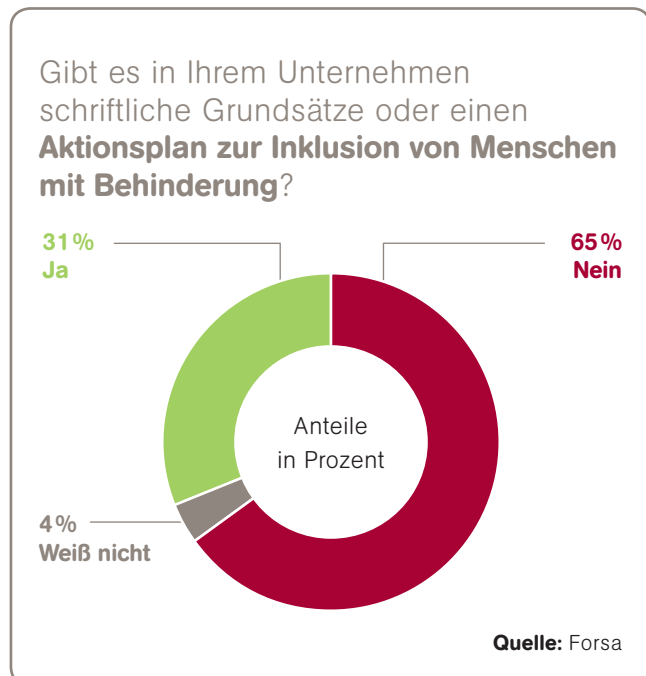
● 2015

Indikatoren des Unternehmensbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	55	56	↓
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	25	25	→
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-34	-64	↑
Barrierefreiheit	32	21	↑
Einstellung von Menschen mit Behinderung	7	8	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	8	11	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens	83	89	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	81	83	↓
Bekanntheit staatlicher Förderung	71	50	↑
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	57	43	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Immerhin 31 Prozent der befragten Unternehmen haben nun schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung, im Vorjahr waren es lediglich 17 Prozent. Dabei gilt: Je größer das Unternehmen, desto besser die Werte. Von Großunternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern haben 59 Prozent schriftliche Inklusionsgrundsätze, bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind es lediglich drei Prozent. Die wichtige Bedeutung solcher Grundsätze besteht darin, dass sie ein Problembewusstsein schaffen und gleichzeitig Handlungsanweisungen formulieren, an denen sich die betriebliche Personalpolitik orientieren kann. Es handelt sich um einen ersten Schritt in Richtung gelebte Inklusion.

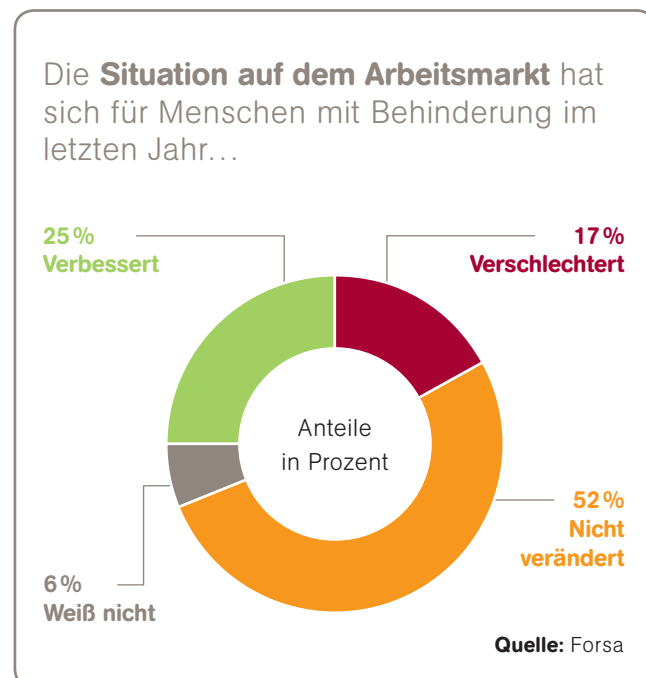
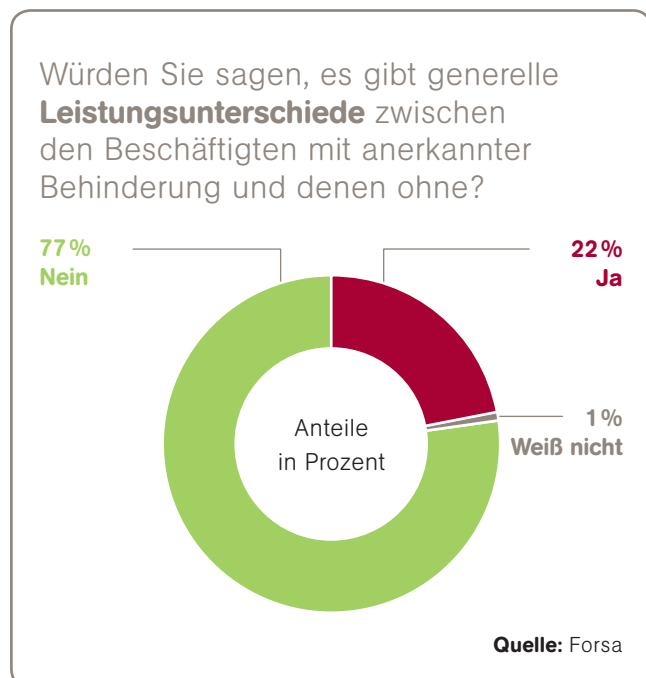
Die Barrierefreiheit nimmt im Vergleich zum Vorjahr weiter zu. Lediglich 20 Prozent der befragten Unternehmen sind überhaupt nicht barrierefrei, im Vorjahr waren es noch 27 Prozent. Große Betriebe sind lediglich zu acht Prozent überhaupt nicht barrierefrei, die kleinen aber zu 48 Prozent. Bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten hat sich das Problem im Vergleich zum Vorjahr verschärft. Damals waren 40 Prozent nicht barrierefrei. Dies ist umso erstaunlicher, da nur Unternehmen befragt wurden, die aktuell Menschen mit einer Behinderung beschäftigen.



Verschlechtert haben sich dagegen u.a. die Wahrnehmung bei den Leistungsunterschieden sowie die Einschätzung über die Veränderung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Die große Mehrheit (77 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gibt auch in diesem Jahr an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen. 22 Prozent – und damit ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr – sind jedoch der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern nehmen dabei häufiger Leistungsunterschiede wahr als größere Unternehmen (29 Prozent zu 20 Prozent).

Während zwar jeder vierte Personalverantwortliche (25 Prozent) meint, dass sich die Situation von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessert hat und eine Mehrheit von 52 Prozent angibt, dass sich die Situation nicht verändert hat, gehen in diesem Jahr mehr Befragte davon aus, dass sich die Situation dagegen verschlechtert hat (17 Prozent zu 13 Prozent im Vorjahr). Hier schneiden zum ersten Mal kleinere Unternehmen unter 50 Mitarbeitern besser ab als große Unternehmen: Während nur neun Prozent der kleinen Unternehmen angeben, dass sich die Situation im letzten Jahr verschlechtert hat, sagen dies 29 Prozent der großen Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern.

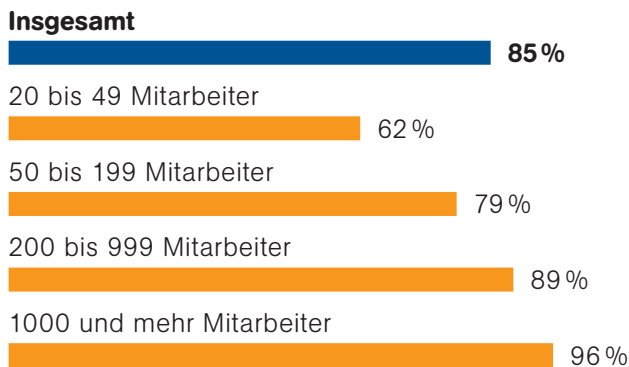


85 Prozent der Unternehmen kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten, vor einem Jahr waren diese erst 75 Prozent bekannt. Die staatliche Förderung ist 96 Prozent der Großen bekannt, jedoch nur 62 Prozent der Kleinen.

78 Prozent aller Unternehmen, denen die staatliche Förderung bekannt ist, nehmen diese auch in Anspruch (Vorjahr: 71 Prozent). Auch hier die Großen häufiger als die Kleinen – ein erster Erfolg der Informationskampagnen.

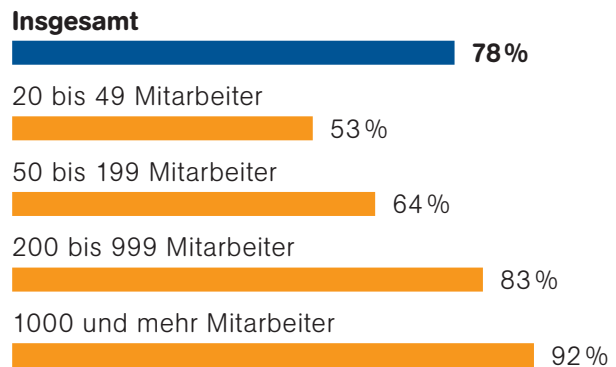
Sind Ihnen die Möglichkeiten der **staatlichen Unterstützung** und Förderung **bekannt?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Nehmen Sie die **staatlichen Unterstützung** und Förderung **in Anspruch?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Der Grund: Große Unternehmen verfügen über große Personalabteilungen mit einem hohen Spezialisierungsgrad. Häufig gibt es Sachbearbeiter, die ausschließlich für die Beschäftigten mit einer Behinderung zuständig sind und sich im Dickicht der öffentlichen Fördermöglichkeiten bestens auskennen. Kleine Unternehmen ohne größere Personalabteilungen befürchten möglicherweise einen tatsächlichen oder vermeintlichen bürokratischen Mehraufwand, wenn sie vor der Wahl stehen, ob sie einen Schwerbehinderten einstellen möchten, für den eine öffentliche Förderung nötig ist. Hier könnte eine einzige Anlaufadresse, wo kleinere Unternehmen einen Ansprechpartner finden, der ihnen zur Seite steht, Abhilfe schaffen – ein „One-Stop-Shop“, ähnlich wie bei Unternehmensgründungen.

Im Ergebnis zeigt dies, dass sich die Grundstimmung unter den Arbeitgebern mehr als deutlich aufhellt und die Zusammenarbeit mit Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung generell positiver bewertet wird.

Dennoch bleibt ebenso festzuhalten, dass vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ein erhebliches Potenzial besteht, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Die Unternehmen müssen sich aufgrund der demografischen Entwicklung (Fachkräftemangel), der Alterung und der damit größer werdenden Anfälligkeit für Erkrankungen oder Behinderungen ihrer Belegschaften künftig mit Themen wie zum Beispiel Barrierefreiheit beschäftigen – sie wachsen quasi in die Inklusion hinein. Dadurch entsteht nicht nur ein Problembewusstsein. Denn ist die Barrierefreiheit erreicht, könnte auch die Bereitschaft steigen, bisher arbeitslose Schwerbehinderte einzustellen, da keine zusätzlichen Investitionen anfallen. Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft gewinnt das Thema (digitale) Barrierefreiheit an Relevanz.

3.3.3. Die Regionen im Vergleich

Wie im vergangenen Jahr weist das Meinungsforschungsinstitut Forsa die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland gesamt aus, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen.¹⁴ Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering gewesen wäre, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 34,9 im Osten und 40,5 in der Mitte (Deutschland: 37,1). Damit haben insbesondere die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland von 38,4 auf 40,5 innerhalb des letzten Jahres stark aufgeholt und stehen an der Spitze des interregionalen Vergleichs. Die Südländer Bayern und Baden-Württemberg konnten sich sogar zum dritten Mal verbessern auf einen Wert von nun 36,5. Die norddeutschen Bundesländer erreichen mit 37,2 ihren bisher besten Wert und liegen nun im Bundesdurchschnitt. Nordrhein-Westfalen steigerte sich, liegt aber mit 35,4 noch immer noch unter dem Wert von 2013. Die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin verbessern sich nach Jahren der Stagnation.

Inklusionsklimabarometer Gesamt

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,2	30,8	↑
Nordrhein-Westfalen	35,4	34,0	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	40,5	38,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,5	35,2	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,9	32,3	↑
Deutschland gesamt	37,1	34,1	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

¹⁴ Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Beim Inklusionsklima unter den **Arbeitnehmern** zeigt sich lediglich in Norddeutschland (37,8) eine positive Entwicklung auf. Demgegenüber sinkt die Einschätzung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen (38,5) zum dritten Mal in Folge. Am stärksten geht der Wert in den ostdeutschen Bundesländer zurück, von 39,8 auf 35,5. Damit bilden sie auch das Schlusslicht. Grund dafür sind vor allem die schlechten Werte bei der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers“ und der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“.

Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland liegen wie in den Jahren 2014 und 2015 an der Spitze, verlieren jedoch ebenfalls von 44,3 auf 41,9. Bei den drei Teilwerten „Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen“, „Beurteilung der staatlichen Unterstützung“ und „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“ liegen sie vorn.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2016 ● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,8	34,8	↑
Nordrhein-Westfalen	38,5	40,5	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	41,9	44,3	↓
Süd Baden-Württemberg, Bayern	37,0	40,5	↓
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	35,5	39,8	↓
Deutschland gesamt	38,7	40,4	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Positiv zu bewerten ist, dass in den **Unternehmen** das Inklusionsklima in allen Regionen gestiegen ist – am stärksten in den ostdeutschen Bundesländern mit einem Plus von 10,1 Punkten auf nun 34,3, gefolgt von den norddeutschen Bundesländern mit einem Plus von 9,8 Punkten. Den höchsten Wert erreichen Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland mit 39,1. Damit liegt die Mitte (West-)Deutschlands wie im Vorjahr an der Spitze. Drei der zehn Teilergebnisse sind besser als in den anderen Regionen. 92 Prozent der befragten Personalverantwortlichen geben in diesen Bundesländern an, dass es

keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten ohne und mit Behinderung gibt (Bundesdurchschnitt: 77 Prozent). Zudem haben immerhin 36 Prozent der Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Schwerbehinderten. Auch bei der Bekanntheit der staatlichen Förderungsmöglichkeiten liegen die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland vorn – ein Teilergebnis, das zeigt, dass nicht nur die Grundstimmung, sondern auch die konkreten staatlichen und betrieblichen Maßnahmen besser sind als in anderen Bundesländern.

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	36,5	26,7	↑
Nordrhein-Westfalen	32,2	27,5	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	39,1	32,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,0	29,9	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,3	24,2	↑
Deutschland gesamt	35,5	27,8	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

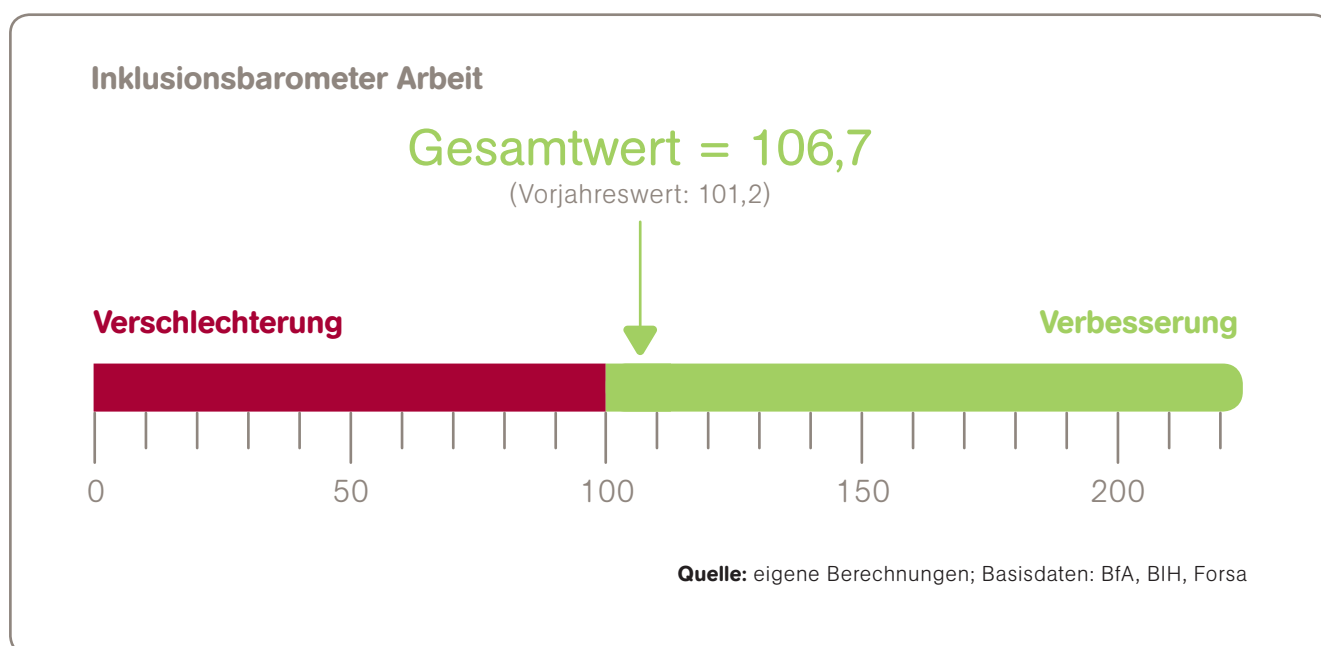
Abgeschlagen bei den Arbeitgebern landet Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 32,2 auf dem letzten Platz, doch auch hier hat sich das Klima im Vergleich zum letzten Jahr verbessert, wenn auch weniger stark als in den anderen Regionen (2015: 27,5). Dabei schneidet das Bundesland auf keinem Feld besonders schlecht ab, bleibt in der Summe jedoch hinter den anderen zurück. Eine mögliche Erklärung für dieses schwache Abschneiden könnte in der verhaltenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung liegen, die das Klima eintrübt.

3.4. Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (103,0) und dem Inklusionsklima (110,4) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

Die Formel lautet dann:

$$\text{Inklusionsbarometer Arbeit} = \frac{\text{Inklusionslage} + \text{Inklusionsklima (2013 = 100)}}{2}$$



Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 106,7 zeigt gegenüber 2015 (101,2) eine deutlich verbesserte Inklusion von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt an. Sowohl die aktuelle Lage als auch das Klima sind besser als im Vorjahr und im Basisjahr 2013.

Die Fortschritte und Defizite bei der Inklusion sind in den vorherigen Kapiteln bereits eingehend analysiert worden. Festzuhalten bleibt, dass von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter nach den offiziellen Zahlen 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen – oder zumindest zu klären, warum diese Menschen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?

4.1. Was ist Digitalisierung?

Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft seit der flächendeckenden Nutzung des Internets wird im Allgemeinen als Digitalisierung bezeichnet. Gemeint ist damit die Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine von Maschinen lesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen.

Die Digitalisierung steht in der Tradition von drei Revolutionen, die in den vergangenen 250 Jahren zu tiefgreifenden Umwälzungen der Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur führten. In der deutschen Diskussion ist die digitale Revolution vor allem die intelligente Vernetzung von Produkten, Maschinen und Werkstoffen in der Industrie – Stichwort „Industrie 4.0“ (Verschmelzung von IT und Fertigungstechnik). In einer weiter gefassten Definition fallen darunter auch E-Government, E-Health, E-Commerce, E-Traffic usw.

Das prägnanteste Beispiel für die Digitalisierung einer Branche ist der Online-Handel. Im Internet kann man rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr in der ganzen Welt einkaufen. Ladenöffnungszeiten haben keine Bedeutung mehr, Preise können über Vergleichsportale verglichen werden. In Fabriken macht sich die Digitalisierung durch die immer größere Verbreitung von vernetzten Robotern und 3-D-Druckern bemerkbar.

Bei allen Gemeinsamkeiten gilt, die vorhergehenden technischen Revolutionen liefen relativ gemächlich ab, in einem jahrzehntelangen Prozess, teilweise über mehrere Generationen. Heute ist das anders, die Entwicklung verläuft schneller und fordert die Anpassungsfähigkeit der Gesellschaft weit stärker heraus.¹⁵

Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern und damit auch den Arbeitsmarkt. Branchen lösen sich auf, sie verschmelzen, es entstehen neue. Alte Wettbewerber werden Verbündete, neue Wettbewerber kommen aus anderen Branchen. Das führt zu Änderungen der Beschäftigungsfelder. Aber nicht nur bestehende Berufsbilder verändern sich. Digitale Geschäftsmodelle bringen auch bisher unbekannte Berufsbilder hervor. Das öffentliche Bildungssystem und die Weiterbildung im Unternehmen müssen darauf reagieren. Die Arbeitsmarktchancen Älterer und körperlich Beeinträchtigter können sich mithilfe assistiver Technologien verbessern, für andere sinken möglicherweise die Chancen aufgrund der zunehmenden Komplexität der Anforderungen. Den zuvor beschriebenen Entwicklungen schließt sich die Debatte um die Frage an, ob die Digitalisierung in der Summe ein „Job-Motor“ oder ein „Job-Killer“ ist.

15 Lichter J.: Digitale Revolution oder Digitale Evolution – eine wirtschaftshistorische Einordnung, in: Wirtschaftspolitische Blätter, 63. Jg.(2016), H. 2, S. 309-319.

4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?

4.2.1. Digitale Automatisierung

In den Medien wird im Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig negativ über das mögliche „Ende der Arbeit“ spekuliert.¹⁶ Ursprung dieser Befürchtungen ist die Studie von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne aus dem Jahr 2013.¹⁷ Danach arbeiten 47 Prozent der Beschäftigten in den USA in Berufen, die durch den digitalen Wandel in Form von Automatisierung bedroht sind. Diese Berufe werden innerhalb der nächsten 20 Jahre mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent durch Automatisierung überflüssig. Sie verschwinden wie früher der Heizer auf der Diesel- bzw. E-Lokomotive.

Daran angelehnte Analysen für Deutschland kommen auf Werte von 42 Prozent¹⁸ bzw. 59 Prozent¹⁹. Deren Methodik weist allerdings eine entscheidende Schwäche auf: Das Vorgehen ist berufs basiert. Die Automatisierungswahrscheinlichkeiten werden auf Grundlage der jeweiligen Berufe berechnet. Dahinter steht die Annahme, dass alle Beschäftigten in einem Beruf das

gleiche Tätigkeitsprofil aufweisen. Diese These ist allerdings nicht haltbar.²⁰ So können Beschäftigte in einem Beruf mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auch Tätigkeiten ausüben, die weniger oder überhaupt nicht automatisierbar sind. Grundsätzlich werden nie Berufe, sondern immer nur einzelne Tätigkeiten automatisiert.

Wechselt man methodisch zu einem tätigkeitsbasierten Ansatz, dann reduziert sich für Deutschland der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplätzen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent automatisiert werden, auf nur noch 12 Prozent²¹ bzw. 15 Prozent²². Nur bei diesen Arbeitsplätzen werden zum Großteil Tätigkeiten ausgeübt, die von Maschinen übernommen werden können.

Wichtig ist: Es handelt sich bei den „Wahrscheinlichkeiten“ stets nur um (technische) Potenziale. Diese Arbeitsplätze müssen im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen. Denn bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, spielt nicht nur die Technik eine Rolle.²³ Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung daneben auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte.

16 Vgl. z.B.: Der Spiegel, Nr. 36, 3.9.2016; Rürup, B./ Jung, S.: Digitalisierung: Chancen auf neues Wachstum, in: Hildebrandt, A./ Landhäußer, W. (Hrsg.): CSR und Digitalisierung, im Erscheinen.

17 Frey, C. B./ Osborne, M. A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford, 2013.

18 Bonin, H./ Gregory, T./ Zierahn, U.: Übertragung der Studie von Frey/ Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, 2015.

19 Brzeski, C./ Burk, I.: Die Roboter kommen – Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main, 2015.

20 Autor, D./ Handel, M.: Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages, in: Journal of Labor Economics, 31 (2), S. S59-S96, 2013.

21 Bonin u.a. (2015).

22 Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg, 2015.

23 Ebenda.

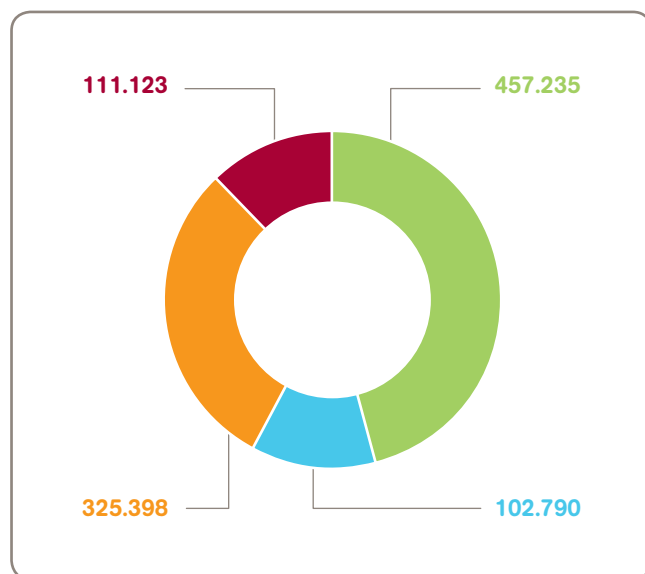
Es ist zwar davon auszugehen, dass Arbeitsplätze durch die Automatisierung verloren gehen. Eine Massenarbeitslosigkeit ist jedoch eher unwahrscheinlich. Neben den historischen Erfahrungen mit früheren Technologieschüben weisen beispielsweise Analysen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Saldo auf einen positiven Beschäftigungseffekt der Digitalisierung hin.²⁴ Denn die digitale Transformation vernichtet nicht nur Arbeitsplätze, sondern schafft parallel auch neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze. Die digitalen Technologien müssen entwickelt, ihre Anwendung überwacht und betreut werden.²⁵ Dementsprechend ist die langfristige Beschäftigungsbilanz der Digitalisierung offen.

Allerdings ist eine Polarisierung des Arbeitsmarkts zu erwarten. Polarisierung heißt: Infolge des digitalen Wandels dürfte die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation zurückgehen. Im Gegenzug wird die Nachfrage nach Personen mit hoher Qualifikation steigen. Die Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation bleibt unverändert bzw. steigt relativ an.²⁶

Welchen quantitativen Effekt hat diese Entwicklung nun auf die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung? Bisher wurde in noch keiner Studie untersucht, ob Menschen mit Behinderung gerade in solchen Bereichen arbeiten, die ein hohes Potenzial für Automatisierung aufweisen.

Überträgt man die Methodik von Dengler und Matthes auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, kommt man zu folgendem Ergebnis.²⁷

Substituierbarkeitspotenziale von erwerbstätigen Schwerbehinderten



Anmerkungen: Anhand des Farbschemas lässt sich das Substituierbarkeitspotenzial ablesen (siehe Tabelle im Anhang). Weisen in einem Wirtschaftsabschnitt die Hauptberufe unterschiedliche Substituierbarkeitspotenziale auf, wird die Zahl der Beschäftigten immer dem höheren Potenzialbereich zugerechnet. Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeitspotenzial (>=75 % bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Substituierbarkeitspotenzial (>=50 % bis < 75 %), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25 % bis < 50 %), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0 % bis < 25 %).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/ Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

24 Hammermann, A./ Stettes, O.: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung – Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 42 (3), S. 7-94.

25 Dengler/ Matthes (2015).

26 Eine solche Polarisierung der Beschäftigung weisen empirische Studien für zahlreiche Länder, unter anderem Deutschland nach (vgl. Dengler/ Matthes, 2015); Jung, S.: Betriebliche Beschäftigungsanpassung im Konjunkturzyklus, Hamburg 2014.

27 Dengler/ Matthes (2015).

Es zeigt sich, dass mit 457.000 nahezu die Hälfte (46 Prozent) der eine Million Beschäftigten mit Behinderung in Branchen arbeitet, deren Hauptberuf nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind aktuell schon automatisierbar. Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage.

Dazu zählen insbesondere die ungefähr 250.000 Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deren Verwaltungsberufe weisen mit 16 Prozent ein äußerst geringes Potenzial für eine Substitution durch Maschinen auf. Ähnliches gilt für die ca. 141.000 Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“. Auch Lehr- und Gesundheitsberufe weisen zu mehr als drei Vierteln Tätigkeiten auf, die aktuell (noch) allein von Menschen ausgeübt werden können, was mitunter an dem Bedarf der sozialen Intelligenz liegt.

Es fällt auf, dass vor allem akademische Berufe ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen. Beispielsweise zeigt sich im Bereich „Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen“, dass Chemiker nur wenige Tätigkeiten ausüben, die automatisierbar sind, während es bei den Facharbeitern in diesem Bereich ungefähr 90 Prozent sind.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Substituierbarkeitspotenzial ist allerdings nicht gegeben. So weisen beispielsweise auch Bau- und Holzverarbeitungsberufe nur ein geringes Potenzial zur Automatisierung auf. Die knapp 30.000 Beschäftigten mit Behinderung im Baugewerbe und bei der Herstellung von Möbeln üben Tätigkeiten aus, die aktuell nur zu einem Viertel von Maschinen ausgeübt werden können.

In Wirtschaftsbereichen, deren Hauptberuf durch ein hohes Substituierbarkeitspotenzial gekennzeichnet ist, arbeiten insgesamt nur 111.000 oder ungefähr elf Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung. Das sind Berufe, bei denen mehr als 75 Prozent der Tätigkeiten schon heute von Computern und Maschinen ausgeführt werden können. Dazu zählt beispielsweise der Bereich „Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Metallerzeugnisse“, in dem knapp 39.400 Schwerbehinderte beschäftigt sind. Ebenso weisen auch die Beschäftigten in den Chemie- und Kunststoffberufen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf. Mit elf Prozent liegt der Anteilswert aber nicht höher als der von Dengler und Matthes für den gesamten Arbeitsmarkt ermittelte Wert.

Mit 43 Prozent arbeitet hingegen ein großer Teil der Beschäftigten mit Behinderung (428.000) in Berufen mit einem mittleren Substituierungspotenzial, das zwischen 25 und 75 Prozent liegt. Diese Personen arbeiten unter anderem im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie dem Handel. Da aber bei diesen Beschäftigten aktuell immer noch mehr als 25 Prozent der ausgeübten Tätigkeiten nicht von Maschinen übernommen werden können, ist eine Automatisierung in nächster Zukunft nicht zu erwarten. Für den gesamten Arbeitsmarkt beträgt dieser Wert Dengler und Matthes zufolge 45 Prozent.

Im Ergebnis zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist, wobei aktuell noch bei keinem Beruf 100 Prozent der Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können. Die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung unterscheiden sich damit nicht signifikant. Der Grund: Die Berufs- und Qualifikationsstruktur der beiden Gruppen unterscheidet sich ebenfalls nicht.

Darüber hinaus besteht Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass Schwerbehinderte von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern.

Zudem ist absehbar, dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnten, etwa von im Regelfall gut ausgebildeten Menschen mit Behinderungen.

Schließlich schaffen die steigende digitale Barrierefreiheit sowie Crowdfunding- und Coworking-Plattformen Potenziale für Selbstständige mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkung, die von Zuhause aus arbeiten können.

4.2.2. Digitale Assistenzsysteme

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ausgangspunkt dieses Wandels ist die Nutzung digitaler Technologien. Für diesen Einsatz gibt es – wie bei der Mechanisierung oder Elektrifizierung in der Vergangenheit – grundsätzlich zwei Anwendungsmöglichkeiten: Die Unterstützung menschlicher Arbeit sowie deren Automatisierung, d.h. Ersetzung menschlicher Arbeit durch Maschinen bzw. Computer.²⁸

Nachdem im vorherigen Abschnitt der „quantitative“ Aspekt im Fokus der Analyse stand, steht hier der „qualitative“ Aspekt im Vordergrund, d.h. die Unterstützung menschlicher Arbeit.

Digitale Technologien entlasten die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit; Maschinen übernehmen monotone, körperlich belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten.²⁹ Insbesondere mit den Neuerungen im Bereich der Robotik müssen die Beschäftigten durch die „echte“ Zusammenarbeit mit Leichtbaurobotern das Bewegen schwerer Gegenstände nicht mehr selbst übernehmen. Digitale Assistenzsysteme verbreitern darüber hinaus das Einsatzspektrum von Menschen mit Behinderung.

.....
28 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin, 2016.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien: Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliche Potenziale für Deutschland, Berlin, 2014; Buhr, D.: Industrie 4.0 – Neue Aufgaben für die Innovationspolitik, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2015.

29 Becker, K.-D.: Arbeit in der Industrie 4.0 – Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., in: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, S. 15-18, Berlin, 2014; Spath, D./ Ganschar, O./ Gerlach, S./ Hämmerle, M./ Krause, T./ Schlund, S.: Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, 2013.

Digitale Assistenzsysteme, ein Beispiel³⁰

Die neueste Generation von Sicherheitssensorik in Robotern ermöglicht eine völlig neue Organisation der Produktionsarbeit ohne Schutzzaun. Die Frage ist: Wie kann die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Roboter so gestaltet werden, dass Mitarbeiter mit einer Behinderung attraktive und produktive Arbeitsplätze erhalten?

Im Verbundprojekt AQUIAS (Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nichtbehinderten Produktionsmitarbeitern) wird in der Integrationsfirma ISAK in einem Pilotversuch der mobile Produktionsassistent „APAS assistant“ von Bosch eingesetzt.

Bei ISAK arbeiten schwerbehinderte Produktionsmitarbeiter mit sehr individuellen Leistungseinschränkungen in der Montage. Ziel ist es, den Roboter auf den individuellen Unterstützungsbedarf auszurichten, sodass die Mitarbeiter höherwertige Aufgaben bewältigen können. Ein Gewinn für die Mitarbeiter wie für das Unternehmen, denn eine höhere Produktivität steigert den Gewinn und sichert die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Damit diese von den neuen Robotik-Lösungen profitieren, wird die Schnittstelle zwischen Roboter und Mensch angepasst. Werkzeuge, Datenanzeigen und Arbeitsabläufe werden genauso überdacht wie Fragen des Nutzerverhaltens und der Arbeitssicherheit. Für diese Herausforderungen entwickelt Bosch im Projekt AQUIAS Lösungen, die Mitarbeitern mit einer Behinderung die Zusammenarbeit mit mobilen Produktionsassistenten ermöglichen. Der Clou: Aus den Ergebnissen lassen sich auch Unterstützungsmöglichkeiten der Roboter für Mitarbeiter ableiten, die keine oder geringe Leistungseinschränkungen aufweisen.

So profitieren langfristig auch Mitarbeiter ohne Behinderung vom erweiterten Unterstützungsangebot mobiler Produktionsassistenten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst sind.

.....
³⁰ Vgl. zum Folgenden: Consée, M.: Robotik: Assistenzsysteme, 16.2.2016, <http://www.medizin-und-elektronik.de/sonstige/artikel/127261/>.

Grundsätzlich vergrößert sich das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung.³¹ Die nun körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten können leichter von Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung ausgeübt werden. Gerade ein Großteil der Schwerbehinderten, die diese Einschränkungen – vielfach des Bewegungsapparates – im Arbeitsleben „erworben“ hat, kann mit einer technischen Unterstützung ihren Beruf weiter ausüben oder es ergeben sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die technische Entlastung sorgt zudem präventiv dafür, dass weniger Beschäftigte Einschränkungen des Bewegungsapparates im Berufsleben „erwerben“.

Ferner haben auch Menschen mit Einschränkungen der Sinnesorgane (z.B. Sehbehinderung) verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten.³² Diese Einschränkungen können im digitalen Zeitalter in einem größeren Umfang von Maschinen mit verbesserten Sensorikeigenschaften kompensiert werden. Eine Vergrößerungssoftware erlaubt einem stark sehbehinderten Landwirt aus dem Münsterland die Bedienung des hofeigenen Melkroboters – der für sich genommen bereits ein digitales high-tech-Produkt ist.³³

Zudem erleichtern barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologien die Arbeit und erweitern das Einsatzspektrum für Menschen mit Behinderung. So ermöglicht die Steuerung des Computers mit den Augen einer freiberuflichen Beraterin mit einer Muskelerkrankung eine selbständigere Arbeitsweise und den teilweisen Verzicht auf eine Arbeitsassistenz.³⁴

Schließlich schaffen virtuelle Arbeitsplätze künftig mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z.B. „Barrierefreiheit im heimatischen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb“.³⁵

Allerdings besteht bei einem größeren Einsatz digitaler Technologien das Risiko zunehmender Komplexität. Während mit digitalen Technologien an einer Stelle des Arbeitsmarkts Barrieren fallen, werden an einer anderen Stelle neue Schranken errichtet. Diese zunehmende Komplexität kann ein wesentlicher Grund für sinkende Beschäftigungschancen sein.³⁶ Komplexere Arbeitsprozesse und mehr Reize durch die digitalen Technologien heben insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung die Beschäftigungshürden an. Diese Gruppe macht allerdings nur einen kleinen Teil aller Menschen mit Behinderung aus. Menschen mit geistigen Einschränkungen ist der erste Arbeitsmarkt fast vollständig verschlossen, so dass sie im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Inwieweit digitale Technologien dort in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, ist heute noch nicht absehbar. Dabei gilt: Für Menschen mit einer sogenannten „geistigen Behinderung“ ist der Zugang zu digitalen Technologien und der Umgang damit ebenso wichtig wie für alle anderen. Die Entwicklung von Schulungen und Weiterbildungen in Leichter und Einfacher Sprache zusammen mit den Betroffenen für den Umgang mit digitalen Technologien ist daher notwendig.

31 Bundesagentur für Arbeit: Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung, Nürnberg 2015.

32 Sozialverband Deutschland: Stellungnahme „Grünbuch Arbeiten 4.0“, Berlin, 2015.

33 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 13.

34 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 12.

35 Menschen. Das Magazin, H. 2/2015, S. 21.

36 Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln, 2016.

4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage

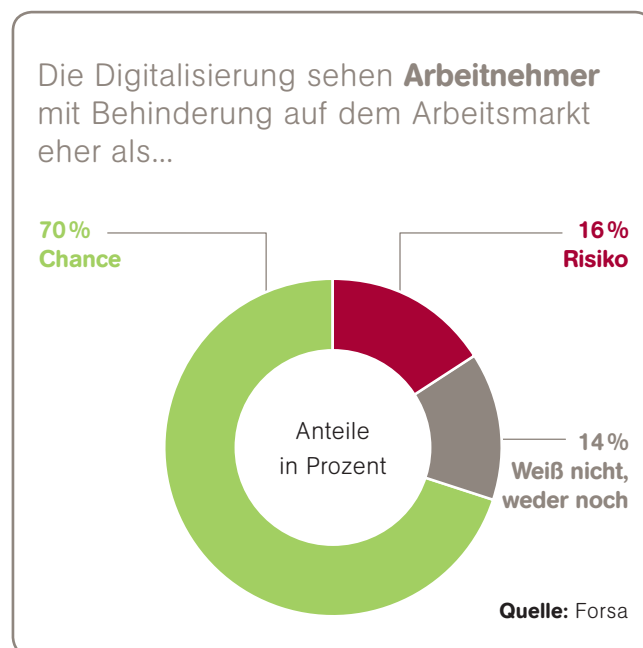
Ebenso wie an makroökonomischen Studien zur Veränderung der Arbeitskräftenachfrage durch die Digitalisierung mangelt es an Arbeiten, die die individuelle Sicht und Wahrnehmung der digitalen Transformation in den Vordergrund stellen.

Welche Barrieren müssen Menschen mit Behinderung heute noch überwinden, um am digitalen Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben? Alltägliche Hindernisse sind zum Beispiel grafische Captchas bei Sicherheitsabfragen im Internet, bei denen die Nutzer ein (verschwommen dargestelltes) Wort oder eine (verzerrte) Ziffer bzw. Zeichenfolge erkennen und eingeben müssen. Sehbehinderte Menschen werden dadurch von der Nutzung ausgeschlossen. Für Blinde, die am Computer mit einer Vorlese-Anwendung arbeiten, sind Bilder ohne Bildbeschreibung problematisch. Gehörlose Menschen sind von Videos ohne Untertitel oder Gebärdensprache betroffen. Schließlich sind nicht alle Webseiten sowohl mit der Maus als auch mit der Tastatur zu bedienen.

In diesem Jahr wurden daher erstmals Arbeitnehmer mit einer Behinderung sowie deren Arbeitgeber zu ihrer Einschätzung über die Auswirkungen der Digitalisierung befragt.

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer sieht die Digitalisierung als Chance an. Dies sagen 70 Prozent der Befragten, nur 16 Prozent sehen die Digitalisierung als Risiko.

Damit sind sie nicht nur wesentlich optimistischer als beispielsweise die in der Kurzexpertise des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales befragten Experten, sondern auch noch positiver gestimmt als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung. Laut einer Umfrage der Unternehmensberatung Accenture aus dem Jahr 2015 erwarteten 46 Prozent aller deutschen Arbeitnehmer eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds durch digitale Technologien und nur zehn Prozent eine Verschlechterung. Ein Drittel geht von besseren Beschäftigungsperspektiven aus, 13 Prozent rechnen mit schlechteren Berufsaussichten.³⁷



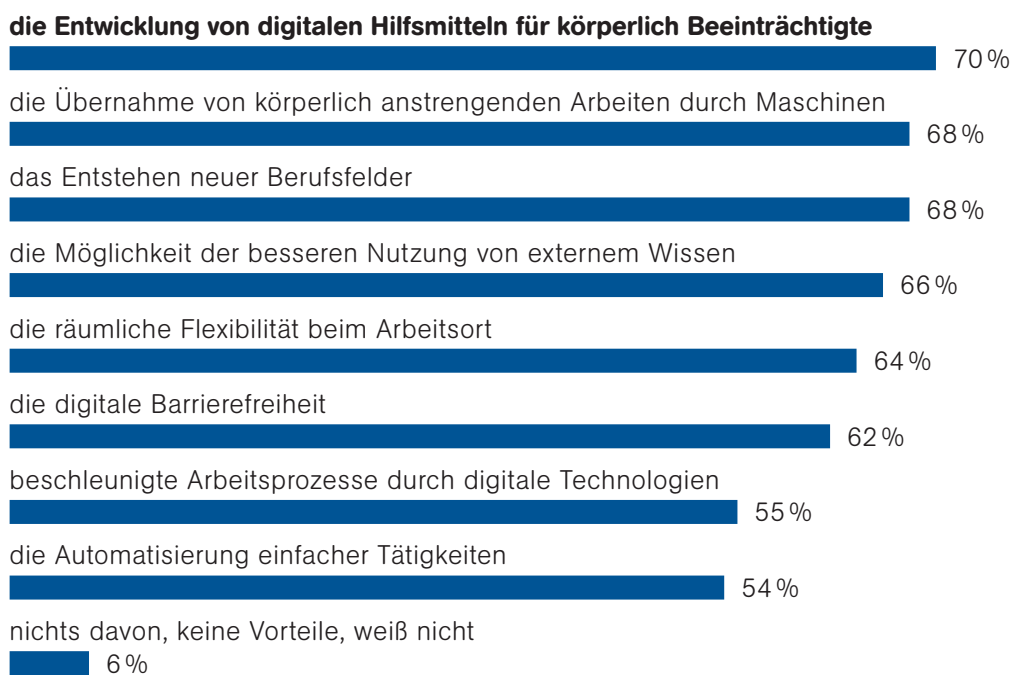
³⁷ Accenture: Being Digital. Embrace the Future of Work and Your People will Embrace it with You, 2015.

Erstaunlich ist dabei, dass in der Forsa-Umfrage der Optimismus unter älteren Arbeitnehmern ab 55 Jahren größer ist (72 Prozent) als unter Jüngeren unter 45 Jahren (61 Prozent). Eine Erklärung könnte sein, dass jüngere Arbeitnehmer die – auch negativen – Auswirkungen der Digitalisierung und des technischen Fortschritts besser abschätzen können. Zudem sind die älteren Arbeitnehmer von möglichen Nachteilen nicht mehr so stark betroffen, da sie in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Arbeiter mit einer Behinderung sehen in der Digitalisierung seltener (55 Prozent) eine Chance als Angestellte (71 Prozent) und vor allem Beamte (84 Prozent). Bei den Arbeitern – im Regelfall mit dem mittlerem Qualifikationsniveau einer betrieblichen Ausbildung – könnte die Angst vor der Automatisierung größer sein als die Hoffnung auf Erleichterung durch digitale Assistenzsysteme. Folgt man den o.a. Studien, dann sind diese Tätigkeiten am stärksten von der digitalen Automatisierung bedroht. Zudem genießen Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte einen umfassenden Kündigungsschutz.

Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitnehmer mit Behinderung sind...

Angaben in Prozent*



* Mehrfachnennungen möglich / **Quelle:** Forsa

Die größten Vorteile der Digitalisierung sehen jeweils über zwei Drittel der Arbeitnehmer mit Behinderung in der Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte (70 Prozent), in der Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen sowie dem Entstehen neuer Berufsfelder (jeweils 68 Prozent). Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen sowie die Automatisierung einfacher Tätigkeiten werden mit 55 und 54 Prozent am seltensten genannt. Bei den unter 45-Jährigen erkennen nur 48 Prozent in der Automatisierung einen Vorteil. Hier sind die mentalen Vorbehalte am ausgeprägtesten.

Arbeitgeber nennen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen wurde dagegen von Arbeitgebern mit 72 Prozent nur relativ selten genannt. Auch wenn die Motive sich unterscheiden, die große Mehrheit der Befragten sieht Vorteile in der Digitalisierung. Nur sechs Prozent der Arbeitnehmer und gar nur ein Prozent der Arbeitgeber gaben an, dass sie keine Vorteile sehen.

Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitgeber sind...

Angaben in Prozent*

die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen

85 %

die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte

84 %

die digitale Barrierefreiheit

83 %

beschleunigte Arbeitsprozesse durch digitale Technologien

80 %

die räumliche Flexibilität beim Arbeitsort

78 %

die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen

72 %

die Automatisierung einfacher Tätigkeiten

71 %

das Entstehen neuer Berufsfelder

69 %

nichts davon, keine Vorteile, weiß nicht

1 %

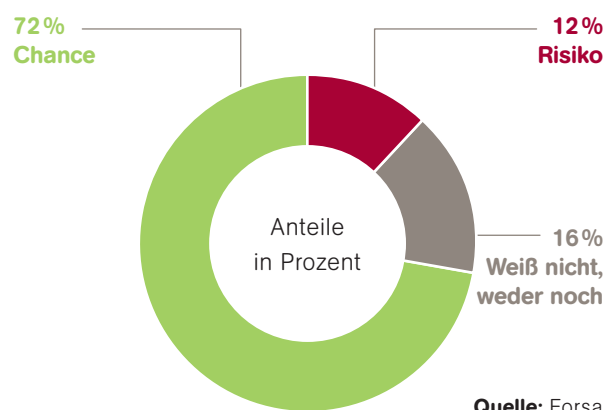
* Mehrfachnennungen möglich / **Quelle:** Forsa

Männer und Frauen beurteilen die Vorteile der Digitalisierung in ähnlicher Weise. Zwischen den Branchen zeigen sich jedoch größere Unterschiede. Die Industriebeschäftigten, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind, sehen als Hauptvorteil der Digitalisierung das Entstehen neuer Berufsfelder (78 Prozent), die an die Stelle der wegfallenden treten. Demgegenüber erkennen die Arbeitnehmer in den Branchen Handel/Logistik und im Dienstleistungssektor die größten Vorteile in der besseren Nutzung von externem Wissen (72 bzw. 73 Prozent) – ein wichtiger Produktionsfaktor in diesen Wirtschaftsbereichen. Die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte wurden dagegen am häufigsten von Befragten in der öffentlichen Verwaltung und in den Branchen Gesundheit, Soziales und Kultur mit 73 und 77 Prozent genannt.

Obwohl die Befragten die Digitalisierung als Chance sehen, die einige wichtige Vorteile mit sich bringt, meint die Mehrheit der Arbeitnehmer (53 Prozent), dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob in einem Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung eingestellt werden. Jeweils 19 Prozent dagegen glauben, dass dadurch mehr bzw. weniger Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz finden. Hierbei sind jüngere Arbeitnehmer jedoch etwas zuversichtlicher als ältere: 26 Prozent der unter 45-Jährigen glauben, dass mehr Menschen mit Behinderung eingestellt werden, jedoch nur 16 Prozent der über 55-Jährigen.

Ähnliche Ergebnisse bei den Arbeitgebern, die Schwerbehinderte in ihrem Unternehmen beschäftigen: Knapp drei Viertel (72 Prozent) sehen Digitalisierung als Chance für Menschen mit Behinderung an – und damit sogar noch etwas mehr als Arbeitnehmer selbst –, während lediglich zwölf Prozent davon ausgehen, dass sie ein Risiko für diese Gruppe darstellen. Je größer das Unternehmen hierbei ist, desto positiver sind die befragten Personalverantwortlichen. Allerdings sind die Industrieunternehmen mit lediglich 63 Prozent deutlich pessimistischer als die Dienstleister, die auf 76 Prozent kommen. Möglicherweise erwarten die Industriellen von der „Industrie 4.0“ tatsächlich leere Produktionshallen, in denen nur noch Roboter und 3-D-Drucker arbeiten.

Die Digitalisierung sehen **Arbeitgeber** für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eher als...



Wie zuvor bereits die befragten Arbeitnehmer gehen auch die Arbeitgeber davon aus, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob das Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt. Dies gibt die überwältigende Mehrheit von 89 Prozent an, fünf Prozent erwarten Mehreinstellungen, vier Prozent gehen von weniger neuen Stellen aus. Allerdings sind größere Unternehmen etwas optimistischer: Während kein Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern angibt, dass die Digitalisierung zu höheren Einstellungszahlen führt, glauben dies immerhin zehn Prozent der Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern. Auch hier sind Industrieunternehmen am pessimistischsten.

Von der Digitalisierung profitieren demnach die bereits erwerbstätigen Schwerbehinderten stärker als ihre arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen. Hier besteht sogar die Gefahr, dass arbeitslose Menschen mit Behinderung von der digitalen Entwicklung abgeschnitten werden, wenn sie sich während der Dauer ihrer Erwerbslosigkeit nicht fortbilden können, z.B. mithilfe der Arbeitsagentur.

Aktuell nutzen Mitarbeiter mit Behinderung bereits digitale Hilfsmittel an ihrem Arbeitsplatz. So geben 49 Prozent der befragten Mitarbeiter an, dass in ihren Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten genutzt werden. Bei 42 Prozent werden Eingabe- und Ausgabehilfen eingesetzt, bei 36 Prozent werden bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen und 27 Prozent geben an, dass im Unternehmen barrierefreie Software genutzt wird. 23 Prozent gebrauchen dagegen bisher keine Hilfsmittel. In Handel und Logistik sind mit 34 Prozent Hilfsmittel am wenigsten verbreitet. Ein- und Ausgabehilfen werden dagegen überdurchschnittlich häufig in der Industrie eingesetzt. Ebenso werden in der Industrie nach Angaben der Befragten auch besonders häufig bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen.

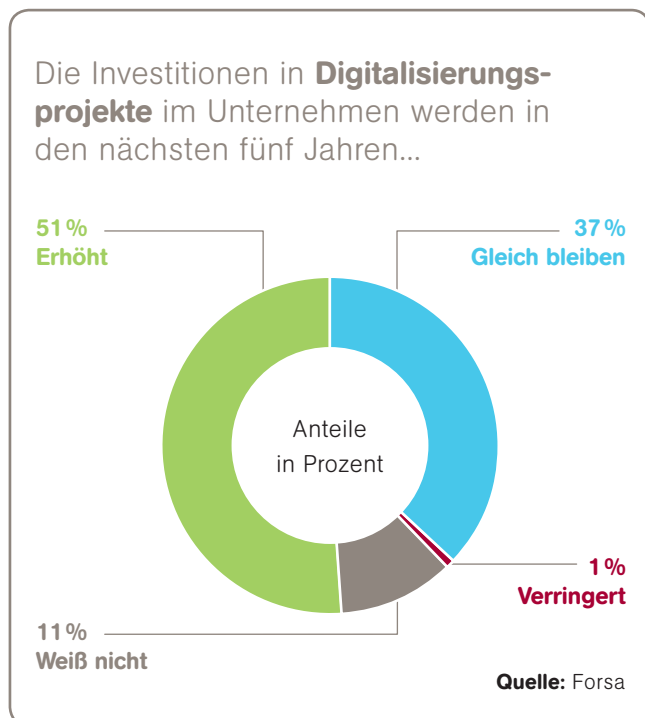
Insgesamt gibt jeder zehnte Befragte an, schon einmal ein digitales Hilfsmittel im Unternehmen beantragt zu haben. Jüngere Arbeitnehmer haben dies mit zwölf Prozent häufiger getan als ältere Arbeitnehmer (sieben Prozent). Von den wenigen Befragten gibt ein Drittel an, dass es keine Wartezeit gegeben hat, 21 Prozent haben bis zu zwei Wochen gewartet, um das Hilfsmittel zu erhalten, 28 Prozent haben sich dagegen mehr als zwei Monate gedulden müssen.

Arbeitgeber antworten bei den digitalen Hilfsmitteln ähnlich wie Arbeitnehmer. So gibt jeweils rund die Hälfte der Befragten an, dass sie in ihrem Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten (53 Prozent) sowie Eingabe- und Ausgabehilfen (52 Prozent) anbieten. 50 Prozent geben an, dass in ihrem Unternehmen die Übergabe bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich ist. In 20 Prozent der Unternehmen steht barrierefreie Software zur Verfügung, 18 Prozent nutzen Leichte oder Einfache Sprache oder Gebärdensprache. Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger und mehr digitale Hilfsmittel werden dort genutzt. So haben Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern gar zu 75 Prozent Eingabe- und Ausgabehilfen und zu 60 Prozent ist dort die Übernahme bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich. Bei kleinen Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern sind es dagegen nur 29 bzw. 28 Prozent. Barrierefreie Software gibt es in kleinen Unternehmen sogar nur in drei Prozent der Fälle, in Großkonzernen dagegen zu 40 Prozent. Auch ist die Nutzung von Leichter Sprache oder Gebärdensprache in kleinen Unternehmen kaum vorhanden (zwei Prozent), in Großunternehmen wird sie dagegen immerhin schon von 27 Prozent genutzt.

Die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung könnte sich in Zukunft durch den technologischen Fortschritt verbessern. Wie zuvor beschrieben geht die große Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber davon aus, dass die Digitalisierung eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellt. Und die Unternehmen planen mehrheitlich (51 Prozent), die Investitionen in Digitalisierungsprojekte in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen. In der Branche Handel/ Logistik sind es sogar 60 Prozent. Nur ein Prozent der Unternehmen möchte dagegen die Investitionen in Zukunft verringern. In Norddeutschland ist die Investitionsbereitschaft dabei wesentlich höher (62 Prozent) als in Ostdeutschland (42 Prozent). Die Unternehmensgröße spielt keine Rolle. Die Spannweite reicht von 48 Prozent bei den Kleinen bis zu 53 Prozent bei den ganz Großen.

Die positive Investitionsneigung ist angemessen, denn der Digitalisierungsgrad in deutschen Unternehmen ist durchaus noch steigerungsfähig. Aktuell sind lediglich 17 Prozent der befragten Unternehmen „voll und ganz“ digitalisiert. Die Mehrheit der Unternehmen betrachtet sich als „eher“ digitalisiert, ganze 22 Prozent sind „eher nicht“ und drei Prozent nach eigener Aussage sogar noch „gar nicht“ digitalisiert. Große Unternehmen sind dabei in der Digitalisierung weiter als kleine, ebenso wie überdurchschnittlich viele Unternehmen in der Dienstleistungsbranche. Offensichtlich steht die Wirtschaft erst am Anfang der Entwicklung. Auch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) stellt in einer Studie fest, dass der Grad der Digitalisierung vor allem in mittelständischen Unternehmen bei weitem nicht so hoch sei wie man aufgrund der öffentlichen Debatte hätte erwarten können.³⁸

Die KfW stellt auch fest, dass der Zugang zu Bankkrediten zur Finanzierung von Digitalisierungsinvestitionen schwieriger sei als für „klassische“ Investitionen, weil im Normalfall nur ein kleiner Teil auf Maschinen entfällt, die als Sicherheit für den Kredit dienen können. Daraus ergibt sich ein Anknüpfungspunkt für die Inklusionspolitik. Wenn man die Digitalisierungsprojekte mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung verknüpft, gibt es attraktive Fördermöglichkeiten, und von der Digitalisierung profitieren im Ergebnis alle Beschäftigten unabhängig von einer etwaigen Einschränkung.



38 KfW: Digitalisierung im Mittelstand. Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, 2016, S. 1.

4.4. Handlungsoptionen

Digitalisierung und Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung

Die aus der Digitalisierung resultierenden Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit gelten im Grundsatz für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Das betrifft z.B. das Automatisierungsrisiko, das Verschwinden alter bzw. das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder sowie die notwendige Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten.

Grundsätzlich sollten Menschen mit Behinderung die persönlichen, betrieblichen und staatlichen Handlungsmöglichkeiten in besonderem Maße dazu nutzen, die Entwicklungen aktiv zu gestalten. Wichtiger noch als heute ist in der Zukunft die „kognitive Agilität“, d.h., die Bereitschaft des Einzelnen, sich – unabhängig vom Grad seiner Behinderung – mit neuen Entwicklungen zu beschäftigen und das eigene Verhalten an die Umstände anzupassen.³⁹ Dabei gilt es, die individuellen Potenziale und das Selbstbewusstsein zu stärken („Empowerment“).

Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf der digitalen Qualifizierung und Weiterbildung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung liegen, damit sie – die deutlich länger als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung nach einem neuen Arbeitsplatz suchen müssen –, nicht von der beschleunigten technologischen Entwicklung abgekoppelt werden. Dazu gehört nicht zuletzt, dass die digitalen Hilfsmittel von den Kostenträgern bewilligt werden.

.....
39 Der Ausdruck „kognitive Agilität“ ist von Kai Wächter, Mitglied der Geschäftsführung der Unternehmensberatung BearingPoint, vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article153754398/Wie-Sie-die-Digitalisierung-am-Arbeitsplatz-meistern.html>.

Durch die Digitalisierung ergeben sich neue Diskriminierungspotenziale. So können in Zukunft Menschen auf Basis von Risikoprofilen, die die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfassen, diskriminiert werden. Das ist mit der heutigen Technik zwar noch nicht umsetzbar. Der Gesetzgeber ist aber zum Handeln aufgerufen, den Einsatz solcher Technologien zu verhindern.⁴⁰

Inklusionslage

Laut der jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben 57.000 schwerbehinderte Arbeitslose im Jahr 2015 eine neue Stelle auf dem Ersten Arbeitsmarkt gefunden, 9.600 davon in der Zeitarbeitsbranche, das ist ein Anteil von mehr als 16 Prozent. In keinem anderen Bereich fanden mehr Schwerbehinderte eine neue Beschäftigung. Offensichtlich stehen Zeitarbeitsunternehmen Menschen mit Behinderung offener gegenüber als Arbeitgeber anderer Branchen.⁴¹ Zeitarbeitsunternehmen sind auch für nichtschwerbehinderte Arbeitslose der häufigste Weg aus der Erwerbslosigkeit.⁴²

Eine stärkere Nutzung der Zeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument könnte daher aus Sicht des HRI für einen großen Teil der Zielgruppe der Schwerbehinderten ein innovativer Weg sein, eine Brücke hin zu regulärer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu bauen. Die Einstellung über Zeitarbeit ist für Arbeitgeber relativ risikolos und Menschen mit Behinderung erhalten so eine Chance, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen. Für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung dürfte der mehrfache Wechsel des Unternehmens allerdings mit Problemen verbunden sein.

.....
40 Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Erwerbsformen. Experten-Workshop im Kontext des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“, S. 4.

41 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 13.

42 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 13.

Die Beschäftigten besitzen dabei einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen, bei dem sie sozialversicherungspflichtig angestellt sind. Sie dürfen künftig im Regelfall nur noch bis zu 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden. Und sie erhalten einen Anspruch, nach neunmonatiger Einsatzdauer nicht mehr nach dem Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche bezahlt zu werden, sondern mit dem Lohn einer vergleichbaren Stammkraft. Das sieht das neue Gesetz zur Begrenzung der Zeitarbeit vor, das im Oktober 2016 verabschiedet wurde.⁴³

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schreibt in einer Studie dazu: „Da sich die Firmen von einem Leiharbeitnehmer problemlos trennen können, sind sie in dieser Situation eher bereit, auch Arbeitnehmer einzustellen, deren Produktivität, Motivation und Fähigkeiten sie nicht ohne Weiteres beurteilen können. Hat der Leiharbeitnehmer gezeigt, dass er zu der ausgeschriebenen Stelle passt, kann er in das Stammpersonal übernommen werden.“⁴⁴

Inklusionsklima

Die deutlich verbesserte Stimmung bei den Unternehmen und die gute allgemeine wirtschaftliche Lage sollten dazu genutzt werden, deren Einstellungsbereitschaft zu fördern. Dabei sollten die kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, im Mittelpunkt der Bemühungen stehen.

Eine spürbare Erleichterung wäre aus Sicht des HRI eine Verringerung des bürokratischen Aufwands bei der Nutzung öffentlicher Fördermittel. Dazu können ähnlich wie bei der Unterstützung von Unternehmensgründungen „Einheitliche Ansprechpartner“ bzw. „One-Stop-Shops“ entwickelt werden, bei denen alle Formalitäten an einer Stelle erledigt werden. Dies könnte den bürokratischen Aufwand vor allem für kleinere Unternehmen erheblich reduzieren. Diese benötigen in besonderem Maße persönliche Ansprache und Beratung, wie sich in der Praxis immer wieder zeigt. Zudem könnten die einzelnen Verfahren beschleunigt und vereinheitlicht werden. Vorgelagert werden sollten digitale Informationsangebote, wie die App „Inklusion und Beschäftigung“ der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg. Der „Einheitliche Ansprechpartner 2.0“ wäre durch eine Informationskampagne deutlich sichtbar zu machen.

Von einer Beratung „aus einer Hand“ würden auch Arbeitssuchende mit Behinderung profitieren. Denn die Zusammenarbeit der Rehaträger gestaltet sich nach wie vor schwierig, zum Nachteil der Betroffenen. Auch der BDA und DGB sehen hier Handlungsbedarf. Sie fordern in einem Positionspapier aus dem Jahr 2015, dass „die Fristen zur Klärung der Zuständigkeit und die Regeln zur Erstellung des Teilhabepplans im SGB IX neu gefasst werden und mit Rechtsfolgen versehen werden“. Zudem sollte im Reha-Verfahren ein Träger die Federführung nach klaren Kriterien übernehmen.⁴⁵

.....
43 FAZ, Nr. 247., 22.10.2016.

44 Jahn, E./ Weber, E.: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht 2/2013, S. 2.

.....
45 BDA/ DGB: „Zusammenarbeit der Reha-Träger verbessern!“, 1.9.2015.

5. Fazit

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Die Inklusionslage ist positiv zu bewerten – was auch im Anstieg des Barometerwertes auf 103,0 (Vorjahr 102,3) zum Ausdruck kommt. Der Beschäftigungsgrad ist hoch, und die Arbeitslosenquote sinkt ebenso wie die Arbeitslosenzahl. In der Summe profitieren Menschen mit einer Behinderung aber immer noch nicht in gleichem Maße von der guten Arbeitsmarktentwicklung wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Die Regionalanalyse zeigt nicht nur unterschiedliche Entwicklungen in Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen. Sie macht auch deutlich, dass die Hoffnung trügerisch ist, dass eine weiter anhaltende, günstige Konjunktorentwicklung das Problem lösen kann. Die gesamtwirtschaftliche Wachstumsdynamik ist zu gering im Vergleich zur weiterhin recht hohen Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums für Menschen mit Behinderung.

Das HRI sieht im Ausbau der Zeitarbeit eine geeignete Brücke in den Ersten Arbeitsmarkt, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Das **Inklusionsklima** hat sich unterschiedlich entwickelt, der Gesamtwert des Barometers verbesserte sich jedoch deutlich auf 37,1 (Vorjahr 34,1). Dies ist auf das Arbeitgeberklima zurückzuführen, das auf 35,5 zulegen konnte (Vorjahr 27,8). Das Arbeitnehmerklima ging dagegen auf einen Wert von 38,7 zurück (Vorjahr 40,4). Demnach schätzen die Beschäftigten die Arbeitsmarktsituation aber immer noch etwas besser ein als die Unternehmen.

Das **Inklusionsbarometer Arbeit**, das sich aus den Werten für das Lage- und das Klimabarometer zusammensetzt, erreicht einen Wert von 106,7 und liegt damit deutlich höher als vor einem Jahr (101,2). Die Inklusion macht weiterhin Fortschritte. Dennoch: Von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher unverändert sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen. Die digitale Transformation kann dabei helfen, indem sie die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Im Hinblick auf die **Digitalisierung** und die **Arbeitsmarktchancen** gilt:

Die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ist eine wichtige Aufgabe der Politik. Der Einsatz spezieller Technologien ist ein wesentlicher Baustein, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu verbessern. Sie sind oft gut qualifizierte Fachkräfte. Sie verfügen häufig über eine überdurchschnittliche Ausbildung und Qualifikation, wie die Studie „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“ der Aktion Mensch und der Universität zu Köln von 2013 zeigt⁴⁶. Eine zunehmend barrierefreie Arbeitswelt könnte ihnen neue Beschäftigungschancen in Arbeits- und Tätigkeitsfeldern eröffnen, die ihnen derzeit eher verschlossen bleiben. Eine barrierefreie Arbeitswelt ist außerdem für Menschen mit und ohne Behinderung von Nutzen. Dabei gilt: Die digitalen Technologien müssen barrierefrei sein, damit sie in der Arbeitswelt und im Privatleben für Menschen mit Behinderung nutzbar sind. Technik kann nur Barrieren abbauen, wenn sie selbst barrierefrei ist.

.....
⁴⁶ Aktion Mensch & Universität zu Köln: „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung - Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“, 2013

Anhang

Wirkung der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – potenzielle Substitution durch Maschinen

Anmerkungen: * nur die am stärksten besetzten Wirtschaftsabteilungen betrachtet; ** Wirtschaftsabschnitt aufgeteilt; Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeitspotenzial (>=75% bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Substituierbarkeitspotenzial (>=50% bis < 75%), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25% bis < 50%), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0% bis < 25%).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Beschäftigte mit Behinderung (2014, Jahresmittel)	BIBB-Berufsfeld	Substituierbarkeitspotenzial
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.853	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe	Blau
Bergbau u. Gewinnung von Steinen und Erde	4.216	Bergleute	Rot
Nahrung- und Genussmittel	18.280	Fleischer, Koch, Bäcker, Ernährungsberufe	Blau
Textilien u. Bekleidung u. Leder	4.387	Textilverarbeitung, Lederherstellung	Blau
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- u. Korkwaren (ohne Möbel)	2.828	Spinnberufe, Textilhersteller, -veredler	Orange
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	9.684	Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	Rot
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen	39.521	Chemiker, Chemie-, Kunststoffberufe	Grün
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	39.422	Metallerzeugung, -bearbeitung	Rot
Herstellung von DV-Geräten, elektronische und optische Erzeugnisse	25.106	Feinwerktechniker, Elektroberufe	Orange
Maschinenbau	39.216	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Fahrzeugbau	50.112	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Fahrzeugbauberufe, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Herstellung von Möbeln	10.908	Bauberufe, Holzverarbeitung, Design	Grün
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstung	3.802	Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker	Orange
Energieversorgung	9.265	Ingenieur, Techniker	Blau
Wasserversorgung	2.689	Ingenieur, Techniker	Blau
Abfallentsorgung	6.915	Entsorgungsberufe	Grün
Baugewerbe	18.663	Bauberufe	Grün
Handel*	55.916	Handelsberufe	Blau
Verkehr**	19.784	Verkehrsberufe	Grün
Lagerei**	23.871	Packer, Lager- und Transportmitarbeiter	Blau
Gastgewerbe	8.618	Hotel- und Gaststättenberufe	Grün
Informations- und Kommunikationstechnologie	21.029	IT-Kernberufe	Blau
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	38.311	Bank- und Versicherungskaufleute	Blau
Grundstücks- und Wohnungswesen	4.504	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Verwaltung und Führung von Unternehmen*	96.853	Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung, kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Blau
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften*	11.881	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau*	13.339	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe, Hausmeister	Blau
Öffentlicher Dienst	250.451	Verwaltungsberufe im öffentl. Dienst	Grün
Erziehung und Unterricht	14.756	Soziale Berufe, Lehrer	Grün
Gesundheits- und Sozialwesen	127.140	Soziale Berufe, Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	Grün
sonstige Dienstleistungen	23.226	Kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Orange
	996.546		

Alle Ergebnisse der Umfragen zum Inklusionsklimabarometer finden Sie auf:

www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Glossar

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Anders als in der Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

Arbeitslosenquote

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Beschäftigungsquote

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

Erwerbslose

Personen ohne Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Dies sind auch Personen, die sich nicht arbeitslos melden.

Erwerbspersonen

Alle Personen, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen/Arbeitslosen.

Erwerbspersonenpotenzial

Das Erwerbspersonenpotenzial (= Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve), unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit *nicht* berücksichtigt.

Erwerbsquote

Der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde).

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Manipulator

Ein Manipulator ist der bewegliche Teil eines Roboters, mit dem die eigentliche Arbeit ausgeführt wird. Man versteht allgemein darunter auch Industrieroboter.

Rechtlicher Hinweis

Die vorstehenden Angaben und Aussagen stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Die verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und wurden als korrekt und verlässlich betrachtet, jedoch nicht unabhängig überprüft; ihre Vollständigkeit und Richtigkeit sind nicht garantiert, und es wird keine Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus deren Verwendung übernommen, soweit nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten unsererseits verursacht.

Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung und ohne Angabe von Gründen geändert werden. Die vorstehenden Aussagen werden lediglich zu Informationszwecken des Auftraggebers gemacht und ohne darüber hinausgehende vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt.

Soweit in vorstehenden Angaben Prognosen oder Erwartungen geäußert oder sonstige zukunftsbezogene Aussagen gemacht werden, können diese Angaben mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben. Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeber

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstraße 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
Fax: 0228 2092-333
info@aktion-mensch.de

Verantwortlich

Christina Marx

Redaktion Aktion Mensch

Sandra Vukovic, Dagmar Greskamp

Handelsblatt Research Institute

Dr. Jörg Lichter (Projektleitung),
Julia Ehlert-Hoshmand,
Dr. Sven Jung

Gestaltung

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2016

Mehr Informationen
erhalten Sie unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de

TOP 10 Anfragen und Anträge

Anfrage-Nr. 14/15

öffentlich

Datum: 25.11.2016
Anfragesteller: FDP

Schulausschuss **30.01.2017** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Abrechnung von Schulessen in LVR-Schulen

Fragen/Begründung:

Die Verwaltung wird gebeten, die verschiedenen Abrechnungsmodalitäten für Schulessen an unseren Schulen miteinander zu vergleichen und die verschiedenen Modelle mit ihren Vor- und Nachteilen darzustellen.

Hält die Verwaltung es für möglich und sinnvoll, eines dieser Verfahren oder ein von ihr entwickeltes vereinfachtes neues Verfahren als Empfehlung für alle LVR-Schulen anzubieten? Dabei könnten Möglichkeiten zum Beispiel in einer Pauschale ohne spitze Abrechnung oder einer pauschalen Vorauszahlung mit Abrechnung zum Ende des Halbjahres oder Schuljahres bestehen.




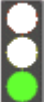
Begründung:

Aktuell erfolgt die Abrechnung der Schulmittagessen zum Beispiel mit Hilfe von täglichen Strichlisten anhand der Anzahl der Mittagessen, die die einzelnen Schülerinnen und Schüler jeweils tatsächlich in Anspruch genommen haben. Auf Grundlage dieser Einzel-Betrachtung ermitteln Mitarbeitende der LVR-Schulen durch diese taggenaue Erfassung den individuellen Abbuchungsbetrag pro Monat für jede Schülerin und jeden Schüler und ändern das entsprechende SEPA-Mandat. Dies führt zu einem erheblichen bürokratischen Verwaltungsaufwand in LVR-Schulen.

Wir möchten den LVR-Schulen diese unnötige Bürokratie nicht mehr zumuten und ihnen Freiräume verschaffen. So kann die gewonnene Zeit für sinnvollere Tätigkeiten genutzt werden.

Hans-Otto Runkler




Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/1523	Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt"	Schul / 06.10.2016 Soz / 07.11.2016	53	Der dauerhaften Fortführung des Programms „STAR-Schule trifft Arbeitswelt“ unter dem Dach des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/1523 dargestellt, zugestimmt.	31.03.2017	Die Verwaltungsvereinbarung zur Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt" ist inhaltlich abgestimmt und soll bis Ende Januar 2017 im Umlaufverfahren von den beteiligten Partnern Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, Ministerium für Schule und Weiterbildung, Regionaldirektion NRW, LWL und LVR unterschrieben werden.	
14/1361	Förderung des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland"	Soz / 29.08.2016 Schul / 30.08.2016 HPH / 02.09.2016 Inklusion / 09.09.2016 Fi / 21.09.2016 LA / 23.09.2016	70	"1. Der zweite Zwischenbericht des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland" wird gemäß Vorlage Nr. 14/1361 zur Kenntnis genommen. 2. Der Verlängerung der Förderung der 10 Projekte des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland" bis zum 31.12.2018 wird gemäß Vorlage 14/1361 zugestimmt."	31.12.2018	Gemäß dem Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.09.2016 wird die Förderung aller zehn Projekte des Modellprojekts „Peer Counseling im Rheinland“ bis zum 31.12.2018 verlängert.	
14/1256	LVR-Frida-Kahlo-Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Sankt Augustin hier: Grundsatzbeschluss über die Erweiterung der Außenstelle Bonn-Vilich	Bau- und VA / 31.05.2016 Schul / 21.06.2016 Fi / 29.06.2016 LA / 01.07.2016	52	"Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage der Begründung zur Vorlage Nr. 14/1256 die Planung für einen Erweiterungsbau der LVR-Frida-Kahlo-Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Sankt Augustin, Dependance Bonn-Vilich, mit dem Ziel, dass die gesamte Abschlussstufe am Schulstandort Bonn-Vilich untergebracht werden kann, zu erstellen."	31.12.2017	Für diese Maßnahme bringt die Verwaltung - beginnend mit dem 13.01.2017 - im BauA die Entscheidungsvorlage 14/1761 (HU-Bau) für die Planung und Kosten der LVR-Frida-Kahlo-Schule in St. Augustin, Dependance in Bonn-Vilich, ein.	
14/1026	Förderung der fachlichen Begleitung von hörgeschädigten oder gehörlosen Auszubildenden bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe	Soz / 15.02.2016 Schul / 23.02.2016	53	Der Sozialausschuss beschließt, die Unterstützung der Ausbildung von hörgeschädigten bzw. gehörlosen Menschen bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gemäß § 102 Abs. 3 Ziffer 2a SGB IX in Verbindung mit § 26 Abs. 1 Ziffer 4 SchwbAV zu fördern. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss für die drei Ausbildungsjahre 2015/2016 bis	31.03.2019	Der Förderbescheid wurde am 26.02.2016 erteilt. Der Abruf der Mittel durch die Daimler AG kann bis Ablauf des Schuljahres 2017/2018 erfolgen. Die Fördermaßnahme wird abgeschlossen mit der Prüfung des Verwendungsnachweises. Ein Industriemeister wird, wie im Bescheid vorgegeben, seit 01.09.2015 beschäftigt. Erste Mittel aus dem Bescheid wurden unter Nachweis dieser Beschäftigung abgerufen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium




Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				2017/2018 in Höhe von 80% der förderfähigen Gesamtkosten, maximal 42.100,51 EURO pro Ausbildungsjahr.			
14/1008	Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt Schiffsbau im LVR-APX	Soz / 15.02.2016 Schul / 23.02.2016 Ku / 24.02.2016	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des dezernatsübergreifenden Modellprojektes "Nachbau römischer Liburne 2016" zur Qualifizierung und Ausbildungsvorbereitung junger Menschen mit Behinderung im LVR-Archäologischem Park Xanten aus Mitteln der freien Förderung des Landesprogramms aktion5 wie in der Vorlage Nr. 14/1008 dargestellt.	31.03.2018	Der Bewilligungsbescheid wurde am 18.02.2016 erteilt. Die Übergabe des Bescheides erfolgte persönlich durch die Leiterin des LVR-Integrationsamtes, Frau Fankhaenel, an Herrn Dr. Müller. Für den Nachbau der römischen Liburne werden zwei Jahre veranschlagt.	
14/789	Arbeits- und Gesundheitsschutz in den LVR-Förderschulen hier: Bestellung einer Hygienefachkraft und Schaffung von Verantwortlichkeiten	Schul / 03.11.2015 KA 1 / 12.11.2015 PA / 23.11.2015 Fi / 02.12.2015 LA / 09.12.2015	51	2) "Der Schaffung der Funktionsstellen 'Leitende Pflegekräfte' und der damit verbundenen Überschreitung des Stellschlüssels wird zugestimmt."	31.12.2017	Das Verfahren zur Besetzung der Leitenden Pflegekräfte wurde am 15.11.2016 beantragt. Bisher konnte das Verfahren noch nicht gestartet werden, da im Rahmen der neuen Entgeltordnung ab 01.01.2017 die Stellen bewertet werden müssen. Aufgrund fehlender Durchführungshinweise der neuen Entgeltordnung für den Bereich Pflege kann noch keine Bewertung der Stellen erfolgen. Sobald diese vorliegen, wird das Verfahren umgehend weiterlaufen.	
14/770	LVR-Projekt "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen"	Schul / 03.11.2015 Inklusion / 30.11.2015 Fi / 02.12.2015 LA / 09.12.2015	52	"Dem Projektvorschlag der Verwaltung "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen" wird gemäß Vorlage Nr. 14/770 zugestimmt. Das Projekt startet am 01. Februar 2016."	31.01.2019	Das Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ ist planmäßig am 1. Februar gestartet. Alle fünf LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen beteiligen sich daran. Das Projekt läuft bis Februar 2019. Mit Vorlage Nr. 14/1659 hat die Verwaltung in der Sitzung SchulA 01.12.2016 über den Start des Projektes sowie den Verlauf des ersten Projekthalbjahres berichtet und einen Ausblick auf die weiteren Schritte gegeben. Die Verwaltung wird zu gegebener Zeit erneut über den weiteren Verlauf bzw. die Ergebnisse des Projektes berichten.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium




Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/376	Verlängerung der Koordinierungsstelle STAR beim LVR-Integrationsamt	Soz / 24.03.2015 Schul / 05.05.2015	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. Vorlage Nr. 14/376 die Fortführung des Projektes "STAR-Schule trifft Arbeitswelt" im Rahmen einer 4. Förderphase vom 01.07.2015 bis 31.12.2017 und die damit verbundene Fortsetzung der Finanzierung der 6,0 Personalstellen der STAR-Koordinierungsstelle zu 50% aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und zu 50% aus Mitteln des ESF (Europäischer Sozialfonds) sowie der Finanzierung der 1,0 Projektstelle "Initiative Inklusion" für weitere 2,5 Jahre beim LVR-Integrationsamt.	31.12.2017	Das MAIS NRW hat am 17.06.2015 einem sog. förderunschädlichen vorzeitigen Maßnahmebeginn in Bezug auf den ESF-Antrag zur Fortführung der STAR-Koordinierungsstelle beim LVR-Integrationsamt zugestimmt. In der 26. Kalenderwoche 2015 wurden die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der STAR-Koordinierungsstelle für den Zeitraum 01.07.2015 bis 31.12.2017 verlängert. 1,5 derzeit unbesetzte Personalstellen innerhalb der STAR-Koordinierungsstelle befinden sich im Ausschreibungsverfahren. Die Bescheiderteilung durch die regional zuständige Bezirksregierung Köln ist erfolgt.	
14/224/1	Neukonzeption der LVR-Inklusionspauschale	Schul / 20.01.2015 Fi / 04.02.2015 Inklusion / 09.02.2015 LA / 11.02.2015	52	"Dem Vorschlag der Verwaltung wird entsprechend der Vorlage Nr. 14/224/1 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt."	30.06.2019	Gemäß Vorlage 14/1634 wird die Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale um weitere zwei Schuljahre (2017/2018 & 2018/2019) verlängert. Der LA hat der Verlängerung als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung in der Sitzung am 16.12.2016 zugestimmt. Dabei werden die weiteren Evaluationsergebnisse durch die Verwaltung verfolgt, die Ausschöpfung der Landesmittel beobachtet und bei der zukünftigen Ausrichtung der LVR-Inklusionspauschale berücksichtigt.	
14/127 FDP	Fachhochschule des LVR für Soziales und Gesundheit prüfen	Soz / 29.08.2016 Schul / 30.08.2016 HPH / 02.09.2016 KA 3 / 12.09.2016 KA 2 / 13.09.2016 KA 4 / 14.09.2016 KA 1 / 15.09.2016 GA / 19.09.2016 PA / 19.09.2016 Fi / 21.09.2016 LA / 23.09.2016	1	"Die Verwaltung wird beauftragt, den Bedarf für den LVR für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen zu prüfen und daran angeknüpft Lösungsvorschläge zur Bedarfsdeckung vorzulegen."	30.06.2017	Das LVR-Dezernat 1 prüft zunächst den rechtlichen Rahmen, inwiefern die Einrichtung einer Fachhochschule des LVR für Soziales und Gesundheit mit den Regularien der LVerbO, insbesondere § 5, vereinbar ist.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/67 SPD, CDU	Bereisung der LVR-Förderschulen	Schul / 17.03.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, eine Bereisung aller SprecherInnen des Schulausschusses im Laufe der Legislaturperiode gemeinsam mit der Vorsitzenden des Schulausschusses zu allen LVR-Förderschulen zu organisieren, um ein umfassendes Bild der Schulen, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler, Lehrer und Eltern zu erlangen. Die Gruppe berichtet dem Schulausschuss fortlaufend in der folgenden Schulausschusssitzung.	31.12.2020	Die Verwaltung hat ein Konzept erstellt, welches dem SchulA in der Sitzung 25.08.2015 mit Vorlage 14/638 vorgestellt wurde. Weitere Vorschläge für die Folgejahre bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode werden sukzessive erarbeitet und vorgestellt. Zwischenzeitlich wurden 10 von 38 Förderschulen besucht. Für 2017 ist der Besuch von sechs weiteren Schulen vorgesehen.	
14/66 SPD, CDU	Überblick über die schulischen Abschlüsse und den beruflichen Werdegang der Schülerinnen und Schüler der LVR-Förderschulen	Schul / 17.03.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, dem Schulausschuss jährlich eine Übersicht über die Weiterentwicklung unserer Schülerinnen und Schüler nach Beendigung der Schulzeit vorzulegen.	31.12.2020	Die Verwaltung erarbeitet ein Konzept für ein kontinuierliches, jährliches Berichtswesen.	
14/50 CDU, SPD	Haushalt 2015/16 Schulsanierungs- und Investitionsprogramm	Bau- und VA / 06.03.2015 Schul / 17.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 LVers / 28.04.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, aus der noch vorzulegenden Auflistung der anstehenden Baumaßnahmen in den LVR-Förderschulen, ein Sanierungs- und Investitionsprogramm zu entwickeln, das sowohl kurz- und mittelfristige als auch heute absehbare langfristige Maßnahmen berücksichtigt.	30.06.2017	Mit Beschlussfassung zur Vorlage 14/463 „Machbarkeitsstudie: Entwicklung von Instrumenten für die überregionale Schulentwicklungsplanung und deren beispielhafte Anwendung auf die Förderschulen in Trägerschaft des LVR“ durch den LA am 26.06.15 wurden die Voraussetzungen für die überregionale Schulentwicklungsplanung (SEP) des LVR beschlossen. Die Entwicklung der zukünftigen Schülerzahlen auch vor dem Hintergrund der Inklusionsbestrebungen beeinflussen die Erstellung der Auflistung der anstehenden Baumaßnahmen in den LVR-Schulen bezüglich des Sanierungs- und Investitionsprogramms maßgeblich. Daher sollen die Informationen und deren Auswirkungen der SEP für die vorgesehene Vorlage berücksichtigt werden, weshalb die Auflistung im 1. Halbjahr 2017 vorgelegt werden soll.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium


Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
13/3541	Förderung innovativer Projekte aus Mitteln der aktion5: Technische Hilfsmittelberatung, - Versorgung und - Begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen	Soz / 24.03.2014 Schul / 25.03.2014	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des Modellvorhabens "Technische Hilfsmittelberatung, - Versorgung und -Begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen" (SchülerPool) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes wie in der Vorlage 13/3541 dargestellt.	31.12.2017	Das LVR-Integrationsamt bewilligt gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 4 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mit Bescheid vom 23.06.2014 das Projekt mit einer 3-jährigen Laufzeit. Das LVR-Integrationsamt wird nach Abschluss des Projektes dem Sozialausschuss berichten.	
13/3535	LVR-Christophorusschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Sanierung der Pflegebereiche und Verlegung der Therapieräume hier: Vorstellung der Planung und der Kosten	Schul / 20.03.2014 Fi / 25.03.2014 LA / 02.04.2014	3	"Der Landschaftsausschuss stimmt der Planung und den Kosten in Höhe von 3.274.700 € brutto für die Baumaßnahme "Sanierung der Pflegebereiche und Verlegung der Therapieräume für die LVR-Christophorusschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Bonn" gemäß Vorlage 13/3535 zu und beauftragt die Verwaltung mit der Durchführung der Maßnahme."	30.06.2017	Die Maßnahme ist in vier Bauabschnitte aufgeteilt. Der 1. Bauabschnitt ist fertiggestellt. Die Baumaßnahme befindet sich im Terminplan.	
13/2121	Bauliche und technische Maßnahmen zur Vermeidung/Begrenzung von Krisensituationen in den Förderschulen des LVR hier: Vorstellung der Planung und der Kosten	Schul / 05.06.2012	3	Der Planung und den Kosten in Höhe von 1.512.000,00 € brutto für die Vermeidung/Begrenzung von Krisensituationen in den Förderschulen des LVR wird zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt.	31.12.2017	Sukzessive Ausführung und Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Schulen erfolgt. Zeitanpassung wegen komplexen Maßnahmen an allen Schulstandorten.	
13/264 SPD, GRÜNE, FDP	Haushalt 2014 Hilfsansprüche für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung bekannt machen	Schul / 20.11.2013 Fi / 28.11.2013 LA / 04.12.2013 LVers / 06.12.2013	52	1) Die Verwaltung wird beauftragt, in einer Publikation in einfacher Sprache darzustellen, welche individuellen Hilfsansprüche für behinderte Schülerinnen und Schüler bestehen.	31.12.2017	Derzeit prüft die Verwaltung, wie bestehende Broschüren Fachkräfte und Eltern zum Thema „Inklusion in der Schule“ informieren. Daraus wird abgeleitet, wie weitere Informationen auf dem Gebiet gestaltet werden sollen, um Eltern und Fachkräfte zu ermutigen, den Schritt in die allgemeine Schule zu wagen.	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012	3	1) Die Zentralverwaltung, die Außenstellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstalla-	30.06.2017	Im ersten Quartal 2017 wird eine Abschlussberichtsvorlage in den Sitzungslauf eingebracht.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium



Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	gen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 HPH / 11.12.2012 Fi / 12.12.2012 LA / 14.12.2012 LVers / 17.12.2012		<p>tion und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen:</p> <p>Montage von rahmensichernden, diebstahlsicheren Fahrradgeländern/-bügeln vor allen Kultureinrichtungen sowie den wichtigsten Gebäuden an allen LVR-Liegenschaften mit Publikumsverkehr, Sitzungssälen, Turnhallen, Sportplätzen etc. Davon soll ein Teil auch für Dreiräder und Tandems nutzbar sein.</p> <p>Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.</p>			
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 HPH / 11.12.2012 Fi / 12.12.2012 LA / 14.12.2012 LVers / 17.12.2012	3	<p>2) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen:</p> <p>Austausch von alten felgenschädlichen Abstellanlagen gegen rahmensichernde Fahrradbügel.</p> <p>Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem</p>	30.06.2017	Im ersten Quartal 2017 wird eine Abschlussberichtsvorlage in den Sitzungslauf eingebracht.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium


Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.			
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 HPH / 11.12.2012 Fi / 12.12.2012 LA / 14.12.2012 LVers / 17.12.2012	3	3) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: Aufstellen von Fahrradboxen und/oder überdachten Fahrradparkplätzen nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für die Klientinnen und Klienten mit der Möglichkeit, die Fahrradkleidung sicher und trocken aufzubewahren. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.	30.06.2017	Im ersten Quartal 2017 wird allen betroffenen Gremien eine Abschlussberichtsvorlage vorgelegt.	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 HPH / 11.12.2012 Fi / 12.12.2012	3	4) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen:	30.06.2017	Im ersten Quartal 2017 wird eine Abschlussberichtsvorlage in den Sitzungslauf eingebracht.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		LA / 14.12.2012 LVers / 17.12.2012		An den wichtigsten und publikums-trächtigtsten Einrichtungen des LVR soll das sichere Abstellen und Aufladen von E-Bikes und Pedelecs möglich sein. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.			
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 HPH / 11.12.2012 Fi / 12.12.2012 LA / 14.12.2012 LVers / 17.12.2012	3	5) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: Durch Beschilderung und Ergänzung der landesweiten Radwegweisung soll die verkehrssichere Erreichbarkeit aller LVR-Einrichtungen für Radfahrerinnen und Radfahrer, insbesondere auch für die Besucherinnen und Besucher der Einrichtungen, erleichtert werden. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.	30.06.2017	Der Umweltausschuss ist mit der Vorlage-Nr. 14/304 über das Mobilitätsmanagement im LVR, hier: "Ergebnisse der Mobilitätsstudie am Beispiel des Standortes Düren" informiert worden. Derzeit erfolgt eine Prüfung, inwieweit die dort vorgeschlagenen Maßnahmen auf den LVR übertragen werden können. Im ersten Quartal 2017 wird eine Abschlussberichtsvorlage in den Sitzungslauf eingebracht.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/1567	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Schul / 06.10.2016 Soz / 07.11.2016	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1567 dargestellt, zugestimmt.	30.11.2016	Am 08.11.2016 ergingen die Bewilligungsbescheide an die Volldampf Wäscheservice GmbH, ATZ Mönchengladbach E. K. und prolegura GmbH Co. KG sowie am 09.11.2016 an die ecoverde Köln GmbH, Ambulanter Pflegedienst Stehling e. K. und an die Dussmann Service Deutschland GmbH.	
14/1324	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Soz / 29.08.2016 Schul / 30.08.2016	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1324 dargestellt, zugestimmt.	30.09.2016	Der Bewilligungsbescheid an die auticon gGmbH datiert vom 01.09.2016 und der Bescheid an die DGKK tagwerk GmbH vom 31.08.2016.	
14/820	Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen im Jahr 2016	Schul / 03.11.2015 ÄR / 09.12.2015 LA / 09.12.2015	51	"Der Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen im Jahr 2016 wird gemäß Vorlage 14/820 zugestimmt."	30.06.2017	Die Studien- und Informationsreise des Schulausschusses nach Schleswig-Holstein und Bremen hat in der Zeit vom 02.05. - 04.05.2016 stattgefunden. Die Verwaltung hat mit Vorlage 14/1306 eine kurze Zusammenfassung gegeben. Für die Sitzung 01.12.2016 wurde eine ausführliche Auswertung und Analyse der während der Studien- und Informationsreise erworbenen Erkenntnisse gefertigt und dem Schulausschuss vorgelegt.	
14/789	Arbeits- und Gesundheitsschutz in den LVR-Förderschulen hier: Bestellung einer Hygienefachkraft und Schaffung von Verantwortlichkeiten	Schul / 03.11.2015 KA 1 / 12.11.2015 PA / 23.11.2015 Fi / 02.12.2015 LA / 09.12.2015	52	1) "Die Kooperation des Fachbereichs Schulen und Serviceleistungen mit der LVR-Klinik Bonn in Form der Zurverfügungstellung einer Hygienefachkraft für die Förderschulen des LVR wird zur Kenntnis genommen. Der Refinanzierung dieser Fachkraft im Umfang einer 0,5 Stelle in Höhe von rund 30.000 € jährlich wird zugestimmt."	30.09.2019	Die Hygienefachkraft für die LVR-Förderschulen wurde in Kooperation mit der LVR-Klinik Bonn installiert und hat ihre Arbeit zwischenzeitlich aufgenommen.	
14/601	Übertragung der Schulen Halfeshof an das LVR-Dezernat Schulen und Integration	Schul / 25.08.2015 JHR / 07.09.2015 Fi / 16.09.2015 LA / 25.09.2015	499	"Der Übertragung der Schulen des Halfeshofes an das LVR-Dezernat Schulen und Integration wird auf Basis des mit Vorlage Nr. 14/601 vorgelegten Konzeptes zugestimmt."	31.12.2016	Zur Umsetzung der Übertragung gibt es seit Anfang Januar 2016 bezüglich der Gebäude – und Grundstücksanteile Gespräche mit dem LVR-Gebäude – und Liegenschaftsmanagement, die im Halfeshof weiter geführt wurden. Bezüglich der Personalkosten sind inzwischen die entsprechenden Personen ihren Stellenanteilen zugeordnet worden. Die Vereinbarung zwischen dem Dezer-	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 21.07.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						nat Schulen und Integration und der Jugendhilfe Rheinland steht kurz vor dem Abschluss.	
14/69 SPD, CDU	Handlungsspielräume für Kooperationen der LVR-Schulen mit allgemeinen Schulen	Schul / 17.03.2015 Inklusion / 23.03.2015	52	Die Verwaltung wird gebeten, Handlungsspielräume für Kooperationen der LVR-Schulen mit allgemeinen Schulen aufzuzeigen und darzustellen. Darüber hinaus soll sie darstellen, welche Gemeinsamkeiten, Partnerschaften (auch mit Schulen im Ausland), Austauschaktivitäten u.ä. bereits stattfinden.	31.12.2016	Die Verwaltung hat eine Abfrage zu bestehenden Kooperationen/ Austauschaktivitäten der LVR-Förderschulen durchgeführt und die Ergebnisse mit Vorlage Nr. 14/1529 in der Sitzung Schula 06.10.2016 aufgezeigt. Der Schulträger wird die Organisation und Durchführung von Kooperationen zwischen LVR-Schulen und allgemeinen Schulen auf freiwilliger Basis unterstützen. Beförderungskosten, die im Rahmen von Kooperationen entstehen, werden bis zu einer Höhe von 1.500 Euro pro Jahr und Schule übernommen. Hierfür richtet die Verwaltung als freiwillige Leistung ein Budget in Höhe von 36.000 Euro pro Kalenderjahr ein, aus welchem bei Bedarf Mittel mit begründetem Antrag durch die LVR-Schulen abgerufen werden können.	
14/68 SPD, CDU	Haushalt 2015/16 Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit herausforderndem Verhalten	Schul / 17.03.2015 Inklusion / 23.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 LVers / 28.04.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, eine Fachtagung zur Problemstellung der Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit herausforderndem Verhalten zu organisieren. Hierbei sollen Ideen zur Verbesserung der Situation für diesen Personenkreis entwickelt werden.	31.12.2016	Die Fachtagung hat am 21.11.2016 stattgefunden.	
13/275 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2014 Förderung von Kooperationen zwischen Förderschulen, Regelschulen sowie weiteren Projektpartnern zur Unterstützung der Entwicklung eines inklusiven Schulwesens	Schul / 20.11.2013 Fi / 28.11.2013 LA / 04.12.2013 LVers / 06.12.2013	52	1) Die Verwaltung wird beauftragt, die Projektkooperation von Förderschulen, Regelschulen der Primar- und Sekundarstufe sowie weiteren Projektpartnern zu unterstützen. Dafür sind die entsprechenden Ressourcen bereitzustellen.	31.12.2016	Die Verwaltung hat eine Abfrage zu bestehenden Kooperationen/ Austauschaktivitäten der LVR-Förderschulen durchgeführt und die Ergebnisse mit Vorlage Nr. 14/1529 in der Sitzung Schula 06.10.2016 aufgezeigt. Der Schulträger wird die Organisation und Durchführung von Kooperationen zwischen LVR-Schulen und allgemeinen Schulen auf freiwilliger Basis unterstützen. Beförderungskosten, die im Rahmen von Kooperationen entstehen, werden bis zu einer Höhe von	


Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 21.07.2016

Seite 2

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						1.500 Euro pro Jahr und Schule übernommen. Hierfür richtet die Verwaltung als freiwillige Leistung ein Budget in Höhe von 36.000 Euro pro Kalenderjahr ein, aus welchem bei Bedarf Mittel mit begründetem Antrag durch die LVR-Schulen abgerufen werden können.	
13/275 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2014 Förderung von Kooperationen zwischen Förderschulen, Regelschulen sowie weiteren Projektpartnern zur Unterstützung der Entwicklung eines inklusiven Schulwesens	Schul / 20.11.2013 Fi / 28.11.2013 LA / 04.12.2013 LVers / 06.12.2013	52	2) Die Verwaltung wird beauftragt, inklusive Sportangebote (z.B. Sport- und Spielfeste) zu entwickeln, bei denen neben den Schülerinnen und Schülern der Förderschulen auch Schülerinnen und Schüler aus dem GU und nichtbehinderte Kinder teilnehmen können. Das Wertungssystem der Schadensklassen der Behindertensportverbände könnte dabei berücksichtigt werden.	31.12.2017	Mit der Vorlage 14/562 „Neuausrichtung der Tour der Begegnung“ ist der Auftrag erledigt. Die im Rahmen des Projektes „INKLUSIV AKTIV – gemeinsam im Sport“ gewonnenen Erkenntnisse sowie Handlungsempfehlungen für Kooperationen zwischen Förderschulen und Partnern wurden im Herbst 2016 Schulen und ihren Partnern zur Verfügung gestellt. Das Konzept zur Förderung von Projektkooperationen (vgl. Antrag 13-275-Teilauftrag 1) sieht vor, dass über das laufende Projekt hinaus inklusive Sportangebote und Sportfeste unterstützt werden.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 21.07.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 12 Mitteilungen der Verwaltung

TOP 13 Verschiedenes