

An die Mitglieder
des Schulausschusses

Köln, 02.11.2022
Frau Collet
Fachbereich 51

Schulausschuss

Montag, 07.11.2022, 10:00 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

1. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|----|--|--|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 8. Sitzung vom 22.08.2022 | |
| 3. | Digitales Bildungsangebot am LVR-Berufskolleg Düsseldorf
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz | 15/1357 E |
| 4. | Fortsetzung der Bereisung der LVR-Schulen in 2023
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz | 15/1278 B |
| 5. | Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2021
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz | 15/1238 K
wurde nachversandt |
| 6. | Satzung über die Zuweisung von Mitteln der
Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes
Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen
kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband
Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr
2023
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz | 15/1239 K |
| 7. | Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Dr. Schwarz | 15/1263 K |

8. Aktueller Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule
- mündlicher Bericht-
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Schwarz
9. LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld, Bereitstellung von temporären Schulraum in einer Containeranlage
hier: Grundsatz- und Durchführungsbeschluss
Berichterstattung: LVR-Dezernent Althoff **15/1270 E**
10. Stresstest der Tragfähigkeit der Haushaltsplanung des LVR für die Jahre 2022/2023 nebst mittelfristiger Planung, bezogen auf geplante, beschlossene und beabsichtigte Baumaßnahmen und deren Baupreisentwicklung sowie Darstellung der beabsichtigten Maßnahmen zur Gegensteuerung **15/1361 E**
11. Anfragen und Anträge
- 11.1. Anfrage: Kostenlose Hygieneartikel in LVR-Einrichtungen **Anfrage 15/39 GRÜNE K**
folgt
- 11.2. Beantwortung der Anfrage Nr. 15/39 GRÜNE
- 11.3. Umsatzsteuerpflicht ab dem 1.1.2023 **Anfrage 15/42 AfD K**
wurde nachversandt
- 11.4. Beantwortung der Anfrage Nr. 15/42 AfD
- 11.5. Lebensmittelverwertung in Kliniken und Schulen des LVR **Anfrage 15/44 AfD K**
folgt
- 11.6. Beantwortung der Anfrage Nr. 15/44 AfD
- 11.7. **NEU:** Sprach- und Schriftbarrieren stoppen - "Gendersprache" zurücknehmen **Antrag 15/77 AfD E**
Der Antrag kann nach § 29 Abs. 4 GeschO verhandelt werden, sofern niemand widerspricht.
12. Bericht aus der Verwaltung
13. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

14. Niederschrift über die 8. Sitzung vom 22.08.2022
15. Aktueller Bericht zum aktuellen Sachstand zum TSVG (Terminservice- und Versorgungsgesetz)
- mündlicher Bericht -
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Schwarz

- 16. Anfragen und Anträge
- 17. Bericht aus der Verwaltung
- 18. Verschiedenes

Der Vorsitzende

B l a n k e

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 8. Sitzung des Schulausschusses
am 22.08.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Baer, Gudrun
Brohl, Ingo
Ibe, Peter
Kersten, Gertrud
Madzirov M.A., Pavle (bis 11.42 h)
Rubin, Dirk
Dr. Schlieben, Nils Helge
Solf, Michael-Ezzo

SPD

Daun, Dorothee
Lorenz, Lukas
Rehse, Reinhard
Stergiopoulos, Ioannis
Thiele, Elke
Weiden-Luffy, Nicole Susanne

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Blanke, Andreas Vorsitzender
Fliß, Rolf
Haußmann, Sybille
Hölzing-Clasen, Bärbel für Deussen-Dopstadt, Gabi
Janicki, Doris (bis 11.55 h)

FDP

Breuer, Klaus für Franke, Petra
Müller-Rech, Franziska

AfD

Dr. Bleeker, Lothar

Die Linke.

Rensmann, Rainer Heinz

Die FRAKTION

Oertel, Sabine

Gruppe FREIE WÄHLER

Kuster, Martin

Verwaltung:

LVR-Dezernat 5, Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung

Frau Prof. Dr. Faber, LVR-Dezernentin

LVR-Fachbereich (FB) Schulen

Frau Dr. Schwarz, Fachbereichsleiterin
Frau Palm

LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5

Herr Zorn, Fachbereichsleiter
Frau Collet (Protokoll)

LVR-Inklusionsamt

Herr Beyer, Fachbereichsleiter

LVR-FB 62 - IT-Gesamtsteuerung im LVR

Frau Dr. Schneider, Produktentwicklerin des Beratungskompasses

LVR-Förderschule Wuppertal, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Frau Meier-Jakobs, Rektorin

Vertreter*innen der Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf im Schulausschuss mit beratender Stimme:

Bezirksregierung Köln

Herr Mertens

Gäste:

LVR-Dez. 5,

Frau Wilhelm, Stabsstelle
Steuerungsunterstützung
Frau Krupp, Vorzimmer LR 5

LVR-FB Schulen

Herr Kölzer, Abteilungsleiter
Frau Hack, Abteilungsleiterin
Frau Greschner, Abteilungsleiterin
Frau Kaukorat, Leitung Stabsstelle
Steuerungsunterstützung

LVR-Inklusionsamt

Frau Sauer, Teamleiterin
Frau Temirtsidou, Verwaltungspraktikantin
Frau Bahrman, Praktikantin
Herr Rohr, Rechtsreferendar

LVR-Personalrat Schulen

Herr Bongertmann
Frau Heyer

LVR-FB Kommunikation

Herr Sturmberg

LVR-Paul-Klee-Schule

Frau Eckhardt, Rektorin

LVR-Schule am Volks-
garten, Düsseldorf
LVR-Anna-Freud-Schule,
Köln
LVR-Internat Max-Ernst-
Schule, Euskirchen

Herr Rösch, Rektor
Herr Sommerfeld
Frau Goldschmidt Böing, Rektorin

Herr Knott, Internatsleiter
Frau Thiel, stellvertretende Internatsleiterin

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 7. Sitzung vom 02.05.2022
3. Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Förderschule, Wuppertal, Förderschwerpunkt KME, gemäß § 61 SchulG NRW
hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Gudrun Meier-Jakobs
4. Bericht zur Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI) **15/1063 K**
5. Schulentwicklungsplanung: Regionale Zielplanungen für die Sicherstellung der Beschulung im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung **15/1072 E**
6. aktueller Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule
- mündlicher Bericht-
7. Ausbildungen in Inklusionsbetrieben - Ein erfolgreiches Beispiel **15/1108 K**
8. Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX **15/1074 K**
9. Förderung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH gem. § 26 SchwbAV **15/1110 K**
10. Arbeit 4.0 – Chancen für Menschen mit Behinderung **15/1114 K**
11. LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2021 **15/762 K**
12. Aufnahme des Regelbetriebs des LVR-Beratungskompasses zur dauerhaften Unterstützung Integrierter Beratung **15/988 K**
13. Bericht über den Besuch der LVR-Schule Linnicher Benden, Linnich, am 24.05.2022
14. Bericht über den Besuch der LVR-Schule am Volksgarten, Düsseldorf, am 07.06.2022
15. Bericht über den Besuch der LVR-Schule am Königsforst, Rösrath, am 16.08.2022
16. Anfragen und Anträge
- 16.1. Antrag: Schulschwimmen stärken – Lehrschwimmbäder sanieren **Antrag 15/62
GRÜNE, Gruppe
FREIE WÄHLER E**
17. Beschlusskontrolle

18. Bericht aus der Verwaltung
19. Verabschiedung von Frau Prof. Dr. Faber

Nichtöffentliche Sitzung

20. Niederschrift über die 7. Sitzung vom 02.05.2022
21. aktueller Bericht zum aktuellen Sachstand zum TSVG
(Terminservice- und Versorgungsgesetz)
- mündlicher Bericht -
22. Abschluss neuer Rahmenverträge für die LVR- Schülerbeförderung für die Zeit vom 10.08.2022 bis zum 31.07.2025 mit Verlängerungsoption um ein Jahr **15/1045 K**
23. Anfragen und Anträge
24. Beschlusskontrolle
25. Bericht aus der Verwaltung
26. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	11:57 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:00 Uhr
Ende der Sitzung:	12:00 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Herr Blanke, der Vorsitzende des Schulausschusses, begrüßt die Mitglieder des Schulausschusses, die Berichterstatter*innen, die Vertreter*innen der Verwaltung, alle Gäste sowie Herrn Mertens, Vertreter der Bezirksregierung Köln. Frau Brings, Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, und Frau Brinkmann, Leiterin der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, lassen sich entschuldigen.

Anmerkungen zur Tagesordnung ergeben sich nicht.

Punkt 2

Niederschrift über die 7. Sitzung vom 02.05.2022

Anmerkungen zur Niederschrift ergeben sich nicht.

Punkt 3

Besetzung der Schulleitungsstelle an der LVR-Förderschule, Wuppertal, Förderschwerpunkt KME, gemäß § 61 SchulG NRW

hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Gudrun Meier-Jakobs

Frau Meier-Jakobs stellt sich kurz vor und erläutert ihren beruflichen Werdegang. Sie war nach ihrem Studium der Sonderpädagogik im Bereich Körperliche und motorische Entwicklung lange Jahre an einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung in Solingen tätig. Im Sommer 2021 wurde ihr die Leitungsfunktion an der LVR-Förderschule Wuppertal, Förderschwerpunkt KME, kommissarisch übertragen, seit Januar 2022 ist sie offiziell Rektorin an der Schule. Sie geht kurz auf die verschiedenen Problembereiche an ihrer Schule ein, wie den Lehrkräftemangel oder die Umstellungen im Schülerspezialverkehr. Eine weitere Herausforderung sieht sie in der Digitalisierung ihrer Schule. Mithilfe von IServ (einer Schulplattform, die eine große Auswahl an Optionen für die Digitalisierung von Prozessen in der Schule anbietet) sollen für die Schüler*innen und Mitarbeiter*innen bessere Kommunikationsmöglichkeiten geschaffen werden. Das über das Land zur Verfügung gestellte Programm Logineo soll nicht mehr genutzt werden.

Punkt 4

Bericht zur Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)

Vorlage Nr. 15/1063

Frau Prof. Dr. Faber erläutert, dass die Verwaltung die bisher eingegangenen Beratungsanfragen über die SUSI-Hotline und die SUSI-Mail-Adresse ausgewertet habe. Es habe sich gezeigt, dass insbesondere im Bereich der Schulbegleitung ein hoher Nachfragebedarf besteht. Eine schriftliche Beantwortung per Mail der oft komplexen und umfangreichen Anliegen könne auf keinen Fall eine persönliche Lotsen- und Beratungsfunktion ersetzen. Derzeit werde das Angebot SUSI in der Stadt Essen, dem Kreis Düren und dem Kreis Kleve umgesetzt. Eine rheinlandweite Ausdehnung sei geplant.

Frau Kersten bedankt sich, dass auch der Kreis Kleve in das Beratungsangebot aufgenommen wurde.

Frau Weiden-Luffy sieht in dem Angebot SUSI ein gelungenes Beispiel dafür, dass die Inklusion in den Bereichen, in denen der Landschaftsverband Rheinland aktiv unterwegs ist, gut voranschreite.

Der Schulausschuss nimmt den Bericht zur Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI) gemäß Vorlage Nr. 15/1063 zur Kenntnis.

Punkt 5

Schulentwicklungsplanung: Regionale Zielplanungen für die Sicherstellung der Beschulung im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Vorlage Nr. 15/1072

Frau Prof. Dr. Faber erläutert, dass die Verwaltung ermittelt habe, in welchen Regionen auf Grund steigender Schülerzahlen welcher zusätzliche Schulraumbedarf bestehe. Bund und Länder hätten die demografische Entwicklung insbesondere im Bereich Körperliche und motorische Entwicklung lange Zeit nicht richtig eingeschätzt. Durch die zusätzliche Aufnahme von ukrainischen Schüler*innen - auch mit besonderem Förderbedarf - habe sich die Situation weiter verschärft.

Frau Prof. Dr. Faber erläutert, dass es dem Schulträger LVR ein besonderes Anliegen sei, die schulische Inklusion und das Gemeinsame Lernen zu unterstützen und auszubauen. Dies würde aber nicht bedeuten, dass der LVR als Ausfallbürge für das Land NRW auftreten werde, wenn es darum gehe, Gemeinsames Lernen einzurichten. Der LVR werde - in Kooperation mit kommunalen Schulträgern - nach Lösungswegen suchen, wie der LVR seiner Verantwortung als gesetzlich verpflichteter Schulträger nachkommen und einen geordneten Schulbetrieb gewährleisten könne.

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

1. Die Ausführungen der Vorlage Nr. 15/1072 werden zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, in den beschriebenen Kommunen der vier regionalen Zielplanungen nach neuem Schulraum zu suchen. Es ist zu prüfen, wie der hier festgestellte Bedarf gedeckt werden kann. Dabei sind die Schritte und Prioritäten des Handlungskonzeptes „Schulraumkapazität 2030“ (vgl. Vorlage Nr. 14/3817/2) zu berücksichtigen und gleichzeitig, unter Betrachtung aller drei skizzierten Wege, alle denkbaren Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Verwaltung wird gebeten, für jede regionale Zielplanung entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen und parallel auch die Entwicklung bzw. Umsetzung von Interimslösungen zur Deckung der akuten und dringenden Bedarfe zu gewährleisten.

Punkt 6

Aktueller Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule - mündlicher Bericht-

Frau Dr. Schwarz gibt einen Überblick über die aktuelle Situation. Derzeit werde der städtebauliche Vertrag zwischen der Stadt Langenfeld und dem Schulträger LVR vorbereitet. Für den ersten Bauabschnitt (Errichtung von Klassenhäusern für die Lerngruppen) lägen dem LVR bereits zwei Angebote vor.

Der Schulausschuss nimmt die aktuellen Ausführungen der Verwaltung zum Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule zur Kenntnis.

Punkt 7

Ausbildungen in Inklusionsbetrieben - Ein erfolgreiches Beispiel Vorlage Nr. 15/1108

Frau Prof. Dr. Faber führt aus, dass das Inklusionsunternehmen VIA Integration gGmbH aus Aachen dieses Jahr den Rudolf-Freudenberg-Preis "Ausbildung und Qualifizierung in Inklusionsunternehmen" erhalten habe. Herr Dr. Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, habe mit ihr gemeinsam die VIA Integration gGmbH besucht.

Der Schulausschuss nimmt die Ausführungen zu Ausbildungen in Inklusionsbetrieben gemäß Vorlage Nr. 15/1108 zur Kenntnis.

Punkt 8

Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX Vorlage Nr. 15/1074

Herr Beyer zeigt sich erfreut darüber, dass die Inklusionsbetriebe nach wie vor gut am ersten Arbeitsmarkt verortet sind. Alle Inklusionsbetriebe seien "gesund".

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag zur Kenntnis:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/1074 dargestellt.

Punkt 9

Förderung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH gem. § 26 SchwbAV Vorlage Nr. 15/1110

Herr Beyer erläutert, dass das Beispiel der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH zeige, dass die Betriebe aus arbeitsschutzrechtlichen und arbeitsmedizinischen Gründen weiterhin gefördert werden sollten.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag zur Kenntnis:

Der Sozialausschuss beschließt gemäß Vorlage Nr. 15/1110 die Förderung der behinderungsgerechten Einrichtung von sechs Arbeitsplätzen bei der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH in Höhe von 136.000 € gem. § 26 SchwbAV aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Punkt 10

Arbeit 4.0 – Chancen für Menschen mit Behinderung Vorlage Nr. 15/1114

Frau Prof. Dr. Faber merkt an, dass Arbeit 4.0 gerade für Menschen mit einer Beeinträchtigung gute Chancen bieten könne, mit Hilfe moderner Technologien am Leben und Arbeiten teilnehmen zu können. Das LVR-Inklusionsamt zeige schon seit Jahren viele Gelingensbeispiele auf.

Bei den beiden jüngsten Projekten im Rahmen von Arbeit 4.0 würde es darum gehen, dass zum einen ein Auszubildender seine Augenerkrankung mit Hilfe einer individuell auf seine Bedürfnisse hin entwickelte besondere Brille kompensieren könne. Hierzu werde in der Sitzung ein Filmbeitrag gezeigt. Zum anderen zeige eine digitale Aufgaben-Assistenz-App "InA.Coach" Menschen mit kognitiven Störungen die Arbeitsabläufe für verschiedene Arbeitsvorgänge auf **(Anlagen 1a + 1b)**.

Der Schulausschuss nimmt die Ausführungen zur Arbeit 4.0 - Chancen für Menschen mit Behinderung gemäß Vorlage Nr. 15/1114 sowie den Filmbeitrag zur Kenntnis.

Punkt 11

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2021 Vorlage Nr. 15/762

Frau Prof. Dr. Faber informiert darüber, welche Aktivitäten das LVR-Dezernat 5 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im vergangenen Jahr initiiert hat. Dies seien insbesondere

- die Peer-Bildungsberatung
- die Planung und Errichtung eines barrierefreien Ersatzbaus für die LVR-Paul-Klee-Schule
- die Ausstattung aller Schüler*innen an den LVR-Schulen mit digitalen Endgeräten
- die Schaffung einer Fachberatung für inklusive Bildung bei den

Kammern im Rheinland.

Frau Daun bedankt sich für die Auflistung der schulrelevanten Themenbereiche. Der Aspekt der Peer-Bildungsberatung ist für sie insofern besonders wichtig, da Schüler*innen mit und ohne Beeinträchtigung im Projekt "Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung" eingebunden seien.

Der Schulausschuss nimmt den Entwurf des Jahresberichtes 2021 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gemäß Vorlage Nr. 15/762 zur Kenntnis.

Nach Beratung in allen Fachausschüssen im LVR ist abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion geplant.

Punkt 12

Aufnahme des Regelbetriebs des LVR-Beratungskompasses zur dauerhaften Unterstützung Integrierter Beratung Vorlage Nr. 15/988

Frau Dr. Schneider stellt den LVR-Beratungskompass ausführlich vor. Ratsuchende Menschen mit Beeinträchtigungen erhalten mit Hilfe des niedrig schwelligen Suchangebotes standortunabhängig umfassende Informationen über alle relevanten LVR-Leistungen und können sich individuell zugeschnittene Angebote heraussuchen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu persönlichen vertiefenden Beratungsgesprächen.

Weiteres Ziel des Beratungskompasses ist die Vernetzung des LVR mit öffentlichen und freien Diensten.

Der Folienvortrag von Frau Dr. Schneider ist der Niederschrift als **Anlage 2** beigelegt.

Auf den Hinweis von **Herrn Stergiopoulos**, dass noch zu wenig Personen das Beratungsangebot nutzen würden, erklärt **Frau Dr. Schneider**, dass die technische Struktur der Suchmaschinenauffindbarkeit noch etwas verbessert werden müsse und noch mehr geworben werden müsse.

Herr Rubin gibt an, dass die Vorstellung des Beratungskompasses in Oberhausen guten Anklang gefunden habe.

Zur Anregung von **Frau Daun**, auch Kontakt zu Behindertenbeiräten und organisierte Selbsthilfegruppen aufzunehmen, merkt **Frau Dr. Schneider** an, dass sie bereits im Gespräch mit Frau Wierum aus dem Team von Herrn Woltmann stehe, um Ansprechpartner*innen als Multiplikator*innen ausfindig machen zu können.

Frau Haußmann vermisst zum Thema "Flucht und Migration" einen Link zu Übersetzungsangeboten wie das Portal Google sie anbietet. **Frau Dr. Schneider** gibt an, dass eine Mehrsprachlichkeit des Beratungskompasses geplant sei.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag zur Kenntnis:

Der Aufnahme des Regelbetriebs des LVR-Beratungskompasses zur dauerhaften Unterstützung integrierter Beratung und der Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes wird gemäß Vorlage Nr. 15/988 zugestimmt. Der LVR-Beratungskompass wird kontinuierlich inhaltlich und technisch weiterentwickelt.

Punkt 13

Bericht über den Besuch der LVR-Schule Linnicher Benden, Linnich, am 24.05.2022

Frau Baer berichtet ausführlich über den Schulbesuch. Sie weist auf die Probleme hin, mit denen die Schulleitung zu kämpfen habe

- nicht alle Lehrkräftestellen hätten besetzt werden können,
- kein*e Schüler*in erhalte nach Beendigung der Schulzeit einen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt
- die WLAN-Ausstattung sei verbesserungswürdig.

Ihr ausführlicher schriftlicher Bericht ist als **Anlage 3** beigelegt.

Die mündlichen Ausführungen von Frau Baer über den Besuch der LVR-Schule Linnicher Benden in Linnich am 24.05.2022 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 14

Bericht über den Besuch der LVR-Schule am Volksgarten, Düsseldorf, am 07.06.2022

Frau Weiden-Luffy informiert über den Besuch der LVR-Schule am Volksgarten in Düsseldorf.

Positive Aspekte seien

- die Kooperation mit der Uniklinik Düsseldorf im Bereich der Pflegeausbildung. Hiervon könnten auch andere LVR-Schulen KME profitieren.
- die vielen Aktivitäten in den Bereichen Sport und Musik
- das große Engagement der Schüler*innenvertretung.

Weniger positiv sei es, dass

- nicht alle einzuschulenden Kinder über die für sie notwendigen pflegerischen Hilfsmittel verfügen würden
- der direkte Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt für die Schulabgänger*innen sich oft als schwierig gestalten würde.

Die Verwaltung wird gebeten, verstärkt junge Menschen mit einer Beeinträchtigung darauf hinzuweisen, dass sie ein freiwilliges soziales Jahr in den LVR-Schulen absolvieren können.

Ihr ausführlicher schriftlicher Bericht ist als **Anlage 4** beigelegt.

Die mündlichen Ausführungen von Frau Weiden-Luffy über den Besuch der LVR-Schule am Volksgarten in Düsseldorf am 07.06.2022 werden zur Kenntnis genommen.

Punkt 15

Bericht über den Besuch der LVR-Schule am Königsforst, Rösrath, am 16.08.2022

Herr Rensmann informiert über den Besuch der LVR-Schule am Königsforst.

Schwerpunktthema sei die räumliche Ausstattung bzw. die Außengestaltung. Durch die stetig steigenden Schülerzahlen würde die Schule dringend zusätzliche Räumlichkeiten benötigen. Darüber hinaus seien zwei Klassen der LVR-Paul-Klee-Schule aufgenommen worden. Das Außengelände müsse barrierefrei umgestaltet werden.

Es gäbe zu wenig Parkplätze für Lehrkräfte, das Lehrschwimmbecken könne seit einiger

Zeit schon nicht mehr genutzt werden und das Pfllegeteam wünscht sich mehr Pfllegräume.

Positiv sei zu vermerken, dass die Schüler*innenvertretung sehr engangiert sei.

Der ausführliche schriftliche Bericht ist als **Anlage 5** beigefügt.

Die mündlichen Ausführungen von Herrn Rensmann über den Besuch der LVR-Schule am Königsforst in Rösrath am 16.08.2022 werden zur Kenntnis genommen.

Punkt 16 **Anfragen und Anträge**

Punkt 16.1 **Antrag: Schulschwimmen stärken – Lehrschwimmbäder sanieren** **Antrag Nr. 15/62 GRÜNE, Gruppe FREIE WÄHLER**

Herr Fliß begründet den Antrag damit, dass der LVR seine Lehrschwimmböcken - soweit notwendig - sanieren und instandsetzen sollte. Diese sollten außerhalb des Schulbetriebs Schüler*innen aus kommunalen Schulen und Vereinen zur Verfügung gestellt werden, da viele Kommunen ihre Schwimmbäder nicht mehr ausreichend vorhalten bzw. nicht genügend Schwimmkurse anbieten könnten. Die Schwimmfähigkeit der Schüler*innen gehe zurück. Bei Bedarf müssten die notwendigen finanziellen Mittel in den Haushalt des LVR eingestellt werden. **Frau Hölzing-Clasen** bestätigt seine Aussagen.

Herr Kuster und **Frau Müller-Rech** bestätigen, dass die Schwimmfähigkeit zurück gehe. **Herr Kuster** ist der Ansicht, dass primär im Bauausschuss zu beraten sei, wie der Sanierungsstau bei den Schwimmböcken an den LVR-Schulen zu beheben sei.

Frau Müller-Rech merkt an, dass der LVR lediglich für die im anvertrauten Schüler*innen wassertherapeutische Angebote vorzuhalten habe. Für den Erhalt der kommunalen Schwimmbäder sei jede Kommune eigenverantwortlich zuständig.

Herr Dr. Schlieben stimmt ihr zu. Er verweist auf die Anfrage 15/18 GRÜNE, die in der Sitzung am 07.03.2022 beraten und von der Verwaltung ausreichend beantwortet worden sei. Alle LVR-Förderschulen, deren Schölerschaft wassertherapeutische Angebote benötigten, würden über ein Lehrschwimmböcken verfügen. Die Koalition werde daher dem Antrag 15/62 nicht zustimmen.

Frau Weiden-Luffy ergänzt, dass der Schulträger auch in den Fällen, in denen kein Lehrschwimmböcken mehr vorhanden sei, sicher stellen würde, dass der nach Lehrplan geforderte Schwimmunterricht gegeben würde. Der LVR dürfe nicht Ausfallbürge für die Kommunen sein. Außerdem wäre es nicht rechtens, die kommunalen Mitglieder über die Umlage zusätzlich zu belasten.

Frau Prof. Dr. Faber sichert **Frau Hölzing-Clasen** zu, dass die Schüler*innen an den LVR-Schulen Schwimmunterricht nach der Stundentafel erhalten sollen.

Der Antrag Nr. 15/62 wird **mehrheitlich** mit den Stimmen der Fraktionen CDU, SPD, FDP, AfD, Die Linke. und Die FRAKTION gegen die Stimmen der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN und der Gruppe FREIE WÄHLER **abgelehnt**.

Punkt 17 **Beschlusskontrolle**

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Punkt 18

Bericht aus der Verwaltung

Frau Dr. Schwarz informiert über die verschiedenen Friedensaktionen der LVR-Schulen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine.

Die vorgestellte Folie ist der Niederschrift als **Anlage 6** beigelegt.

Herr Blanke bittet die Verwaltung im Namen des Schulausschusses darum, den beteiligten Schüler*innen für ihre wundervollen Aktionen zu danken.

Punkt 19

Verabschiedung von Frau Prof. Dr. Faber

Herr Blanke merkt an, dass **Frau Prof. Dr. Faber** aus persönlichen Gründen mit Ablauf des 30.09.2022 in den Ruhestand versetzt wird. Er geht kurz auf ihren beruflichen Werdegang ein, insbesondere seit ihrer Ernennung zur Leiterin des Dezernates Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung. **Herr Blanke** dankt **Frau Prof. Dr. Faber** im Namen des Schulausschusses für die stets fairen und offenen Diskussionen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dadurch sei es möglich gewesen, wichtige Themenbereiche wie die Schulentwicklungsplanung des LVR, die Förderung der Inklusion im Schulbereich, in der Ausbildung und im Beruf, die Medienentwicklungsplanung für die Schulen voranzutreiben und fort zu entwickeln sowie die Folgen der Pandemie insbesondere im Schulbereich und die Folgen der zweimal vom Starkregen betroffenen LVR-Paul-Klee-Schule gemeinsam zu bewältigen.

Herr Dr. Schlieben schließt sich seinen Worten an.

Frau Prof. Dr. Faber bedankt sich ihrerseits für die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Schulausschusses. Sie dankt ebenfalls den Schulleiter*innen und den Vertretungen der Oberen Schulaufsicht für deren begleitendes Engagement. Ferner bedankt sie sich bei den Mitarbeitenden und Kolleg*innen des Dezernates 5 für die Vorbereitung der Ausschussvorlagen.

Oberhausen, den 24.10.2022

Der Vorsitzende

B l a n k e

Köln, den 11.10.2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

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

InA.Coach

Die digitale
Aufgaben-Assistenz



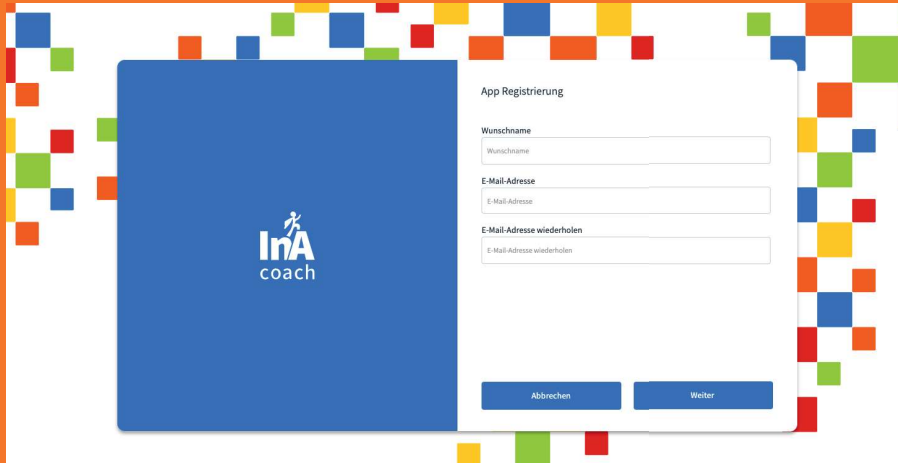
Anleitung



Sie sind neu bei InA.Coach? Sie wollen eigene Aufgaben erstellen und wissen nicht, wie das geht? Sie wissen nicht, wie man in der App navigiert?

Hier haben wir die wichtigsten Informationen für Sie zusammengefasst.

Installation



The screenshot shows a web-based registration form for the InA coach app. On the left is a blue square with the InA coach logo. To the right is a white form titled 'App Registrierung'. It contains four input fields: 'Wunschname', 'E-Mail-Adresse', and 'E-Mail-Adresse wiederholen'. Below the form are two buttons: 'Abbrechen' and 'Weiter'.



Registrieren

Um die App nutzen zu können, registrieren Sie sich auf unserer Webseite (<https://ina.coach>). Sie werden durch den Prozess geführt.



Herunterladen

Laden Sie sich die App im Google Play Store oder im Apple App Store herunter. Die Links dazu finden Sie auf unserer Webseite.



Anmelden

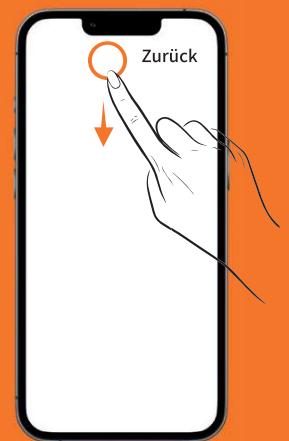
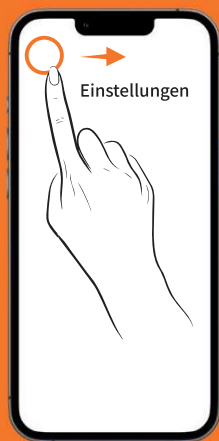
Sie können sich mit Ihrer Mailadresse und Ihrem Passwort einloggen. Alternativ scannen Sie einfach den QR-Code aus Ihrer Registrierungsmail und melden sich so in der App an.



Profilbild hinzufügen

In der App haben Sie die Möglichkeit, in den »App Einstellungen« ein eigenes Profilbild einzufügen.

Bedienungshilfen



Einstellungen

Wenn Sie in der farbigen Kopfzeile der App von links nach rechts wischen, erreichen Sie das Einstellungsmenü der App. Sind Sie auf dem Home-Bildschirm, können Sie auch das Profilbild anklicken. Tippen Sie außerhalb des geöffneten Menüs, schließt sich das Menü wieder.

Löschen

Sie können Aufgaben oder Schritte löschen, indem Sie auf dem Element, das Sie löschen möchten, von rechts nach ganz links wischen.

Aktualisieren

Um Aufgaben mit dem Server zu synchronisieren, wischen Sie in der Aufgabenliste von oben nach unten. Für diesen Datenaustausch muss Ihr Smartphone mit dem Internet verbunden sein.

Zurück

Sie gelangen jederzeit zum vorherigen Bildschirm zurück, indem Sie in der farbigen Kopfzeile von oben nach unten wischen.

Neue Aufgabe erstellen

1



In der Aufgabenliste drücken Sie auf »Neue Aufgabe«, um eine Aufgabe neu anzulegen.

2



Geben Sie einen Titel und eine Beschreibung ein und fügen Sie nach Wunsch ein Titelbild hinzu. Drücken Sie anschließend den Button »Schritt hinzufügen«.

3



Jeder Schritt muss zunächst einer der vier Kategorien – Machen, Holen, Warten, Entscheiden – zugeordnet werden. Gestalten Sie Schritte bunt und motivierend, indem Sie Bilder/Videos hinzufügen.

4



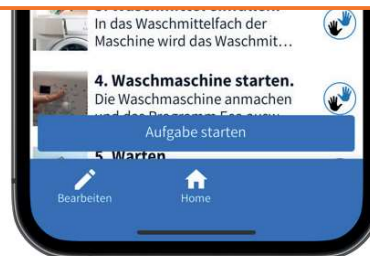
Timer- und Entscheidungsschritte helfen Ihnen dabei, auch komplexe Abfolgen in einer Aufgabe abzubilden.

5

Möchten Sie beim Erstellen einer neuen Aufgabe die Reihenfolge der Schritte ändern, drücken Sie einfach lange auf ein Listenelement und schieben es an die gewünschte Stelle.

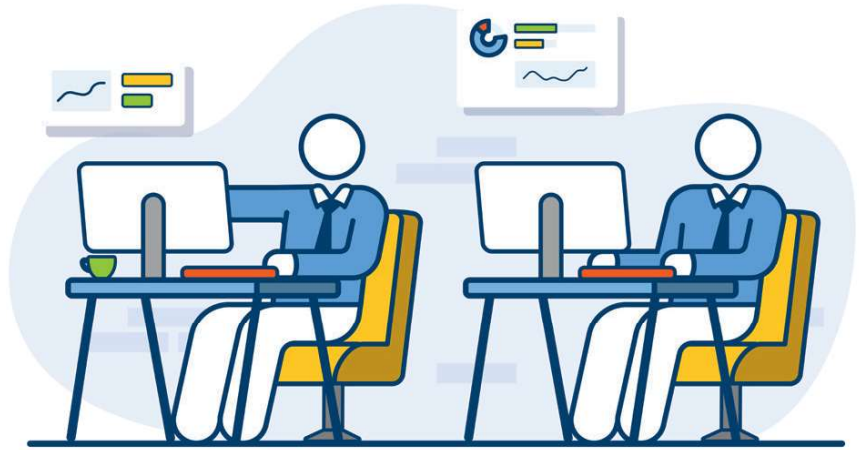


6



Sie können jederzeit die Erstellung der Aufgabe unterbrechen. Ihre Arbeit ist sofort gespeichert. Bearbeiten Sie die Aufgabe erneut, indem Sie auf den »Bearbeiten« Button drücken.

Schulungen



Einmal im Monat findet unser InA.Coaching statt. Wir stellen alte und neue Funktionen der App vor und laden Sie ein, Ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Sie haben Interesse an einer persönlichen Online-Schulung zur InA.Coach App? Melden Sie sich gerne bei uns! Für Gruppen bieten wir auch Vor-Ort-Schulungen an.

Termine zu unseren Coachings und Veranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite unter »Aktuelles«

<https://ina.coach/aktuelles>

hallo@ina.coach

Schreiben Sie uns gerne eine E-Mail.

Kontakt

Unseren InA.Coach Support erreichen Sie
montags bis freitags von 9 Uhr bis 13 Uhr
(ausgenommen sind bundesweite gesetzliche Feiertage).



07171 978 99 88



<https://ina.coach>

InA.Coach

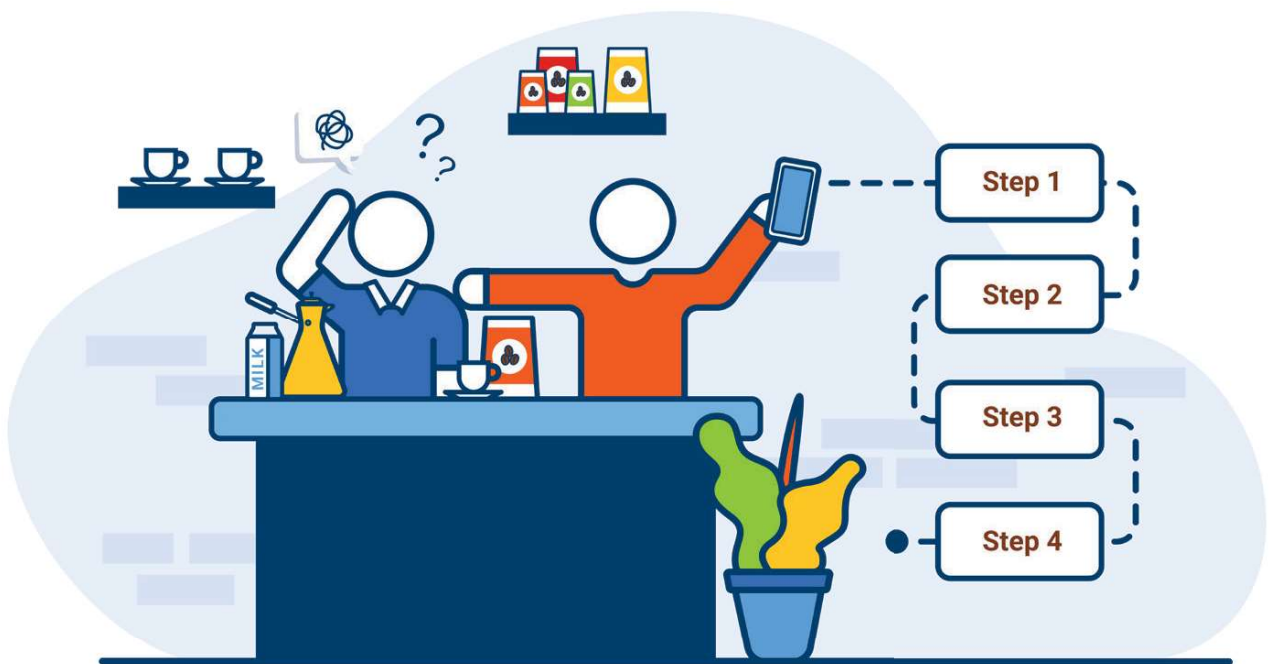
Die digitale
Aufgaben-Assistenz



Sie wollen typische Arbeitsabläufe schnell und einfach in einer App festhalten? Sie brauchen eine App, die Sie an wichtige Arbeitsschritte erinnert? Sie wollen als Job-Coach Ihre Klienten mit leicht verständlichen Anleitungen unterstützen?

Dann holen Sie sich die InA.Coach App auf Ihr Smartphone.

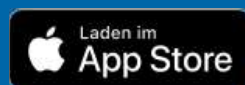
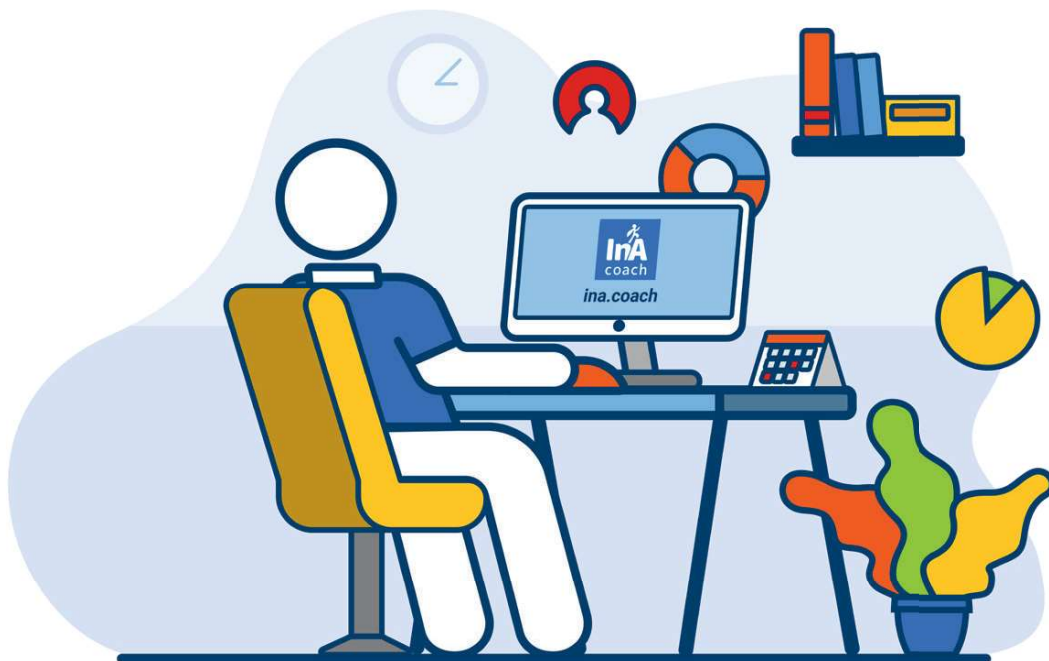




Was kann die App?

Erstellen Sie einfache Anleitungen für Arbeitsabläufe im Handumdrehen. Sie können beliebig viele Aufgaben erstellen und diese mit Bildern und Text bunt und motivierend gestalten. Das kann auch zusammen mit einem Job-Coach geschehen. Checklisten, Timer und Überprüfungsfunktion helfen Ihnen dabei.

Die Aufgaben zu erledigen, ist super einfach. Sie müssen dafür nicht mit dem Internet verbunden sein.



Um die App vollständig nutzen zu können, müssen Sie sich zunächst über unsere Webseite <https://ina.coach> registrieren. Unsere Demoversion können Sie gerne ohne Registrierung verwenden. Den Zugang dazu finden Sie direkt in der App.

Google Play und das Google Play-Logo sind Marken von Google LLC. App Store und das Apple Logo sind Marken von Apple Inc.



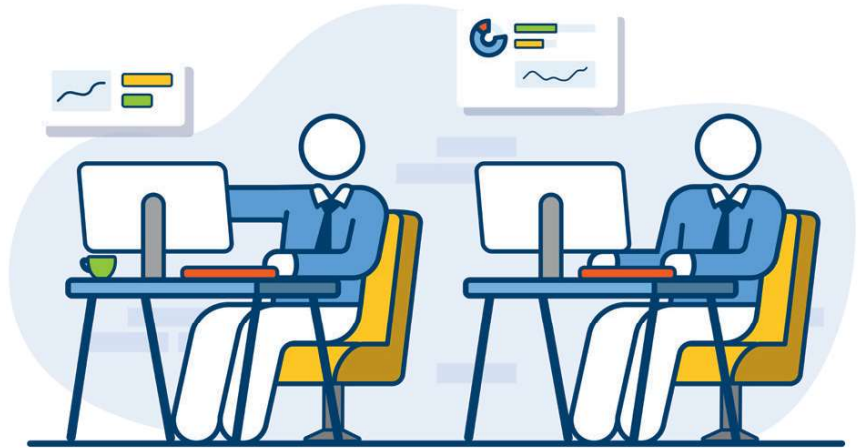
Für wen ist die App?

Die App ist für alle Menschen, die sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben Struktur und Stabilität wünschen. Mit ihrer Hilfe werden komplexe Aufgaben in kleine, überschaubare Schritte zerlegt, so dass nichts vergessen werden kann und sich schnell motivierende Erfolge einstellen.

Dabei ist die App so inklusiv gestaltet, dass sie auch Menschen mit Behinderungen im Alltag unterstützen und so ihre Beschäftigungssituation auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern kann.

Job-Coaches profitieren in vielfältiger Weise von der App, denn sie bekommen damit ein flexibles Hilfsmittel an die Hand, mit dem sie Aufgaben für ihre Klienten einfach und ansprechend gestalten und exakt auf ihre Bedürfnisse anpassen können. Gemeinsam mit ihren Klienten legen sie fest, worauf es bei den Aufgaben ankommt, verfolgen ihre Fortschritte und können bei Problemen schnell unterstützen.

Von wem ist die App?



Das InA.Coach Team ist ein junges Unternehmen aus Software-Entwicklern und Designern. Uns liegt es am Herzen, Projekte und Produkte zu gestalten, die für Menschen einen Mehrwert schaffen.

Die Idee der InA.Coach App gefiel uns von Anfang an gut. Gemeinsam mit Job-Coaches, Wissenschaftlern und dem LVR-Inklusionsamt haben wir die InA.Coach App entwickelt: Sie ist die digitale Aufgaben-Assistenz für Ihren Arbeitsalltag.

Wir entwickeln die App stetig weiter und stellen dabei die Bedürfnisse unserer Nutzer immer in den Mittelpunkt.

hallo@ina.coach

Schreiben Sie uns gerne eine E-Mail.

Kontakt

Unseren InA.Coach Support erreichen Sie
montags bis freitags von 9 Uhr bis 13 Uhr
(ausgenommen sind bundesweite gesetzliche Feiertage).



07171 978 99 88



<https://ina.coach>

Beratungskompass.lvr.de



Ein Portal für rat- und hilfeschuchende Bürger

- Qualität für Menschen im digitalen Zeitalter
- Bürger*innenzentrierte Beratung und Leistungserbringung
- Integration von Beratungsangeboten, die nicht direkt durch den LVR angeboten werden
- Umsetzung des § 106 Bundesteilhabegesetz
- Informationsangebot ist so gestaltet, dass Interessierte intuitiv das passende Angebot finden können

12.10.2022

1

Wie der Beratungskompass entstand:

Leitidee der sogenannten „Integrierten Beratung“

- Zwei dezernatsübergreifende Projekte setzten die Leitidee der integrierten Beratung um
- Beratungsgeschehen ist fachlich-inhaltlich auf die ratsuchende Person zugeschnitten

Neue Wege im Ausschreibungsverfahren und in der Projektumsetzung

- Wettbewerblicher Dialog ermöglichte Kennenlernen des Auftragnehmers
- Agile Software-Entwicklung ermöglicht schnelles Reagieren auf aktualisierte Anforderungen

Operative Umsetzung der Leitidee der integrierten Beratung

- Niedrigschwelliger Zugang zu den Beratungsleistungen des LVR und seiner externen Partner durch entsprechende Navigationsstrukturen
- Die Suche nach Themen ist mit der Suche nach einem Standort verknüpft

Entwicklungsbegleitende Akzeptanztests

- Tests wurden durch potenzielle Nutzer vorgenommen, teilweise unter Verwendung assistiver Technologien
- Testergebnisse wurden konsolidiert und Handlungserfordernisse für Design und Entwicklung abgeleitet

Sicherstellen der Barrierearmut durch BITV-Tests

- Entwicklungsbegleitende BITV-Tests durch InfoKom, das Systemhaus des LVR
- BITV-Test durch externe Instanz nach Projektabschluss

12.10.2022

2

Wie es mit Beratungskompass weitergeht:

Regelmäßiger Austausch mit den Fachdezernaten

- Aktualisierung der Themenseiten und Einbringen neuer Anregungen
- Zunehmende Integration der Fachbereiche in redaktionelles Geschehen

Einsatz des Beratungskompass als Basisdienst für die OZG-Umsetzung

- Anträge auf Leistungen des LVR können komfortabel aus dem Beratungskompass heraus online gestellt werden
- Anträge und dazugehörige Anlagen können medienbruchfrei in die Zielsysteme des LVR eingespeist werden

Monitoring des Nutzerverhaltens

- Monitoring ermöglicht Rückschlüsse auf das Benutzerverhalten und die Präferenzen der rat- und hilfesuchenden Bürger
- Ableitung von Aktivitäten, um den Beratungskompass noch mehr auf die Anliegen der Nutzer zuzuschneiden

Einsatz von weiteren Middlewarekomponenten

- Hierdurch wird eine stärkere Vernetzung von Systemen und Institutionen angestrebt, letztendlich mit dem Ziel, dem Bürger die für ihn passgenauen Beratungs- und Unterstützungsleistungen zukommen zu lassen.

Kooperationsprojekt zum Einsatz von künstlicher Intelligenz zur automatisierten Übersetzung von Themenseiten in Gebärdensprache

- Übersetzung von Themenseiten in Gebärdensprache durch „lernenden“ Avatar

12.10.2022

3

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Haben Sie Fragen?

...ich beantworte diese gerne.

12.10.2022

Bereisung des Schulausschusses

LVR-Schule Linnicher Benden | 25. Mai 2022

ECKDATEN

Schwerpunkt Einzugsgebiet	Körperliche und motorische Entwicklung Aachen, Brauweiler, Euskirchen, Mönchengladbach und Pulheim ☞ 4 Kreisen bedeutet 4 Schulämter mit unterschiedlichen Anforderungen	
Schulgebäude	- Eröffnung 2006 - Klassenräume mit Küchenzeile, Nebenraum, Computerplätze, Zugang Schulhof - Fach-/Therapieräume, Lehrküche, Bücherei, Snozelenraum, Versorgungsküche - Schwimmbad und Sporthalle	
Jahrgänge Abschluss	1-10 Haupt- und Realschule	
Schulgröße	1 zügig 140 Schüler	(teilweise 1,5 zügig) in 13 Klassen 8 bis 14 Schüler pro Klasse
Personal	41 Lehrer	25 weitere Angestellte
Schülerspezialverkehr	rund 835 T€ p.a.	

Besonderheiten der Schule

Eröffnung einer Therapiepraxis. Leistungen können während der Unterrichtszeit erbracht und mit der Krankenkasse abgerechnet werden.

THEMEN UND HANDLUNGSFELDER

1. Personalsituation

Erstmals seit 12 Jahren bestehen Probleme alle Stellen zu besetzen. Was insbesondere dem Standortnachteil „ländlicher Raum“ zugeschrieben wird.

☞ Lösungsansätze im Abschlussgespräch: Für Sonderschullehrer ist der NC zu hoch angesetzt, die Lehrzeit mit 8 Jahren zu lang. Zudem fehlen für Grund- und Förderschule im Raum Aachen, Düren und Heinsberg Ausbildungsmöglichkeiten.

2. Übergang Schule – Beruf

Keiner der Schüler erhält nach dem Schulabschluss einen Ausbildungsplatz. Ein starker Schnitt nach dem geschützten und strukturierten Schulalltag für die Schüler und ihre Familien.

☞ IR-Fachdienst: In 8 Jahren viele Wechsel der Ansprechpartner. Insbesondere für junge Frauen wenig Möglichkeiten ein Netzwerk aufzubauen.

3. WLAN-Ausstattung

Die Nutzung des WLAN von mehreren Schülern gleichzeitig ist nicht möglich.

☞ Prüfung einer Verbesserung des WLANs im Schulgebäude. Glasfaser liegt.

An der LVR-Schule am Volksgarten werden Schülerinnen und Schüler der Klassen 1 bis 10 mit Förderbedarf im Bereich der körperlichen und motorischen Entwicklung unterrichtet.

Die Schule am Volksgarten mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung vertritt ein ganzheitliches Konzept: Unterricht (ganzheitliches Lernen nach individuellen Förderplänen), Therapie (Physio-, Ergotherapie, Motopädie) und Pflege gehören eng zusammen.

Einzugsgebiet: Düsseldorf, Teile des Kreises Neuss und Mettmann

Schülerzahl: circa 204

Leitbild:

Jeder Förderbedarf eines Schülers, einer Schülerin ist individuell und unteilbar, jeder Förderansatz ergänzungsbedürftig.

(nach Otto Speck)

Die Förderschule für körperliche und motorische Entwicklung besteht in Düsseldorf seit über 40 Jahren. Innerhalb dieser Zeit gab es mehrfach entscheidende Veränderungen von außen, auf die unser Kollegium flexibel reagiert hat. Als Beispiele für tiefgreifende Veränderungen in der Struktur der Schule seien genannt:

- die zunehmende Aufnahme schwerstbehinderter Schülerinnen und Schüler in unsere Schule
- die Entscheidung des Kollegiums, "Klassen für Schwerstbehinderte" zu reduzieren zugunsten "integrativer Klassen"
- das Angebot des "Gemeinsamen Unterrichtes" innerhalb der Stadt Düsseldorf, zunächst bezogen auf die SchülerInnen des Primarbereiches, später erweitert um die zielgleich lernenden Schülerinnen und Schüler des Sek-I-Bereiches
- die fortschreitende Entwicklung inklusiver Konzepte in den allgemeinbildenden Schulen

Die mit diesen Veränderungen der Schülerinnen und Schüler und ihrer Förderung verbundenen Herausforderungen werden von uns als ständiger Prozess angenommen und intensiv bearbeitet. In unverzichtbarer Teamarbeit von pädagogischen, therapeutischen und pflegerischen Fachkräften versuchen wir gemeinsam -neben den individuellen Zielsetzungen für das einzelne Kind- unsere Schule als Lebensraum zu gestalten, in dem sich alle -Schülerinnen und Schüler, Eltern und Mitarbeiter- in von Offenheit und Vertrauen geprägter Atmosphäre wiederfinden können. Wenn es uns gelingt, neben der bestmöglichen Förderung des einzelnen Kindes Verständnis und Akzeptanz für unsere Schülerinnen und Schüler in der Öffentlichkeit zu erreichen, dann haben wir ein entscheidendes Ziel erreicht.

Quelle: https://schule-am-volksgarten.lvr.de/de/nav_main/schule/leitbild/leitbild_1.html

Vandalismus auf dem Schulgelände der LVR-Schule am Volksgarten Düsseldorf

In der Zeit von Sonntag, dem 24.04.2022 zu Montag, dem 25.04.2022 wurde auf dem Basketballfeld der Schule für Körperliche und motorische Entwicklung in Düsseldorf-Oberbilk mutwillig und unter großem Kraftaufwand einer der beiden Basketball-Körbe zerstört.

Bei einer Besichtigung der Klassensprecher*innen und Vertreter*innen der Schule mit ihrem SV-Lehrer äußerten die Schüler*innen ihre Betroffenheit:

„Das ist Hausfriedensbruch und Sachbeschädigung!“, stellte Pascal aus der Klasse 10a sachlich fest. „Es ist unverschämt von den Personen, die das kaputt gemacht haben!“ fügte seine Mitschülerin Houda empört hinzu.

Enrico aus der Klasse 9a meinte: „Eigentlich müssten die das wieder reparieren!“, während Elias aus der Klasse 10d sich die Frage stellte „Wie kann man Kindern mit Einschränkungen so etwas antun?“.

Serine aus der Klasse 5a äußerte ihre Besorgnis mit den Worten „Ich finde es blöd, dass einfach Sachen kaputt gemacht werden. Ich habe Angst, dass noch mehr beschädigt wird!“

Die Schülerin Baran Kilic aus der Klasse 10d fasste mit Hilfe ihres augengesteuerten Computers die Gedanken ihrer Mitschüler*innen noch einmal mit ihren eigenen Worten zusammen:

"In unserer Schule ist Vandalismus begangen worden. Wir waren schockiert über diese Tat.

Dieser Basketballkorb war für uns Kinder und Jugendliche ein motorischer Ansporn zur Bewegung. Da wir eine Förderschule besuchen und mit körperlichen Behinderungen leben müssen, macht uns diese Aktion sprachlos. Bei uns kommen Angst und Wut hoch. Was soll das? Was für Menschen sind das? Können diese überhaupt denken und Empathie empfinden? Einfach unglaublich, diese unnötige Aktion.

Die Klassensprecher*innen & Vertreter*innen hofften nun, dass der beschädigte Basketball-Korb vom LVR als Schulträger ersetzt wird und richteten diese Bitte an ihren Schulleiter Herrn Rösch.

Eine Abordnung hatte am 07.06.2022 dann die Gelegenheit, die Sorgen der Schüler*innen um die Sport- und Spielgeräte auf den Schulhöfen Vertreter*innen aus der Politik, des LVR und des Schulamtes mitzuteilen.

Die Rückmeldung war zumindest dahingehend positiv, dass Frau Prof. Dr. Faber vom LVR die Reparatur des Basketballkorbs ankündigte und eine mögliche Videoüberwachung des Schulgeländes in Aussicht stellte.

Quelle: https://schule-am-volksgarten.lvr.de/de/nav_main/aktuelles/aktuelles.html#section-3978875

Bereisung der LVR-Schule am Königsforst am 16.08.2022

Am 16.08.2022 fand eine Schulbereisung durch den Schulausschuss des LVR in der LVR-Schule am Königsforst für körperliche und motorische Entwicklung statt.

Die Schule besteht seit dem Jahr 1969 und ist seit dem 01.08.1976 in Trägerschaft des LVR. Im Jahr 2006 wurde der Erweiterungsbau eingeweiht, der aufgrund der stetig gestiegenen Schülerzahlen notwendig geworden war. Die Schule verfügt über eine eigene Turnhalle und ein eigenes Schwimmbad. Die Schule unterrichtet in den Bildungsgängen der Grund- und Hauptschule sowie in den Bildungsgängen Geistige Entwicklung und Lernen.

Die Delegation wurde durch die Schulleiterin Frau Annette Overhoff begrüßt. Nach der Vorstellungsrunde aller Teilnehmenden wurde die Delegation durch die Schule geführt.

Durch das sehr engagierte Kollegium wurden der Delegation folgende Schulbereiche präsentiert: Verwaltung, die neue, im Aufbau befindliche, Bücherei, ein Klassenraum, ein Pflegeraum, ein Kraftraum, der Außenbereich, das Schülercafé, der Schulgarten, die Turnhalle, das Schwimmbad, ein Naturwissenschaftsraum und der Werkraum.

Räumlichkeiten:

Die Räume sind teilweise in gutem, renoviertem Zustand, teilweise jedoch auch noch unrenoviert, was die Beschulung anspruchsvoller macht. Durch die steigende Schülerzahl und die Aufnahme zweier Klassen der Paul-Klee-Schule besteht akuter Raummangel. Fachräume mussten umgewidmet werden und der Bedarf nach mehr Schulraum ist groß. Die Lehrküche sowie insbesondere die Turnhalle können den Bedarf nicht mehr abdecken. Hier wird vom Kollegium Abhilfe erbeten.

Durch die Schülervertretung wurde angemahnt, dass es Probleme mit den Toiletten gibt. Diese können teilweise nicht richtig abgeschlossen werden und sind teilweise in unhygienischem Zustand.

Die Lehrkräfte bemängeln das Fehlen von ausreichend Damentoiletten.

Von der Schülervertretung wurde ebenfalls ein barrierefreier Ausbau des Außengeländes sowie das Aufstellen einer Sitzgelegenheit gefordert.

Bzgl. des Neubaus des Außengeländes wünscht sich die Schülervertretung eine Beratung durch eine Architektin.

Die Parkplatzsituation ist ebenfalls angespannt, so dass sich das Kollegium in diesem Bereich ebenfalls Abhilfe wünscht.

Ein wichtiges Anliegen der Elternvertretung ist die Instandsetzung des Schulschwimmbeckens. Dieses ist seit geraumer Zeit nicht mehr zu benutzen und muss saniert werden. Aufgrund von Problemen und Verzögerungen, hervorgerufen durch die beauftragten Unternehmen, konnte der anvisierte Fertigstellungstermin (nach den Sommerferien) nicht eingehalten werden. Es wird intensiv daran gearbeitet das Schwimmbad nach den Herbstferien wieder nutzen zu können.

Das engagierte Pflgeteam wünscht sich mehr Pflegeräume, da die Schüler*innen teilweise vor den Pflegeräumen Schlange stehen müssen.

Personal:

Die Lehrerstellen sind momentan zu 100 % besetzt. Probleme bestehen bei der Besetzung von befristeten Vertretungsstellen. Diese werden oftmals mit Masterstudierenden besetzt.

Zum Schuljahr 2021/22 waren 79 Lehrkräfte an der Schule beschäftigt.

Zwei Stellen sind der Verwaltung zuzuordnen, ein Hausmeister lebt und arbeitet in der Schule und von sechs Stellen sind derzeit 4 Stellen mit sieben examinierten Pflegekräften inklusive der leitenden Pflegekraft besetzt. 9,66 Stellen sind mit 14 Therapeut*innen besetzt, zwei Hauswirtschaftskräfte mit jeweils einer halben Stellen arbeiten in der Schule und derzeit sind drei FSJ ler*innen und vier BFD ler*innen an der Schule tätig.

Protokoll: Rainer Rensmann



Vorlage Nr. 15/1357

öffentlich

Datum: 26.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Dr. Andrea Weidenfeld

Schulausschuss	07.11.2022	empfehlender Beschluss
Landesjugendhilfeausschuss	10.11.2022	Kenntnis
Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität	30.11.2022	Kenntnis
Landschaftsausschuss	07.12.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Digitales Bildungsangebot am LVR-Berufskolleg Düsseldorf

Beschlussvorschlag:

Dem Schulentwicklungsvorhaben am LVR-Berufskolleg, Am Großen Dern 10, 40625 Düsseldorf, Schulnummer: 184299

„Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“

zum 01.08.2023 gemäß Vorlage Nr. 15/1357 wird zugestimmt.

Die Verwaltung wird beauftragt, als Schulträger ihr positives Votum bei der Beantragung des Schulentwicklungsvorhabens durch das LVR-Berufskolleg entsprechend des Runderlasses vom 02.07.2021 (BASS 14-23 Nr. 4) abzugeben.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. 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	

L u b e k

Zusammenfassung:

Das LVR-Berufskolleg – Fachschule des Sozialwesens/Berufsfachschule hat beim Schulträger die Zustimmung für nachfolgendes Schulentwicklungsvorhaben beantragt:

Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg

Das LVR-Berufskolleg beantragt den Beginn des Schulentwicklungsvorhabens zum 01.08.2023.

Getragen von den vorwiegend positiven Erfahrungen mit Angeboten des Distanzlernens in der Pandemiezeit möchte das LVR-Berufskolleg bei Lernprozessen neue Wege gehen – sowohl den Begriff des Präsenzlernens zu definieren, den des Distanzlernens zu konkretisieren und nicht nur auf digitale Bereiche zu begrenzen, aber auch die Verknüpfung beider zu beleuchten. Mit einem Ausbau des Distanzlernens in der Erzieher*innenausbildung soll dem stetig steigenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Das LVR-Berufskolleg hat traditionell einen höheren Anteil an lebensälteren Studierenden und in den vergangenen Jahren unter den Anforderungen der Pandemie neue Formate des Blended Learning entwickelt und bringt damit Erfahrungen mit, auf denen das Schulentwicklungsvorhaben aufbauen kann. Durch die Einbindung des LVR-Landesjugendhilfeausschusses ergibt sich eine Möglichkeit des direkten Erfahrungsaustausches mit der rheinischen Jugendhilfelandschaft. Mit dem beantragten Schulentwicklungsvorhaben soll ein Modell erprobt werden, das flächendeckend dazu beitragen kann, den Fachkräftemangel zu senken.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1357:

1. Antrag des LVR-Berufskollegs

Das LVR-Berufskolleg – Fachschule des Sozialwesens/Berufsfachschule hat beim Schulträger die Zustimmung für nachfolgendes Schulentwicklungsvorhaben beantragt:

Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg

Das LVR-Berufskolleg beantragt den Beginn des Schulentwicklungsvorhabens zum 01.08.2023.

2. Kurzbeschreibung des LVR-Berufskollegs

Das LVR-Berufskolleg (LVR-BK) ist eine Fachschule des Sozialwesens gemäß APO-BK Anlage E und wird gemäß § 124 SchulG NRW als sonstige öffentliche Schule vom Land hinsichtlich der Personalkosten zu 100% refinanziert. Der LVR ist Schulträger des LVR-BK und übernimmt alle Aufgaben, die als schulträgerspezifisch zu bezeichnen sind (Sachkostenausstattung, Schulsicherheit, Schulverwaltung etc.). Besonders erwähnenswert ist, dass die Lehrkräfte des LVR-BK nicht wie in anderen Schulen Landesbedienstete sind, sondern zum Personal des LVR gehören. Zugleich ist das LVR-BK eine Dienststelle des Landschaftsverbandes Rheinland und neben den schulrechtlichen Vorgaben auch den Dienstanweisungen und sonstigen Regelungen des LVR verpflichtet.

In seiner historischen Entwicklung zeigt sich, dass das LVR-BK zunächst schwerpunktmäßig Fachkräfte für die Einrichtungen des Landschaftsverbandes qualifiziert hat. Vor allem in den letzten 15 bis 20 Jahren hat sich dies verändert. Zunehmend qualifiziert das LVR-BK auch Fachkräfte für alle Kommunen und Kreise des gesamten Rheinlandes und hat sich dergestalt zu einer stabilen Einrichtung im Kanon der Berufskollegs des Landes NRW entwickelt.

Als Fachschule des Sozialwesens werden am LVR-BK schwerpunktmäßig Erzieher*innen¹, Heilerziehungspfleger*innen und Heilpädagog*innen ausgebildet. Darüber hinaus hat sich das LVR-BK auch durch die Errichtung immer neuer Bildungsangebote ausgezeichnet. Seit nunmehr zehn Jahren wird gemeinsam zwischen dem LVR-Landesjugendamt und dem LVR-BK der Aufbaubildungsgang „Offener Ganztag“ und ein Zertifikatskurs für den Offenen Ganztag angeboten. Auf Beschluss des Landschaftsausschusses wird seit sechs Jahren der Zertifikatskurs „Inklusionsassistent*in“ angeboten (Vorlage Nr. 13/2842). Weitere Fortbildungs- und Ausbildungsangebote können der Homepage <https://berufskolleg.lvr.de> entnommen werden.

¹ Mit der Verwendung des Gender*Sterns, bei der zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung ein Gender*Stern eingefügt wird, möchten wir auf alle Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit hinweisen und neben Frauen und Männern ausdrücklich all diejenigen einbeziehen und ansprechen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

Das LVR-BK ist eine nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifizierte Bildungseinrichtung und dergestalt auch ein Partner für Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltungen im Rheinland.

Das LVR-BK ist zudem seit dem 01.08.2022 eine Berufsfachschule und bietet die Ausbildung zur/zum staatlich geprüften Kinderpfleger*in in praxisintegrierter Form an.

3. Begründung für das Schulentwicklungsvorhaben

Mehr denn je steht berufliche Bildung heute im Fokus von Politik und Öffentlichkeit. Denn berufliche Bildung stellt einen wesentlichen Schlüssel für den Wohlstand in unserem Land dar.² Im Grundsatzpapier „Berufliche Schulen 4.0“ der Kultusministerkonferenz und anderen Positionspapieren werden vielfältige Erwartungen an die Berufskollegs formuliert. Diese politischen und fachlichen Erwartungen fordern auch das LVR-BK auf, Vorhandenes zu evaluieren, die eigene Qualität stets zu überprüfen, Bildungsangebote weiterzuentwickeln und neue Wege zu gehen, also über den Tellerrand hinaus und weiter zu schauen.

Ausgehend von diesen vielfältigen Prozessen und im Kontext guter Kooperationsbeziehungen mit einer Vielzahl von Trägern von Einrichtungen der Jugend- und Eingliederungshilfe im Rheinland ist nachfolgende Projektidee entstanden, aus der heraus nunmehr ein Schulentwicklungsvorhaben für die Fachschule des Sozialwesens gemäß APO-BK Anlage E beantragt wird.

Getragen von den vorwiegend positiven Erfahrungen mit Angeboten des Distanzlernens in der Pandemiezeit möchte das LVR-BK bei Lernprozessen neue Wege gehen – sowohl den Begriff des Präsenzlernens zu definieren, den des Distanzlernens zu konkretisieren und nicht nur auf digitale Bereiche zu begrenzen, aber auch die Verknüpfung von Distanz- und Präsenzlernens im Sinne des „blended learning“ zu beleuchten. Im Folgenden soll daher auf die Notwendigkeit des hier beantragten Schulentwicklungsvorhabens aus gesellschaftspolitischer und fachpolitischer Sicht eingegangen werden.

Fachleuten ist bewusst, dass die vor allem durch die Pandemie verstärkte Digitalisierung an Schulen zwar einerseits einen großen Entwicklungsschub gebracht hat – andererseits aber wichtige sozial-kommunikative Prozesse in dieser Phase nicht entsprechend entwickelt oder sogar vernachlässigt wurden. Insofern ist es von hoher Wichtigkeit bei einer dauerhaften Verankerung von digitalen Lernprozessen eine gute Balance zwischen Faszination durch Technik und der Notwendigkeit von personalen Auseinandersetzungen zu wahren, um somit die Gesamtheit der zu entwickelnden Kompetenzen der Lehrenden und der Lernenden im Blick zu behalten. Gleichzeitig kann mit einem Ausbau des Distanzlernens in der Erzieher*innenausbildung dem stetig steigendem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden, da es die Erschließung neuer Zielgruppen ermöglicht.

Trotz des Ausbaus der Bildungsgänge an den Fachschulen für Sozialpädagogik und einer Steigerung der Absolvent*innen im Rheinland, nimmt der Fachkräftemangel weiter zu. Der

² Vgl.: Eckpunkte zur Stärkung und Weiterentwicklung der Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen. 31.01.2020. Landkreistag NRW

Fachkräftemangel ist von unterschiedlichsten Forschungsinstitutionen, die im Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe³ zitiert werden, sowie auch jüngst im Nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2022“ detailliert berechnet und festgestellt worden. Parallel sinkt die Zahl an Absolvent*innen der allgemeinbildenden Schulen, um die gleichzeitig mehr Arbeitsfelder konkurrieren. Um den Fachkräftebedarf zu decken, müssen neben den Absolvent*innen der allgemeinbildenden Schulen lebensältere Personen für die entsprechenden Bildungsgänge gewonnen werden. Aufgrund von Care-Verpflichtungen verfügen diese lebensälteren Personen über weniger Zeitressourcen für die Ausbildung. Gleichzeitig verfügen sie über mehr Lebenserfahrung und sind es gewohnt, ihren Alltag zu strukturieren. Um für diese Zielgruppe die Ausbildung möglich zu machen, sollen Blended-Learning-Elemente und kurze Anfahrtswege zur Ausbildungsstätte die erforderlichen Overhead-Zeiten für die Ausbildung durch den teilweisen Wegfall von Wegezeiten reduzieren.

Mit dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) vom 2. Oktober 2021 hat die Bundesregierung den Anspruch auf ganztägige Betreuung rechtlich verankert: Ab August 2026 sollen zunächst alle Kinder der ersten Klassenstufe einen Anspruch darauf haben, ganztägig gefördert zu werden. Der Anspruch soll in den Folgejahren um je eine Klassenstufe ausgeweitet werden, damit ab August 2029 jedes Grundschulkind der Klassenstufen 1 bis 4 einen Anspruch auf ganztägige Betreuung hat. Dieser Rechtsanspruch soll sowohl in Horten als auch in offenen und gebundenen Ganztagschulen erfüllt werden. Dafür müssen noch mehr als 800.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden – und dementsprechend viele Fachkräfte zusätzlich ausgebildet und dem Markt zur Verfügung gestellt werden.⁴

Auch im Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe besteht seit Jahren ein Fachkräftemangel. Viele Regelwohngruppen sind aufgrund der Belastungssituation im Grunde als Intensivwohngruppen zu sehen. Hier müssen Praxis und Schule gemeinsam ebenfalls vorausschauend für das Arbeitsfeld der stationären Wohngruppen werben und ausbilden.

Das LVR-BK hat traditionell einen höheren Anteil an lebensälteren Studierenden und hat in den vergangenen Jahren unter den Anforderungen der Pandemie Blended Learning-Formate entwickelt. Das LVR-BK bringt somit bereits Erfahrungen mit, auf denen das Schulentwicklungsvorhaben aufbauen kann. Durch die Einbindung des LVR-Landesjugendhilfeausschusses ergibt sich eine Möglichkeit des direkten Erfahrungsaustausches mit der rheinischen Jugendhilfelandschaft. Mit dem beantragten Schulentwicklungsvorhaben soll ein Modell erprobt werden, das flächendeckend dazu beitragen kann, den Fachkraftmangel zu senken.

Weiterhin kann das LVR-BK auf eine lange Tradition und Expertise in der stationären Jugendhilfe zurückblicken und auf dieser aufbauen.

³ Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe; Vorlage Nr. 15/886 - LJHA 2021

⁴ <https://www.ganztags-nrw.de/information/rechtsanspruch-ganztagsbetreuung/>

4. Inhalt des Schulentwicklungsvorhabens

4.1 Begriffsklärung aus Sicht des Entwicklungsvorhabens

Aktuelle Definitionen von Präsenzunterricht legen das bisherige Modell des klassischen Unterrichts zugrunde⁵. Dies meint, dass nur „guter“ Unterricht erfolgen kann, wenn Lehrkraft und Lernende zeitgleich und raumgleich zusammentreffen und dies dann auch noch in festen Taktungen – aktuell 45, 60 oder 90 Minuten. Innerhalb dieser gemeinsamen Zeit können unterschiedliche Lernszenarien arrangiert werden, die idealerweise am Ende der Zeitvorgaben in einer durch die Lehrkraft organisierten Ergebnissicherung münden. In gewisser Weise ist Lernen hier ein extrinsischer, von außen gestalteter Prozess und erst im Laufe der individuellen Lernbiografie wird sich herausstellen, was der oder die Einzelne für eine Lernorganisation benötigt, um Lernen zu einem intrinsisch motivierten Prozess zu entwickeln.

Diese bekannte Lernform des „klassischen Unterrichts“ mag ihre Berechtigung haben, steht aber in der Erwachsenenbildung aufgrund vielfältiger schulbiografischer Vorerfahrungen in der Kritik. Erwachsene Menschen lernen anders, motivierter und auch zielgerichteter. Dies hat sich vor allem in der Pandemiezeit gezeigt. Sehr schnell haben sich die Studierenden des LVR-BK auf neue Lernformen eingelassen, diese eingefordert und damit auch das Kollegium zum Umdenken herausgefordert.

Daher soll das Schulentwicklungsvorhaben **Blended Learning** stärker in den Fokus gerückt werden. Blended Learning wird hier verstanden als eine Form des „gemischten Lernens“. Dabei geht es um die Mischung des Unterrichts von:

- präsentieren (zeitgleichen/raumgleichen) Lernszenarien = synchron/analog
- präsentieren (zeitgleichen/raumungleichen) Lernszenarien = synchron/digital (z.B. Videokonferenzen, Tutorials, Beratungsangebote etc.)
- digitalen (zeit- und raumungleichen) Lernszenarien = asynchron/digital (z.B. flipped classroom, Recherche etc.)

Das Konzept des „flipped classroom“ beispielsweise bedeutet, dass die Unterrichtsorganisation umgekehrt wird (englisch „to flip“, deutsch: „umkehren, drehen“). Die Schüler* eignen sich die Inhalte selbstständig (zu Hause) an, z.B. anhand eines Skripts, oder auch durch neue Medien. Im Unterricht wird dann anhand entsprechender Aufgaben geübt, vertieft und die Transferleistung erbracht.

Im beschriebenen Sinne soll sich digitales Lernen in unterschiedlichen Lernszenarien entwickeln:

1. Projektunterricht (Recherche, Vernetzung, Forscherperspektiven, Kollaboration)
2. Gestaltung flexibler Lernzeiten und Beratungsphasen (Selbstkontrolle, Selbststeuerung, Feedback)
3. Selbstgesteuertes Lernen (Tutorielle Systeme, Flipped Classroom, Diagnosetools)
4. Inhaltlicher Fernunterricht (interaktiv und multimedial)

⁵ Vgl.: Handreichung zur chancengerechten Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht im Berufskolleg. MSB NRW. MSB 9/2020, Seite 14 ff.

Das hier verwendete Verständnis des Begriffes Distanzlernen impliziert neben den Selbstlernphasen und der Einbeziehung des Faches „Projekt“ auch digital asynchronen Unterricht. Digital synchroner Unterricht wird hier verstanden als eine weitere Form des Präsenzunterrichts, da er unmittelbar durch die Lehrkraft begleitet wird.⁶

Digital asynchroner Unterricht wird im Vorhaben durch Elemente des selbst organisierten Lernens gesteuert und um regionale Lerngruppen ergänzt. Im Rahmen des Entwicklungsvorhabens soll der Distanzunterrichtsanteil (synchron und asynchron digitaler Unterricht, Selbstlernphasen und Projekt) ausbildungskonform entsprechend der didaktischen Jahresplanung auf insgesamt maximal 40 % gesteigert werden.

4.2 Lernmanagementsystem

Nach dem durch die Pandemie teilweise unstrukturierten Wechsel vom Präsenzunterricht (klassischer Unterricht) hin zum Distanzunterricht hat sich das LVR-BK seit dem Sommer 2020 komplett in das Lernmanagementsystem (LMS) Logineo NRW/Moodle eingearbeitet und mit Beschluss der Schulkonferenz dieses System als verbindlich zum 11.11.2020 eingeführt. Auch an anderer Stelle setzt der LVR auf digitale und hybride Formate (Stichwort: Mobiles Arbeiten) und ist daher in Überlegungen zum Einsatz eines flächendeckenden LMS, um den Bedarfen und Bedürfnissen von Mitarbeitenden gerecht zu werden. Inhalt des Schulkonferenzbeschlusses ist weiterhin die einheitliche Nutzung des Video-Konferenztools GoToMeeting, welches der Schulträger für alle Lehrkräfte zur Verfügung stellt.

Seit dieser Zeit wird das gesamte Kollegium schulintern durch s.g. Mikrofortbildungen regelmäßig geschult – Themen entstehen dabei partizipativ und werden bedarfs- und kompetenzorientiert angeboten. Die Studierenden haben alle innerhalb der ersten Schulwoche das Thema „Lernen lernen“ und werden hier sowohl in die Handhabung des Lernmanagementsystems als auch in die Instrumente des selbstorganisierten Lernens nach Herold⁷ eingeführt.

4.3 Selbstorganisiertes Lernen

Das selbstorganisierte Lernen ist ein begründeter didaktisch-methodischer Ansatz, welcher sowohl die Selbstorganisationsfähigkeit als auch die Lern- und Kooperationsfähigkeiten der Studierenden entwickeln soll.

Im Schuljahr 2021/22 hat das gesamte Kollegium des LVR-BK an mehrtägigen Fortbildungen zum Konzept des Selbstorganisierten Lernens nach Herold teilgenommen und dieses unter fachlicher Begleitung der Bezirksregierung Düsseldorf in die Bildungsgänge implementiert. Mit diesem Konzept wird ein weiterer wichtiger Schritt in der Lernorganisation der Erwachsenenbildung gegangen: gemeinsam Lernziele vereinbaren, seinen eigenen Lernprozess in den Blick nehmen, Lernerfolge reflektieren und evaluieren

⁶ Synchroner Unterricht bedeutet, dass Lehren und Lernen zeitgleich (also "live") stattfindet. Ein Beispiel wäre hierfür ein Seminar in einem Online-Konferenztool wie GoToMeeting abzuhalten. Bei asynchronem Unterricht stehen die Präsentation und Aufbereitung der Lehrinhalte und Materialien im Vordergrund (bspw. bei Vorlesungen und zur Vermittlung theoretischer Inhalte). Diese können über Folien, Lernziele und Materialien für die Studierenden zum Selbststudium bereitgestellt werden.

⁷ Herold & Herold (2017). Selbstorganisiertes Lernen in Schule und Beruf.

etc. Nach der Modellphase in einzelnen Bildungsgängen wird dieses Konzept im Rahmen des Blended Learning weiter genutzt werden.

4.4 Die Entwicklung der Lernortkooperation Schule-Praxis

Die Kooperation mit den Praxisorten der Studierenden wird in Kooperationsvereinbarungen dokumentiert. Ein Bestandteil der Kooperationsvereinbarungen wird die Errichtung, Begleitung und Unterstützung der regionalen Lerngruppen sein.

Die Etablierung von regionalen Lerngruppen (vier bis fünf um den Lernort Schule – LVR-BK Düsseldorf) soll als ein wichtiges unterstützendes Element in der praxisintegrierten Ausbildung gesehen werden. Diese können sich digital synchron oder auch regulär in Präsenz treffen, praktische Erfahrungen reflektieren, Praxisaufgaben gemeinschaftlich erarbeiten, Lernfeldrecherchen abstimmen sowie ggf. auch im Fach „Projekt“ vor Ort zusammenarbeiten. Die Zusammensetzung der Gruppen soll dabei idealerweise die unterschiedlichen Arbeitsfelder in der Jugendhilfe widerspiegeln.

Auch sollen in den benannten Kooperationsvereinbarungen mit dem Lernort Praxis das Fremdpraktikum frühzeitig zwischen den beteiligten Kooperationspartnern Schule-Praxis und den Studierenden abgestimmt werden.

In die Arbeit der regionalen Lerngruppen sind die jeweiligen Praxisanleitungen bei Bedarf einzubinden und nach Rücksprache mit diesen können auch schulische Aufgaben in der Praxis erledigt werden. Das Format „Lernen am anderen Ort“ aus anderen Ausbildungsbereichen (siehe Kinderpfleger*innen PIA) könnte hier als Modell genutzt werden. Leistungsnachweise werden dann dem jeweiligen Lernfeld zugeordnet – damit entsteht ein weiterer Praxisbezug.

Eine Lehrkraft wird dem Regionalteam fest zugeordnet und begleitet die Lerngruppe in der gesamten Ausbildung (nicht nur zum Praxisbesuch, sondern auch schon in der Vorplanung etc.). Auch können Aufgaben aus dem Unterricht in die Lerngruppen gegeben werden. Hier wird eine höhere Chance zur Binnendifferenzierung und Individualisierung in den Lernprozessen und eine bessere Beratungsmöglichkeit als in der großen Lerngruppe gesehen, da Schwierigkeiten eher angezeigt und besser aufgearbeitet werden können.

Ideal wäre es, wenn in die Kooperationsvereinbarungen auch Hospitationen der Lerngruppenmitglieder untereinander – je nach Praxisstellensituation - aufgenommen werden könnten. Auch dies dient dem Ziel von breiteren Kenntnissen zu Arbeitsfeldern, Problemen und Herausforderungen im Arbeitsfeld Jugendhilfe insgesamt.

Durch eine veränderte Sichtweise auf digital synchronen und asynchronen Unterricht sowie die Einbindung von Regionalgruppen sollen der Lernort Praxis einerseits stärker eingebunden, andererseits die Praxisanleitungen vor Ort durch Synergieeffekte entlastet werden.

Die Praxisanleitungen sollen im Rahmen des Entwicklungsvorhabens die Möglichkeit einer Weiterbildung erhalten, denn auch sie sind gehalten, die Anzuleitenden (auch) digital optimal zu begleiten. Anvisiert ist ein Zertifikatskurs für Praxisanleitungen.

5. Ziele des Entwicklungsvorhabens

1. Mit dem Entwicklungsvorhaben sollen aufgrund der Reduzierung der Unterrichtstage am Schulstandort weitere Zielgruppen angesprochen werden, die sonst aufgrund von Care-Verpflichtungen den Weg in die Ausbildung nicht finden. Mit der Reduzierung der Fahrtage soll zudem ein kleinerer ökologischer Fußabdruck im Sinne von Ressourcenschonung gesetzt werden.
2. Durch die kontinuierliche Verknüpfung von Präsenzlernen und digitalem Distanzlernen wird die Medienkompetenz der Studierenden nachhaltig entwickelt.
3. Mit der Erweiterung des Distanzlernens und der Einbindung regionaler Lerngruppen wird der Lernort Praxis einerseits intensiver einbezogen (Lernen am anderen Ort) und zugleich hinsichtlich des Beratungsaufwandes entlastet.
4. Die konsequente Einbeziehung von Elementen des selbstorganisierten Lernens (Herold) stärkt die Selbstverantwortung der Studierenden in der Erwachsenenbildung.

6. Durchführung des Entwicklungsvorhabens

Die einzelnen Ziele sind in der Durchführung des Schulentwicklungsvorhabens mit folgenden Maßnahmen hinterlegt, wobei diese im Laufe der Durchführung weiter ausdifferenziert werden können:

Ziel 1:

Mit dem Entwicklungsvorhaben sollen aufgrund der Reduzierung der Unterrichtstage am Schulstandort weitere Zielgruppen angesprochen werden, die sonst aufgrund von Care-Verpflichtungen den Weg in die Ausbildung nicht finden. Mit der Reduzierung der Fahrtage soll zudem ein kleinerer ökologischer Fußabdruck im Sinne von Ressourcenschonung gesetzt werden.

Mögliche Maßnahmen:

1. Zusammenstellung der Klasse in Absprache mit den möglichen Kooperationspartnern des LVR-BK (insbes. Jugendhilfe Rheinland und AWO Bezirksverband Düsseldorf).
2. Bei der Zusammenstellung der Klasse sind vor allem Studierende aufzunehmen, die in besonderen Care-Verpflichtungen stehen, um das Modellhafte des Vorhabens auch abbilden und evaluieren zu können.
3. Kooperation mit Jugendämtern und Arbeitsverwaltungen ausloten, um genau diese Zielgruppen zu gewinnen.
4. Abschließen von Kooperationsvereinbarungen mit den benannten Kooperationspartnern, den Studierenden und der Schule, um bereits zu Beginn nicht nur die Aufgaben bezüglich der Ausbildung in Schule und Praxis, sondern auch die Ebene der Evaluation zu klären.

Ziel 2:

Durch die kontinuierliche Verknüpfung von Präsenzlernen und digitalem Distanzlernen wird die Medienkompetenz der Studierenden nachhaltig entwickelt.

Mögliche Maßnahmen:

1. Es ist zu gewährleisten, dass alle teilnehmenden Studierenden entsprechende Hardware besitzen (ggf. über Ausleihe sicherzustellen).
2. Durchführen der Einführungstage zum Lernen lernen.
3. Einhaltung des Mindestkonsenses an digitalen Tools von allen Lehrkräften (vgl. Konzept zur Verknüpfung von Präsenz- und Distanzlernen am LVR-BK).
4. Einhaltung der Vorgaben zur Arbeit im Lernmanagementsystem durch alle Lehrkräfte der Schule.
5. Regelmäßige Überprüfung der Medienkompetenzen, einerseits im Rahmen der Durchführung von Lernstanderhebungen und andererseits im Rahmen der begleitenden Evaluation auch unter Beteiligung der Praxis.

Ziel 3:

Mit der Erweiterung des Distanzlernens und der Einbindung regionaler Lerngruppen wird der Lernort Praxis einerseits intensiver einbezogen (Lernen am anderen Ort) und zugleich hinsichtlich des Beratungsaufwandes entlastet.

Mögliche Maßnahmen:

1. Nach Zusammensetzung der Klasse Etablieren der Lerngruppen und Vereinbaren der Arbeitsbeziehungen der Mitglieder in einem Kontrakt – hier Einbindung der begleitenden Lehrkraft und der Praxis.
2. Kenntlichmachen aller Praxislernaufgaben in der didaktischen Jahresplanung und Information der Praxisanleitungen auf einer jährlich stattfindenden Praxisanleiterkonferenz.
3. Etablieren des Zertifikatskurses Praxisanleitung am LVR-BK in Kooperation mit den Praxiseinrichtungen.
4. Definition der Aufgaben für die begleitende Lehrkraft/das Lehrkräfteteam.

Ziel 4:

Die konsequente Einbeziehung von Elementen des selbstorganisierten Lernens (Herold) stärkt die Selbstverantwortung der Studierenden in der Erwachsenenbildung.

Mögliche Maßnahmen:

1. Konsequentes Arbeiten mit Advance Organizern⁸ in allen Lernfeldern in jedem Schuljahr.
2. Erarbeiten von Kann-Listen für die zu formulierenden Lernerwartungen in den Lernfeldern.
3. Vereinbaren von Lernzielen mit den Studierenden als Basis für die Selbststeuerung.
4. Überprüfen der Lernergebnisse, u.a. mit Punktekonto.
5. Evaluation

⁸ Ein *Advance Organizer* (auch *Pre-Organizer* oder *Advanced Organizer*) ist eine von der Lehrperson im Voraus (*in advance*) gegebene visuelle Lern- und Orientierungshilfe, die neue Lerninhalte gedanklich strukturiert (*to organize*) und mit (Vor-) Wissen und Kompetenzen verknüpft. (Quelle: https://lehrerfortbildung-bw.de/u_gewi/religion-ev/gym/bp2004/fb1/1_organizer/)

7. Dauer des Entwicklungsvorhabens

Das Entwicklungsvorhaben startet am 01.08.2023 und soll zunächst auf einen Bildungsgang der Erzieher*innenausbildung angewendet werden.

Da es grundsätzlich nur um eine zielgleiche Ausbildung gehen kann, sind die Lernprozesse kontinuierlich durch geeignete Evaluationsinstrumente zu begleiten. Um die Zielgleichheit zum Ausbildungsende überprüfen zu können, sollte das Vorhaben drei Jahre, d.h. einen Ausbildungsdurchlauf, dauern.

8. Evaluationskonzept

Alle für das Entwicklungsvorhaben formulierten Ziele sind regelmäßig zu evaluieren. Ein Evaluationskonzept liegt vor. Hier sollen passgenaue Instrumente auch mit den unterrichtenden Lehrkräften entwickelt werden.

9. Schulische Voraussetzungen zur Umsetzung des Antrags

a) Personelle Voraussetzungen

Da eine planmäßige Klasse genutzt werden soll (keine zusätzliche), sind keine weiteren Personalkosten erforderlich. Die Personalkosten sowohl für die hauptamtlichen Lehrkräfte als auch für Honorarkräfte werden zu 100% durch das Land Nordrhein-Westfalen nach dem Schulfinanzgesetz refinanziert. Zusätzliche Kosten entstehen also nicht.

Am LVR-BK (Fachrichtung Sozialpädagogik) arbeiten ausnahmslos Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II. Damit sind alle personellen Voraussetzungen gegeben.

b) Sächliche Voraussetzungen

Für das Schulentwicklungsvorhaben sollen neben den vorhandenen Unterrichtsräumen räumliche Kapazitäten vor allem auch der Kooperationspartner genutzt werden. Vorabsprachen können nach der Zustimmung mit den Trägern (z.B. Jugendhilfe Rheinland) geführt werden.

Um für die begleitenden Lehrkräfte die Fahrtkosten zu senken (siehe Ziel 1), ist unter anderem auch die Variante des Car-Sharings bei Praxisbesuchen geplant. Ungeachtet dessen steht das LVR-BK zu dem Modell „bring your own device“. Das Konzept lebt auch von einer Intensivierung der Digitalisierung. Ein entsprechendes Schulmanagementsystem ist vorhanden.

10 Stellungnahme der Verwaltung

Nach Einschätzung der Verwaltung besteht auf dem Arbeitsmarkt ein großer entsprechender Bedarf und das Schulentwicklungsvorhaben stellt daher eine sehr wichtige Weiterentwicklung der bestehenden Bildungsgänge am LVR-BK dar.

11 Beschlussvorschlag

Dem Schulentwicklungsvorhaben am LVR-Berufskolleg, Am Großen Dern 10, 40625 Düsseldorf, Schulnummer: 184299

„Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“

zum 01.08.2023 gemäß Vorlage Nr. 15/1357 wird zugestimmt.

Die Verwaltung wird beauftragt, als Schulträger ihr positives Votum bei der Beantragung des Schulentwicklungsvorhabens durch das LVR-Berufskolleg entsprechend des Runderlasses vom 02.07.2021 (BASS 14-23 Nr. 4) abzugeben.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Anlage

Anlage 1 – Runderlass „Mehr Freiräume für innovative schulische Vorhaben“ vom 02.07.2012 (BASS 14-23 Nr. 4)

Mehr Freiräume für innovative schulische Vorhaben

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung
v. 02.07.2012 (ABl. NRW. S. 431)¹

1 Grundlagen

1.1 Nordrhein-Westfalen geht weiter konsequent den Weg zu einer eigenverantwortlichen Schule, die mit der individuellen Förderung der Schülerinnen und Schüler zugleich Leistungs- und Bildungsgerechtigkeit schafft und Verantwortung für die Qualität ihrer pädagogischen Arbeit übernimmt. Das Schulgesetz und die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen enthalten deswegen erheblich ausgeweitete Freiräume, die von den Schulen in eigener Verantwortung auszufüllen sind. Seit 2008 wird den eigenverantwortlichen Schulen im Bereich von Unterrichtsorganisation und Unterrichtsgestaltung die Möglichkeit eröffnet, innovative schulische Vorhaben bei

1. der Bildung von Lerngruppen,
2. der Organisation des Unterrichts,
3. den Formen der äußeren Differenzierung,
4. der Ausgestaltung der Leistungsnachweise, der Leistungsbewertung und deren Bescheinigung,
5. dem Übergang in eine höhere Klasse oder Jahrgangsstufe,
6. den Vorgaben der Richtlinien, Lehrpläne und Stundentafeln

als Entwicklungsvorhaben gem. § 25 Absatz 3 SchulG (BASS 1-1) zu erproben.

1.2 Alle Schulen erhalten auch zukünftig unter den nachstehenden Voraussetzungen die Möglichkeit, in einem Entwicklungsvorhaben gem. § 25 Absatz 3 SchulG für längstens sechs Schuljahre innovative schulische Modelle der Unterrichtsorganisation und Unterrichtsgestaltung im Sinne von Nummer 1.1 unter Abweichung von Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zu erproben.

2 Qualitätsentwicklung und Standardsicherung

2.1 Bei der Durchführung des Entwicklungsvorhabens muss gewährleistet sein, dass grundlegende Leitentscheidungen des Schulgesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eingehalten werden und dass die von den Schülerinnen und Schülern erworbenen Abschlüsse aufgrund vergleichbarer Anforderungen wie an den anderen Schulen erworben werden. Die Einhaltung der Bildungsstandards und die Anerkennung der Abschlüsse in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland müssen gesichert sein.

2.2 Abweichungen von den Regelungen zur Leistungsbewertung gem. § 48 SchulG und zur Dokumentation von Fehlzeiten gem. § 49 Absatz 2 SchulG einschließlich der zu diesen Bestimmungen erlassenen Ausführungsvorschriften sind im Interesse der Gleichbehandlung aller Schülerinnen und Schüler nicht möglich. Dies gilt auch für den Inhalt und die Ausgestaltung von Abschluss-, Überweisungs- und Abgangszeugnissen.

2.3 Regelungen für das Abschlussverfahren zum Erwerb des Hauptschulabschlusses nach Klasse 10 und des mittleren Schulabschlusses (Fachoberschulreife) gem. § 12 Absatz 3 SchulG und für die Abiturprüfung gem. § 18 Absatz 4 SchulG bleiben durch Entwicklungsvorhaben ebenfalls unberührt.

3 Schulentwicklungskonferenz

3.1 Entwicklungsvorhaben sind auf ihre Wirkungen und Ergebnisse zu überprüfen. Hierzu richtet das Ministerium eine schulformübergreifende Schulentwicklungskonferenz ein, welche die Entwicklungsvorhaben begleitet.

Die Schulentwicklungskonferenz

- begutachtet beantragte Entwicklungsvorhaben und gibt gegenüber dem Ministerium ein Votum ab,
- wertet die von den Schulen mit Entwicklungsvorhaben vorzulegenden Berichte daraufhin aus, ob und wie weit diese Vorhaben auf das gesamte Schulwesen übertragbar sind,
- gibt den Schulen Impulse für die weitere Entwicklung,
- gibt gegenüber dem Ministerium eine Empfehlung über aus den Entwicklungsvorhabens zu ziehende Konsequenzen ab.

3.2 Als Mitglieder beruft das Ministerium:

- eine Vertreterin oder einen Vertreter des Ministeriums als Vorsitzende oder Vorsitzenden, der oder dem auch die Geschäftsführung obliegt,
- drei weitere Vertreterinnen oder Vertreter des Ministeriums,
- jeweils eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der Schulleitung der antragstellenden Schulform,
- zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Schulaufsicht der antragstellenden Schulformen (davon für Entwicklungsvorhaben in Grundschulen, Hauptschulen und Förderschulen eine Vertreterin oder ein Vertreter der unteren Schulaufsicht),
- drei Vertreterinnen oder Vertreter der kommunalen Spitzenverbände.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Schulaufsicht kommen rollierend aus jeweils einer anderen Bezirksregierung.

4 Verfahren

4.1 Die Schulentwicklungskonferenz tritt zweimal pro Schuljahr zusammen. Die Termine und die Antragsfristen werden rechtzeitig bekanntgegeben.

4.2 Auf der Grundlage von § 25 Absatz 3 SchulG kann das Ministerium neue, von Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen abweichende, Entwicklungsvorhaben im Bereich der Unterrichtsorganisation und Unterrichtsgestaltung im Sinne von Nummer 1.1 zur Erprobung zulassen. Ein entsprechender, auf dem Dienstweg über die zuständigen Schulaufsichtsbehörden einzureichender Antrag an die Schulentwicklungskonferenz bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz gem. § 65 Absatz 2 Nummer 1 SchulG. Inhalt, Ziel, Durchführung und Dauer sowie ein entsprechendes Evaluationskonzept werden in einem Programm festgelegt, das dem Antrag beizufügen ist. Dem Antrag ist die schulaufsichtliche Stellungnahme und ein Votum des Schulträgers beizufügen. Vor seiner Entscheidung holt das Ministerium eine Stellungnahme der Schulentwicklungskonferenz zu dem geplanten Vorhaben ein. Genehmigt das Ministerium ein Entwicklungsvorhaben, so gilt diese Genehmigung für die Dauer des Erprobungszeitraums von maximal sechs Schuljahren. Beantragt eine andere Schule die Übernahme des genehmigten Vorhabens, so bedarf es keiner nochmaligen inhaltlichen Prüfung seitens des Ministeriums und auch keiner vorherigen Befassung der Schulentwicklungskonferenz. Erforderlich ist jedoch eine Feststellung der zuständigen Schulaufsichtsbehörde, dass ein bereits genehmigtes Entwicklungsvorhaben unter den gleichen Bedingungen für die jeweilige Schulform übernommen werden kann. Die Schulaufsichtsbehörde zeigt dies dem Ministerium an.

4.3 Spätestens sechs Monate vor Ablauf des Erprobungszeitraums legt die Schule der Schulentwicklungskonferenz einen mit einer Stellungnahme der zuständigen Schulaufsichtsbehörde versehenen Evaluationsbericht über ihr Entwicklungsvorhaben vor. Folgende Empfehlungen können für die evaluierten Schulentwicklungsvorhaben von der Schulentwicklungskonferenz abgegeben werden:

- a) Das Entwicklungsvorhaben erweist sich als geeignet. Die Schulentwicklungskonferenz empfiehlt, das Vorhaben - gegebenenfalls mit Modifikationen - fortzuführen und im Zuge einer Reform der Ausbildungs- und Prüfungsordnung eine entsprechende Rechtsänderung vorzunehmen.
- b) Das Entwicklungsvorhaben erweist sich als nicht geeignet, die angestrebten Ziele zu erreichen. Die Schulentwicklungskonferenz empfiehlt, das Vorhaben zu beenden.

4.4 Bei der Entscheidung zur Weiterführung oder Beendigung der Entwicklungsvorhabens berücksichtigt das Ministerium die Stellungnahme der Schulentwicklungskonferenz.

5 Transparenz der Entwicklungsvorhaben

5.1 Entwicklungsvorhaben sind als Teil des Schulprogramms von der Schule in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Eltern sind bei der Schulanmeldung über die Durchführung und den Inhalt des Entwicklungsvorhabens zu informieren.

5.2 Das Ministerium veröffentlicht im Bildungsportal eine Liste der genehmigten Entwicklungsvorhaben. Bei den einzelnen Entwicklungsvorhaben werden Laufzeit und Normen der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen genannt, von denen im Rahmen des Vorhabens abgewichen wird.

6 Schlussbestimmungen

Gegenstandslos

¹) Bereinigt, Eingearbeitet:
RdErl. v. 18.08.2012 (ABl. NRW. S. 484)

Vorlage Nr. 15/1278

öffentlich

Datum: 13.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 51
Bearbeitung: Frau Collet

Schulausschuss	07.11.2022	Beschluss
-----------------------	-------------------	------------------

Tagesordnungspunkt:

Fortsetzung der Bereisung der LVR-Schulen in 2023

Beschlussvorschlag:

Der Fortsetzung der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage Nr. 15/1278 genannten LVR-Schulen in 2023 durch den Vorsitzenden des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecher*innen 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-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Zusammenfassung:

In der Sitzung am 06.09.2021 hat der Schulausschuss einstimmig beschlossen, dass der Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecher*innen – bzw. Vertreter*innen – die Bereisung der LVR-Förderschulen in der 15.

Landschaftsversammlung Rheinland fortsetzen sollen, um sich auch hinsichtlich der noch nicht aufgesuchten Schulen vor Ort ein umfassendes Bild der jeweiligen Schule, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler*innen, der Lehrkräfte, des Schulträgerpersonals und der Eltern zu machen (Vorlage 15/477).

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, welche Schulen an welchen Terminen in 2023 besucht werden können.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung „Z1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1278:

In der Sitzung am 06.09.2021 hat der Schulausschuss einstimmig beschlossen, dass der Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecher*innen – bzw. Vertreter*innen – die Bereisung der LVR-Förderschulen in der 15. Landschaftsversammlung Rheinland fortsetzen sollen, um sich auch hinsichtlich der noch nicht aufgesuchten Schulen vor Ort ein umfassendes Bild der jeweiligen Schule, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler*innen, der Lehrkräfte, des Schulträgerpersonals und der Eltern zu machen (Vorlage 15/477).

Die Bereisung wurde im Frühjahr 2022 wiederaufgenommen. Bis Ende 2022 sind folgende LVR-Schulen noch nicht besucht worden, so dass sie in 2023 aufgesucht werden sollen:

- LVR-Viktor-Frankl-Schule, Aachen
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
- LVR-Christy-Brown-Schule, Duisburg
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
- LVR-Helen-Keller-Schule, Essen
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
- LVR-Donatus-Schule, Pulheim-Brauweiler
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
- LVR-Kurt-Schwitters-Schule, Düsseldorf
Förderschwerpunkt Sprache

Die Verwaltung regt an, mit dem Besuch der LVR-Paul-Klee-Schule bis zur Fertigstellung des Schulgebäudes zu warten.

Folgende Termine sind laut Sitzungsterminplan 2023 vorgesehen:

Dienstag, 07. Februar

Dienstag, 06. Juni

Donnerstag, 31. August

Dienstag, 19. September

Montag, 23. Oktober.

Als Besuchszeitraum ist jeweils 09.00 h bis 12.00 h vorgesehen.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Vorlage Nr. 15/1238

öffentlich

Datum: 31.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.11.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	01.12.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2021

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2021 werden gemäß Vorlage Nr. 15/1238 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:	Aufwendungen:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:	Auszahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	/Wirtschaftsplan
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

D r. S c h w a r z

In leichter Sprache

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



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

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



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

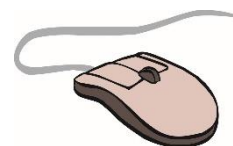
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



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

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

Zusammenfassung

Der Jahresbericht 2021 des LVR-Inklusionsamtes bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Neben vielen Zahlen und Fakten wird die Arbeit der Kolleg*innen praxisnah in Berichten, Interviews und Portraits dargestellt. Der Jahresbericht erscheint ab diesem Jahr nur noch digital.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stieg im Erhebungsjahr 2020 bundesweit auf 173.326. Die bundesweite Quote der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze beträgt 4,6 %. Die Beschäftigungsquote in NRW liegt bei 5,1 %. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland ist leicht auf 8,37 % gesunken (Vorjahr: 8,7 %). Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei 9,69 % (Vorjahr: 9,89 %) (vgl. Kapitel 5).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 über 88 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2020 eingenommen. 11,4 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt (vgl. Kapitel 6).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe erhielten knapp 46,2 Mio. Euro als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt (vgl. Kapitel 6). Neben den finanziellen Leistungen stehen die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Inklusionsamtes (vgl. Kapitel 9).

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist als gemeinsames Programm der Fachbereiche Inklusionsamt und Eingliederungshilfe 2018 erfolgreich eingeführt worden. 2021 konnten im Teil I des Programmes 70 Budgets bewilligt und im Teil II über 796 Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen angesprochen werden. Das Landesprogramm STAR wird unter dem Dach von KAoA-STAR als Regelangebot für Schüler*innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf fortgeführt (vgl. Kapitel 10).

Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte das LVR-Inklusionsamt 102 Schulungsveranstaltungen für 1.358 Personen anbieten. Es fanden 41 sog. Inhouse-Schulungen mit 955 Teilnehmenden statt (vgl. Kapitel 11.1).

2021 wurden 435 Präventionsverfahren und 149 BEM-Fälle an die Fachstellen herangetragen. 5 Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 12).

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“, Z3 „Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern“, Z7 „Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln“ und Z8 „Die Leichte Sprache im LVR anwenden“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1238:

Der Jahresbericht 2021 des LVR-Inklusionsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften.

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

Der Jahresbericht lässt sich in neun Bereiche zusammenfassen:

1. Schwerpunkte (Kapitel 3)

- Schaffung und Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe
- Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit
- Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung
- Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!
- Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert
- Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?
- Regionale Zusammenarbeit stärken

2. Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (Kapitel 4)

Schwerbehinderte Menschen im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2021)	1.005.041 1.011.900 ein Plus von rund 9.000 gegenüber 2019
Alter	fast 90 % sind älter als 45 Jahre
Anzahl der Arbeitslosen im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2019)	220.689 Rückgang gegenüber Vorjahr um 2,4 %

3. Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen (Kapitel 5)

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im Rheinland lag im Jahr 2020 bei 5,4 %. Für das Erhebungsjahr 2020 gaben 18.771 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 170 mehr als im Vorjahr. 197.412 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2020):

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

Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2020):

Durchschnittliche Quote:	8,37 % (Vorjahr: 8,7 %)
Kommune mit der höchsten Quote:	Kreis Wesel (13,15 %)
Kommune mit der niedrigsten Quote:	Oberbergische Kreis (6,43 %)

4. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 6)

2021 wurde an Ausgleichsabgabe 88.286.253,81 Euro eingenommen. 2020 waren es rund 88,2 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 11,4 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

Aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern hat das LVR-Inklusionsamt 217.970,99Euro erhalten. Die Mitgliedskörperschaften erhielten 8,9 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.

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

Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Jahr 2021 mit 46,2 Mio. Euro unterstützt. Der größte Anteil ging an die Inklusionsbetriebe.

Arbeitgeber erhielten knapp 36,57 Mio. Euro, davon z.B.:

- 5,8 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- 5,1 Mio. € zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen
- 1,3 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze

Inklusionsbetriebe

- 155 Inklusionsbetriebe
- 3.529 Arbeitsplätze
- 1.897 geförderte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe

Schwerbehinderte Menschen erhielten knapp 9,7 Mio. Euro, davon z.B.:

- 5,6 Mio. € für Arbeitsassistenz
- 1,2 Mio. € für technische Arbeitshilfen
- 796.596 € für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Leistungen des Technischen Beratungsdienstes

- 389 Betriebsbesuche
- 1.273 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

Leistungen der Integrationsfachdienste

- 968 Beratung von schwerbehinderten Menschen
- 704 fachtechnische Stellungnahmen
- 2.855 Arbeitsverhältnisse gesichert
- 201 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt

KAoA-STAR – Schuljahr 2020/2021

- 4.052 teilnehmende Schüler*innen
- 4.635 durchgeführte Standardelemente

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

- Teil I
 - 70 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung
 - 305 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung
- Teil II
 - 824 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wurden erreicht

6. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 8)

Im Jahr 2021 wurden 2.860 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Dabei handelte es sich bei 2.248 Anträgen (80 %) um Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 486 Anträgen (16 %) um Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

Bei den Anträgen zur ordentlichen Kündigung wurden 59 % (2020: 52 %) der Fälle aus betrieblichen und 40 % aus personenbedingten Gründen gestellt.

7. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 12)

Im Jahr 2021 fanden 102 Schulungsveranstaltungen des LVR-Inklusionsamtes statt, an denen insgesamt 1.358 Vertrauenspersonen, Arbeitgebende, Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben. Einige der Seminare wurden erfolgreich als Online-Seminare durchgeführt. Nach und nach wird das Seminarangebot in Präsenz um Elemente des E-Learnings ergänzt.

2021 hatte das LVR-Inklusionsamt rund 40 verschiedene kostenlose Publikationen über seine Leistungen und Angebote sowie über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben im Angebot. Mit der quartalsweise erscheinenden Zeitschrift ZB Behinderung und Beruf informiert das LVR-Inklusionsamt pro Ausgabe 29.000 Funktionsträger*innen und Arbeitgebende im Rheinland über wichtige Neuigkeiten rund um seine Arbeit. Im Dezember 2020 ist die erste ZB Rheinland als Pilot digital veröffentlicht worden. Seit 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt die ZB nur noch digital. Das LVR-Inklusionsamt hat innerhalb des Internetauftrittes des LVR eine eigene Landingpage.

8. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 13)

Die Fachstellen wurden im Jahr 2021 zu 435 Präventionsverfahren und 149 BEM-Verfahren hinzugezogen.

Das LVR-Inklusionsamt hat für das Jahr 2021 fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet:

- K.A. Schmersal GmbH & Co. KG
- Stadtverwaltung Dormagen
- Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
- LVR-Klinikum Essen
- Stadtverwaltung Königswinter

9. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 14)

Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 folgende Forschungs- und Modellvorhaben, die im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben Projekte und Untersuchungen durchführen, begleitet und finanziell unterstützt:

- Inklusive Bildung (Ausbildung von Bildungsfachkräften)
- Inklusive Arbeitsplätze - Next Generation
- Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte
- Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte
- Fachberatung für inklusive Bildung bei den Kammern im Rheinland
- Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib
- Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen
- Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung - Überführung von der Forschung in die Praxis

In Vertretung

D r. S c h w a r z



JAHRESBERICHT 2021

Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2021

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln

Inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION:

Christoph Beyer (verantwortlich)

Fiona Ries, Emel Ugur

GESAMTHERSTELLUNG:

Landwirtschaftsverlag GmbH, LV MediaPro

Hülsebrockstr. 2–8, 48165 Münster

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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

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

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

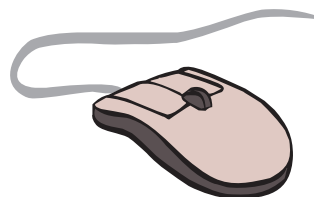
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



INHALTSVERZEICHNIS

01	Vorwort	6
	2021 – ein weiteres Jahr, geprägt von der Pandemie und seinen Besonderheiten.	6
02	Wir – Das LVR-Inklusionsamt	10
03	Unsere Schwerpunkte	16
3.1	Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2	Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	16
3.3	Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe	17
3.4	Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit	18
3.5	Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung	18
3.6	Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!	19
3.7	Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert	20
3.8	Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?	20
3.9	Regionale Zusammenarbeit stärken	21
04	Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	24
4.1	Deutschland	24
4.2	Nordrhein-Westfalen	26
4.3	Rheinland	28
05	Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	32
5.1	Beschäftigung	32
5.2	Arbeitslosigkeit	35
06	Die Ausgleichsabgabe	42
07	Die finanziellen Leistungen	48
7.1	Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	49
7.2	Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen	51
7.3	Förderung von Inklusionsbetrieben	58
7.4	Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	60

08	Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	62
8.1	Kündigungsschutzverfahren	62
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	65
09	Beratung und Begleitung	68
9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	68
9.2	Integrationsfachdienste	74
9.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	77
9.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	82
10	KAoA-STAR/Budget für Arbeit	84
10.1	KAoA-STAR	84
10.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	86
11	Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	96
11.1	Seminare	96
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	98
12	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	104
12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	104
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	105
13	Forschungsvorhaben	112
13.1	Laufende Projekte	112
13.2	Beendete Projekte	118
14	Anhang	126
14.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	126
14.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	127

01

VORWORT

2021 – ein weiteres Jahr, geprägt von der Pandemie und seinen Besonderheiten.

Auch das Jahr 2021 war geprägt und bestimmt vom Coronavirus Covid-19 und seinen einhergehenden Veränderungen und Besonderheiten. Die weiterhin veränderten Rahmenbedingungen für den Alltag und das Arbeitsleben erforderten auch im Jahr 2021 viele Anstrengungen und Anpassungen der normalen Vorgehensweisen. Aber wie bereits in 2020 gelernt und geprüft, war es dem LVR-Inklusionsamt und den Kolleg*innen wieder möglich, lösungsorientiert und erfolgreich für die schwerbehinderten Beschäftigten einzustehen.

Die Pandemie hatte für viele von uns neben all den Einschränkungen und Herausforderungen ein Gutes, die Digitalisierung in Deutschland ist rasant vorangeschritten. Davon konnten auch viele Menschen mit Behinderung profitieren. Beispielsweise werden viele neue digitale Hilfsmittel am Markt angeboten, die Menschen mit Behinderung ein selbstständiges Arbeiten ermöglichen. Das LVR-Inklusionsamt geht hier mit der Zeit, es entwickelt und erprobt in seinen Forschungs- und Modellprojekten viele neue Techniken (vergleiche Kapitel 13).

Auch der Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes passt sich der Digitalisierung an und wird ab diesem Jahr nur noch digital erscheinen. Aber seien Sie versichert, inhaltlich wartet es, wie aus den vergangenen Jahren bekannt, eine aktuelle und informative Lektüre mit spannenden Fakten und Zahlen aus dem Jahr 2021 auf Sie.

Die vielen unterschiedlichen Praxisbeispiele in den einzelnen Kapiteln zeigen, wie mit den zahlreichen Leistungen des Inklusionsamtes und kreativen Lösungen Menschen mit Behinderung ins Berufsleben starten oder ihr bestehender Arbeitsplatz erhalten werden konnte.

Bevor wir Sie in die nachfolgenden Seiten entlassen, möchten wir noch einmal die Chance ergreifen, um uns bei den Kolleg*innen auch für dieses herausfordernde Jahr sehr herzlich bei jedem Einzelnen zu bedanken!

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Durchblättern und Lesen!



Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

Angela Faber

Prof. Dr. Angela Faber
LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt,
Soziale Entschädigung

U. Beyer

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im August 2022

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

Fachbereichsleiter

Christoph Beyer



Stabsstelle

Fiona Ries



Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz

Melanie Glücks



Technischer Beratungsdienst

Volker Boeckenbrink



Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe

Klaus-Peter Rohde



Teamleitung

Manuela Landmann Harald Kill



Teamleitung

Michael Henkel



Koordinator

Henning Sybertz



Teamleitung

René Stenz Elmar Kusch



Wer wir sind

105 Mitarbeiter*innen arbeiten beim LVR-Inklusionsamt.

Sie setzen sich in fünf verschiedenen Abteilungen dafür ein, dass Inklusion gelingt. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sind, vom Kündigungsschutz bis zur technischen Beratung, braucht das LVR-Inklusionsamt

Mitarbeiter*innen mit vielfältigem Know-how.

Jurist*innen, Pädagog*innen, Ingenieur*innen, Verwaltungskräfte und Sozialarbeiter*innen bringen das nötige Fachwissen mit.

BIH-Geschäftsstelle

Carola
Fischer



Birgit
Schütz



Birgitt
Kothe



Erheb. der Ausgleichsabgabe, Institut. Förderung, Haushalt

Emel Ugur



Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben

Timo Wissel



Koordinator

Joachim Dittmann



Teamleitung

Simone Zimmer



Wen haben wir 2021 verabschiedet und wen begrüßt?

Begrüßen konnten wir: Henning Sybertz
(Koordinator 53.20)

Unsere Aufgabe

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

Unsere Entstehungsgeschichte

Seit 2001 gibt es die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen gekümmert haben. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) in Kraft.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 26. März 2009 hat die Bundesregierung die Arbeit der Integrations- und Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.

Unsere Partner

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



Unsere Leistungen im Überblick

Forschungs-
und Modell-
vorhaben
(Kapitel 13)

Die Ausgleichs-
abgabe
(Kapitel 6)

Finanzielle
Leistungen
(Kapitel 7)

Prävention und
BEM (Kapitel 12)

**Aufgaben
des
LVR-
Inklusionsamtes**

Der besondere
Kündigungsschutz
(Kapitel 8)

Seminare und
Öffentlich-
keitsarbeit
(Kapitel 11)

KAoA-STAR/
LVR-Budget für
Arbeit
(Kapitel 10)

Beratung und
Begleitung
(Kapitel 9)

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

- 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze 16
- 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze
schwerbehinderter Menschen 16
- 3.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe 17
- 3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit“ 18
- 3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der
Schwerbehindertenvertretung. 18
- 3.6 Neue kostenlose Publikationen
des LVR-Inklusionsamtes verfügbar! 19
- 3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildfachkraft qualifiziert . . . 20
- 3.8 Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn? . . . 20
- 3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken 21

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“.

2021 wurden insgesamt 172 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

liche Arbeitgeber*innen haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von mehr als 1,2 Millionen Euro erhalten.

Bis Ende 2021 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 155 gestiegen. Insgesamt verzeichnen die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.529 Arbeitsplätze.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2021 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 38 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

Insgesamt sind knapp 9,7 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizie-

rungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen.

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.791 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 5,7 Millionen Euro sowie knapp 11,5 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe, welche durch die Corona-Pandemie besonders betroffen waren, konnten im Jahr 2020 kurzfristig durch die Billigkeitsleistung für Inklusionsbetriebe (Billigkeitsleistung LiU!) des Landes NRW im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen“ unterstützt werden. Innerhalb kürzester Zeit bewilligte das LVR-Inklusionsamt 20 Anträge mit einem Gesamtvolumen von rund 750.000 Euro.

Ab Januar 2021 konnten die Inklusionsbetriebe und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Sozialkaufhäuser und

Sozialunternehmen zum Ausgleich von Schäden infolge der Corona-Pandemie einen Antrag auf Liquiditätsbeihilfe aus dem Förderprogramm des Bundes, dem Corona-Teilhabefonds, zur Gewährung von Billigkeitsleistungen stellen. Die ursprüngliche Antragsfrist zum 31. März 2021 wurde bis zum 31. Mai 2021 verlängert. Insgesamt sind 101 Förderfälle im Team Inklusionsbetriebe des LVR-Inklusionsamtes eingegangen, davon wurden 88 Bewilligungen ausgesprochen. Im Rahmen der erweiterten Antragstellung wurden Leistungen in Höhe von 5.984.066 Euro bewilligt.



Foto: SolStock, E+, Getty Images

3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit

Zur Festigung des gemeinsamen Verständnisses von beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung haben die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die Landschaftsverbände Rheinland sowie Westfalen-Lippe im Juni 2021 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen.

Ziel der Vereinbarung ist es, einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten, indem die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit nachhaltig ausgeweitet wird.

3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung

Unseren Grundkurs zu den „Grundlagen der SBV-Arbeit“ finden Sie nun zum eigenständigen Anschauen in Videoformat in Form eines kompakten Online-Crashkurses auf unserer Homepage des LVR-Inklusionsamtes unter der Rubrik „Die SBV“.

Das Video vermittelt Ihnen die wichtigsten Grundlagen Ihrer Aufgaben als neugewählte Schwerbehindertenvertretung und liefert einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen, die für Ihre Aufgabenerfüllung wichtig sind.

Hinweis:

Dieser Onlinekurs ersetzt nicht den regulären Präsenz-Grundkurs als Voraussetzung für die Teilnahme an weiteren Seminaren des LVR-Inklusionsamtes, bietet aber eine gute Alternative als Unterstützung zum Einstieg in Ihre tägliche Arbeit.



3.6 Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!

Das LVR-Inklusionsamt bietet gleich drei neue Publikationen als kostenlose Druckexemplare und als freien Download an:

1) ZB Ratgeber – Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Verantwortliche Vertretung – So sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion. Ein Ratgeber der BIH.

2) Psychische Gesundheit im Arbeitsleben

Dieses überarbeitete Arbeitsheft gibt praxisnahe Tipps und Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen. Es liefert Hinweise zur angemessenen Kommunikation sowie Adressen und Kontaktdaten zu externen Partnern. Diese Publikation dient sowohl Betroffenen und Arbeitgeber*innen als auch Interessensvertretungen und Vorgesetzten als Unterstützung.

3) Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für Menschen mit (Schwer-)Behinderung

In der Broschüre Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für Menschen mit (Schwer-)Behinderung werden sowohl die Leistungen des LVR-Inklusionsamtes als auch die anderer Akteure aufgeführt sowie erläutert. Es richtet sich an Menschen mit Behinderung, deren Arbeitgeber*innen sowie alle Verantwortlichen im Bereich der Hilfen für Menschen mit Behinderung. Aufgrund unterschiedlicher Neuerungen wurden die Informationen zu den Leistungen überarbeitet und stehen Ihnen nun zum Download sowie zur Bestellung bereit.

4) Behinderung und Ausweis

Dieses überarbeitete Arbeitsheft umfasst die Voraussetzungen und das Antragsverfahren zur Erlangung des Schwerbehindertenausweises und informiert über die Nachteilsausgleiche. Es beinhaltet einen Adressteil und einen Auszug aus den Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit (MdE-Tabelle).



3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert

Das Institut für Inklusive Bildung NRW bietet Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung an, sich für Bildungsarbeit an den Hochschulen in NRW zu qualifizieren. In Köln konnten sich im März 2022 sieben Teilnehmende, die bis dahin in einer Werkstatt für Menschen mit Behin-

derungen tätig waren, durch eine dreijährige Vollzeit-Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausbilden lassen. Das Modellprojekt hat der LVR durch sein Inklusionsamt mit rund 630.000 Euro gefördert.

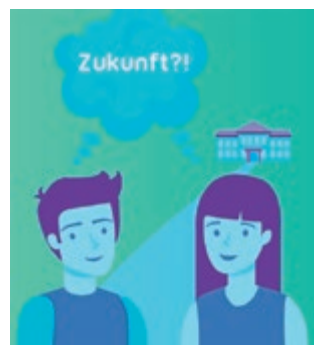


Feierliche Übergabe der Zertifikate (Foto: Uwe Weiser/LVR)

3.8 Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?

Das LVR-Inklusionsamt veranstaltete am 12. Mai 2022 die Online-Fachtagung „Aus der Schule, aus dem Sinn? (Um-) Wege in berufliche Bildung und Beschäftigung von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen“. Über 200 Teilnehmende informierten und diskutierten zum Thema Übergang Schule-Beruf und den damit verbundenen Chancen der Teilhabe. Die zentrale Frage war: Wie kann der Übergang von der Schule in die berufliche (Aus-)Bildung und Beschäftigung der Schulabgänger*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gelingen?

Weitere Informationen sowie die Präsentationen zur Online-Fachtagung finden Sie unter: <http://www.inklusionsamt.lvr.de/veranstaltungen>

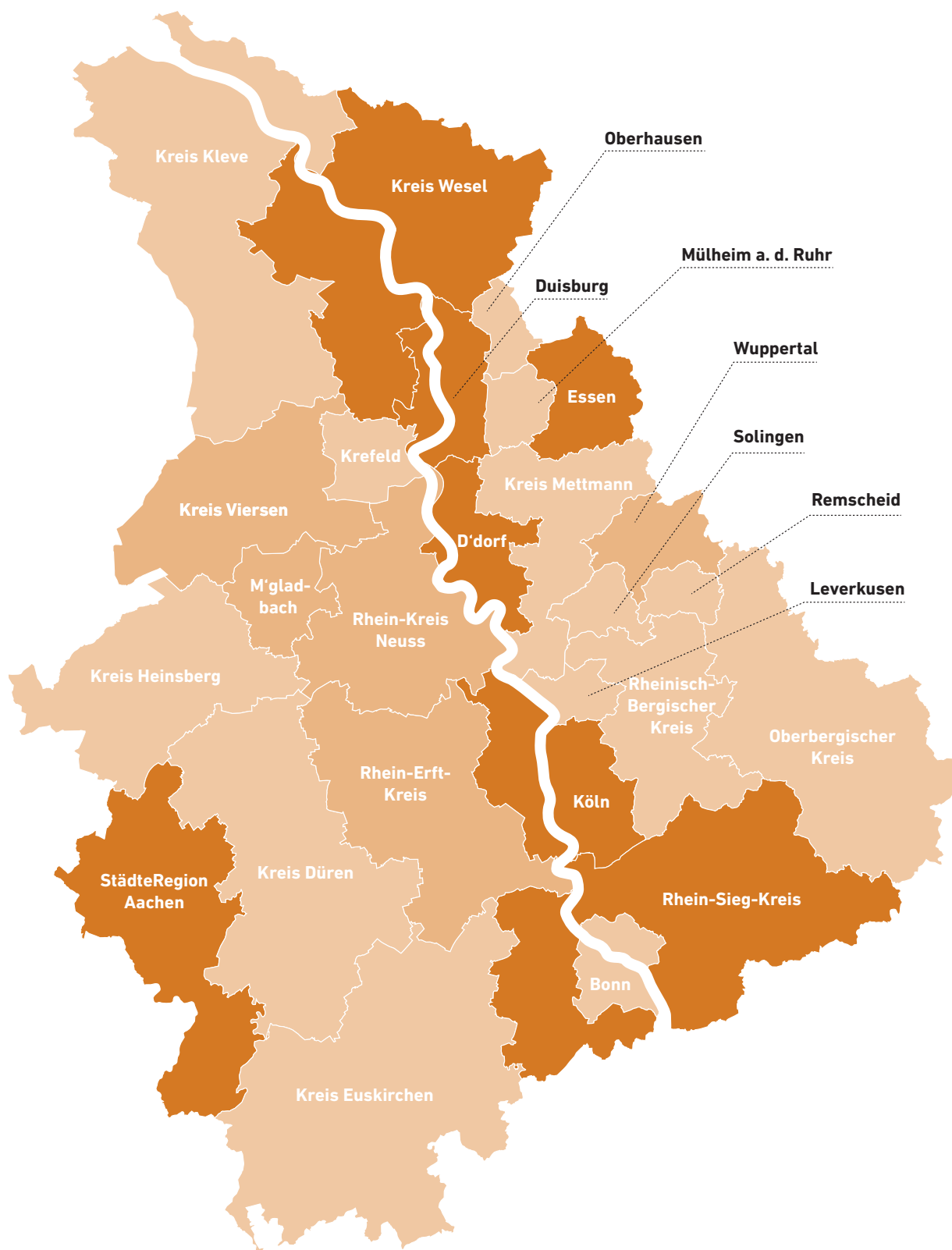


Logo Fachtagung „Aus der Schule aus dem Sinn?“

3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken

Das LVR-Inklusionsamt lud im Mai und Juni 2022 zu den „Regionaltagungen“ nach Köln ein. Verschiedene Institutionen auf dem Gebiet der beruflichen Inklusion haben dort die Gelegenheit genutzt, gemeinsam zu reflektieren, sich auszutauschen, kennenzulernen und die Zusammenarbeit auf regionaler Basis zu stärken. Mit dabei waren Vertre-

ter*innen der Fachstellen, der Agenturen für Arbeit, der Integrationsfachdienste, der Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern (HWK und IHK), des LVR-Inklusionsamtes, des LVR-Dezernates Soziales, der Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund und DRV Rheinland).



04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

4.1	Deutschland	24
4.2	Nordrhein-Westfalen	26
4.3	Rheinland	28

04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

Wann ein Mensch als schwerbehindert gilt, ist im § 2 des SGB IX festgehalten. Es ist unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzel-

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

Tabelle 1:
Anzahl schwerbehinderter Menschen (Stand 2021)

Deutschland	7.795.340
NRW	1.919.075
Rheinland	1.011.900

4.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2021¹ lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.795.340 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,4 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2019 um 108.000 Personen, also um 1,4 Prozent gesunken. Dieser Rückgang beruht auf einer starken Bereinigung der Verwaltungsdaten in Niedersachsen, wodurch die Zahl der dort erfassten schwerbehinderten Menschen um 121 000 sank.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Mit 90 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 6 Prozent.

Behinderungsarten

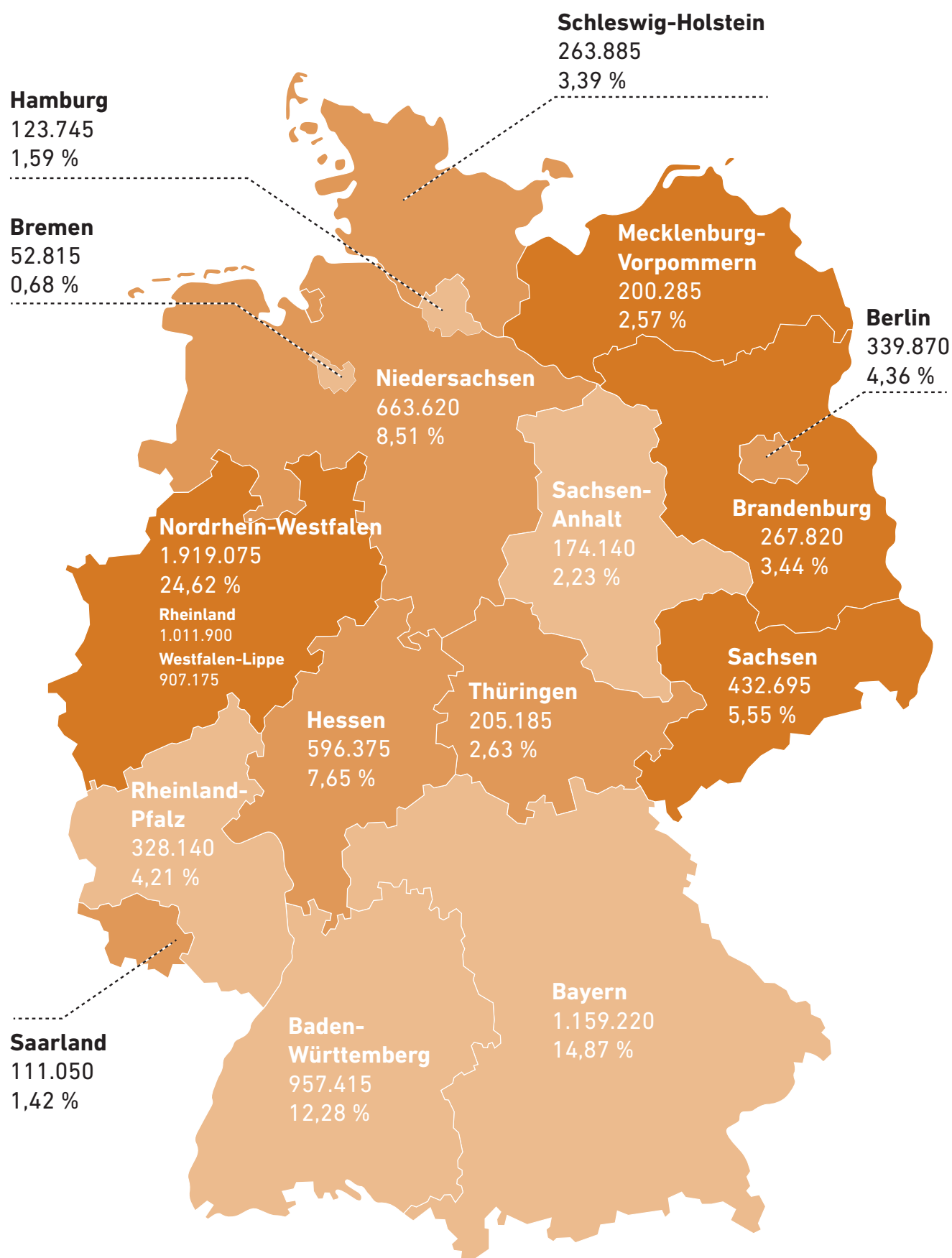
58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 26 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2021, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2021)



- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor
- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung

Geistige oder seelische Behinderungen haben insgesamt 14 Prozent, zerebrale Störungen 9 Prozent der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der Schwerbehinderung nicht ausgewiesen.

4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2021¹ sind in Nordrhein-Westfalen **1.919.075 Menschen** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 9.000 bzw. 0,5 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2019². Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, sind mehr als die Hälfte (57 Prozent) der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW älter als 65 Jahre.

Ursachen der Behinderung

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

Behinderungsarten

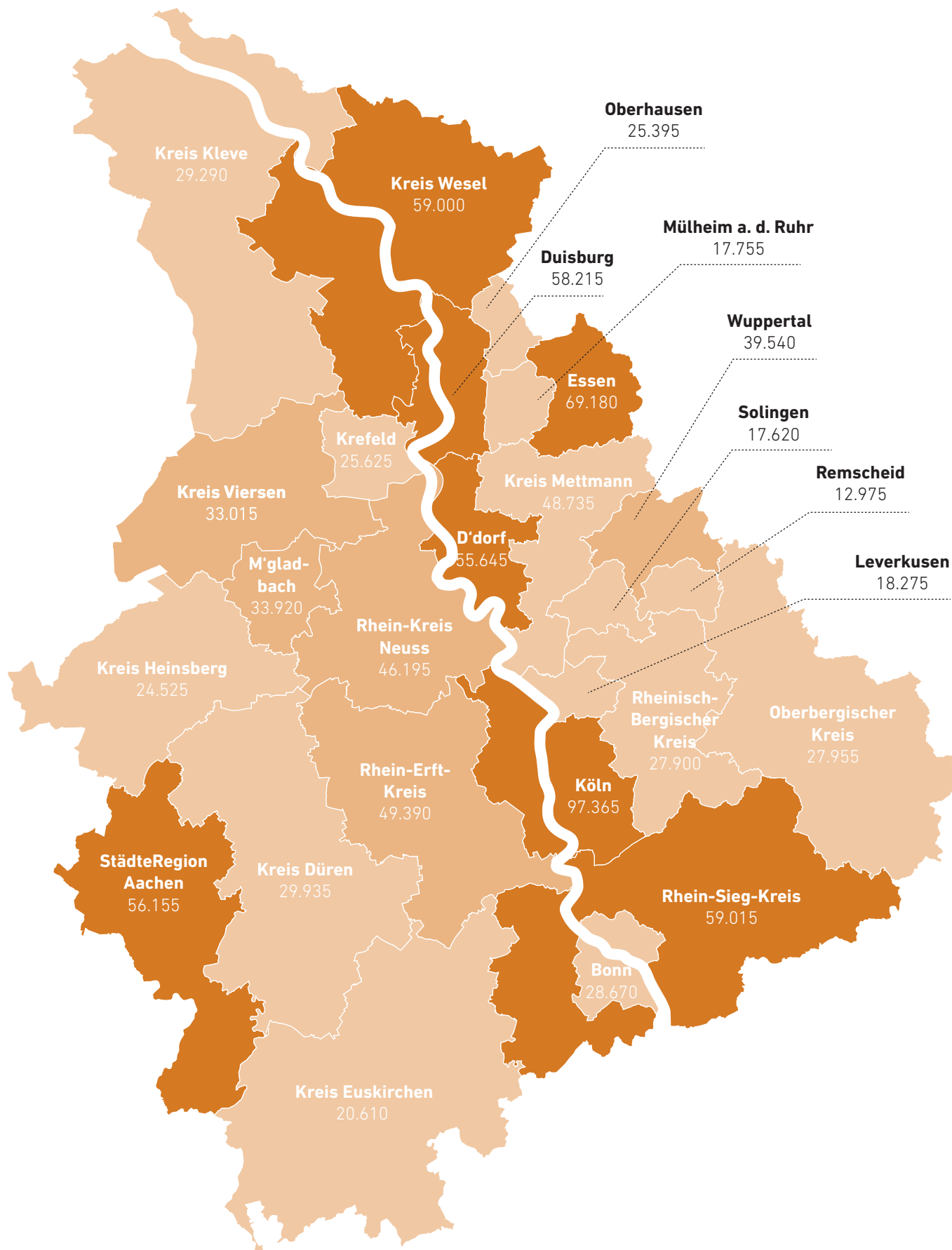
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und bei Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen zu einer anerkannten Behinderung
- in fast 9 Prozent der Fälle sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes ausschlaggebend
- knapp 4 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert beziehungsweise leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2022, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

² IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2019 zurückgegriffen werden musste.

Grafik 2:

Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2021)



4.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2021 lebten im Rheinland 1.011.900 schwerbehinderte Menschen.¹ Dies sind rund **9.000 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2019. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

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

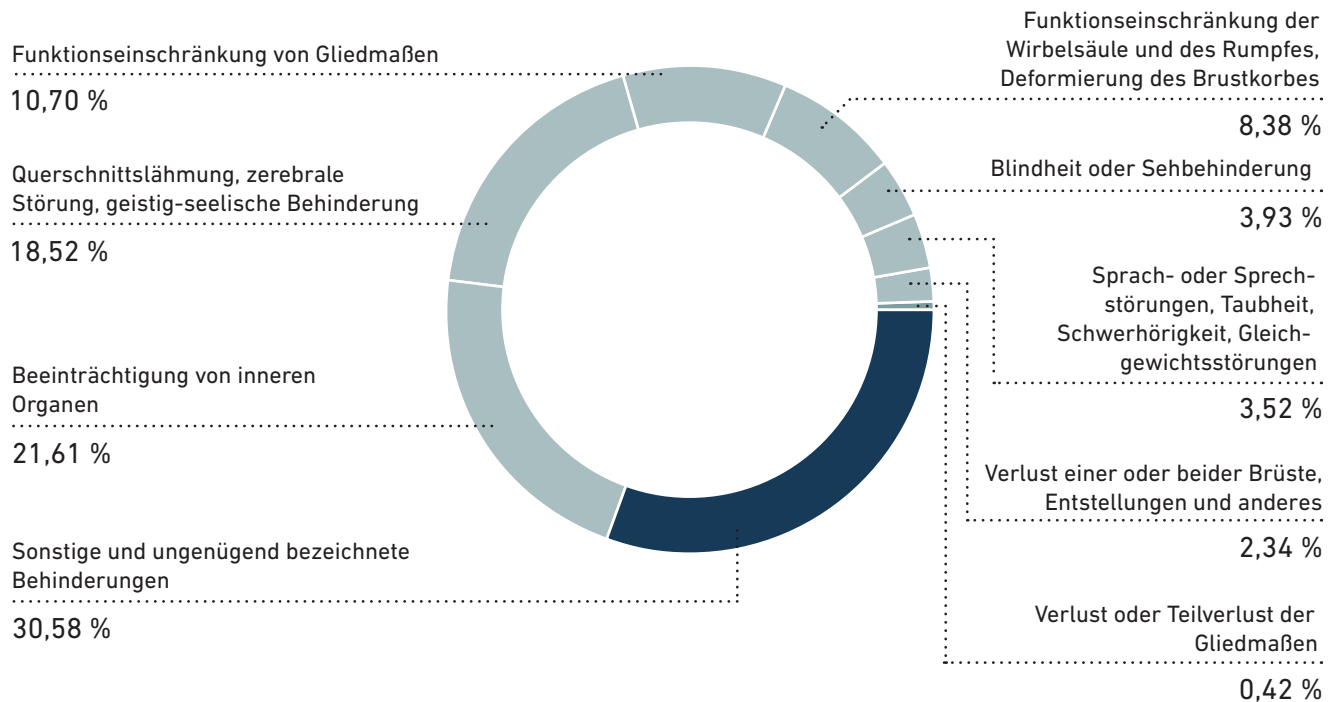
Behinderungsarten

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

Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

- knapp 19 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten
- mehr als 10 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- fast 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes
- mit mehr als 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise Organsystemen die größte Einzelgruppe
- in mehr als 30 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen

Grafik 3:
Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2021)



¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Juni 2022 und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2022.

ESZET SETZT AUF INKLUSION

Die Haaner Firma beschäftigt einen Mitarbeiter mit Behinderung und hat beste Erfahrung gemacht!

Im Alter von fünf Jahren erkrankte der Afghane Nawid Aslami an Kinderlähmung. Obwohl er sein rechtes Bein nicht benutzen kann, gelang ihm 2017 die Flucht nach Deutschland. Heute ist er Qualitätsprüfer bei der Firma Eszet Autogentechnik GmbH und ein Paradebeispiel für gelungene Integration und Inklusion. Und er macht einen Job, der es in sich hat.

Denn wenn Nawid Aslami einen Fehler macht, kann es buchstäblich knallen. Der 30-Jährige ist unter anderem dafür verantwortlich, Gasventile und Kupplungen auf ihre Dichte zu prüfen. Übersieht er hierbei auch nur eine winzige undichte Stelle, kann schleichend Brenngas austreten. „Sollte es dann einen Funkenschlag in der näheren Umgebung geben, haben wir ein großes Problem“, sagt sein Chef und Firmeninhaber Olaf Brückmann, 54, der das Unternehmen gemeinsam mit seinem Bruder Michael leitet.

Zunächst stellte der 1957 von Ludwig Schmitz gegründete Betrieb Sicherheitsgeräte, Kupplungssysteme sowie zentrale Gasversorgungsanlagen für die Autogentechnik her. Bei dieser Technik wird Acetylen zum Schweißen mit Sauerstoff verbrannt, wobei Temperaturen bis zu 3.200 Grad Celsius erzeugt werden. Seit 1979 führt die Firma auch die gesetzlich geforderten Prüfungen dieser Anlagen durch und hat sich damit ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen. „Nur wir sind gleichzeitig Hersteller und Komplett-dienstleister“, sagt Brückmann.

Heute zählt die Firma nach eigenen Angaben in Deutschland zu den Marktführern auf ihrem Gebiet und hat sehr viel zu tun. So viel, dass Olaf Brückmann im vergangenen Jahr auf eine Zeitarbeitsfirma zurückgreifen musste, um die Aufträge abzuarbeiten. „Über diese Firma kam Herr Aslami zu uns und hat direkt einen super Eindruck gemacht. Er war motiviert, sympathisch und hat sehr gut

ins Team gepasst. Als wir dann erfahren haben, dass die Zeitarbeitsfirma ihm kündigen will, haben wir beschlossen, ihn zu übernehmen.“

Aslami half zunächst in der Produktion mit. Einige Arbeitsschritte musste er wegen seiner Prothese auslassen. Aber weil er sehr gewissenhaft war, beschlossen die Chefs, ihn in der Qualitätskontrolle einzusetzen. Dabei kann er sitzen oder stehen und braucht vor allem Konzentration und ein gutes Auge. Das Unternehmen hat sich seine eigene Fachkraft geschaffen und somit einem Menschen zu einem Job verholfen, der mit denkbar schwierigen Voraussetzungen ins Leben gestartet ist. „Wir sind sehr froh, dass wir ihn haben. Gerne darf er bis zur Rente bleiben“, sagt Olaf Brückmann.

Nawid Aslami lächelt, wenn er solche Sätze hört. Obwohl er erst seit fünf Jahren in Deutschland ist, kann er sich problemlos auf Deutsch unterhalten. Er bewegt sich trotz Prothese schnell, fährt jeden Tag mit dem Fahrrad zur Arbeit und geht ins Fitnessstudio, um Rücken

und Knie zu trainieren. „Ich möchte arbeiten, damit ich alles selbst bezahlen kann. Die Arbeit hier macht mir Spaß, und ich mag die Kollegen“, sagt Aslami.

Für André Lutz Overrath, Fachberater Inklusion bei der IHK Düsseldorf (vergleiche Kapitel 9.), ist Nawid Aslami einer der Gründe, warum er seinen Job so gerne macht. Er hat das Unternehmen Eszet beim Antrag auf einen Eingliederungszuschuss unterstützt, der in der Regel 40 bis 60 Prozent des Arbeitgeberbruttogehalts umfasst und von der Agentur für Arbeit gewährt wird. Einen Antrag auf Einstellungsprämie beim LVR-Inklusionsamt wurde ebenfalls gestellt und bewilligt. „Dieser Fall ist gleich in mehrfacher Hinsicht eine Erfolgsgeschichte. Er zeigt, wie gut Integration und Inklusion gelingen können und wie Firmen dem

„Nawid Aslami hat direkt einen super Eindruck gemacht.“

Olaf Brückmann, Eszet Autogentechnik GmbH

Fachkräftemangel ein Schnippchen schlagen können, indem sie hoch motivierte junge Menschen wie Nawid Aslami ausbilden und beschäftigen.“

Technik kann helfen

Als Overrath die Firma besuchte, schlug er beim Blick auf Aslamis Arbeitsplatz vor, einen sogenannten Trippelstuhl zu beantragen, der sich in alle Richtungen verstellen lässt. So ist Aslami mobil, kann im „Stehen sitzen“ und muss nicht einseitig das gesunde linke Bein belasten. Die Bewilligung steht noch aus, aber Overrath ist zuversichtlich. „Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit funktioniert hier sehr gut“, sagt er.

Zu gern würde Nawid Aslami seiner Familie zeigen, wie sein Leben in Deutschland aussieht, doch sie nachzuholen, ist derzeit so gut wie unmöglich. „Sie sitzen in Kabul fest, meine Brüder finden keine Arbeit, meine Mutter darf

„Ich möchte arbeiten, damit ich alles selbst bezahlen kann.“

Nawid Aslami, Eszet

nicht aus dem Haus. Kontakt haben wir nur, wenn das Internet mal funktioniert“, erzählt er.

Dennoch hat er fast immer ein Lächeln auf dem Gesicht. Er zeigt, was gehandicapte Menschen mit Behinderung erreichen können, wenn man sie lässt.

Gastbeitrag von Gesa von der Meyden,
erschieden im Online-Magazin der IHK Düsseldorf, Februar 2022

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1	Beschäftigung	32
5.2	Arbeitslosigkeit	35

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1 Beschäftigung

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

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im März 2022 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2020.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2020 unterliegen 173.326 Arbeitgeber*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach

dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestehen knapp 29,3 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen ist 2020 leicht zurückgegangen. Es waren 1.139.502 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau der Vorjahre. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 296.801 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Beschäftigungssituation in Deutschland, 2018–2020

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2020	173.326	29,3 Mio.	1.139.502	296.801	4,6
2019	171.599	29,5 Mio.	1.146.459	299.347	4,6
2018	168.693	29,0 Mio.	1.128.771	294.938	4,6

Tabelle 3:
Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen, 2018–2020

Jahr	Arbeitgeber*innen	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2020	35.965	6,9 Mio.	297.347	58.846	5,1
2019	35.611	6,9 Mio.	293.461	60.051	5,1
2018	34.851	6,8 Mio.	291.481	59.714	5,1

Nordrhein-Westfalen:

Im Jahr 2020 gaben 35.965 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeit-

geber*innen bestanden knapp 6,9 Millionen Arbeitsplätze. 297.347 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent verblieb die Quote in NRW auf dem Niveau der Vor-

Tabelle 4:
Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgeber*innen im Rheinland 2020

Arbeitsagentur- bezirk	Anzahl Arbeit- geber* innen	Arbeitsplätze ¹				Pflichtarbeitsplätze ¹			
		gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach §73 (2,3) SGB IX	bei der Ermittlung der Quote zählend	Jahres- SOLL	Jahres- IST	unbe- setzt ²	Ist- Quote
Aachen-Düren	1.918	278.272	13.492	37.802	226.978	10.822	9.944	2.979	4,4
Bergisch Gladbach	1.282	218.388	9.903	20.386	188.099	9.062	9.155	1.836	4,9
Bonn	1.694	658.487	23.405	60.355	574.727	29.220	43.677	2.261	7,6
Brühl	999	159.407	6.273	24.897	128.237	6.118	6.655	1.305	5,2
Düsseldorf	1.937	868.301	32.424	83.169	752.708	37.180	39.029	7.273	5,2
Duisburg	701	131.011	5.911	13.358	111.742	5.406	7.410	802	6,6
Essen	1.147	315.676	14.313	46.550	254.813	12.461	13.842	2.556	5,1
Köln	2.483	773.963	25.173	129.916	618.874	30.317	29.663	7.066	4,7
Krefeld	1.012	131.563	5.343	16.401	109.819	5.216	5.399	1.273	4,9
Mettmann	1.159	144.218	5.460	13.708	125.050	5.936	5.458	1.536	4,4
Mönchengladbach	1.232	207.128	7.606	26.803	172.718	8.329	8.466	1.757	4,9
Oberhausen	634	86.454	3.806	13.644	69.004	3.282	3.663	754	5,3
Wesel	1.462	181.192	8.198	32.411	140.583	6.625	6.749	1.472	4,8
Solingen- Wuppertal	1.112	186.591	7.486	24.784	154.321	7.429	8.302	1.369	5,4
Rheinland	18.772	4.340.652	168.792	544.185	3.627.674	177.404	197.412	34.239	5,44³
Westfalen-Lippe	17.193	2.635.732	126.053	371.656	2.138.023	102.307	99.936	24.607	4,67³

¹ Jahresdurchschnitt

² um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen in der Region zu besetzen

³ rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

jahre. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten 58.846 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Rheinland:

Für das Erhebungsjahr 2020 gaben 18.771 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, 170 mehr als im Vorjahr.

197.412 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgeber*innen die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 34.239 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber*innen in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,4 Prozent.

Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber*innen im Rheinland, 2018–2020, in Prozent

Kommunen im Rheinland und der LVR	2020	2019	2018
StädteRegion Aachen	6,76	6,81	7,06
Stadt Bonn	8,73	11,42	10,62
Stadt Duisburg	8,50	7,99	8,04
Kreis Düren	6,85	7,21	7,56
Stadt Düsseldorf	8,00	8,14	8,19
Stadt Essen	7,20	7,34	7,77
Kreis Euskirchen	6,68	5,90	6,04
Kreis Heinsberg	8,33	9,12	8,77
Kreis Kleve	6,90	7,61	8,46
Stadt Köln	8,93	8,63	8,27
Stadt Krefeld	9,34	9,63	9,75
Stadt Leverkusen	9,98	10,10	9,88
Kreis Mettmann	7,35	7,29	6,83
Stadt Mönchengladbach	8,65	8,87	8,83
Stadt Mülheim/Ruhr	9,23	9,06	8,60
Oberbergischer Kreis	6,43	6,67	6,63
Stadt Oberhausen	8,14	7,74	7,48
Stadt Remscheid	7,49	7,59	8,22
Kommunen im Rheinland und der LVR	2020	2019	2018
Rhein-Erft-Kreis	9,03	9,30	9,43
Rheinisch-Bergischer Kreis	8,67	9,01	9,40
Rhein-Kreis Neuss	10,63	9,90	9,20
Rhein-Sieg-Kreis	7,42	7,40	6,97
Stadt Solingen	6,93	7,36	7,40
Kreis Viersen	8,36	9,00	9,54
Kreis Wesel	13,15	13,16	13,12
Stadt Wuppertal	8,63	8,88	9,19
Landschaftsverband Rheinland	9,69	9,89	10,17
Durchschnittliche Quote	8,37	8,73	6,66
Niedrigste Quote			
Oberbergischer Kreis	6,67	6,67	6,63
Kreis Euskirchen	6,68	5,90	6,04
StädteRegion Aachen	6,76	6,81	7,06
Kreis Düren	6,85	7,21	7,56
Höchste Quote			
Kreis Wesel	13,15	13,16	13,12

5.2 Arbeitslosigkeit

2021 waren bundesweit 172.483 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.

Die Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen.

Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2016 können Sie der folgenden Grafik entnehmen:

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2016

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2021	2.613.489	- 3,0	172.483	+ 1,6
2020	2.695.444	+ 18,9	169.691	+ 9,7
2019	2.266.720	- 3,1	154.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6

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

Tabelle 7:
Bestand an Arbeitslosen in Deutschland, 2021

Alter/ Schwerbehinderung	Deutschland			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹
Insgesamt				
Insgesamt	2.613.489	665.049	920.521	1.027.109
schwerbehindert	172.484	35.352	56.840	80.248
nicht schwerbehindert	2.440.321	629.525	863.426	946.607
keine Angabe	685	172	255	254
	226.596	98.521	92.719	35.231
15 bis unter 25 Jahre	6.259	2.168	2.607	1.482
Insgesamt	220.230	96.310	90.062	33.734
schwerbehindert	107	43	49	15
nicht schwerbehindert	1.775.420	448.974	621.752	704.125
keine Angabe	86.684	18.486	27.123	41.047
	1.688.351	430.382	594.476	662.955
25 bis unter 55 Jahre	385	106	153	123
Insgesamt	611.340	117.546	206.026	287.653
schwerbehindert	79.541	14.698	27.109	37.719
nicht schwerbehindert	531.718	102.831	178.885	249.900
keine Angabe	82	17	31	34
55 Jahre und älter				
Insgesamt	579.121	128.894	213.750	236.413
schwerbehindert	75.194	14.692	27.491	33.005
nicht schwerbehindert	503.863	114.187	186.232	203.385
keine Angabe	64	15	26	23

¹ Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

Tabelle 8:
Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen, 2021

Nordrhein-Westfalen				
Alter/ Schwerbehinderung	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹
Insgesamt				
Insgesamt	718.220	152.468	236.402	328.918
schwerbehindert	52.273	9.023	15.909	27.319
nicht schwerbehindert	665.824	143.414	220.451	301.553
keine Angabe	123	31	42	46
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	59.085	23.092	25.069	10.851
schwerbehindert	1.683	499	697	487
nicht schwerbehindert	57.370	22.577	24.359	10.361
keine Angabe	32	16	13	3
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	503.791	104.484	163.493	235.506
schwerbehindert	26.565	4.607	7.535	14.408
nicht schwerbehindert	477.182	99.865	155.940	221.086
keine Angabe	44	12	18	11
55 Jahre und älter				
Insgesamt	155.302	24.889	47.832	82.531
schwerbehindert	24.025	3.917	7.677	12.424
nicht schwerbehindert	131.263	20.971	40.150	70.100
keine Angabe	14	2	5	7

¹ Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

Tabelle 9:
Bestand an Arbeitslosen im Rheinland, 2021

Alter/ Schwerbehinderung	Rheinland ¹			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ²
Insgesamt				
Insgesamt	256.690	54.894	85.931	115.865
schwerbehindert	17.844	3.042	5.462	9.340
nicht schwerbehindert	238.829	51.849	80.462	106.519
keine Angabe	16	4	7	6
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	19.782	7.621	8.541	3.620
schwerbehindert	572	172	243	156
nicht schwerbehindert	19.203	7.446	8.294	3.462
keine Angabe	8	3	4	1
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	180.720	38.346	59.882	82.493
schwerbehindert	9.184	1.567	2.623	4.994
nicht schwerbehindert	171.533	36.779	57.257	77.497
keine Angabe	3	1	1	1
55 Jahre und älter				
Insgesamt	56.182	8.927	17.506	29.748
schwerbehindert	8.089	1.304	2.596	4.189
nicht schwerbehindert	48.093	7.624	14.910	25.559
keine Angabe	0	0	0	0

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

² langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20.07.2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

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

Tabelle 10:

Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, 2021

Deutschland				
Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Deutschland				
Insgesamt	2.613.489	172.484	2.440.321	685
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.403.144	76.755	1.326.212	177
Betriebliche/ schulische Ausbildung	969.360	85.932	883.385	44
Akademische Ausbildung	221.930	8.855	213.068	7
Ohne Angabe	19.056	942	17.656	457
Nordrhein-Westfalen				
Insgesamt	718.220	52.273	665.824	123
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	442.521	26.647	415.827	47
Betriebliche/ schulische Ausbildung	222.145	23.104	199.030	11
Akademische Ausbildung	47.519	2.231	45.288	1
Ohne Angabe	6.035	290	5.679	66
Rheinland ¹				
Insgesamt	256.690	17.844	238.829	16
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	155.569	9.266	146.295	7
Betriebliche/ schulische Ausbildung	77.688	7.600	70.088	0
Akademische Ausbildung	22.908	959	21.950	0
Ohne Angabe	525	19	497	9

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20.07.2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

06

DIE AUSGLEICHSSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ist Motivation und Ausgleich zugleich. Arbeitgeber*innen sollen dazu motiviert werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen – nach der Devise: beschäftigen statt zahlen.

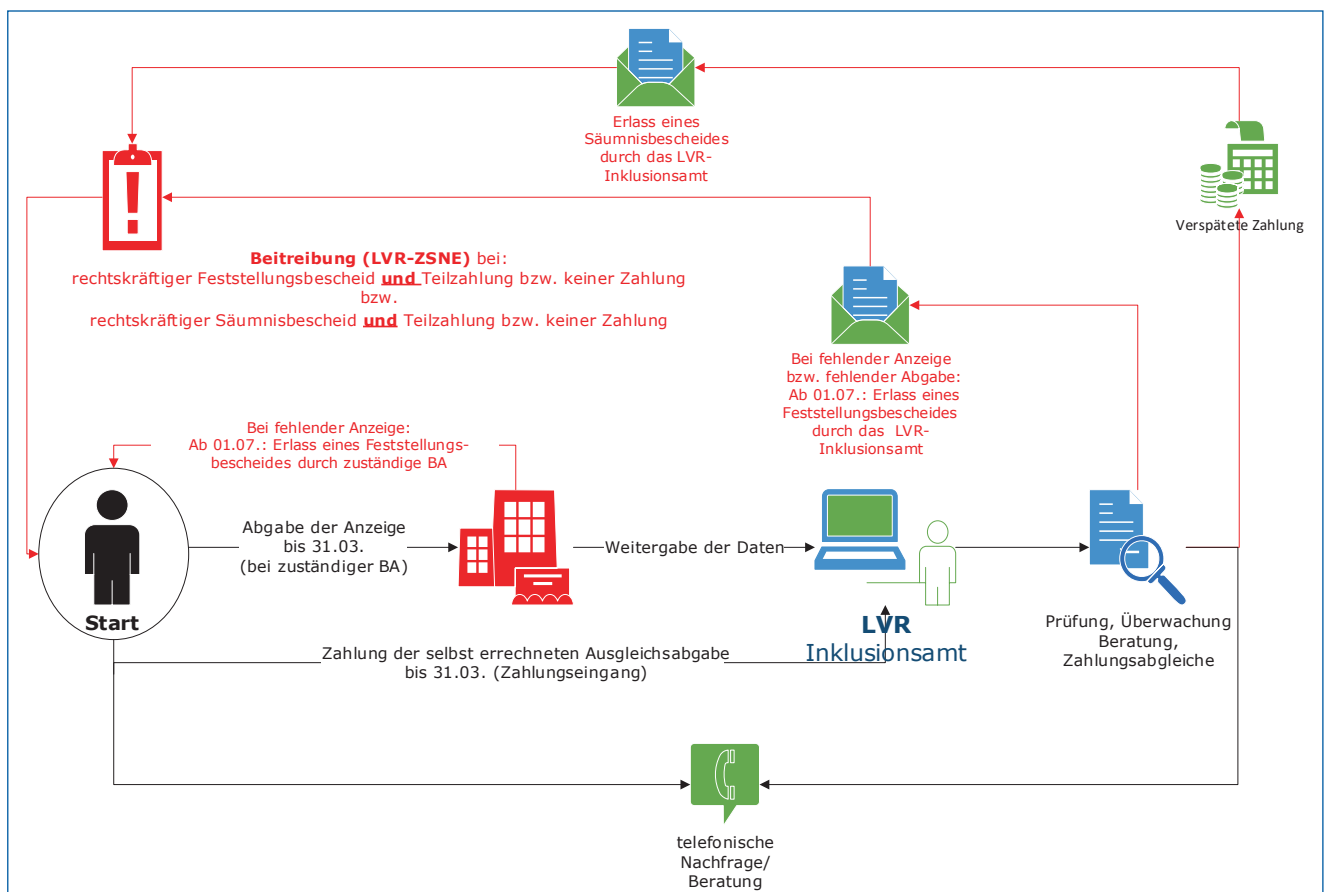
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber*innen, die

ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber*innen mit mehr als jahres- durchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber*innen mit jah-

Grafik 4:
Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



resdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätze sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

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

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

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

Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 für das Erhebungsjahr 2020 Anzeigen von 19.664 Arbeitgeber*innen mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 10.051 Arbeitgeber*innen abgabepflichtig. 2021 wurden an Ausgleichsabgabe 88.286.253,81 Euro eingenommen.

Für die Arbeitgeber*innen im Rheinland stehen im LVR-Inklusionsamt in der Abteilung 53.40 acht Mitarbeiter*innen zur Verfügung (Ihre Ansprechpersonen finden Sie unter www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichsabgabe).

Die Mitarbeiter*innen nehmen eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereich-

ten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, Erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgeber*innen bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 11,4 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen 4 Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Tabelle 11:
Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2021

Summe Ausgleichszahlungen	88.286.253,81 €
Zuführung an Fachstellen	8.910.016 €
Abzug Ausgleichsfonds beim BMAS	11.420.757,22 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	217.970,99 €
Einnahme Netto	68.173.451,58 €

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter zu erreichen. 2021 hat das LVR-Inklusionsamt 217.970,99 Euro erhalten.

Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 37 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitglieds-körperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus

dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Tabelle 12:
Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
an die Fachstellen der LVR-Mitglieds-körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2021

LVR-Mitglieds-körperschaften in Euro¹	Zuweisung 2019	Ausgaben 2019 in €	Zuweisung 2021	Ausgaben 2021 in €
Düsseldorf	861.516	850.593	457.272,00	613.746,20
Essen	759.138	618.652	416.726,00	288.300,59
Krefeld	159.689	364.933	128.793,33	128.793,33
Leverkusen	619.749	430.158	578.773,69	261.480,14
Mönchengladbach	467.070	483.782	307.792,62	319.755,83
Mülheim/Ruhr	238.558	114.188	149.872,00	65.995,78
Oberhausen	329.466	170.021	32.437,79	32.437,79
Remscheid	197.006	113.892	127.444,00	76.741,86
Solingen	252.818	249.986	52.535,53	52.783,05
Wuppertal	499.409	640.607	280.658,00	257.757,00
Mettmann	656.662	650.241	435.444,00	215.010,42
Viersen-Kreis	502.866	385.028	310.097 €	363.946,61
Kleve	392.287	466.493	247.108,00	150.189,77
Wesel-Kreis	1.180.868	1.195.351	672.459 €	438.538,42
Bonn	786.108	803.877	247.023,30	251.931,78
Köln	1.563.782	1.458.260	950.162,00	849.201,61
Rhein-Erft-Kreis	769.144	444.719	464.540,00	347.096,13
Euskirchen	567.152	633.817	183.334,00	251.771,21
Oberberg. Kreis	393.910	252.803	230.332,00	237.838,73
Rhein.-Berg.-Kreis	401.070	463.134	217.772,00	142.116,12
Rhein-Sieg-Kreis	795.964	764.239	390.765,90	255.903,25
Aachen, Städteregion	654.170	653.783	443.033,72	446.714,69
Heinsberg	342.782	112.504	206.810,00	88.862,21
Neuss-Kreis	831.297	854.983	601.728,00	622.045,92
Duisburg	707.812	572.017	416.814,00	647.705,66
Düren-Kreis	418.730	372.358	360.288,11	339.524,64
	15.349.023	14.120.420	8.910.016	7.746.189

¹ Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2022 zurückerstattet oder ins Folgejahr übertragen. Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt. Auch aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie wurden im Jahr 2021 weniger Mittel verausgabt.



Ansprechperson

Emel Ugur

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

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/ausgleichsabgabe

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

- 7.1 Finanzielle Leistungen an
 schwerbehinderte Menschen 49
- 7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen 51
- 7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben 58
- 7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen
 der Arbeits- und Berufsförderung
 behinderter Menschen (institutionelle Förderung) 60

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im

Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Inklusionsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber*innen zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten der Unternehmen, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten

Tabelle 13:

Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Jahr 2021

Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	1.184.215	540
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	796.596	119
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	2.383	4
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	55.016	9
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	653.540	166
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1.077.738	383
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	5.923.854	317
	9.693.342	1.495
Leistungen an Arbeitgeber*innen	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.259.871	172
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.787.475	1.761
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	221.548	136
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	5.065.986	1.732
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	11.548.114	
Förderung von Inklusionsbetrieben	12.638.829	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	36.571.823	5.787

Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber*innen, auch die der Inklusionsbetriebe, haben 2021 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt zirka **46,2 Millionen Euro** erhalten (2020: 46,7 Millionen Euro).

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum der Arbeitgeber*innen übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.344 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 14:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen	Beträge
2021	540	1,2 Mio. Euro
2020	360	1,3 Mio. Euro
2019	385	1,2 Mio. Euro
2018	411	1,0 Mio. Euro
2017	466	1,3 Mio. Euro

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

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

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2021 rund 7.176 Euro.

Tabelle 15:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen	Beträge
2021	119	0,8 Mio. Euro
2020	107	0,6 Mio. Euro
2019	304	1,0 Mio. Euro
2018	309	1,0 Mio. Euro
2017	245	0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 4.232 Euro unterstützt worden.

Tabelle 16:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen	Beträge
2021	5	2.383 Euro
2020	2	11.000 Euro
2019	13	81.000 Euro
2018	12	58.000 Euro
2017	20	0,1 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/

oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2020 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 500 Euro gewährt.

Tabelle 17:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen	Beträge
2021	13	55.000 Euro
2020	12	10.000 Euro
2019	33	160.000 Euro
2018	28	100.000 Euro
2017	31	45.000 Euro

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit circa 3.500 Euro gefördert worden.

Tabelle 18:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen	Beträge
2021	187	0,6 Mio. Euro
2020	287	0,7 Mio. Euro
2019	369	1,0 Mio. Euro
2018	326	0,9 Mio. Euro
2017	368	1,0 Mio. Euro

Eine Arbeitsassistenz soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der Beschäftigte bestimmt, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang er die Assistenz braucht. Er ist also Auftraggeber für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein.

Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

Tabelle 19:
Arbeitsassistenz

	Leistungen	Fördersumme
2021	333	6,0 Mio. €
2020	417	6,3 Mio. €
2019	473	7,3 Mio. €
2018	455	5,6 Mio. €
2017	365	4,7 Mio. €

7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Arbeitgeber*innen erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 94 Arbeitsplätze sind 2021 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit circa 6.700 Euro gefördert. 65 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiterbeschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 9.000 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber*innen fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2021 unterstützte es mit 13 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 45.854 Euro verauslagt.

Tabelle 20:
Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
2021	172	1,2 Mio. Euro
2020	184	1,7 Mio. Euro
2019	161	1,2 Mio. Euro
2018	188	1,3 Mio. Euro
2017	231	1,7 Mio. Euro

Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2021 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 10.548 Euro gewährt wurden. Für 136 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 211.000 Euro gezahlt worden.

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.019 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.105 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Bewilligen den Arbeitgeber*innen finanzielle Hilfen, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 773 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.240 Euro gesichert werden.

In weiteren 126 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 37.575 Euro.

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an Arbeitgeber*innen und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2021 betrug 3.290 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21:

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
2021	1.761	5,8 Mio. Euro
2020	2.107	6,7 Mio. Euro
2019	1.646	5,8 Mio. Euro
2018	1.700	6,1 Mio. Euro
2017	2.067	6,5 Mio. Euro

Tabelle 22:

Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeberinnen nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2021

	Förderungen insgesamt		Davon durch das LVR-Inklusionsamt		Davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fall- zahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	648	2.727.836	491	2.284.802	157	443.034
Bonn Stadt	495	1.609.917	338	1.362.894	157	247.023
Duisburg Stadt	362	1.596.850	248	1.180.036	114	416.814
Düren Kreis	258	1.588.920	213	1.228.632	45	360.288
Düsseldorf Stadt	572	2.638.164	378	2.180.892	194	457.272
Essen Stadt	480	2.116.157	370	1.699.431	110	416.726
Euskirchen Kreis	212	1.058.591	207	875.257	5	183.334
Heinsberg Kreis	117	621.970	107	415.160	10	206.810
Kleve Kreis	361	1.182.216	322	935.108	39	247.108
Köln Stadt	1491	6.209.181	876	5.259.019	615	950.162
Krefeld Stadt	219	868.594	179	739.801	40	128.793
Leverkusen Stadt	203	1.194.654	131	615.881	72	578.774
Mettmann Kreis	321	562.883	199	180.629	122	382.254
Mönchengladbach Stadt	431	722.923	372	415.130	59	307.793
Mülheim an der Ruhr Stadt	88	1.198.246	84	1.048.374	4	149.872
Oberbergischer Kreis	237	2.253.937	214	2.023.605	23	230.332
Oberhausen Stadt	91	799.887	68	767.449	23	32.438
Remscheid Stadt	81	949.463	43	822.019	38	127.444
Rhein-Erft-Kreis	344	789.857	255	325.317	89	464.540
Rheinisch-Bergischer Kreis	375	1.458.779	280	1.241.007	95	217.772
Rhein-Kreis Neuss	413	2.422.427	219	1.820.699	194	601.728
Rhein-Sieg-Kreis	397	1.492.250	334	1.101.484	63	390.766
Solingen Stadt	244	219.336	229	166.800	15	52.536
Viersen Kreis	177	1.841.185	115	1.531.088	62	310.097
Wesel Kreis	404	2.002.998	265	1.330.538	139	672.459
Wuppertal Stadt	410	748.937	311	468.279	99	280.658
	9.431	40.876.155	6.848	32.019.329	2.583	8.856.826



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809 4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/leistungenarbeitgeber

Individuelle Förderung. Der LVR finanziert die Handreichungen im Rahmen der Arbeitsassistenz.
Fotos: Rupert Oberhäuser/LVR



GRENZENLOS – MIT DER ARBEITSASSISTENZ EINFACH UNTERWEGS IM JOB

Eine rollstuhlfahrende Beraterin arbeitet erfolgreich bei der GIZ und macht Dienstreisen nach Mittelamerika und Afrika – eine Erfolgsgeschichte. Unterstützt wird sie von einer „Arbeitsassistentin“, ein Instrument, das seit fast 20 Jahren erfolgreich die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt fördert.

Mittendrin!

Helle Deertz hat gute Laune. Es bereite ihr immer Freude, über die Situation von Menschen mit Behinderung und den Stand der Dinge bei der Inklusion zu sprechen, sagt die Beraterin im Projekt „Globalvorhaben Inklusion für Menschen mit Behinderungen“ bei der GIZ. „Das ist ja auch mein Job jetzt“, sagt sie und lacht. GIZ steht für Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und diese arbeitet im Auftrag verschiedener Ministerien international als Durchführungsorganisation der Entwicklungszusammenarbeit.

**„Ich erinnere mich an
meine Dienstreise nach
Guinea in Afrika [...].
Das war für den LVR
überhaupt kein Problem.“**

Helle Deertz, Projektberaterin

Das Unternehmen hat seinen Sitz sowohl im Ausland als auch in Bonn und in Eschborn – Helle Deertz arbeitet in Bonn. In Heidelberg hat die heute 39-Jährige Romanistik und Pädagogik studiert – ein Jahr verbrachte sie sogar in Barcelona für ihre Studien. „Damals war ich die erste Austauschstudentin im ERASMUS Programm als Rollstuhlfahrerin mit 24-Stunden-Assistenz“, erzählt Deertz. Die Beraterin hat seit ihrer Geburt eine infantile Zerebralparese mit Tetraspastik. Aufgrund dieser Beeinträchtigung benötigt sie ganztägig Unterstützung, im Job wie im Privatleben.

Arbeiten in internationalen Projekten

Schon immer hatte Deertz den Drang, über ihre Erfahrungen zu berichten. Deshalb hat sie nach dem Studium freiberuflich als Journalistin für die Zeitschriften RehaTreff oder Handicap gearbeitet. „Ich bin heute immer noch diejenige, die gefragt wird, wenn es um prägnante Formulierungen geht“, sagt sie. Dann ging alles ganz schnell. 2014 hat die Rollstuhlfahrerin freiberuflich als Gutachterin bei der GIZ angefangen.

Im September 2015 ist sie dann von Heidelberg nach Bonn umgezogen und hat im Forschungsvorhaben „Inklusive Bildung“ mitgearbeitet. „Da hatte ich zum ersten Mal im Leben einen festen Job, der natürlich anfangs immer noch projektgebunden war“, erzählt sie. Heute arbeitet Deertz mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag vier Tage in der Woche im Projekt „Globalvorhaben Inklusion für Menschen mit Behinderungen“ der GIZ. Hier geht es darum, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen systematisch in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen – dies bezogen auf unterschiedliche Sektoren, wie Gesundheit, Bildung, Stadtentwicklung und Digitalisierung. Dabei setzt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, kurz BMZ, die Themen, die GIZ führt sie dann durch. Daneben schreibt Helle Deertz auch Reden für parlamentarische Staatssekretär*innen, wenn es um das Thema Inklusion geht.

Jeder Bedarf wird individuell ermittelt

Unterstützt wird Helle Deertz seit 2015 durch eine Arbeitsassistentin. Konstantin Steiger arbeitet neben dem Studium der Agrarwissenschaften bei Helle Deertz in der 24-Stunden-Pflege-Assistenz. Daneben ist der 29-Jährige auch „Arbeitsassistent“ der Projektberaterin der GIZ.



Mittendrin! Helle Deertz an ihrem Arbeitsplatz als Projektberaterin. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Steiger arbeitet in einem Team von sieben bis acht Leuten, die die Rollstuhlfahrerin in der Pflege, bei der Arbeit und in Aktivitäten der Freizeitgestaltung rund um die Uhr unterstützen. Meist arbeitet der Student zwei Tage am Stück, übernachtet dann auch im Assistentenzimmer in der Wohnung von Helle Deertz. Konstantin Steiger begleitet Deertz dann zur Arbeit und unterstützt sie auch dort. Schon oft hat Steiger die Rollstuhlfahrerin auf Dienstreisen, meist nach Berlin, begleitet.

Die Arbeitsassistenten als Förderinstrument solle Menschen, die aufgrund ihrer meist schweren Behinderung Hilfestellung bei der Arbeit benötigen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, sagt Markus Görtz vom LVR. Görtz arbeitet im fünfköpfigen LVR-Team, das sich nur um die Förderung von Menschen mit Behinderung durch die „Arbeitsassistenten“ kümmert.

Drei Sachbearbeiter*innen innerhalb des Teams arbeiten im Bereich Bedarfsermittlung und Bewilligungsverfahren – zwei weitere Mitarbeiter*innen prüfen die Verwendungsnachweise. Den Bedarf prüft Görtz immer im Zusammenhang vom Grad der Behinderung und Tätigkeit. „Ein schwer-

behinderter Mensch, der Gutachten schreibt, hat eventuell weniger Assistenzbedarf, als ein Verwaltungsangestellter, der viele Akten bewegen muss“, sagt Görtz. Die einzelnen

„Wir kennen uns seit fünf Jahren jetzt und haben uns gut aufeinander eingestellt. Die Arbeit läuft deshalb auch ganz routiniert ab.“

Konstantin Steiger, Arbeitsassistent von Helle Deertz

Unterstützungsbedarfe werden dann in zeitliche Umfänge gefasst. „Unterm Strich steht dann der arbeitstägliche Unterstützungsbedarf des Menschen mit Behinderung“, erklärt der LVR-Experte.



Möglichmacher. Die Arbeitsassistentin unterstützt Helle Deertz bei ihrer täglichen Arbeit. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

LVR fördert 600 Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsassistentin fördert der LVR auch wenn der Mensch mit Behinderung bereits auf eine 24-Rundum-Pflegebetreuung angewiesen ist. Das ist zum Beispiel bei Helle Deertz der Fall – hier übernimmt dieselbe Person, die in der Pflegeassistentin arbeitet, auch die Handreichungen im Rahmen der Arbeitsassistentin. Das sei einfach eine Frage der unterschiedlichen Kostenträger, sagt Görtz. Im Falle von Menschen mit Behinderung, die auf eine 24-Stunden-Pflege angewiesen sind, finanziert die Eingliederungshilfe das Gros des Pflege-Pakets. Wenn nun eine „Arbeitsassistentin“ gewährt wird, reduziert diese die Ausgaben beim Hauptleistungsträger. Hinzu käme, dass die „Arbeitsassistentin“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werde. Das bedeute, so Görtz, dass weniger Steuermittel verwendet werden, von der die Eingliederungshilfe finanziert wird.

Ohne die Arbeitsassistentin könnten viele Menschen mit Behinderung nicht am ersten Arbeitsmarkt teilhaben, sagt Görtz, was für ihn und sein Team auch viel Arbeit bedeutet: Aktuell finanziert der LVR im Rheinland Arbeitsassistentinnen für ungefähr 600 Menschen mit Behinderung – Tendenz steigend. Häufig läuft die Unterstützung bis zur Verrichtung.

„Arbeitsassistentin ist ein wichtiger Baustein, um am Arbeitsleben teilzunehmen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen – ergibt also in doppelter Hinsicht Sinn.“

Markus Görtz, LVR-Inklusionsamt

Dienstreisen nach Guatemala und Guinea

Die Zusammenarbeit mit dem LVR bezeichnet die Beraterin Deertz positiv und unkompliziert. „Ich erinnere mich an meine Dienstreise nach Guinea in Afrika – da wusste ich erst acht Wochen vorher, dass ich dabei bin. Das war für den LVR überhaupt kein Problem“, sagt sie. In Guinea hat sie Workshops mit Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Daneben hat sie mit einem Bildungsinstitut zusammengearbeitet, das inklusive und barrierefreie Bildungsmaterialien erstellt. Ihre erste Dienstreise hätte sie nach Guatemala in Mittelamerika geführt, sagt Deertz. Dort habe sie zusammen mit dem Bildungsministerium gearbeitet. Bei dieser Dienstreise waren zwei Assistenten im Einsatz.

Generell ist die rollstuhlfahrende Beraterin viel unterwegs. Das liegt auch daran, dass das BMZ neben Bonn auch einen Sitz in Berlin hat. Dort finden dann meist die nationalen und internationalen Konferenzen zum Thema „Inklusion“ statt. In diesen Situationen sei die Arbeitsassistentin besonders wichtig. „Wenn ich selber einen Vortrag halte, oder einen Workshop leite, müssen Mikrofone verteilt, Flipcharts aufgestellt oder schnell noch Unterlagen ausgedruckt werden“, beschreibt sie die typische Arbeit der Assistentin. Das tägliche normale Arbeitsaufkommen im Büro, wie tippen, chatten, telefonieren versuche sie schon selber zu organisieren. „Wenn aber eine etwas kompliziertere Excel-Tabelle oder Powerpoint-Präsentation mit Grafiken erstellt werden soll, mache ich das meist gemeinsam mit meiner Assistentin“, sagt sie.

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

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

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

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

Ende 2021 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **155**. Für das Jahr 2021 konnten erfreulicherweise sieben Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei zwölf Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen mit und ohne Behinderung auf **3.529 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon arbeiten auf 1.897 Arbeitsplätzen Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnten insgesamt **85 neue**

Arbeitsplätze für die Zielgruppe durch das LVR-Inklusionsamt bewilligt werden.

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Zahl der Inklusionsbetriebe	155	147	143
davon Inklusionsunternehmen	84	85	84
davon Inklusionsabteilungen	71	62	59
Anzahl Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben	3.529	3.399	3.319
davon Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe	1.897	1.826	1.772
davon neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe § 215 SGB IX in 2020 bewilligt	85	73	92

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt die Förderung von Inklusionsbetrieben im Jahr 2021 mit rund 12,6 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 11,5 Millionen Euro entfällt dabei auf die Zahlung der laufenden Nachteilsausgleiche nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX. Der restliche Anteil sind einmalige Zuschüsse für Investitionsleistungen. Rund 2,2 Millionen Euro der gesamten Förderung entfallen auf Mittel des Bundesprogrammes AlleimBetrieb.

Darüber hinaus erhielten die Inklusionsbetriebe 2021 rund 620.000 Euro aus dem NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen. Mit diesem Programm konnten 43 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden. Es wurden zwölf Erweiterungen und sieben Neugründungen von Inklusionsbetrieben unterstützt.



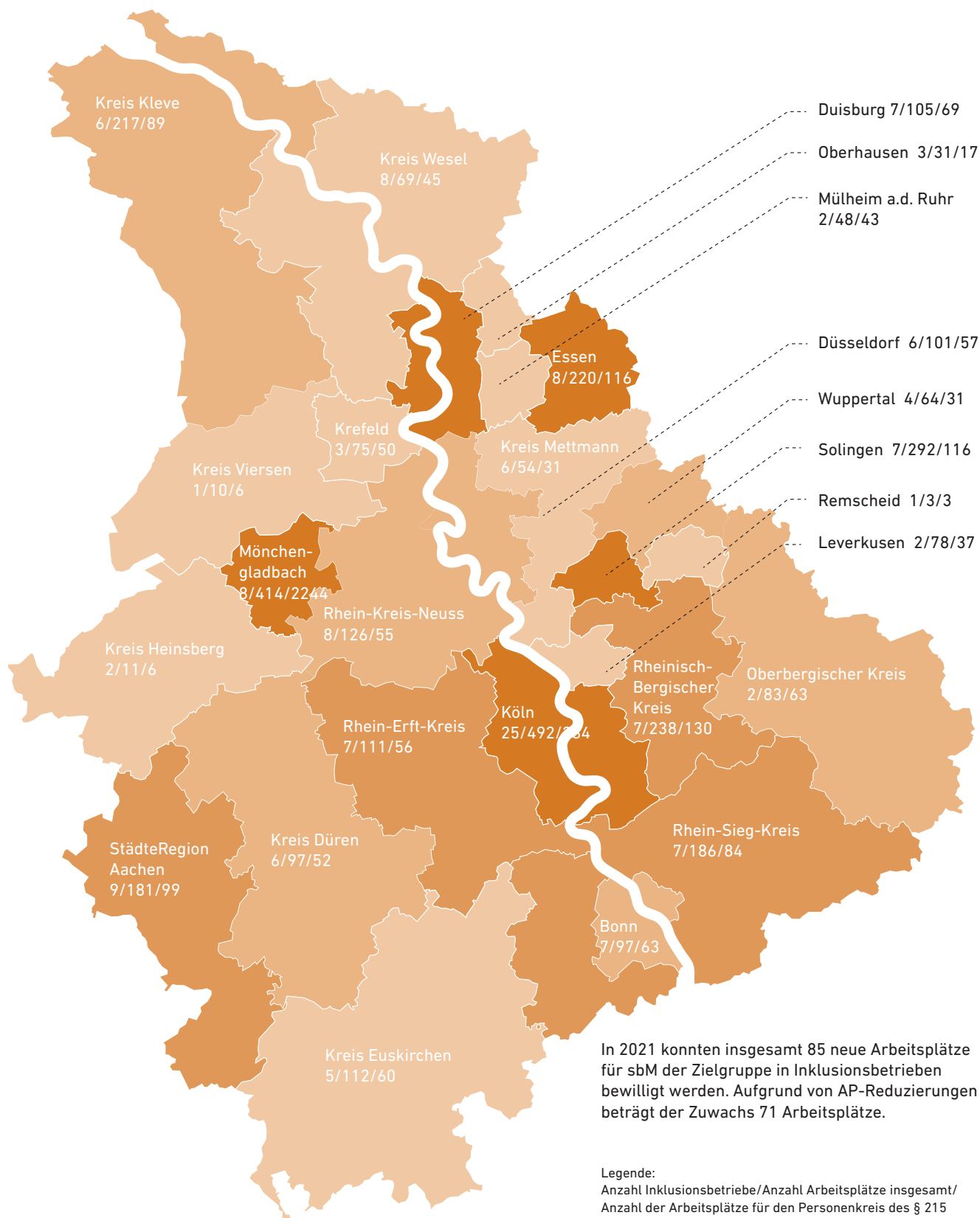
Ansprechperson

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

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/inklusionsbetriebe

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

Grafik 5:
Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



In 2021 konnten insgesamt 85 neue Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben bewilligt werden. Aufgrund von AP-Reduzierungen beträgt der Zuwachs 71 Arbeitsplätze.

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

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

lehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Millionen Euro zur Verfügung. Im Jahr 2021 wurden 1.028.800,00 Euro aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

8.1	Kündigungsschutzverfahren	62
8.2	Rechtsbehelfsverfahren	65

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

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

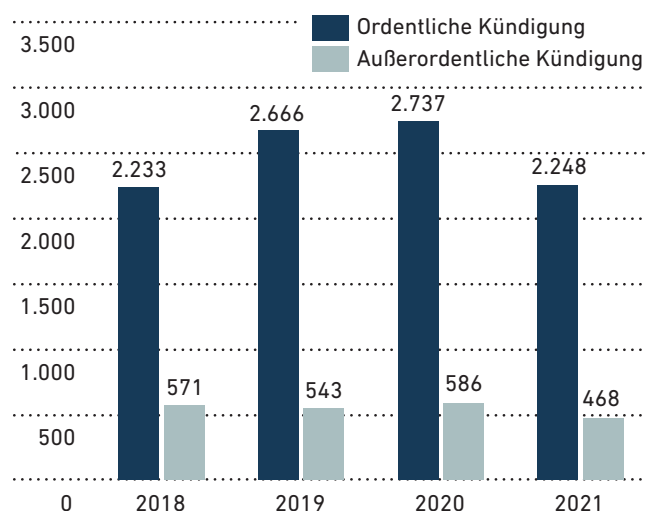
8.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2021 wurden 2.860 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit erfreulicherweise rund 600 Anträge weniger als im Jahr 2020. Bei 2.248 Anträgen, also fast 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 568 auf 486 gesunken. Sie machten somit knapp 16 Prozent aller Anträge aus.

Graphik 6:

Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2018–2021



Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2021 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – drei Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren waren mit rund vier Prozent mehr Männer als Frauen von den eingegangenen Anträgen betroffen.

Die Kündigungsgründe

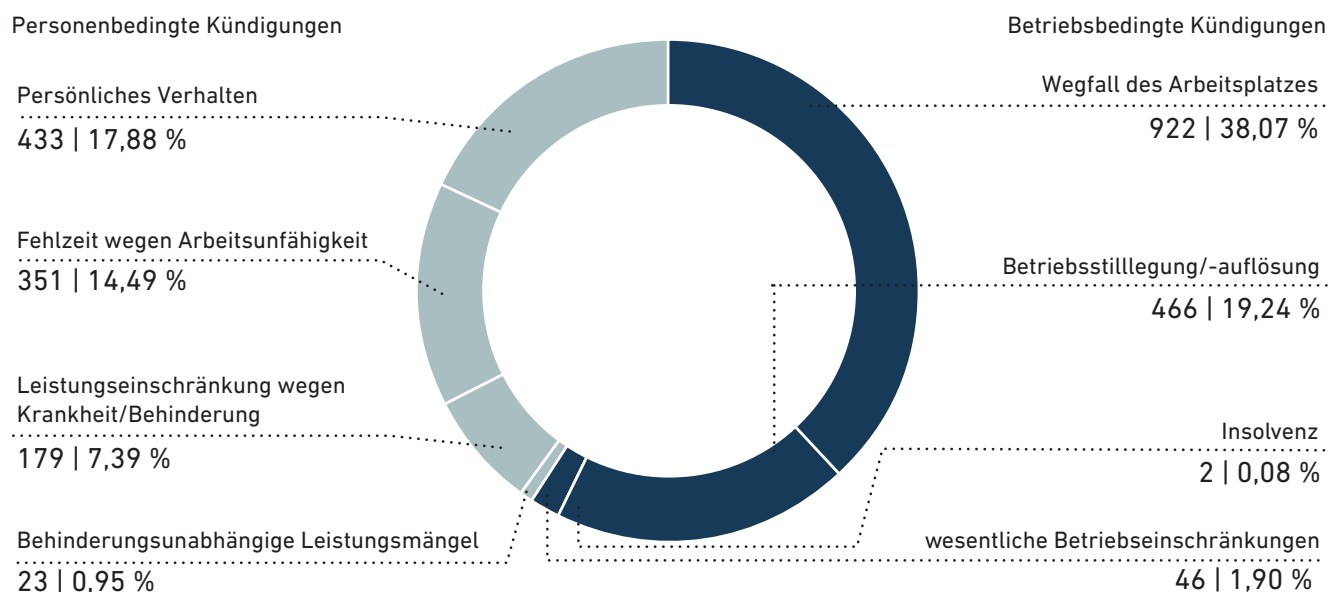
Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2021 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 59 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt (2020: 52 Prozent)

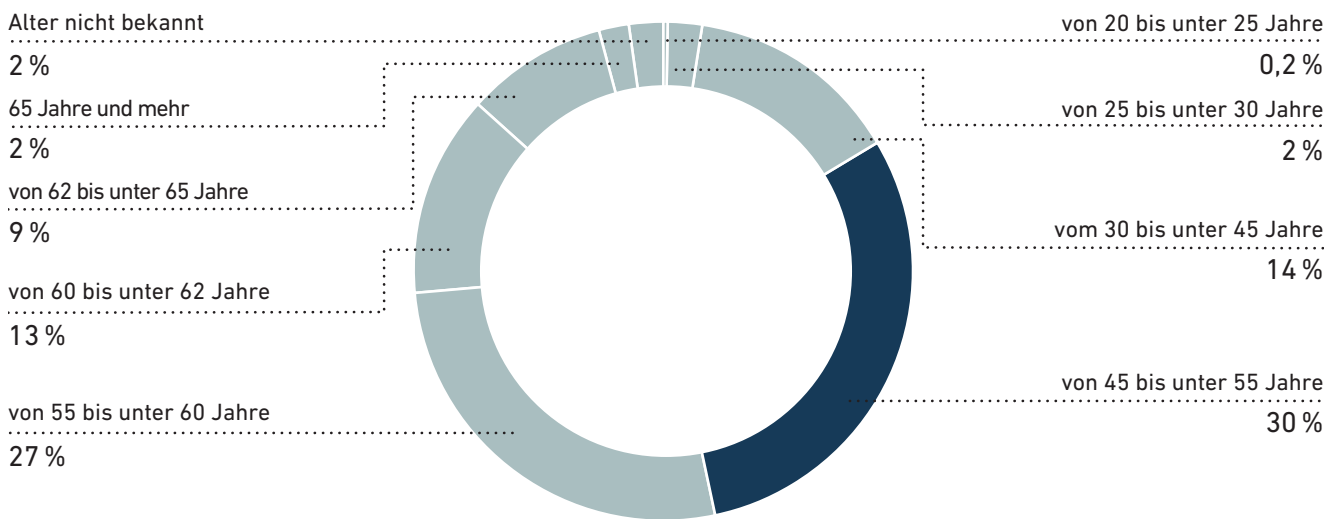
worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

40 Prozent wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Bei Rund 20 Prozent der Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, sind im Vergleich zu 2020 auf fast 18 Prozent gesunken.

Grafik 7:
Kündigungsgründe 2021



Grafik 8:
Übersicht über die Altersgruppen



Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): Wie in den vergangenen Jahren betrafen 2021 15 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis.

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

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

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 2.422 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 45 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 472 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber*innen den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

1.905 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 51 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei 10 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere 9 Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung oder Fristablauf.

466 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** wurden im Jahr 2021 beschieden. Davon waren 10 Negativatteste. In 96 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 306 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.



Ansprechperson

Melanie Glücks

Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen
und Kündigungsschutz

Telefon: 0221 809 4306

E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/kuendigungsschutz

8.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2021 sind 529 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 90 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehin-

derte Menschen. Rund 7,8 Prozent der Widersprüche sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber*innen oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, liegen bei 2,5 Prozent.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 27 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2021 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Tabelle 24:
Rechtsbehelfsverfahren, 2017–2021

	Zahl der eingegangenen Widersprüche				
	2021	2020	2019	2018	2017
Kündigungsschutz	475	564	469	459	485
Begleitende Hilfen	41	63	58	65	76
Erhebung der Ausgleichsabgabe	13	6	4	69	17
	529	633	531	593	578
	Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen				
Klagen, Berufungen und Revisionen	27	24	24	37	46

Ansprechperson

Peter Deuß

Leitung Widerspruchsausschussstelle

Telefon: 0221 809 4427

E-Mail: peter.deuss@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/widerspruchsausschuss

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt . . .	68
9.2	Integrationsfachdienste	74
9.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	77
9.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	82

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

Die 12 Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie haben eine hohe Praxiserfahrung und ein ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die immer zu den individuellen Bedürfnissen des schwerbehinderten Beschäftigten passen und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die sechs Ingenieurinnen und sechs Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen mit wie beispielsweise aus der Chemie, der Medizin- und Gesundheitstechnik, aus dem Maschinenbau oder der Fahrzeug- und Elektrotechnik. Das fachspezifische Wissen hilft ihnen in der Zusammenarbeit, denn die verschiedenen Funktionseinschränkungen der schwerbehinderten Menschen erfordern auch sehr unterschiedliche technische Lösungen.

Tabelle 25:
Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes, 2019–2021

	2021	2020	2019
Betriebsbesuche	389	387	1.010
Davon für			
Fachstellen	213	259	627
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	71	100	340
Kündigungen	1	3	5
Kriegsopferfürsorge	0	0	4
Reha-Träger (Amtshilfe)	6	1	3
Video-/Telefonkonferenz	22	17	0
Sonstige	73	7	31

Der Schwerpunkt der Arbeit des Technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung.

Die Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben. In der Regel erfolgt der Erstkontakt mit Arbeitgeber*innen und schwerbehinderten Mitarbeiter*innen über die örtlichen Fachstellen oder die Abteilung 53.10 „Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz“.

Im Jahr 2021 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **389 Betriebe** besucht, davon 22 Betriebe per Video-/Telefonkonferenz, und **1.273 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 74 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der Technischen Berater*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 17 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 2 Prozent der Klient*innen.

Mit 71 Betriebsbesuchen und 367 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 58 Inklusionsbetriebe wurden bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2021 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9:
Behinderungsarten des Technischen Beratungsdienstes

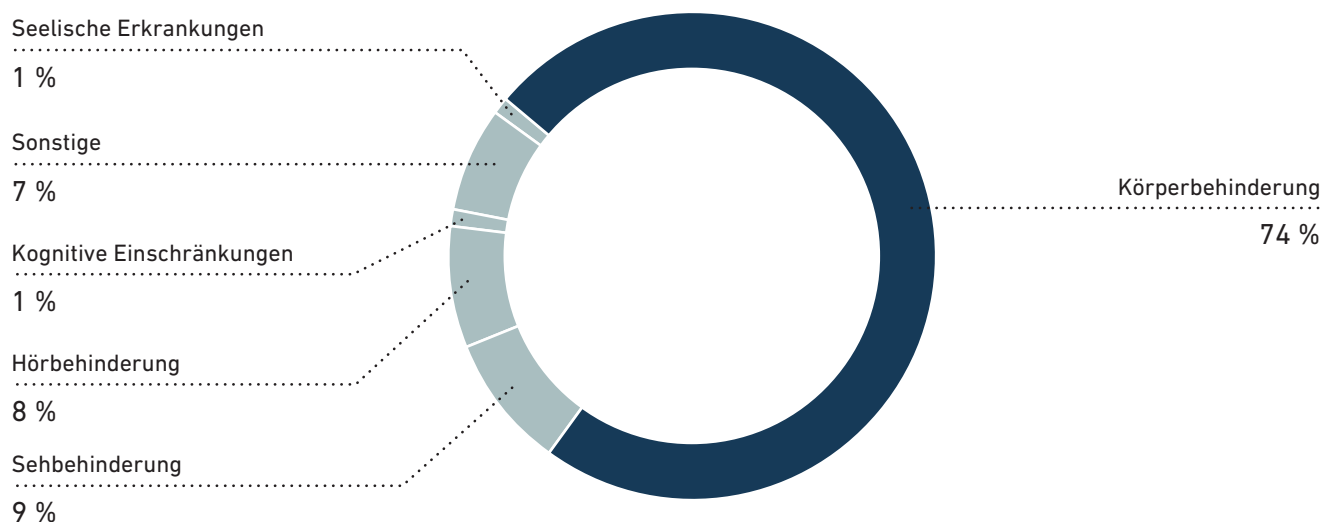


Tabelle 26:
Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen
des Technischen Beratungsdienstes, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen	1.273	1.608	1.614
Davon für			
Fachstellen	738	932	1.043
Begleitende Hilfen (LVR-Inklusionsamt)	367	420	496
Inklusionsbetriebe	58	91	52
Kriegsopferfürsorge	18	15	18
Reha-Träger (Amtshilfe)	3	2	5
Sonstige	89	148	

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 18 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in drei Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten

Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen.

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt. Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen – in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

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

Damit die Mitarbeiter*innen mit ihrem Fachwissen immer auf dem neusten Stand bleiben, besuchen sie regelmäßig Fachmessen, Workshops und Schulungen.

Sie beobachten und begleiten aufmerksam den Wandel der Arbeitswelt und zeigen Chancen und Risiken.



Ansprechperson

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

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/tbd

BARRIEREFREIE TECHNIK ENTSCHEIDET

Dr. Petra Bungart ist seit 20 Jahren Familienrichterin am Amtsgericht Duisburg. Durch die fortschreitende Augenerkrankung Retinitis pigmentosa ist sie blind. Dies hindert sie nicht, dank Technik und Assistenz, ihren Traumjob mit Leidenschaft auszuführen.

Vom Praktikum zum Traumjob

Frau Dr. Petra Bungart hatte als Kind die gleichen bunten Traumjobvorstellungen wie andere Kinder. Sie träumte davon, einen Reitstall zu führen, Pastorin zu werden oder Psychologie zu studieren. Aufgrund ihrer fortschreitenden Augenerkrankung Retinitis pigmentosa bekam sie den Tipp, Jura zu studieren, da in diesem Bereich viele Menschen mit Sehbehinderung oder blinde Menschen tätig sind.

Um sich selbst von diesem Tipp zu überzeugen, machte sie als Abiturientin ein Praktikum bei einem blinden Familienrichter. „Das fand ich interessant und habe dann gedacht, ich fange mal an, Jura zu studieren und schaue, wie es geht“, so Frau Dr. Bungart zu ihrer ersten Erfahrung in ihrer heutigen Position.



Die technischen Hilfsmittel ermöglichen Frau Dr. Bungart barrierefreies Arbeiten im Gerichtssaal.
Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Arbeitsalltag

Den Arbeitsalltag von Frau Dr. Bungart bestimmen das Lesen und Bearbeiten von Akten, sowie das Schreiben von Entscheidungen. Auf dem Schreibtisch der Familienrichterin landen dabei verschiedene Rechtsstreitigkeiten rund um den Komplex Familie – breit gefächert von Scheidung, über Pflegschaft bis Sorgerecht.

Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit bekommt die Richterin durch zwei Arbeitsassistentinnen und durch technische Hilfsmittel.

„Ohne Nachteilsausgleiche hätte ich keine Richterin werden können.“

Frau Dr. Petra Bungart, Familienrichterin

Ihre Assistenz sei dabei „der Nachteilsausgleich, um den fehlenden Sinn Sehen auszugleichen“, so Frau Dr. Bungart. Zusätzlich erleichtern viele technische Hilfsmittel das Arbeitsleben und machen das digitale Arbeiten erst möglich. Diese Kombination macht ihr Arbeiten barrierefrei.

Technische Hilfsmittel

Die Technik von heute ermöglicht Frau Dr. Bungart ein nahezu barrierefreies Arbeiten. Sie bedient sich an technischer Ausstattung von „B“ wie Braillezeile bis „V“ für Vorlesende Textverarbeitungsprogramme. So kann sie sich auf ihre starken Sinne des Hörens und Tastens verlassen. In ihrer täglichen Arbeit liest der Computer den Akteninhalt vor, der digital durch gescannte Dokumente zur Verfügung steht. Darüber hinaus ergänzt eine Blindenschreibmaschine Frau Dr. Bungarts technische Ausstattung.

Neue Hürden meistern

In den vergangenen Monaten der Pandemie stand Frau Dr. Bungart vor neuen Herausforderungen. Die digitalen Schulungsprogramme und Videokonferenzen waren nicht barrierefrei, sodass eine Teilnahme nicht möglich war. Dank neuer unterstützender Technik ist auch diese Hürde Geschichte. Mithilfe eines modernen Tablets und eines Smartphones sowie der dazugehörigen Software kann Frau Dr. Bungart die nötigen Programme nun barrierefrei nutzen.



Auch in ihrem Büro bedient Frau Dr. Bungart eine Vielzahl an technischen Hilfsmitteln. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Die Anschaffung dieser neuen Produkte lief über den Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes.

Der Technische Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst ist ein Fachdienst des LVR-Inklusionsamtes. Die beratenden Ingenieur*innen des LVR haben breites Fachwissen im Bereich der Ergonomie

Das Angebot des Technischen Beratungsdienstes umfasst:

- Geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen finden
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- Bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln unterstützen
- Im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung prüfen



Weitere Unterstützung bekommt die Familienrichterin durch Arbeitsassistenten. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

und vielfältige Erfahrungen mit den Auswirkungen unterschiedlichster Behinderungen. Vor Ort beraten sie Arbeitgeber*innen sowie Menschen mit Behinderungen in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit Lösungsvorschläge.

Klassischerweise gibt es zwei Möglichkeiten, die Unterstützung des Technischen Beratungsdienstes zu nutzen. Bei konkreten Vorstellungen ist es möglich, direkt einen Antrag einzureichen. Diesen Weg nutzte Frau Dr. Bungart zur Anschaffung der für sie nötigen Endgeräte. Ihr Antrag wurde geprüft, bewilligt und anschließend umgesetzt.

Zum anderen berät der Technische Beratungsdienst Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen sowie Betroffene, aber auch Unternehmen, die sich mit dem Gedanken beschäftigen und vor einer Einstellung stehen. Die Beratung ist direkt vor Ort oder telefonisch möglich und mündet sehr häufig in konkreten Anträgen und Projekten, sodass Menschen mit Behinderungen eingestellt werden können oder ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden können.



Ein technisches Hilfsmittel für Frau Dr. Bungart ist eine moderne Blindenschreibmaschine. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

9.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland werden von freien gemeinnützigen Trägern betrieben. Sie bieten zum einen im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes sowie der Rehabilitationsträger eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung an und zum anderen vermitteln sie im Auftrag der Rehabilitationsträger behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung und betreuen in Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) deren Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sichern im Anschluss deren Beschäftigungsverhältnisse.



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

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

Um die Qualität der Integrationsfachdienste sicherzustellen, nimmt das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung wahr.

Es finanziert also nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 31 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbünden zusammengeschlossen, sodass es in jedem Arbeitsagenturbezirk eine Ansprechperson gibt.

Bei den Trägern sind 199 Personalstellen angesiedelt, die von 322 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 26 Fachberater*innen gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen.

Qualifizierte Beratung im Einzelfall

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

Mögliche Themen einer qualifizierten Beratung sind:

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

Sie erfolgt

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

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

Im Jahr 2021 haben die IFDs **968 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **704 fachtechnische Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber*innen

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

Die Fachkräfte der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2021 über **1.178 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen** durchgeführt. Sie hielten auf 9 Schwerbehindertenversammlungen Vorträge, gaben 28 Seminare für betriebliche Partner und nahmen an 6 weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Die Integrationsfachdienste berieten 2021 knapp 810 Arbeitgeber*innen einzelfallübergreifend und fallunabhängig rund um das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und führten 169 Beratungen zu allgemeinen betrieblichen Themen wie Eingliederungsmanagement oder Integrationsvereinbarung durch.

teil der Beauftragungen erhalten sie von anderen Auftraggebern wie den Rehabilitationsträgern.

Im Jahr 2021 sind 6.126 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.908 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.755 Arbeitsverhältnisse** gesichert werden. Somit konnte bei 94,7 Prozent der Fälle der Arbeits- oder Ausbildungsplatz durch die Arbeit der Integrationsfachdienste gehalten werden.

Im Vergleich dazu erfolgen im Jahr 2021 lediglich 130 Beauftragungen durch Dritte. Die meisten Beauftragungen erfolgten durch die Agentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung. Von 87 abgeschlossenen Aufträgen konnten 69 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse durch die Begleitung des IFDs gesichert werden (Sicherungsquote: 88 Prozent).

Vermittlung durch andere Auftraggeber

Die Vermittlung der Integrationsfachdienste von schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges

Tabelle 27:

Sicherungen und Vermittlungen durch den Integrationsfachdienst, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes	2.755	2.808	3.383
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag Dritter	130	47	26
Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse im Auftrag Dritter	138	100	128
Vermittlung von WfbM in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	47	47	55
Vermittlung von Schule in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	16	31	28

Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

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

Die IFDs werden größtenteils durch das LVR-Inklusionsamt beauftragt, um bestehende Arbeits- und Ausbildungsplätze von schwerbehinderten Menschen zu sichern. Einen Bruch-

Arbeitsverhältnis beinhaltet unter anderem die Erarbeitung realisierbarer beruflicher Ziele, die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Vorbereitung auf den Arbeitsplatz sowie eine 6-monatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2021 mit der Vermittlung beziehungsweise der Stabilisierung von vermittelten Arbeitsplätzen durch Dritte von 612 Personen

beauftragt worden. Von 347 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 138 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Berufsorientierung – Übergang Schule - Beruf

1.733 Schüler*innen wurden im Jahr 2021 vom IFD im Rahmen des Programmes KAoA-STAR (siehe Kapitel 10.1) betreut. Von den 2.736 Schulabgänger*innen im Jahr 2021 wechselten lediglich 362 Personen in die WfbM.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

227 Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurden 2021 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vom IFD betreut. Von den 119 abgeschlossenen Vermittlungsfällen konnten 47 der vormals in einer WfbM beschäftigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aufnehmen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 39 Prozent.



Ansprechperson

Elmar Kusch

Teamleiter Integrationsbegleitung

Telefon: 0221 809 4239

E-Mail: elmar.kuschk@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.ifd.lvr.de

9.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), den fünf Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Ruhr, Düsseldorf und Bonn/Rhein-Sieg und der Landwirtschaftskammer NRW.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater*innen für Inklusion beraten und unterstützen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen – vor Ort und kostenlos.

Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den neun Kammerbezirken, in denen Fachberater*innen tätig sind, sind rund 565.000 Betriebe mit mehr als 3,3 Millionen Beschäftigten vertreten. In rund 36.000 Betrieben werden rund 102.000 Jugendliche ausgebildet.

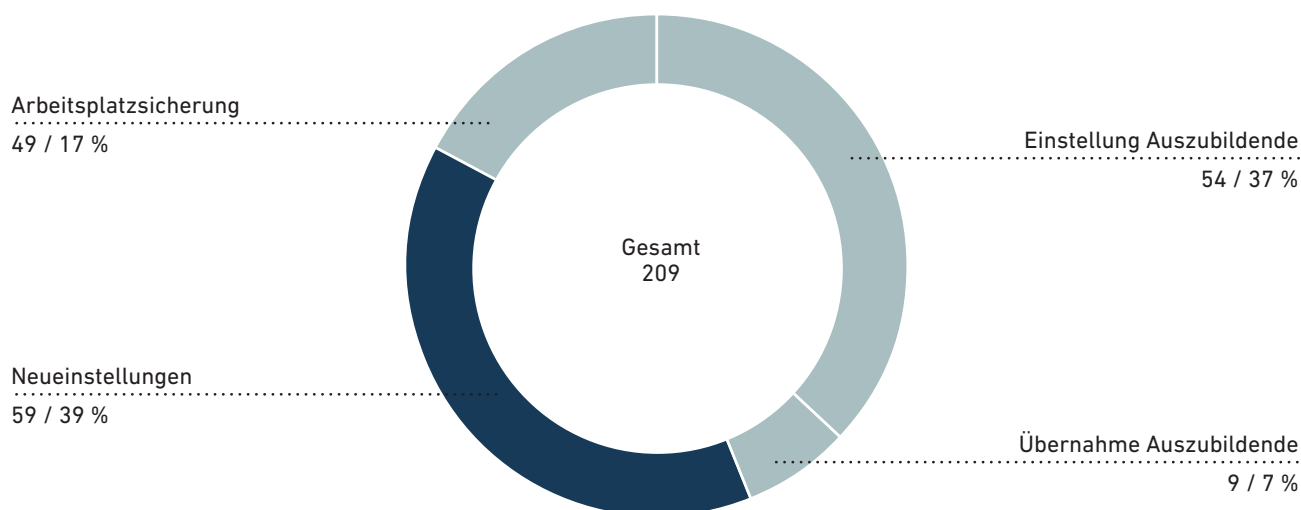
Im Jahr 2021 haben die neun Fachberater*innen insgesamt **1.322 Betriebe kontaktiert** und **erstmalig Kontakt zu 410 Arbeitgeber*innen aufgenommen**. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind

auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die **Fachberatungen zuletzt 81 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen** in ein Beschäftigungsverhältnis und **77 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln**.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber*innen, ihre Mitarbeiter*innen langfristig zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form der Personellen Unterstützung beziehungsweise als Beschäftigungssicherungszuschuss. 36 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2021 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstellen – erhalten werden.

Grafik 10:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2021



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

Tabelle 28:

**Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatz-
erleichterung in 2021**

	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellung Auszubildende	77	56	21
Übernahme Auszubildende	15	9	6
Neueinstellungen	81	55	26
Arbeitsplatzsicherung	36	26	10

Aufgrund der Corona-Pandemie war es für die Fachberater*innen nicht möglich, im gleichen Umfang wie früher an Veranstaltungen teilzunehmen. Sie haben immerhin im Jahr 2021 29 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (zum Beispiel auch Teilnahme an Meistervorbereitungslehrgängen), durchgeführt. Mit 33 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.



Ansprechperson

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

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.inklusionsamt.lvr.de/kammerberatung

INKLUSION: SCHON VIEL ERREICHT, NOCH VIEL ZU TUN

Im Gespräch mit Jessica Handke, die seit 2020 Menschen mit Behinderung und Betriebe, die sie beschäftigen, berät. Sie ist Fachberaterin für Inklusion bei der HWK Düsseldorf.

Das aktuelle „Inklusionsbarometer“, eine Studie des Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch, zeigt, dass es Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt immer noch sehr viel schwerer haben als andere und die Pandemiefolgen für sie länger zu spüren sein werden. Hat sich aus Ihrer Sicht trotzdem schon etwas zum Besseren gewandelt? Welche Erfolge gibt es?

Handke: Viele Betriebe stehen dem Thema aufgeschlossen gegenüber; es gibt in meinem Beratungsalltag viele positive Beispiele, bei denen Menschen mit Behinderung mit Erfolg eingestellt oder ausgebildet werden. Zuletzt konnte ich bei der Einstellung eines Gebäudereinigers mit Schwerbehinderung beraten, in diesem Unternehmen will man außerdem noch eine Stelle im Büro entsprechend besetzen. Ein Orthopädietechniker hat einen seiner Kunden als Azubi gewonnen. Auch einen Kfz-Mechaniker mit Diabetes habe ich beraten. Oft ist übrigens gar keine besondere Ausstattung nötig, um seinen Beruf gut ausüben zu können. In anderen Fällen werden nur wenige Hilfsmittel – wie zum Beispiel orthopädische Arbeitsschuhe oder ein besonderer Arbeitsstuhl – benötigt.

Woran liegt es, dass nicht mehr Unternehmen Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Einschränkungen einrichten? Sind nicht eigentlich alle dazu verpflichtet?

Handke: Ja, Betriebe müssen einen bestimmten Teil ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen, diese Beschäftigungspflicht gilt grundsätzlich für alle Betriebe. Wer dies nicht tut, wird ab einer bestimmten Betriebsgröße aufgefordert, eine Ausgleichsabgabe für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zu entrichten.

Bei einer Betriebsgröße ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das ein Arbeitsplatz, ab 40 Mitarbeitenden zwei, und ab 60 sind es fünf Prozent der Arbeitsplätze. Niemand kann also behaupten, das „nicht gewusst“ zu haben.

Warum zahlen viele lieber die Ausgleichsabgabe und umgehen das Thema?

Handke: Zwei Vorurteile spielen dabei vor allem eine Rolle: Erstens gibt es die Befürchtung, Mitarbeitende mit Schwerbehinderung seien unkündbar. Das stimmt aber so nicht, sondern sie haben einen „besonderen Kündigungsschutz“. Eine Kündigung ist möglich, bedarf allerdings der Zustimmung des zuständigen Inklusionsamtes. Es wird unter anderem geprüft, ob der Mensch mit Schwerbehinderung ausschließlich wegen

seiner Behinderung gekündigt werden soll oder ob die Beschäftigung mit Unterstützung, zum Beispiel mit technischen Hilfsmitteln oder organisatorischen Maßnahmen weitergeführt werden kann. Zweitens herrscht die Meinung vor, diese Mitarbeitenden seien vielleicht „nicht so belastbar“. Betriebe machen aber oftmals gegenteilige Erfahrungen – vorausgesetzt, die geeigneten Hilfsmittel sind vorhanden und die Arbeit passt; aber das ist bei jedem anderen Beschäftigten auch so. Hier gilt es, zu überzeugen und bei Bedarf zu unterstützen.

Welche Rolle spielt die Corona-Pandemie in der aktuellen Situation?

Handke: Die Pandemie stellte schon einen starken Einschnitt dar. Vor der Pandemie war es üblich, dass man als Berater alle Betriebe persönlich besucht hat, jetzt, nach fast zwei Jahren Corona, bin ich in zwei Dritteln der Fälle vor

„Inklusion ist ein Querschnittsthema, bei dem viele Institutionen zusammenarbeiten, um Fortschritte zu erzielen.“

Jessica Handke

Ort, der Rest läuft per Videokonferenz oder am Telefon. Ein großes Problem für die Betroffenen ist aber vor allem, dass viele andere Beratungs- und Qualifizierungsangebote weggefallen sind. Dadurch ist bedauerlicherweise vieles, was in den letzten Jahren in der Inklusion erreicht wurde, wieder verloren gegangen.

Was sind die Hauptanlässe, warum Betriebe Beratungsbedarf haben?

Handke: Meist geschieht dies aus einem aktuellen Grund heraus – wenn etwa ein Betrieb eine Person mit Einschränkung einstellen will oder sich jemand für eine Ausbildungsstelle oder ein Praktikum beworben hat. Häufig geht es auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die krank geworden sind und die Arbeit wiederaufnehmen möchten. Dann muss man ihnen vielleicht andere Aufgaben übertragen, damit sie weiter in ihrem alten Betrieb arbeiten können.

Wie läuft es konkret ab, wenn Sie kontaktiert werden?

Handke: Idealerweise rufen die Betriebe an, bevor sie jemanden eingestellt haben! Meine erste Frage lautet dann in der Regel: „Haben Sie bereits Kontakt mit der Arbeitsagentur?“ Davon hängen nämlich bestimmte Zuschussungen ab – die leider nur bei Antrag vor Vertragsabschluss gewährt werden. In der Realität kommt es allerdings häufiger vor, dass mir am Telefon gesagt wird: „Ich habe eine Person mit Behinderung eingestellt – da gibt’s doch bestimmt irgendeine Förderung ...“ Und darauf antworte ich „Ja, aber ...“ Es gibt eine Reihe von unterschiedlichen Fördermöglichkeiten und Hilfen, die zu prüfen sind und für die bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen. Beispielsweise die Einstellungsprämie vom LVR-Inklusionsamt. Außerdem Zuschüsse für technische Hilfsmittel von dem zuständigen Rehaträger, falls eine durch die Behinderung bedingte Ausstattung notwendig ist. Und für einen neu geschaffenen Arbeitsplatz kann ein Investitionskostenzuschuss von bis zu 30.000 Euro vom Inklusionsamt gewährt werden.

Worin bestehen die Hauptaufgaben und die Besonderheiten Ihrer Beratungstätigkeit?

Handke: Am häufigsten bearbeite ich Fälle, bei denen es um technische Unterstützung, die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder um Prämien für Arbeits- und Ausbildungsplätze geht. Ich bespreche vor Ort, welche Hilfsmittel oder welche Investitionen sinnvoll sind, kläre die Zuständigkeiten und unterstütze bei der Antragstellung. Für Anträge beim LVR verfasse ich technische Stellungnahmen. Ob Einhandtasatur, Sitzhilfe oder Hebebühne – für jedes Handwerk und jedes Hilfsmittel muss man recherchieren. Jeder Fall ist so

individuell wie die Person, die es betrifft. Dadurch wird es manchmal sehr komplex und oft ist es eine Begleitung über mehrere Monate oder sogar Jahre.

Mir ist immer wichtig, den Fokus auf das zu lenken, was ein Mensch mit Behinderung im Betrieb leisten und beitragen kann – gegebenenfalls mit Hilfen. Dieses „positive“ Leistungsvermögen ist für den Betrieb ausschlaggebend, nicht was ein Mitarbeiter ansonsten möglicherweise nicht kann. Denn manchmal wirken sich Einschränkungen gar nicht oder nur unwesentlich auf die konkret geforderte Tätigkeit aus.



Jessica Handke

Mit wem arbeiten Sie im Bereich Inklusion zusammen?

Handke: Neben dem LVR arbeite ich sehr eng mit den Fachberatern für Inklusion bei den anderen Kammern im Gebiet des LVR zusammen. Wir sind ein Netzwerk, in dem die Handwerkskammern im Rheinland, einige Industrie- und Handelskammern und die Landwirtschaftskammer NRW vertreten sind. Wir treffen uns regelmäßig und tauschen uns aus. Außerdem gibt es die Fachstellen für Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben auf der Ebene der Städte und Kreise und die Integrationsfachdienste, die sich

unter anderem um den Übergang Schule-Beruf kümmern oder die Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben begleiten. Bei finanziellen Leistungen sind vorrangig die Rehaträger, also beispielsweise Arbeitsagentur und Rentenversicherung, zuständig. Innerhalb der Kammer sind natürlich die Kolleginnen und Kollegen aus der Ausbildungs- und Betriebsberatung wichtige Ansprechpartner. Inklusion ist ein Querschnittsthema, bei dem viele Institutionen wie Bildungsträger, Betriebe und Berater zusammenarbeiten müssen, um Fortschritte zu erreichen. Netzwerken ist daher ein wichtiger Bestandteil meiner Tätigkeit, aber auch Öffentlichkeitsarbeit kann viel bewirken. Aktuell darf ich in der Jury für den Preis für Menschen mit Behinderung in Beschäftigung und Ausbildung (vilmA) des Sozialverbandes VdK mitwirken.

Welche Chancen beispielsweise durch technischen Fortschritt sehen Sie?

Handke: Technische Innovationen führen tatsächlich zu großen Erleichterungen und haben schon viele Veränderungen bewirkt. Man denke nur an Kommunikationshilfen wie Sprach-Ein- und -Ausgabe-Software für Computer, die eine Tätigkeit im Büro zum Beispiel für Menschen mit Sehbehinderung heute gut möglich machen. Im Handwerk spielt Unterstützung für körperlich schwere Tätigkeiten eine große Rolle, auch da hat sich viel getan wie die Entwicklung von Exoskeletten. Wichtig ist das im Übrigen auch für die Prävention – damit Mitarbeitende gar nicht erst

körperliche Beeinträchtigungen erleiden. Auch die digitale Barrierefreiheit schreitet voran und erleichtert die Teilhabe im Arbeitsleben enorm. Dass Webseiten für Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen gestaltet werden – ob in Leichter Sprache oder bei Hör- und Sehbehinderung – setzt sich immer mehr durch.

Zum Schluss: Was überwiegt – Sorge über Probleme oder Freude über Fortschritte?

Handke: Es ist durchaus manchmal bedrückend, welche Hürden Menschen mit Behinderung überwinden müssen, um in einem Beruf ihrer Wahl zu arbeiten oder ausgebildet zu werden. Da wünsche ich mir mehr Offenheit, auch in der Gesellschaft. Wie es geht, zeigt das Beispiel eines Kfz-Betriebs, den ich kürzlich beraten habe. Nach einem Kfz-Mechatroniker mit Schwerbehinderung hat dieser auch einen Azubi eingestellt – beschäftigt nun bei sechs Mitarbeitern ein Drittel mit Einschränkung. Das würde er nicht tun, wenn er nicht gute Erfahrungen mit seinen hoch motivierten Mitarbeitenden gemacht hätte! Meine Hoffnung ist, dass nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel noch mehr Betriebe zum Umdenken bewegt werden. Der dringend benötigte Nachwuchs könnte eine Chance sein, dass das Handwerk noch „inklusiver“ wird.

*Das Interview wurde von Frauke Kerkmann,
HWK Düsseldorf geführt.*

9.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

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

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

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

In 2021 nahmen insgesamt **42 Unternehmen** die Leistungen der FAF gGmbH für Gründungs-, Krisen- und Erweiterungsberatungen in Anspruch. Insgesamt wurden von der FAF gGmbH **23 betriebswirtschaftliche Stellungnahmen** abgegeben.

Den Schwerpunkt der Arbeit der FAF gGmbH bildete im Jahr 2021 die Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes bei der Umsetzung des Bundesprogrammes Corona-Teilhabe-Fond **für Inklusionsbetriebe, Sozialkaufhäuser, Behinderteneinrichtungen sowie Sozialunternehmen** des BMAS. Die FAF gGmbH wurde vom LVR-Inklusionsamt mit der **Begutachtung der Anträge** und der **Verwendungsnachweisprüfung** beauftragt.

Die Mitarbeitenden der FAF gGmbH am Standort Köln haben sowohl ein **Konzept** für die **Antrags-** als auch die **Verwendungsnachweisprüfung** erarbeitet und waren an den CTF-Austauschrunden innerhalb der BIH beteiligt. Es wurden insgesamt 100 Anträge bis Ende Mai 2021 bearbeitet, von denen insgesamt 88 Anträge in zwei Förderphasen bewilligt wurden. Bis Ende November 2021 wurden 88 Verwendungsnachweise geprüft und jeweils ein Prüfbericht erstellt. 16 Verwendungsnachweise wurden im Zuge einer vertieften Prüfung begutachtet (Stichprobe und verdachtsabhängige Prüfung).

Während Inklusionsbetriebe in der von den Auswirkungen der **Corona-Pandemie** besonders betroffenen **Branchen – Gastronomie, Kinder- und Schulverpflegung und Hotellerie** – durch das aufgelegte Bundesprogramm unterstützt werden konnten, waren Gründungs- und Erweiterungsvorhaben vornehmlich in Branchen zu verzeichnen, die nicht unmittelbar oder mittelbar von der Corona-Pandemie betroffen waren, wie **handwerkliche und hauswirtschaftliche Leistungen sowie Lebensmitteleinzelhandel**. Aufgrund der Krisensituation Corona-Pandemie waren im geringeren Ausmaß Anfragen zur Gründungsberatung im Vergleich zum Jahr 2019, aber auch 2020 zu verzeichnen. Die Stellungnahmen zur Erweiterung oder zur wirtschaftlichen Situation bei bestehenden Unternehmen lag auf dem ähnlichen Niveau der Vorjahre, wobei auch hier vornehmlich Unternehmen, in den nicht von der Pandemie betroffenen Branchen, Ausweitungen planten.

Die meisten der betroffenen Inklusionsbetriebe benötigten **Beratung in wirtschaftlichen Krisensituationen** und **Unterstützung bei der Beantragung** von Corona-Hilfen. Allerdings ist erfreulich, dass im Jahr 2021 keiner der Inklusionsbetriebe aufgrund der Krise bislang den Geschäftsbetrieb eingestellt hat.

10

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

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

10

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR

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

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

Zielgruppe

Zielgruppe von KAoA-STAR sind Schüler*innen mit einer Schwerbehinderung nach § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und/oder einem über ein AO-SF-Verfahren festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten:

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

soweit diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

Im Schuljahr 2020/2021 haben im Rheinland an dem Programm KAoA-STAR **4.052 Schüler*innen** aktiv teilgenommen. Von ihnen waren rund 21 Prozent weiblich. 1.996 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 404 Jugendliche wurden im Rahmen des Gemeinsamen Lernens in einer Regelschule beschult.

Umsetzung des Angebotes

Der Gesamtprozess von KAoA-STAR setzt sich analog der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ aus der Durchführung einzelner Standardelemente der Beruflichen Orientierung zusammen und beginnt in der Regel mit der Potenzialanalyse in der Jahrgangsstufe 8 und in Förderschulen ‚Geistige Entwicklung‘ spätestens zum Beginn der Berufspraxisstufe.

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

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

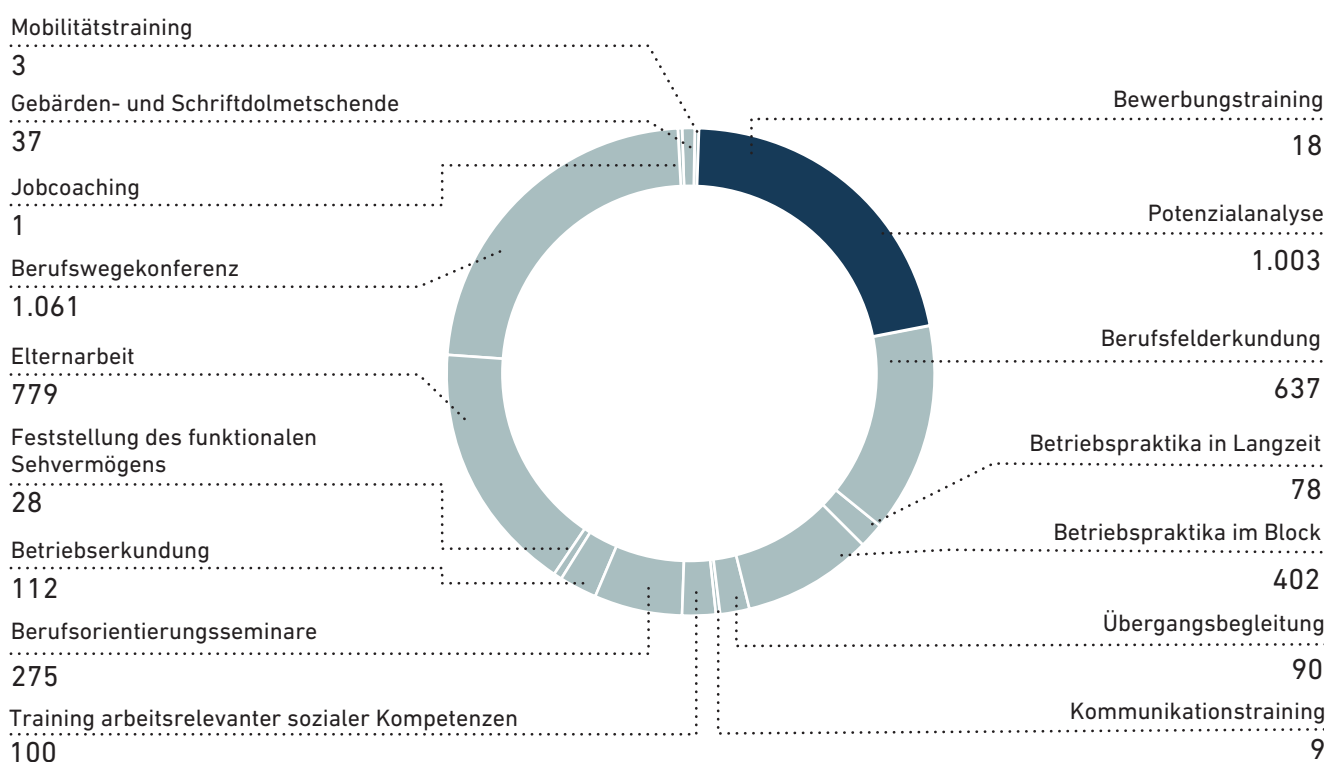
- Potenzialanalyse
- Berufsfelderkundungen
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente und flankierende Hilfen an:

- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Jobcoaching
- Technische Hilfsmittel und anderes

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

Grafik 11:
Durchgeführte Standardelemente von KAoA-STAR im Schuljahr 2020/2021



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

Im Schuljahr 2020/2021 wurden insgesamt **4.635 Standardelemente** (Vorjahr: 4.451) durch den IFD durchgeführt, umgesetzt und begleitet. Trotz der Schulschließungen in den Corona-Lockdowns konnten wieder mehr Standardelementen durchgeführt werden.



Ansprechperson

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

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.star.lvr.de

10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Mit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes zum 1. Januar 2018 wurde das gesetzliche Budget für Arbeit mit dem § 61 SGB IX als neue gesetzliche Leistung der Eingliederungshilfe und der Inklusionsämter eingeführt. Der LVR beschloss daraufhin, seine bisherigen Förderprogramme „aktion 5“ und „Übergang plus“ der LVR-Fachbereiche Eingliederungshilfe und des LVR-Inklusionsamtes in einem gemeinsamen Programm unter den Namen „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ zu bündeln. Alle dargestellten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten beziehen sich auf Werkstätten für behinderte Menschen und sogenannte andere Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX.

Das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht grundsätzlich aus zwei Teilen, die im Folgenden dargestellt werden.

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

Im Teil I des „LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion“ sind diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die dem unmittelbaren Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen oder nach Schulabschluss eines behinderten Schülers/einer behinderten Schülerin – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Grafik 12:

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

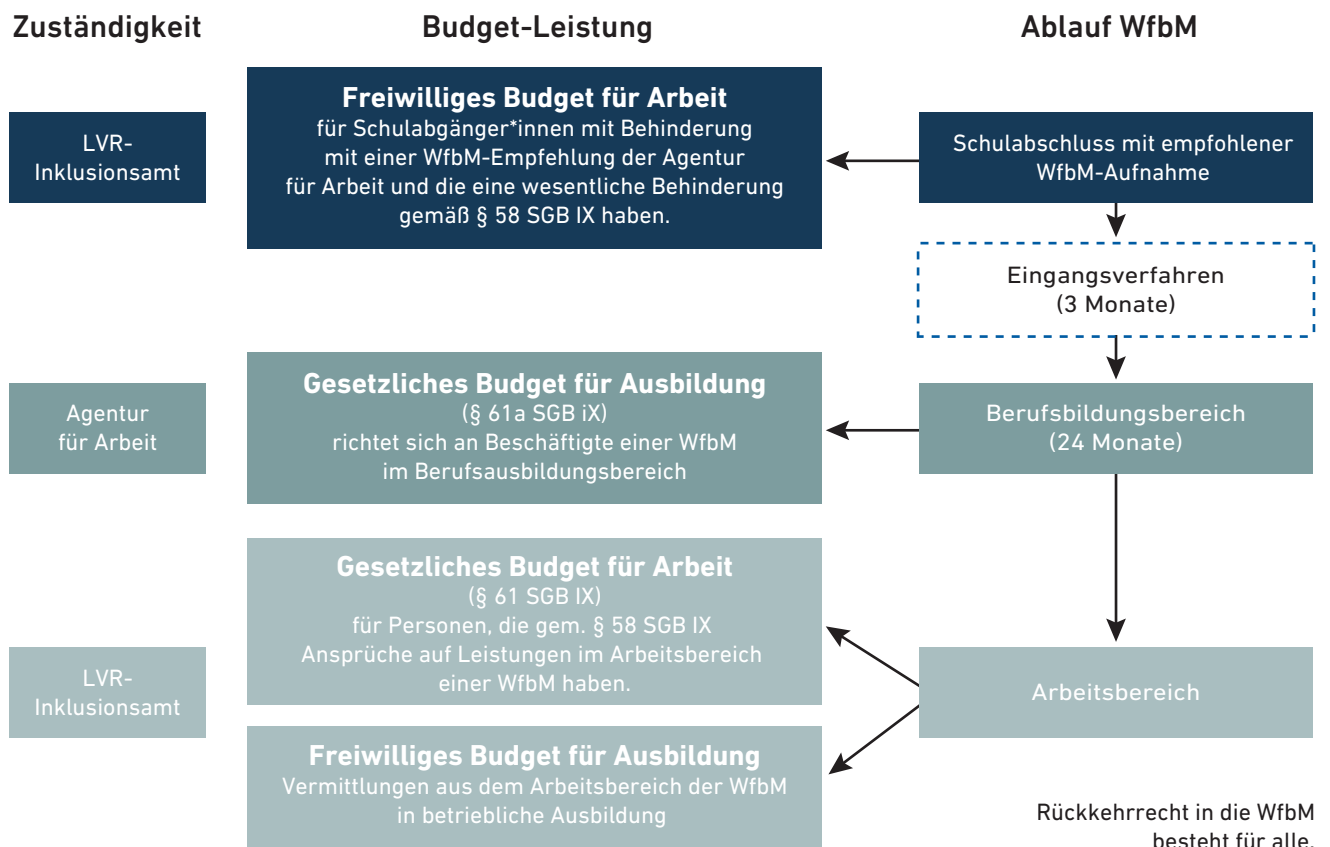


Tabelle 29:

Neu vermittelte Budgets Teil I, 2018–2021

	2021			2020	2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	55	44	11	62	77	51
Freiwilliges Budget für Arbeit	11	8	3	25	5	10
Freiwilliges Budget für Ausbildung	4	4	0	3	7	2
	70	56	14	90	89	63

Tabelle 30:

Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I, 2018–2021

	2021			2020	2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	255	205	50	262	212	94
Freiwilliges Budget für Arbeit	45	34	11	54	14	11
Freiwilliges Budget für Ausbildung	5	5	0	13	12	3
	305	244	61	329	238	108

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

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

Gesetzliches Budget für Arbeit

Das gesetzliche Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sieht nur Leistungen für Personen vor, die im Sinne des § 58 SGB IX entweder im Arbeitsbereich einer WfbM sind oder die einen Anspruch auf unmittelbare Leistungen im Arbeitsbereich hätten (also ohne Durchlaufen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches) und die unmittelbar eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt antreten.

Diese Personen haben ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in die WfbM, das heißt, sie gelten auch während der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin als voll erwerbsgemindert. Daher wird für sie auch kein Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgeführt.

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

Der LVR wird auch weiterhin ein freiwilliges Budget für Arbeit als WfbM-Alternative ermöglichen. Dieses sieht vor, dass für Schulabgänger*innen mit Behinderung, für die erstens eine WfbM-Empfehlung der Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde und die zweitens eine wesentliche Behinderung (als Voraussetzung für eine Aufnahme in den Arbeitsbereich) haben, ein Budget für Arbeit ermöglicht wird, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden kann.

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

Neben der Vermittlung aus dem Arbeitsbereich der WfbM in Arbeit haben die Modellprojekte der Jahre 2008 bis 2017 gezeigt, dass auch erfolgreiche Vermittlungen aus dem Arbeitsbereich der WfbM in betriebliche Ausbildung möglich sind. Dies wurde vom Gesetzgeber zum 1. Januar 2018 nicht berücksichtigt, sodass der LVR in seinem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ diese Variante als freiwilliges Budget für Ausbildung fortführt.

Bei einer Vermittlung einer Person aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis – auch Fachpraktikerausbildungen (ehemalige Helfer- oder Werkerausbildungen) – ist auch weiterhin ein LVR-Budget für Ausbildung möglich.

Tabelle 31:
Budget-Leistung Teil II, 2018 – 2021

	2021			2020			2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	547	343	204	523	333	189	702	677
Ausbildungsprämie	86	53	33	96	59	37	86	82
Budgets	57	48	9	40	33	7	33	21
§ 26a SchwbAV	25	18	7	32	20	12	23	24
§ 26b SchwbAV	100	46	54	90	46	44	97	104
§ 55 SGB IX	9	6	3	15	7	8	16	8
	824	514	310	796	498	297	957	916

Im Jahr 2021 wurden insgesamt **70 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** vom LVR-Inklusionsamt bewilligt. Davon fielen fast 80 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Damit ist die Anzahl der Neubewilligungen im Vergleich zum Vorjahr mit 90 leicht gesunken. Zum Ende des Jahres 2020 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **305 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung** (2020: 329). Knapp ein Viertel der laufenden Budgets fällt auf Frauen.

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

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

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

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

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

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

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2021 **796 Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmende** erreicht werden.



Ansprechperson

René Stenz

Teamleiter Inklusionsbetriebe,
Sonderprogramme

Telefon: 0221 809 4361

E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:
www.budget-fuer-arbeit.lvr.de



Dominik Thiele wollte
schon als Kind bei der
Polizei arbeiten.

POLIZEI

ALLES IST MÖGLICH: MIT DOWNSYNDROM BEI DER POLIZEI

Der 17-jährige Dominik Thiele hat ein Praktikum im Wagenservice in der Kreispolizeibehörde Rhein-Sieg Kreis gemacht – und hat sich dabei so gut angestellt, dass er anschließend in Festanstellung übernommen wurde. Ein Kindheitstraum, der für den jungen Mann mit Downsyndrom in Erfüllung gegangen ist.

Der Traumjob

Dominik Thiele sitzt auf dem Beifahrersitz des Polizeiautos. Er streckt seine beiden Daumen aus dem Fenster und strahlt. Der 17-Jährige hat sein Berufsziel verwirklicht und die Freude sieht man ihm an. Seit September 2021 ist er fest angestellter Mitarbeiter der Polizei Siegburg und im

Wagenservice tätig. Dominik hatte dort zunächst ein Praktikum absolviert und wurde im Anschluss daran fest übernommen. Die Kreispolizeibehörde und der Integrationsfachdienst (IFD) in Bonn Rhein-Sieg unterstützen dieses Projekt und schafften gemeinsam mit Dominik Thiele und seiner Familie einen Arbeitsplatz für den jungen Mann.



Dominiks Team (v.l.n.r.): Sachgebietsleiterin Janine Roßbach, Vorgesetzter der Wagenpflege Hendrik Wagner, Dominik Thiele, Nazanin Javaheri vom IFD Bonn/Rhein-Sieg. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR



Dominik ist ein Gewinn für die Wagenpflege der Siegburger Polizei. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Arbeiten für die Polizei war immer mein Traum“, sagt Dominik. Er lebt mit dem Downsyndrom – und war von der Polizei schon immer fasziniert. Auf Initiative der Eltern wandte sich der Integrationsfachdienst an die Kreispolizeibehörde in Siegburg, die Dominik Thiele dann zunächst ein Praktikum und später die Festanstellung ermöglichte.

„Wir wollen Dominik im Team gar nicht mehr missen.“

Hendrik Wagner, Kraftfahrzeugwesen Polizei Siegburg

Saubere Arbeit

Die Wagenpflege in Siegburg kümmert sich um mehr als 100 Fahrzeuge, die gewartet und gereinigt werden und immer einsatzbereit sein müssen. Dominik unterstützt hier Hendrik Wagner, der schon seit einigen Jahren für die

Wagenpflege zuständig ist. Wagner ist direkter Ansprechpartner von Dominik Thiele und verteilt die Aufgaben so, dass diese von dem jungen Mann eigenständig erledigt werden können. Das geht von der Reinigung der Fahrzeuge über kleinere Wartungsarbeiten bis zur Reparatur der Blaulichtanlage.

So kann Dominik zeigen, was er kann und hat sich als fester Bestandteil in der Wagenpflege in Siegburg etabliert. Ganz gleich, ob bei der selbstständigen Übernahme von Arbeiten oder gemeinsam im Team mit Hendrik Wagner – er „ist ein echter Gewinn für das gesamte Team“, so Wagner. Und was der Vorgesetzte besonders hervorhebt: „Er ist immer mit einem Strahlen hier!“

„Die Chemie stimmt.“

Schon im Praktikum bei der Polizei hat Dominik Thiele einen guten Eindruck hinterlassen – so gut, dass daraus die erhoffte Festanstellung wurde. „Er hat sich wunderbar eingefügt und wurde von allen Kolleginnen und Kollegen herzlich aufgenommen“ – berichtet die zuständige Sachgebietsleiterin Janine Roßbach.



Dominik erledigt viele Aufgaben selbstständig. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Schon im Vorstellungsgespräch habe sie gemerkt, dass „die Chemie stimmt“ und im beruflichen Alltag ist Dominik mittlerweile angekommen. Der junge Mann erledige viele Aufgaben selbstständig, manche unter Anleitung, und sei ein großer Gewinn für die Abteilung.

„Er fühlt sich verstanden“

Dass alles reibungslos läuft, ist auch ein Verdienst von Nazanin Javaheri vom Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg. Die Fachberaterin begleitet den jungen Mann bereits länger und hat auch sein Praktikum in die Wege geleitet, das dann in die Festanstellung führte. Dominiks Mutter hatte sich 2020 an den IFD gewandt.

Der 17-Jährige wurde dann in das Programm KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes aufgenommen. Im Rahmen dieses Programms werden junge Schüler*innen und mit (Schwer-)behinderung schon früh auf ihrem Weg in das Berufsleben begleitet – so auch durch ein Praktikum, das dann im Idealfall zu einer Festanstellung führt. Die Zusammenarbeit zwischen Polizei und IFD hat in Dominiks Fall perfekt funktioniert.

**„Dominik hat mich
angerufen und gesagt:
Danke, ich wollte schon
immer bei der Polizei
arbeiten!“**

Nazanin Javaheri, IFD Bonn/Rhein-Sieg

Ein tolles Team

Dominik Thiele prüft heute zusammen mit Hendrik Wagner den Ölstand eines Kfz. Er wechselt Glühbirnen in den Blaulicht-Lampen und saugt Polster, reinigt Armaturen. Er macht all das sehr gründlich und genau. Der 17-Jährige kommt immer mit Freude zur Arbeit – das steckt an im Team und das freut den IFD. Man kann es nicht anders sagen: Dies ist Win-win-Situation für alle Beteiligten – und gleichzeitig der erfüllte Kindheitstraum für Dominik – ein Job bei der Polizei.

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1	Seminare	96
11.2	Öffentlichkeitsarbeit	98

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

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

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

Die sieben Aufbaukurse vertiefen Inhalte der Grundkurse. Themenfelder wie Beratung, Gesprächsführung und Vermittlung bei Konflikten werden in Präsentationen vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine praktische Umsetzung im Rahmen von Gruppenarbeiten und Übungen.

Die Seminare für besondere Zielgruppen bilden den dritten Baustein. Sie richten sich an einen ausgewählten Personenkreis. So werden arbeitsplatzbezogene Schwerpunkte des SGB IX beispielsweise in einer Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte und in einer anderen Veranstaltung für Personalverantwortliche und Führungskräfte bearbeitet.

Außerdem bietet das LVR-Inklusionsamt zahlreiche Fachseminare an. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wieder ein gefragtes Themenfeld.

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

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

Zu den im Kursangebot vorgestellten Seminaren bietet das LVR-Inklusionsamt auch Sonderseminare im Unternehmen an. Die Inhalte werden vorab gemeinsam besprochen und auf die betrieblichen Besonderheiten zugeschnitten. Die Mindestteilnehmerzahl für ein Sonderseminar liegt bei 15 Personen.

Neben den Sonderseminaren ist es möglich, innerbetriebliche Veranstaltungen durch Vorträge oder Informationsveranstaltungen zu den Themenfeldern des Schwerbehindertenrechts zu unterstützen.

E-Learning-Angebote

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

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 32:

Schulungen des LVR-Inklusionsamtes, 2019–2021

	2021	2020	2019
Schulungsveranstaltungen	102	78	153
Grundkurse	20	11	20
Aufbaukurse	8	15	12
Seminare für besondere Zielgruppen	14	8	10
Fachseminare	56	35	51
Praxistage zum BEM	2	5	4
Sonderseminare	2	4	56
Schulungstage	165	166	321
eintägige Veranstaltungen	77	29	47
mehrtägige Veranstaltungen	32	49	50
Teilnehmende	1358	836	2.183
Vertrauenspersonen	875	629	1.411
Inklusionsbeauftragte	108	43	100
Betriebs- und Personalräte	48	34	55
Sonstige*	327	130	617
Inhouse-Schulungen	41	9	34
Schulungstage	41	9	31
Teilnehmende	955	167	985

* Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, zum Beispiel Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager

Das E-Learning-Angebot des LVR-Inklusionsamtes umfasst einerseits Möglichkeiten, sich Wissen autodidaktisch über die Homepage, beispielsweise über Aufzeichnungen von Fachvorträgen, anzueignen. Andererseits besteht aber auch die Möglichkeit, live an Online-Seminaren teilzunehmen. Ein weiterer Ausbau des Angebotes ist geplant. Hierzu beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt auch aktiv an einem aus den Mitteln des Ausgleichsfonds geförderten Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Entwicklung barrierearmer E-Learning-Formate für die betrieblichen Funktionsträger*innen.

Wie werden die Angebote finanziert?

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

Wo finden die Kurse statt?

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

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

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

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



Ansprechperson

Timo Wissel

Abteilungsleiter Seminare,

Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 4311

E-Mail: timo.wissel@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.kursangebot.lvr.de

11.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung anbietet, sind vielfältig – aber sie können nur zum Einsatz kommen, wenn sie bekannt sind.

All diese Angebote und Leistungen sowie gute Beispiele der Inklusion bekannt zu machen, dafür zu werben und so anschaulich und aktuell wie möglich zu informieren, ist Ziel der Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Inklusionsamtes.

Messeauftritte

Das LVR-Inklusionsamt präsentiert sich regelmäßig auf verschiedenen Messen, um dort in den direkten Kontakt mit seinen Zielgruppen zu kommen. Im Jahr 2021 hat sich das LVR-Inklusionsamt auf den Messen Zukunft Personal Europe in Köln und der A+A in Düsseldorf präsentiert.

Leider konnte die RehaCare International Messe in Düsseldorf 2021 aufgrund der Pandemie wieder nicht stattfinden.

Die ZP Europe ist das führende ExpoEvent rund um die Welt der Arbeit. Als Impulsgeber vernetzt die europäische Leitmesse Menschen und Märkte in den Themenbereichen HR-Management, Digitalisierung und Leadership. Entscheider, HR-Verantwortliche und Gestalter der Arbeitswelt verschaffen sich hier den entscheidenden Marktüberblick und tauschen sich über die Trends von heute und morgen aus. Das LVR-Inklusionsamt präsentierte sich 2021 gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit auf der ZP Reconnect in Köln, die erstmalig als hybride Veranstaltung stattfand. Auf dem Stand der beiden Inklusionsämter stellte Ford in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen zur Veranschaulichung einer möglichen Arbeitsplatzanpassung auf vereinfachte Weise einen seiner Produktionsarbeitsplätze dar. Darüber hinaus war Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes mit einem Vortrag zum Thema Arbeit 4.0 vertreten.

Messestand auf der A+A 2021, Foto: Frederic Heinze/LWL





Die neue digitale ZB Rheinland.

Messestand der Zukunft Personal Reconnect 2021,
Foto: Yannick Günther/LVR



Die viertägige Fachmesse A+A findet alle zwei Jahre auf dem Gelände der Messe Düsseldorf statt. Dabei stehen die Themen persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Mittelpunkt.

2021 waren die beiden Inklusionsämter Rheinland und Westfalen-Lippe erstmalig mit einem Messestand auf der A+A in Düsseldorf vertreten. Anhand von zwei Arbeitsplätzen wurde verdeutlicht, in welchen Bereichen die Inklusionsämter beraten sowie finanziell unterstützen können. Der Inklusionsbetrieb Anker Villa aus Rheda-Wiedenbrück zeigte seine Backkünste und versorgte die Besucher*innen mit herzhaften sowie süßen Häppchen. Jürgen Schrage, Messerschleifer aus dem Industriemuseum in Solingen, demonstrierte seine Schleifkünste mit Unterstützung einer Iron Hand.

Publikationen

Das LVR-Inklusionsamt informiert mit vielen verschiedenen kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Das LVR-Inklusionsamt hat insgesamt rund 40 Titel im Angebot. Die Auswahl ist groß: Es gibt ausführliche Arbeitshefte, die den betrieblichen Funktionsträger*innen als Arbeitsgrundlage für ihre tägliche Arbeit dienen. Außerdem bieten die



Webseite des
LVR-Inklusions-
amtes.

ZB-Ratgeber kürzere Überblicksdarstellungen zu den verschiedenen Themen der betrieblichen Inklusion und zu den Rollen im Inklusionsteam. Darüber hinaus bietet das LVR-Inklusionsamt verschiedene Flyer und Kurztitel für den schnellen Überblick und zum Einstieg in diverse Themen oder Förderprogramme mit entsprechenden Hinweisen auf weitere Informationen. Alle Publikationen des LVR-Inklusionsamtes sind kostenfrei, unkompliziert online bestellbar und werden regelmäßig aktualisiert.

Mehr Informationen und Online-Bestellung hier:
www.inklusionsamt.lvr.de/publikationen

Zeitschrift ZB wird digital

Mit der quartalsweise erscheinenden Zeitschrift ZB Behinderung und Beruf und der Beilage ZB Rheinland informiert das LVR-Inklusionsamt pro Ausgabe 29.000 Funktionsträger*innen und Arbeitgeber*innen im Rheinland über gute Beispiele der Inklusion im Arbeitsleben und über wichtige Neuigkeiten rund um seine Arbeit. Im Jahr 2020 haben Planungen begonnen, das Print-Format in eine digitale Form zu überführen. Im Dezember 2020 ist die erste ZB Rheinland als Pilot digital veröffentlicht worden. Ab 2022 veröffentlicht das LVR-Inklusionsamt die ZB nur noch digital. Die aktuelle Ausgabe und das Archiv finden Sie hier:
www.lvr.de/zb-rheinland.

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

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

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

www.inklusionsamt.lvr.de ▷ Wir über uns ▷ Ihre Ansprechpersonen ▷ Regionale Ansprechpersonen
oder www.inklusionsamt.lvr.de/rav

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



Ansprechperson

Simone Zimmer

Teamleiterin Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit

Telefon: 0221 809 4311

E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/messen

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	104
12.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	105

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

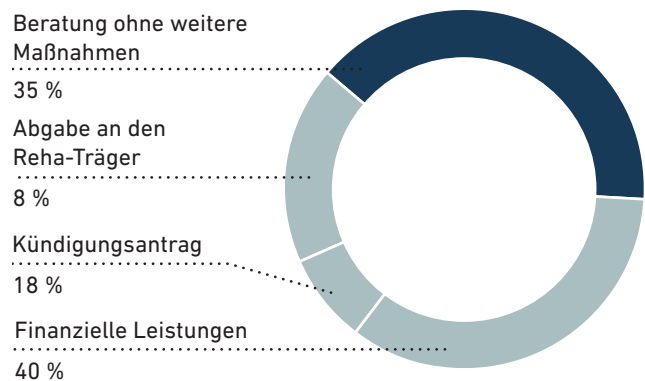
Alle Arbeitgeber*innen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise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

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

Sind sämtliche Hilfsmöglichkeiten ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben, kann den Arbeitgeber*innen in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet.

Die Fachstellen – als erster Ansprechpartner für die Arbeitgeber*innen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2021 zu **435 neuen Präventionsfällen** hinzugezogen. Von diesen Präventionsfällen konnten 365 Anfragen im Jahr 2021 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13:
Ausgang der Präventionsverfahren 2021



Ansprechperson

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

Zum regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:

www.inklusionsamt.lvr.de/rav

www.inklusionsamt.lvr.de/praevention



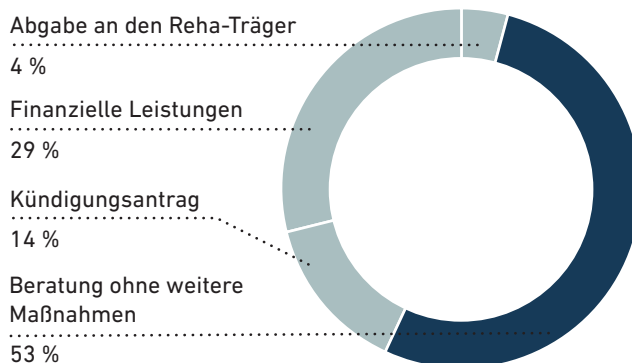
BEM-Würfel. Foto: Manfred Hogreve/LVR

12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber*innen, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, können die Arbeitgeber*innen sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2021 sind **149 BEM-Fälle** an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2021 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14:
Ausgang der BEM-Verfahren 2021



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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

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

Auch für das Jahr 2021 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber*innen mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

K.A. Schmersal GmbH & Co. KG

Die K.A. Schmersal GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in Wuppertal ist ein weltweit tätiger Hersteller von Sicherheits-Schaltgeräten und -Systemen. Darüber hinaus entwickelt und fertigt das Unternehmen, das in der zweiten und dritten Generation von der Gründerfamilie geleitet wird, Schaltge-

Tabelle 33:
Präventionsverfahren, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Neue Präventionsfälle	435	789	846
Abgeschlossene Präventionsverfahren	365	507	540

Tabelle 34:
BEM-Verfahren, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Neue BEM-Fälle	149	152	213
Abgeschlossene BEM-Verfahren	79	174	178

räte für die Industrieautomation und die Aufzugtechnik. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunter-



v.l.n.r.: Melanie Ludwig (Schwerbehindertenvertretung Schmersal), Christiane Dogantzis (Betriebsrat Schmersal), Christoph Beyer (Leiter LVR-Inklusionsamt), Ulrike Theilmeier-Aldehoff (Personalchefin Schmersal)
Foto: Dietrich Hackenber/LVR

lagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung sowie das BEM-Team. In der Gesamtbetriebsvereinbarung wird neben dem Ablauf des Verfahrens insbesondere auf die Einleitung der Maßnahmen eingegangen, wobei beispielhaft Möglichkeiten genannt werden, die als Maßnahme im Rahmen des BEM in Betracht gezogen werden können. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher. Zudem enthält die Gesamtbetriebsvereinbarung einen eigenen Paragraphen, der die Zusammensetzung des Teams erläutert.

Die Betriebsvereinbarung zum BEM der K.A. Schmiersal GmbH & Co. KG ist in 2013 in Kraft getreten und stellt vor diesem Hintergrund auf den zum damaligen Zeitpunkt das BEM regelnden Paragraphen ab. Eine Aktualisierung ist bisher nicht erfolgt. Gleichwohl sind die Bewerbungsunterlagen ansonsten jedoch überzeugend und eine Prämierung daher trotzdem gerechtfertigt. Dem Betrieb wird nahegelegt, seine Vereinbarung zu aktualisieren und auf den seit der BTHG-Reform einschlägigen Paragraphen § 167 SGB IX abzustellen.

Die K.A. Schmiersal GmbH & Co. KG hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,98 % (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Stadtverwaltung Dormagen

Die Stadt Dormagen ist mit seinen 65.000 Einwohner*innen eine mittelgroße Stadt im Rheinland, die circa 1.200 Mitarbeitende beschäftigt. Es bestehen ein gewählter Personalrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Dienstvereinbarung dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage und Ziele sowie die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung. Sowohl in der Dienstvereinbarung als auch im Einladungsschreiben und einer Mitarbeitendeninformation werden die Grundlagen und Ziele des BEM genannt. Anhand eines Eingliederungsplans kann die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen genau dokumentiert werden. Durch eine Vorlage für Gesprächsprotokolle wird diese Dokumentation zusätzlich ergänzt.

Die Stadtverwaltung Dormagen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,65 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Christoph Beyer,
Leiter des LVR-Inklusionsamtes (r.),
übergab die
BEM-Auszeichnung
an Erik Lierenfeld,
Bürgermeister der
Stadt Dormagen,
und Sarah Lutz,
BEM-Beauftragte
der Stadt Dormagen.
Foto: Ludolf
Dahmen/LVR



Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Die Firmengruppe EABG besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, sowie der Arbeit und Bildung Essen GmbH und der Bfz-Essen GmbH. Die Firmengruppe und deren Marken umfassen eine große Bandbreite an Leistungen im Bereich der Beschäftigungsförderung und Qualifizierung. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Betriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage sowie der Ziele, der Umgang mit dem Datenschutz sowie die Darstellung des Ablaufs und der Organisation. Als Anlage zur Betriebsvereinbarung ist ein Schaubild des Ablaufs eines BEM-Verfahrens beigefügt, das nicht nur die einzelnen Schritte benennt, sondern darüber hinaus die jeweils erforderlichen Dokumente sowie verantwortlichen Akteure deutlich macht. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher.

Die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,14 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

LVR-Klinikum Essen

Das LVR-Klinikum Essen ist eine psychiatrische Fachklinik mit derzeit 928 Mitarbeitenden. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt das Vereinbarte Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Kontrolle und Wirkung der Maßnahmen sowie die Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Im vereinbarten Konzept regelt ein eigener Punkt den Ablauf sowie den Zeitraum, in dem die Evaluation stattfindet. Die Ergebnisse der Evaluation werden einmal jährlich anonymisiert veröffentlicht und die daraus resultierenden Erkenntnisse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement genutzt.

Das LVR-Klinikum Essen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,52 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Da es sich beim LVR-Klinikum Essen um einen Eigenbetrieb mit einem eigenen Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt, kann es trotz seiner Zugehörigkeit zum Landschaftsverband Rheinland prämiert werden.



Timo Wissel (L.) und Yannick Günther (2.v.r.) vom LVR-Inklusionsamt übergaben die BEM-Prämie an EABG-Geschäftsführer Hartmut Kütemann-Busch, und BEM-Beauftragte Katharina Schüler-Bontrup. Foto: Geza Aschoff/LVR



LVR-Direktorin Ulrike Lubek zeichnete das LVR-Klinikum Essen aus und übergab den BEM-Award an Jane E. Splett, Kaufmännische Direktorin des LVR-Klinikums Essen, und BEM-Beauftragte Regina Noesges (v.l.n.r.). Foto: Dietrich Hackenberg/LVR

Stadtverwaltung Königswinter

Königswinter ist eine Kommune mit fast 500 Beschäftigten. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM

dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Bekanntmachung der Inhalte und Ziele des BEM, die Einbindung interner und externer Beteiligten sowie die Dokumentation und Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Zur Bekanntmachung des BEM wird das Verfahren mithilfe einer Präsentationsvorlage in Team-Meetings unterschied-

Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (2.v.r.), zeichnete die Stadt Königswinter mit der BEM-Prämie aus und übergab diese an die BEM-Beauftragte Frauke Fischer, Bürgermeister Lutz Wagner und Brigitte Half, Geschäftsereichsleiterin Personal (v.l.n.r.). Foto: Geza Aschoff/LVR



licher Bereiche sowie bei Führungskräften vorgestellt. Die Dienstvereinbarung enthält einen Paragraphen, der die internen und externen Beteiligten nennt und zudem darauf eingeht, in welchen Fällen sie herangezogen werden können. Zur Verbesserung des Verfahrens findet quartalsweise ein Austausch der Steuerungsgruppe statt, bei dem die Wirkung über den Einzelfall eines BEM-Verfahrens hinaus analysiert wird.

Die Stadtverwaltung Königswinter hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 10,66 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Ansprechpersonen



Anna Esser

Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4438
E-Mail: anna.esser@lvr.de



Yannick Günther

Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 5356
E-Mail: yannick.guenther@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter: www.inklusionsamt.lvr.de/bem

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte	112
13.2. Beendete Projekte	118

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte

Tabelle 35:
Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations- partner	Förder- summe (Gesamt)	Förder- summe (Ausgleichs- abgabe)
Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Oktober 2018 – März 2022	Geistig behinderte Menschen werden zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um an Hochschulen als Bildungsfachkräfte für Inklusion in der Lehre eingesetzt zu werden.	Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH	1.026.000 €	630.960 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration	Juni 2019 – Mai 2022	Stärkere Etablierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung – Überführung von der Forschung in die Praxis	September 2021 – Dezember 2023	Entwicklung eines digitalen Jobcoach in Form eines digitalen Hilfsmittels (Applikation) für die Begleitung von Arbeitsprozessen von Menschen mit Behinderung.	BOS Connect GmbH	275.100 €	275.100 €
Fachberatung für Inklusive Bildung	September 2020 – Juli 2024	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland.	IHK Köln, IHK Düsseldorf, IHK Mittlerer Niederrhein	390.000 €	390.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Januar 2022	Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer	Handwerkskammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

Fachberatung für Inklusive Bildung

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

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule.

Das Modellprojekt „Fachberatung für Inklusive Bildung“ lief zwei Jahre von September 2020 bis Oktober 2022 sehr erfolgreich bei der IHK zu Köln mit dem Ziel, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Aufgrund der guten Resonanz wurde das Modellprojekt auf die IHK Düsseldorf (Start: 1. Juni 2022) und IHK Mittlerer Niederrhein (Start: 1. Juli 2022) ausgeweitet.

Bei der IHK zu Köln wurde die Fachberatung durch den Beschluss im Sozialausschuss in die dauerhafte Regelfinanzierung überführt.

Die „Fachberatung für Inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW erfolgreich etabliert sind.

Während die Kammerberater*innen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner*innen zum Thema „Behinderung und Beruf“ sind, ist die neue Fachberaterin für Inklusive Bildung Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln. Sie fungiert als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Hier kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der IHK zu Köln zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen.

Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.

Die IHKs erhalten für die Fachberatung vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen jährlichen Zuschuss in Höhe von 65.000 Euro.

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

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

Das Forschungsprojekt geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten. Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potenzialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Bildungs- und Beschäftigungssituation

soll für eine (Schul-)Kohorte von schwerbehinderten/gleichgestellten Schulabgänger*innen sowohl quantitativ als auch qualitativ in einem Längsschnitt untersucht werden.

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

- Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-) Bildung und Beschäftigung: nach Praktikum

- Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: circa ein Jahr nach Schulabschluss
- Verbleib: Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, welches durch die Humboldt-Universität zu

Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) durchgeführt wird.

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

Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

Das Modellprojekt Next Generation möchte Menschen mit Behinderung, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben und beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Robotische Systeme sollen sie hierfür unterstützen.

An dem Projekt nehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erproben den Einsatz verschiedener Technologien an Musterarbeitsplätzen von Partnerunternehmen. Die aus den Praxisbeispielen gewonnenen Erkenntnisse möchte das LVR-Inklusionsamt nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion einzusetzen. Die Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen sollen zeigen, dass Technologie auch ein inklusionsförderndes

Instrument ist.

Das Projekt ist im Juni 2019 gestartet. Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen bei der Caritas Wertarbeit beziehungsweise bei dem Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Millionen Euro an. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt bis Mitte 2022 mit 238.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Weitere Informationen finden Sie hier:

- Zum Film über das Modell-Projekt „Next Generation“
<https://www.youtube.com/watch?v=A0R3Rbop4G8&feature=youtu.be>
- Zur Website des Modell-Projekts „Next Generation“
www.nextgeneration-mrk.de

Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden im SHK-Gewerk

Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer.

Ein junger Mann, der eine starke Seheinschränkung (Morbus Stargardt) hat, absolviert mit hoher Begeisterung in einem Handwerksbetrieb im Bereich Sanitär-Heizung-Klimatechnik seine Ausbildung. Im Tagesgeschäft kommt er mit seiner Seheinschränkung gut zurecht. Allerdings hat er große Schwierigkeiten beim Schweißen mit offener Flamme (Autogenschweißen). Um etwas erkennen zu können, muss er mit dem Gesicht sehr nahe an die Flamme heran. Hier ist es dann zu heiß und zu hell. Das Beherrschen dieses Schweißverfahrens ist für die überbetrieb-

lichen Unterweisungen und für die Abschlussprüfung als Prüfungsleistung notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Herrn Sybertz und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt angestoßen, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wurde. Dieses soll dem Auszubildenden helfen, bei seiner Schweiß Tätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse erzielen zu können. Dazu soll der Schweißvorgang



Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.



So sieht das Bild in der VR-Brille aus.
Fotos: Henning Sybertz/HWK Aachen

über eine geeignete Kamera aufgenommen und auf eine VR-Brille übermittelt werden. Die digitale Technik soll es ermöglichen, die Seheinschränkung mehr zu kompensieren, als dies mit herkömmlichen analogen Methoden (speziell gefertigte Brille und Schweißschirm) möglich ist. Gleichzeitig soll ein deutlich verbesserter Arbeitsschutz erreicht werden.

Auf der Grundlage frei auf dem Markt erhältlicher Komponenten (VR-Brille, Smartphone, Industriekamera, Minirechner mit schneller Grafikkarte) wurde ein entsprechendes System aufgebaut.

Die Funktionalität unter normalen Sichtbedingungen war relativ schnell erreicht, Schwierigkeiten machte die konkrete, projektauslösende Anwendung des autogenen Schweißens (Gasschweißen). Mit Unterstützung von Norbert Poqué vom Technischen Beratungsdienst des Inklusi-

onsantes ist es gelungen, das System so anzupassen, dass es jetzt die Anforderungen erfüllt. Das für den Betroffenen projizierte Bild kann individuell in Größe, Schärfe und Helligkeit auf seine Bedürfnisse hin angepasst werden.

Nach Entwicklung des Systems blieb jedoch noch ein gutes Stück Anstrengung für die Beteiligten übrig. So musste das System noch in der Art der Einstellmöglichkeiten an die Bedürfnisse des Nutzers angepasst werden. Außerdem hieß es dann üben, üben, üben, um die Möglichkeiten, die das System bietet, voll nutzen zu können. Im Januar 2022 hat er erfolgreich seine Gesellenprüfung bestanden und wurde übernommen.

Die Förderung des Modellprojektes beläuft sich in der Projektlaufzeit März 2020 bis Januar 2022 auf insgesamt 48.000 Euro und wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung – Überführung von der Forschung in die Praxis

Entwicklung einer digitalen Aufgaben-Assistenz in Form einer App.

Die Förderung der digitalen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten beziehungsweise kognitiven Einschränkungen oder Autismus-Spektrum-Störungen wird in mehreren Forschungsprojekten wissenschaftlich untersucht. Ausgehend von pädagogisch didaktischen Theorien werden dabei im Hochschulkontext verschiedene digitale Hilfsmittel geschaffen und im realen Einsatz mit Proband*innen erprobt.

Das Modellvorhaben InA.Coach schließt die Lücke in der Operationalisierung und Professionalisierung von Hilfsmitteln für die digitale und berufliche Teilhabe. Menschen mit Behinderungen (besonders solche, die nach §27 SchwbAV eine personelle Unterstützung im Arbeitsleben erhalten), Arbeitgeber*innen, Integrationsfachdienste und Jobcoaches sollen eine sichere Perspektive für die langfristige Pflege und Nutzung eines geeigneten Hilfsmittels bekommen. Um diese Perspektive zu schaffen, wird InA.Coach, ein digitales Hilfsmittel (Applikation) für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen entwickelt.

Die InA.Coach-App bietet die Möglichkeit, kleine Videosequenzen und Bilderreihen bspw. von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten, Anleitungen etc. darzustellen und abzulegen und die ein-

zelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Sie ist eine digitale Aufgabenassistentin, die Nutzer*innen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.



Logo der InA.Coach-App

Die App wird von dem jungen Unternehmen BOS Connect GmbH mit ihren Software-Entwickler*innen und Gestalter*innen zusammen mit Job-Coaches, Wissenschaftler*innen und dem LVR-Inklusionsamt entwickelt. Nach Projektablauf soll die App als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die Arbeitnehmer*innen mit Behinderung finanziert werden. Die App wird derzeit im Bereich „Arbeit“ erprobt, ist aber so konzipiert, dass sie auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel Schule, Leben, Haushalt einsetzbar ist.

Die App ist seit Juni 2022 in den bekannten Appstores kostenlos verfügbar und wird derzeit kontinuierlich weiterentwickelt. Zur InA.Coach-Webseite und App: <https://ina.coach/>

Die Entwicklung und die Operationalisierung wird vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 275.100 Euro im Zeitraum September 2021 bis Dezember 2023 gefördert.

Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW

Sieben Menschen (siehe Foto) mit sehr unterschiedlichen Behinderungen sollen sich bis 2022 als Bildungsfachkräfte an einer Hochschule qualifizieren. Nach der Projektphase können sie Fach- und Lehrkräften vermitteln, wie Inklusion praktisch gelingt. Denn das Verständnis für Menschen mit Behinderung spielt besonders für die tägliche Arbeit von Lehrer*innen und Erzieher*innen eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen mehr in den Fokus.

Die neu gewonnenen Bildungsfachkräfte sollen den Studierenden authentisch ihre Lebens- und Arbeitswelt vermitteln und sie für ihre spätere berufliche Tätigkeit sensibilisieren.

Die sieben Teilnehmenden kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Das Institut betreut und fördert die jungen Menschen in den nächsten drei Jahren.

Am 1. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund – Anerkennung von Potenzialen
- soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchen seit April 2020 die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Im März 2022 haben die sieben Teilnehmenden erfolgreich ihre Prüfung bestanden. Diese ausgebildeten Bildungsfachkräfte werden ab Herbst 2022 als festangestellte Mitarbeitenden der TH Köln in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

Der WDR hat das Projekt von Beginn an regelmäßig mit der Kamera begleitet und zwei Dokumentationen unter anderem in der Reihe „Menschen hautnah“ erstellt, die am 11. März 2021 im Ersten gesendet wurde – zu den Filmen:

<https://nrw.inklusive-bildung.org/de/neuigkeiten/2021-03-01/tv-dokumentation-von-tabea-hosche-ueber-die-angehenden>

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel ist es bereits abgeschlossen und die Teilnehmenden arbeiten mittlerweile sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Anders als in anderen Bundesländern stellen die Kostenträger im Rheinland aber eine langfristige Finanzierung des Projekts in Aussicht. Sie streben beispielsweise die Förderung des Instituts als Inklusionsbetrieb an.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer dreijährigen Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet wurden. Aufgrund der Erfahrungen aus dem abgeschlossenen Projekt in Kiel ist die Stiftung für den Wissenstransfer als Gesellschafterin auch in dieses Projekt eingebunden.

Zur Webseite des Modellprojektes:

<https://nrw.inklusive-bildung.org/>



Die sieben ausgebildeten Bildungsfachkräfte bei ihrer Abschlussfeier. Foto: Uwe Weiser/LVR

13.2. Beendete Projekte

Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie einer Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische (neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen.

Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Das LVR-Inklusionsamt schult die Integrationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung, mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

Hierfür hat es mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Für diesen Zeitraum wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betrugen insgesamt 597.000 Euro und wurden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden, oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten.

Während des Projektes entwickelten die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste im Rheinland ihre Beratung im



Carsten Freitag (IFD Köln) und Nadja Luzius (IFD Essen) übernehmen die Beratung und Begleitung. Fotos: Manfred Hogreve/LVR

Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Arbeitgeber*innen weiter. Sie unterstützten im Rahmen des Projekts 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung.

Durch die individuelle Beratung und Begleitung sollte für die Betroffenen und deren Arbeitgeber*innen ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wurde die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nahmen im Zeitraum Mai 2018 bis Dezember 2020 Beratungsanfragen vor Ort entgegen. Die Projektergebnisse können dem Abschlussbericht (www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben) entnommen werden.

Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.

Automatisierungstechniken, wie der Einsatz von robotischen Systemen zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaborationen, bietet Menschen mit Behinderung Chancen, neue Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren. Jedoch fehlt es derzeit sowohl vonseiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten.

Im Motorenwerk der Ford-Werke GmbH in Köln wurde in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht oder nur eingeschränkt ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wurde, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung von ihm getrennt ist.

Seitens der RWTH Aachen ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) beteiligt, welches in den Kernbereichen Robotik und Kollaboration sowohl die wissenschaftliche Begleitung als auch die weiteren Transfers sichert.

Um die neurokompetente IFD-Beratung weiter zu fördern und auszuweiten, hat der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland am 25. August 2020 eine Vorlage zur Verstetigung und Weiterentwicklung des Angebotes bewilligt. Konkret bedeutet dies für das Projekt, dass zwei Fachkraftstellen dauerhaft regelfinanziert werden und zudem eine zweite Projektphase über drei Jahre bewilligt wurde. Diese zweite Phase umfasst zusätzliche Stellenanteile für neurokompetente Beratung in den IFD Köln und Düsseldorf. Besonders im Fokus steht hierbei die Weiterentwicklung und Standardisierung der rheinlandweiten Beratung.

Im Zeitraum April 2020 bis Dezember 2021 konnte ein kollaborativer Roboter konzipiert und in die „Linienfertigung“ integriert werden, sodass dort zwei Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Ford-Motorenwerk weiterarbeiten konnten. Dabei wurde auf die Erfüllung aller relevanten Bedingungen des Arbeitsschutzes sowie Normungen besonderes Augenmerk gerichtet. Dieses Konzept ist bislang einzigartig.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes förderte das LVR-Inklusionsamt mit rund 370.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Im folgendem Praxisbeispiel wird der Arbeitsplatz ausführlich dargestellt.



Ansprechperson

Fiona Ries

Koordinatorin Forschungs- und Modellvorhaben

Telefon: 0221 809 5303

E-Mail: fiona.ries@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben



**„Das ist ein tolles
Projekt, das
Nachahmung finden
sollte – in maximaler
Anzahl!“**

Oliver Färber, Werksleiter bei Ford

Die Mitarbeiter haben
den Roboter gut
angenommen.

Foto: Rupert
Oberhäuser/LVR

KOLLEGE ROBOTER – MENSCH-ROBOTER-KOLLABORATION BEI FORD

Im Motorenwerk der Firma Ford in Köln arbeitet seit einigen Monaten ein neuer Kollege und unterstützt zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung bei ihrer Arbeit am Band. Der Neue ist ein sogenannter kollaborierender Roboter. Das LVR-Inklusionsamt und die RWTH Aachen waren an der Umgestaltung des Arbeitsplatzes maßgeblich beteiligt.

Der „Neue“

In der großen Halle des Motorenwerks in Köln Niehl herrscht emsiges Treiben. Die Motoren fahren auf dem Band kreuz und quer durch die Halle, Mensch und Roboter arbeiten Teile ein, Lieferfahrzeuge bringen neues Material an die Arbeitsplätze. In dem Trubel geht der neue kleine Roboterkollege der Fordwerke fast unter, obwohl er leuchtendorange ist.

Ein kollaborierender Roboter, kurz Kobot, übernimmt an einer Stelle der Fertigungsstraße neuerdings zwei Handgriffe. Das klingt nach wenig, aber: Diese Handgriffe wären für die menschlichen Mitarbeitenden auf Dauer zu anstrengend – und so entstand mit der

Unterstützung durch den Roboter ein Arbeitsplatz für zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung.

Einer davon ist Dietmar Brauner. Der langjährige Fordmitarbeiter arbeitet seit April 2021 mit dem Kobot zusammen und freut sich, dass er nun einen Arbeitsplatz gefunden hat, der zu seinen Fähigkeiten passt. Die schweren Handgriffe nimmt ihm der Kobot ab, den Rest schafft er selbst. Brauner sagt, dass er von Anfang an neugierig gewesen sei, in dem Projekt mitzuarbeiten und dass es sehr gut angelaufen sei.

Keine Scheu

Dass er keine Scheu vor dem neuen Kobot hatte, sei ein großer Vorteil gewesen, erklärt Vanessa Lemoch, die das Kobot-Projekt bei Ford leitet. Das Besondere an dem Kobot

ist, dass er ohne räumliche Trennung und ohne Schutzzaun direkt neben dem Mitarbeiter arbeitet. Deshalb braucht der Roboter spezielle Sensorik. Im Falle einer unfreiwilligen Berührung stoppt er beispielsweise sofort, um den Mitarbeiter nicht zu verletzen. Das sei auch einer der Knackpunkte bei der Einführung gewesen, erklärt Lemoch. Die Fertigungsabläufe mussten an den Kobot angepasst werden.

Dieser arbeitet relativ langsam – auch ein Schutzmechanismus – und das Band musste entsprechend getaktet werden.

Die Mitarbeiter hingegen waren recht schnell überzeugt – das liegt womöglich auch an der weichen, rundlichen Form des

Kobot. Er wirkt nicht bedrohlich oder gefährlich, trotz des fehlenden Zauns, und arbeitet seit nunmehr über vier Monaten einträchtig mit seinen beiden menschlichen Kollegen zusammen.

Bewährungsprobe

Die Feuerprobe ist gelungen, findet Oliver Färber, Werksleiter im Kölner Motorenwerk, und betont, dass dies nur der Anfang sei. Damit es nicht bei dem einen Kobot und den zwei Arbeitsplätzen bleibt, wurde die RWTH Aachen ins Boot geholt. Gemeinsam mit allen Beteiligten wird aktuell analysiert, wie man die Erfahrungen rund um Kobot Nummer eins auf weitere Arbeitsplätze übertragen kann. Prof. Mathias Hüsing, der das Projekt vonseiten der RWTH Aachen begleitet, erklärt, dass es bisher wenige solche kollaborative Arbeitsplätze gebe. Er fragt: „Warum dieser

„Bei diesem Projekt können wir die Mitarbeitenden, den Linienfluss und die Forschung weiterbringen.“

Vanessa Lemoch, Leiterin Kobot-Projekt, Ford



Der Roboter drückt Module in den Motor, die Brauner anschließend verschraubt. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR



Dietmar Brauner an seinem Arbeitsplatz mit dem „neuen Kollegen“. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Mangel?“ Um anderen Unternehmen die Gestaltung von Kollaborationsarbeitsplätzen zu ermöglichen, analysiert die RWTH Aachen die Prozessplanung bei Ford und entwickelt daraus Empfehlungen.

Nachahmung erwünscht

Und genau das sei das langfristige Ziel des Projektes, betont auch Christoph Beyer, Chef des LVR-Inklusionsam-

tes. Neben den geschaffenen Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung ist der Nachahmungseffekt explizit gewünscht. Das LVR-Inklusionsamt war von Anfang an bei der Planung involviert und unterstützte mit Expertise und einem Förderbetrag in Höhe von 372.000 Euro, der in die Anschaffung des Kobot und die nötigen Anpassungen floss.

„Gemeinsam haben wir einen einzigartigen kollaborativen Arbeitsplatz in der Industrie umgesetzt. Ich kenne kaum solch erfolgreich umgesetzte Kollaborationsarbeitsplätze.“

Prof. Mathias Hüsing, RWTH Aachen

Die Zusammenarbeit war, das betonen alle Beteiligten, immer konstruktiv und wertschätzend und habe super funktioniert. So wurden die beiden Mitarbeiter bereits einbezogen und auf die körpernahe Arbeit des Kobot vorbereitet, bevor der Roboter angeschafft wurde.

Beyer wünscht sich, dass auch andere Unternehmen und Organisationen solch eine Kooperation in Betracht ziehen, um Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Job zu halten oder sogar einstellen zu können. Das LVR-Inklusionsamt ist, so versichert Beyer, für Beratung und Unterstützung zur Stelle.



Das Kobot-Projektteam: Ralf Kutzinsky (BGM-Koordinator), Meike Groh (Disability Managerin), Vanessa Lemoch (Projektleiterin). Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Wir können die Digitalisierung natürlich nicht aufhalten – also nutzen wir sie.“

Christoph Beyer, Leiter LVR-Inklusionsamt

Das Kobot-Projekt: Gemeinsame Sache

Die Ford-Werke GmbH ist ein deutscher Automobilhersteller und Mobilitätsanbieter mit Sitz in Köln. Das Unternehmen beschäftigt an den deutschen Standorten mehr als 20.000 Mitarbeiter*innen.

Seit 2018 wird das Kobot-Projekt gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt realisiert. Für weitere Analysen und die Adaption des Projektes in anderen Bereichen und Branchen ist seit Juni 2020 auch die RWTH Aachen mit dabei.

14

ANHANG

14.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	126
14.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	127

14

ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland

Deutzer Freiheit 77 –79

50679 Köln

Tel.: 0221 809 5300

Fax: 0221 809 5302

E-Mail: Inklusionsamt@lvr.de

www.lvr.de



Regionalisiertes Verzeichnis

www.inklusionsamt.lvr.de/rav



Inklusionsbetriebe

Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben

<https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe>

14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

03 Unsere Schwerpunkte

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2020, LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

- 1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, Juni 2021
- 2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2021, herausgegeben im Mai 2022 von IT NRW, Düsseldorf

05 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber*innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2022); Berichtsjahr 2021, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand März 2022) Jahresdurchschnitt 2020, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2020, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik-Service West, Düsseldorf im März 2022
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber*innen und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Gebietsstand März 2022), Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

- 7.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Erstellungsdatum: 22. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739
- 8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktbericht-erstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2022, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

06 Die Ausgleichsabgabe

- 1.) BIH-Jahresbericht 2020/2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln
- 2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2021
- 3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2021, LVR, Köln

07 Die finanziellen Leistungen

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
- 2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- 3.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein
- 5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
- 6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

08 Der besondere Kündigungsschutz

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Beratung und Begleitung

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2021, LVR, Köln
- 3.) Jahresberichte der Fachberatung für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf, der Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Essen, Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein und der Landwirtschaftskammer NRW
- 4.) IFD-Statistik 2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

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

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

**12 Prävention und Betriebliches Eingliederungs-
management**

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 3.) Pressemitteilungen, LVR-Inklusionsamt, Köln

13 Forschungs- und Modellvorhaben

Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich)
2018–2020, LVR, Köln

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln, Telefon 0221 809-4290

inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de

Vorlage Nr. 15/1239

öffentlich

Datum: 25.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Dittmann Abteilung 53.40

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.11.2022	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	02.12.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	07.12.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsversammlung	09.12.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2023

Beschlussvorschlag:

Die Ausgleichsabgabesatzung wird gemäß Anlage 1 zur Vorlage Nr. 15/1239 beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	A.041.05	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	8.000.000,00	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

Zusammenfassung

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland (Fachstellen) zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren, berücksichtigt.

Ab dem Haushaltsjahr 2014 wurde jeweils durch den Satzungsbeschluss der Landschaftsversammlung die Zuwendung an die Fachstellen im Ergebnis auf 13,3 Mio. Euro festgesetzt.

Durch den Wegfall der Aufgabe Personelle Unterstützung nach § 27 SchwbAV bei den Fachstellen wird von der Verwaltung eine Zuweisung der Mittel ab dem Kalenderjahr 2021 in Höhe von 8 Mio. Euro empfohlen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1239:

Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland für das Jahr 2023 (Ausgleichsabgabesatzung 2023)

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren berücksichtigt. Die vorliegende Satzung basiert auf den Daten zum **31.12.2021**.

Die Satzung für das Haushaltsjahr 2023 liegt als **Anlage 1** bei.

1. Rechtsgrundlage

Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) ist den örtlichen Trägern die Befugnis für Leistungen nach § 185 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX übertragen worden, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Geldleistungen zu gewähren.

§ 10 des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW) bestimmt weiter, dass den örtlichen Trägern zur Durchführung dieser Aufgaben ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen ist. Die Höhe des Vomhundertsatzes bestimmt nach dieser Vorschrift der überörtliche Träger (LVR – Inklusionsamt) für jeweils ein Haushaltsjahr durch Satzung.

2. Mittelbereitstellung für 2023

Für die Aktivitäten der Fachstellen mit finanziellen Auswirkungen im Bereich der begleitenden Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben wird ein Finanzbedarf in Höhe von 8,0 Mio. Euro veranschlagt. Die Zuweisungen an die Fachstellen werden in zwei Raten zum 01.01. und zum 01.07. vorgenommen.

Die Entwicklung der Ausgabebeträge der Mittel bei den Fachstellen aus den letzten 5 Jahren ist aus der **Anlage 2** zu entnehmen.

3. Berechnung und Aufteilung der bereitzustellenden Mittel für 2023

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist den örtlichen Trägern (Fachstellen) ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen. Berechnungsgrundlage hierfür sind die Einnahmen des LVR-Inklusionsamtes in dem der Einbringung der Satzungsvorlage vorausgehenden Haushaltsjahr. Für die Ausgleichsabgabesatzung 2023 sind damit die Einnahmen aus dem Jahr 2021 zugrunde zu legen. Einnahmen sind dabei die dem LVR-Inklusionsamt verbleibenden Mittel des Aufkommens der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für das jeweilige Haushaltsjahr durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern und abzüglich des dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zustehenden Anteils.

Nach der vorgenommenen Abrechnung des durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern und unter Berücksichtigung der Fünften Verordnung zur Änderung des § 36 SchwbAV bei den Zahlungen des an den Bund abzuführenden verringerten Anteils von 20 % auf 18 % des Ausgleichsabgabeaufkommens, verbleiben dem LVR-Inklusionsamt für das Haushaltsjahr 2021 Einnahmen in Höhe von 78,5 Mio. Euro. Davon werden 8,0 Mio. Euro, was einem prozentualen Anteil von 10,18 % entspricht, an die Fachstellen verteilt.

Der Wegfall der Aufgabe Personelle Unterstützung nach § 27 SchwbAV bei den Fachstellen wurde bei der Zuweisung der Mittel erstmalig ab dem Jahr 2021 berücksichtigt.

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist bei der Aufteilung der Mittel sicherzustellen, dass jeder Fachstelle annähernd gleiche Mittel aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Maßgeblich dabei ist die Anzahl der dort zu betreuenden schwerbehinderten Menschen. Für den Verteilerschlüssel wird deshalb von den in den jeweiligen Kreisen und Städten sowie dem Gemeindeverband der Städteregion Aachen wohnenden schwerbehinderten Menschen der Altersgruppen von 15 bis 65 Jahren ausgegangen.

An jede Fachstelle wird ein Sockelbetrag in Höhe von **52.000,00 Euro** verteilt, damit auch die kleineren Fachstellen ausreichende Mittel für ihren Bedarf erhalten.

Die auf die einzelnen Fachstellen entfallenden Beträge sind der **Anlage 3** zu entnehmen.

4. Nachforderungen

Soweit der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher ist als der Anteil, den sie bereits erhalten hat, können Nachforderungen gestellt und bewilligt werden.

Das LVR-Inklusionsamt prüft gemäß § 4 der Ausgleichsabgabebesatzung in jedem Einzelfall, inwieweit den Nachforderungen durch die Fachstellen entsprochen werden kann. Die Nachforderungen werden im Wesentlichen aus den Rückflüssen der von den Fachstellen nicht verbrauchten Mittel an die Fachstelle gezahlt.

Die gemäß der Ausgleichsabgabebesatzung an die Fachstellen zuzuweisenden Mittel stehen beim LVR-Inklusionsamt zur Verfügung.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Satzung
des Landschaftsverbandes Rheinland

über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2023.

(Ausgleichsabgabeordnung 2023)

Aufgrund des § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Buchst. d) der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GV. NRW. S. 1072), in Kraft getreten am 01. Juni 2022, in Verbindung mit § 10 Ausführungsgesetz zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW) vom 21. Juli 2018 (GV. NRW S. 414, ber. S. 460), beschließt die Landschaftsversammlung folgende Satzung:

§ 1

Den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland werden als örtliche Träger zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 185 Abs. 1 Nr. 3 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 2016, das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 24. Juni 2022 (BGBl. I S. 959) geändert worden ist, in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Ziff. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. S. 78), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Juli 2018 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, für das Jahr 2023 8.000.000,00 EUR des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zugewiesen.

§ 2

Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Sinne dieser Satzung ist der von dem LVR-Inklusionsamt im Jahr 2021 vereinnahmte Gesamtbetrag der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für das Jahr 2021 durchgeführten Finanzausgleichs zwischen den Integrations- bzw. Inklusionsämtern und der Abführung des dem Ausgleichsfonds beim Bundesminister für Arbeit und Soziales zustehenden Anteils.

§ 3

Die Aufteilung der Mittel gemäß § 1 auf die örtlichen Träger erfolgt in der Weise, dass zunächst jedem örtlichen Träger ein Betrag in Höhe von **52.000,00 Euro** zur Verfügung gestellt wird. Die verbleibenden Mittel werden dann auf der Grundlage der Anzahl der in den jeweiligen Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen am **31.12.2021** wohnenden schwerbehinderten Menschen prozentual aufgeteilt.

§ 4

Das LVR-Inklusionsamt kann einzelnen örtlichen Trägern zur Durchführung ihrer Aufgaben über die ihnen gemäß §§ 1 und 3 zugewiesenen Beträge hinaus weitere Mittel an Ausgleichsabgabe zur Verfügung stellen.

§ 5

Diese Satzung gilt für das Haushaltsjahr 2023.

Verbrauchte Mittel der Ausgleichsabgabe
durch die Fachstellen für behinderte
Menschen im Arbeitsleben im Rheinland

<u>Haushaltsjahr</u>	<u>Bereitgestellte Mittel/EURO</u>	<u>Verbrauchte Mittel/Euro</u>
2017	13,3 Mio.	14.431.715
2018	13,3 Mio.	14.596.381
2019	13,3 Mio.	13.810.037
2020	13,3 Mio.	11.542.110
2021	8,0 Mio.	7.746.190
2022	8,0 Mio.	

(Ausgleichsabgabesatzung 2023) Anlage 3

örtliche Träger Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland	in den kreisfreien Städten, Kreisen und den kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen wohnende schwerbehinderte Menschen			Zuweisungsbetrag - EURO -		
	Anzahl	Prozentsatz	Anteilsbetrag	Sockelbetrag Gesamt	Zuweisungs- betrag	
<u>Gemeindeverband</u>						
Städteregion Aachen	19 820	5,03058453	305.658,32	52.000	357.658,32	357.658,00
<u>kreisfreie Städte</u>						
Bonn	10.815	2,74499353	166.785,81	52.000	218.785,81	218.786,00
Düsseldorf	21.860	5,54836417	337.118,61	52.000	389.118,61	389.118,00
Duisburg	24.305	6,1689383	374.824,69	52.000	426.824,69	426.824,00
Essen	24.255	6,15624762	374.053,61	52.000	426.053,61	426.054,00
Köln	36.970	9,38348689	570.140,66	52.000	622.140,66	622.140,00
Krefeld	10.540	2,6751948	162.544,84	52.000	214.544,84	214.544,00
Leverkusen	6.925	1,75765882	106.795,35	52.000	158.795,35	158.796,00
Mönchengladbach	14.395	3,65364603	221.995,53	52.000	273.995,53	273.996,00
Mülheim/Ruhr	6.540	1,65994061	100.857,99	52.000	152.857,99	152.860,00
Oberhausen	9.960	2,52798294	153.600,24	52.000	205.600,24	205.600,00
Remscheid	5.000	1,26906774	77.108,56	52.000	129.108,56	129.108,00
Solingen	6.890	1,74877535	106.255,59	52.000	158.255,59	158.256,00
Wuppertal	15.015	3,81101043	231.556,99	52.000	283.556,99	283.558,00
<u>Kreise</u>						
Düren	6.755	1,71451052	104.173,66	52.000	156.173,66	156.174,00
Rhein-Erft-Kreis	13.170	3,34272443	203.103,94	52.000	255.103,94	255.104,00
Euskirchen	9.005	2,285591	138.872,51	52.000	190.872,51	190.872,00
Heinsberg	10.645	2,70184522	164.164,12	52.000	216.164,12	216.164,00
Kleve	12.745	3,23485368	196.549,71	52.000	248.549,71	248.550,00
Mettmann	12.505	3,17393842	192.848,50	52.000	244.848,50	244.848,00
Rhein-Kreis-Neuss	12.030	3,05337699	185.523,19	52.000	237.523,19	237.524,00
Oberbergischer Kreis	10.770	2,73357192	166.091,83	52.000	218.091,83	218.092,00
Rheinisch-Bergischer Kre	10.015	2,54194269	154.448,44	52.000	206.448,44	206.448,00
Rhein-Sieg-Kreis	19.565	4,96586208	301.725,78	52.000	353.725,78	353.726,00
Viersen	10.050	2,55082616	154.988,20	52.000	206.988,20	206.988,00
Wesel	11.350	2,88078378	175.036,42	52.000	227.036,42	227.036,00
<u>kreisangehörige Städte</u>						
Bergheim	2.730	0,69291099	42.101,27	52.000	94.101,27	94.102,00
Dinslaken	3.405	0,86423513	52.510,93	52.000	104.510,93	104.510,00
Düren	4.270	1,08378385	65.850,71	52.000	117.850,71	117.850,00
Kerpen	2.735	0,69418006	42.178,38	52.000	94.178,38	94.178,00
Moers	5.155	1,30840884	79.498,92	52.000	131.498,92	131.498,00
Neuss	6.765	1,71704866	104.327,88	52.000	156.327,88	156.328,00
Ratingen	3.010	0,76397878	46.419,35	52.000	98.419,35	98.420,00
Troisdorf	3.000	0,76144065	46.265,13	52.000	98.265,13	98.266,00
Velbert	3.635	0,92261225	56.057,92	52.000	108.057,92	108.058,00
Viersen	4.085	1,03682835	62.997,69	52.000	114.997,69	114.998,00
Wesel	3.305	0,83885378	50.968,76	52.000	102.968,76	102.968,00
insgesamt:	393.990	100,000	6.076.000	1.924.000	8.000.000,00	8.000.000,00

Vorlage Nr. 15/1263

öffentlich

Datum: 18.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Stenz

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Sozialausschuss	08.11.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/1263 dargestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. Jahr):

Produktgruppe:	A 041	
Erträge:		Aufwendungen:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		/Wirtschaftsplan
Einzahlungen:		Auszahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		/Wirtschaftsplan
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung einer Inklusionsabteilung in der

- ProKlin Service GmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 37.600 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 7.084 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in o.g. Inklusionsbetrieb insgesamt 4 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt über folgende Erweiterungen von bestehenden Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- DOMUS gGmbH
- LVR-Klinik Köln

sowie über ein Sicherungsvorhaben von bestehenden Arbeitsplätzen in folgendem Inklusionsbetrieb gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- Lotus Works GmbH (ehem. Dharma Works GmbH)

Die Bewilligungen des LVR-Inklusionsamtes umfassen einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 80.000 €, ein Darlehen in Höhe von 13.600 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten. Durch die Erweiterungen werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 4 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen sowie 3 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX gesichert.

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/1263

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 durch den Sozialausschuss	Seite	5
2.3 Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt	Seite	6
3. Gründungen von Inklusionsbetrieben	Seite	7
3.1 Inklusionsabteilung in der ProKlin Service GmbH	Seite	7
4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben sowie der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben		
4.1 DOMUS gGmbH	Seite	10
4.2 LVR-Klinik Köln	Seite	11
4.3 Lotus Works GmbH (ehem. Dharma Works GmbH)	Seite	12
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung von Inklusionsbetrieben umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

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

Antragsteller	Region	Branche	AP	Zuschuss in €
ProKLin Service GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Speisenversorgungsassistenz	4	37.600
Beschlussvorschlag gesamt			4	37.600

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-Inklusionsamtes 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 in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

Summe	2022	2023	2024	2025	2026
Arbeitsplätze	4	4	4	4	4
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	1.680	10.080	10.080	10.080	10.080
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	5.404	33.072	33.733	34.408	35.096
Zuschüsse gesamt in €	7.084	43.152	43.813	44.488	45.176

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 155 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.529 Arbeitsplätzen, davon 1.897 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 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 Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2022 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben 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 Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um rd. 380 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen.

Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

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

2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2022

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Holterbosch GmbH	Krefeld	Wäscherei	10	15/837
TH Köln	Köln	Hochschule	7	15/841
Teamwerk gGmbH i.G.	Grevenbroich	Garten- und Landschaftspflege	3	15/913
Vinzentinerinnen Köln GmbH	Köln	Inklusionsabteilung unterstützende Dienste in der Pflege sowie pflegenaher Dienstleistungen	3	15/913
Carpe diem GBS mbH	Aachen, Düren, Hellenthal	Inklusionsabteilungen Hauswirtschaft	6	15/1074
ProKlin Service GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Speiserversorgungsassistenz	4	15/1263
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt			33	

2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt

Tabelle 4: Stand der Erweiterungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2022

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Zuschuss in €
Perspektive Lebenshilfe gGmbH Köln	Köln	Gastronomie	4	80.000
GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetrieb gGmbH	Hürth	Garten-/ Landschaftsbau	1	20.000
Diakonie Michaelshoven Soziale Hilfen gGmbH	Köln	Inklusionsabteilung Einzelhandel, "second-hand"-Kaufhäuser	2	34.800
Gute Hoffnung mittendrin gGmbH	Oberhausen	Gastronomie, Grünpflege und Reinigung sowie Hausmeisterei	4	60.000
Genesis GmbH	Solingen	Gemeinschaftsverpflegung	(8)	(80.000)
DOMUS gGmbH	Kleve	Gebäudepflege, Gebäudesanierung sowie Garten- und Landschaftspflege	1	20.000
LVR-Klinik Köln	Köln	Inklusionsabteilung Verteilerküche	3	60.000
Lotus Works GmbH	Köln	Vertrieb von Zubehör für Yoga, Meditation und Entspannung	(3)	(14.000)
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt			11 + (11)	274.800 € + (94.000 €)

3. Neugründung von Inklusionsbetrieben

3.1 ProKlin Service GmbH

3.1.1. Zusammenfassung

Die ProKlin Service GmbH mit Sitz in Köln ist ein Tochterunternehmen der St. Marien Hospital GmbH und dem Unternehmensverbund der Stiftung der Cellitinnen zur heiligen Maria zugehörig. Die Servicegesellschaft erbringt vorwiegend Dienstleistungen in den sekundären Leistungsbereichen von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Im Zuge der integrativen Arbeitnehmerüberlassung, in Kooperation mit dem Inklusionsunternehmen ProjektRouter GmbH, konnten bereits zwei Mitarbeiter*innen der Zielgruppe im Aufgabenbereich der Speisenversorgungsassistenz erfolgreich eingesetzt werden. Mit Gründung einer Inklusionsabteilung im St. Vinzenz-Hospital soll diesen Personen ein Arbeitsvertrag bei der ProKlin Service GmbH angeboten und insgesamt vier Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen werden. Das Unternehmen beantragt einen Investitionszuschuss von 37.600 € 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 ProKlin Service GmbH

Die ProKlin Service GmbH wurde im Jahr 2000 als 100%-ige Tochtergesellschaft der St. Marien Hospital GmbH gegründet und ist dem Unternehmensnetzwerk der Stiftung der Cellitinnen zur heiligen Maria angeschlossen. Das Unternehmen beschäftigt derzeit ca. 650 Mitarbeitende und bietet vorwiegend verbundenen Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen Dienstleistungen in den Bereichen Gebäude- und Unterhaltsreinigung, Bettenaufbereitung, Waren- und Patiententransport, Entsorgungsdienste, Wahlleistungsdienste sowie Menüerfassung und deren Verteilung. Die Geschäftsführung wird durch Herrn Stefan Dombert und Frau Lilly Bungart wahrgenommen. Mit Ausweitung der Dienstleistungen im Bereich der Speisenversorgungsassistenz auf den Stationen der Einrichtung des St. Vinzenz-Hospitals und dem damit steigenden Personalbedarf beabsichtigt ProKlin Service GmbH den Aufbau einer Inklusionsabteilung mit insgesamt vier Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die ProKlin Service GmbH erbringt wochentags im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages die Speisenversorgungsassistenz auf insgesamt 12 Stationen des St. Vinzenz-Hospitals. Entsprechende Serviceerbringung soll im Weiteren auf das Wochenende ausgeweitet werden. Die Mitarbeitenden in der Inklusionsabteilung übernehmen angeleitete Helfertätigkeiten wie die Aktualisierung der Patientendaten, die digitale Erfassung und Anpassung von Essenswünschen, die Verteilung der Mahlzeiten, die Bestellung von Stationsbedarfen sowie die Organisation und Pflege der Stationsküche. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks. Die Anleitung und arbeitsbegleitende Betreuung erfolgt durch die ebenfalls für die Inklusionsabteilung verantwortliche Leiterin der Speiseversorgung im St. Vinzenz-Hospital sowie durch Inklusionscoaches in Kooperation mit der ProjektRouter gGmbH.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages der ProKlin Service GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der ProKlin Service GmbH ist zu sagen, dass im Jahr 2021 ein auskömmlicher Jahresüberschuss erwirtschaftet werden konnte. Auch bei Betrachtung der Kostenstellenauswertung der Speiseversorgungsassistenz im St. Vinzenz-Hospital, in der die Inklusionsabteilung errichtet werden soll, zeigt sich, dass ein befriedigender Deckungsbeitrag im Jahr 2021 erzielt werden konnte. Die Daten des Jahres 2022 weisen darauf hin, dass sich der Trend fortsetzt.

Zur Kapital- und Vermögensstruktur der ProKlin Service GmbH ist anzumerken, dass das Unternehmen über eine vergleichsweise geringe Eigenkapitalausstattung verfügt. Allerdings konnte die Eigenkapitalquote gegenüber dem Vorjahr deutlich gesteigert werden und auch die Unterdeckung des langfristigen Vermögens in Bezug auf das langfristige Kapital hat sich verbessert. (...)

Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ProKlin Service GmbH ist in betriebswirtschaftlicher Hinsicht zufriedenstellend zu beurteilen. Bei Betrachtung der betriebswirtschaftlichen Lage des Konzerns, der Hospitalvereinigung St. Marien GmbH zeigt sich ein positives Bild hinsichtlich des Vermögens und der liquiden Mittel. (...)

Es ist insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung in der Inklusionsabteilung auszugehen. Die Schaffung der zusätzlichen Arbeitsplätze korreliert mit dem bestehenden Personalbedarf in der Speiseversorgungsassistenz.

Die Förderung des Vorhabens ist vor diesem Hintergrund zu befürworten“ (FAF gGmbH vom 05.08.2022).

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung der Inklusionsabteilung werden für die Neuschaffung von vier Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionen von 47.000 € geltend gemacht. Darin enthalten sind Kosten für I-Pads und Software für die elektronische Menüfassung (17 T €) sowie Ausstattungen für Sozialraum (15 T €), Umkleide (10 T €) und Arbeitsplätze (5 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 37.600 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 9.400 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 29 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

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

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

	11/2022	2023	2024	2025	2026
Personen	4	4	4	4	4
PK (AN-Brutto) in €	18.013	110.238	112.443	114.692	116.986
Zuschuss § 217 SGB IX in €	1.680	10.080	10.080	10.080	10.080
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	5.404	33.072	33.733	34.408	35.096
Zuschüsse Gesamt in €	7.084	43.152	43.813	44.488	45.176

3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der ProKlin Service GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von vier neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 37.600 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 7.084 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben sowie der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben

4.1 Domus gGmbH

Die Domus gGmbH wurde im Jahr 2010 von der Lebenshilfe Kleve gGmbH – Leben und Wohnen gegründet und erbringt seither handwerkliche Dienstleistungen in der Gebäudepflege und -sanierung. In 2015 und 2016 wurde das Leistungsangebot um die Produktion und den Verkauf von Holzmöbeln (Gartenmöbelkollektionen) bzw. um das Geschäftsfeld der Garten- und Landschaftspflege ergänzt. Nach Umsetzung von Erweiterungsvorhaben in den Jahren 2018 und 2021 beschäftigt das Inklusionsunternehmen derzeit 18 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, davon 9 Personen der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX. Geschäftsführer ist Herr Stephan R. Brockschmidt.

Aufgrund des weiterhin steigenden Auftragsvolumens und Ausschöpfens der vorhandenen Personalkapazitäten, insbesondere im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus, plant die Domus gGmbH den Aufbau einer weiteren Arbeitskolonne. Nachdem Mitte des Jahres bereits ein Facharbeiter gewonnen werden konnte, beantragt der Inklusionsbetrieb nun die Erweiterung um einen Arbeitsplatz für einen Mitarbeitenden der Zielgruppe. Die Beschäftigung ist als Helfer in Vollzeit vorgesehen, die Entlohnung erfolgt in Anlehnung an den Branchentarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus. Die psychosoziale arbeitsbegleitende Betreuung wird durch eine beim Gesellschafter beschäftigte Sozialarbeiterin sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Aussichten positiv sind, dass die Domus gGmbH weiterhin am Markt bestehen kann und auch ggf. temporär auftretende krisenhafte Ereignisse bewältigen kann. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann“ (FAF gGmbH vom 22.07.2022).

Im Rahmen der Erweiterung macht die Domus gGmbH Investitionskosten von 29.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für einen Radlader (20 T €), einen Aufsitzfrontmäher (4 T €) sowie Maschinen und Geräte für den Garten- und Landschaftsbau (5 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 69 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 9.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der Domus gGmbH um einen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe gem. § 215 IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 20.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV. Entsprechend der gewährten Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Beginns kann eine Förderung ab dem 08.08.2022 erfolgen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie

der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.2 LVR-Klinik Köln

Die LVR-Klinik Köln, welche sich in alleiniger Trägerschaft des Landschaftsverbands Rheinland befindet, ist eine Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie und zugleich Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität zu Köln. Mit insgesamt 428 Betten und 144 tagesklinischen Plätzen stellt sie die psychiatrische Versorgung von jährlich etwa 10.000 Patientinnen und Patienten sicher. Neben dem Hauptstandort in Köln-Merheim befinden sich Standorte in Köln-Mülheim, Bilderstöckchen, Chorweiler und Porz. Seit Fertigstellung des Neubaus der Verteilerküche in Köln-Merheim im April 2016 und einhergehender Einrichtung einer Inklusionsabteilung, mit zunächst 12 Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe, wird die Speiseversorgung des Klinikums in Kooperation mit der LVR-Klinik Bonn selbst erbracht. Speisen werden in der LVR-Klinik Bonn zubereitet und in Großgebinden in die Verteilerküche geliefert. In der dort angesiedelten Inklusionsabteilung erfolgt die Portionierung und Auslieferung der täglich rd. 2000 Mahlzeiten sowie der Betrieb der Spülküche. Insgesamt umfasst die Inklusionsabteilung derzeit 40 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wovon, nach Bewilligung des Erweiterungsvorhabens 2017, 14 Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe vorgehalten werden.

Im Weiteren soll neben der täglichen Belieferung einer neuen Wahlleistungsstation mit Speisen in Gebinden, insbesondere die Speiseversorgung der Forensischen Klinik in Köln Porz übernommen werden. Bislang erfolgte dies durch Direktbelieferung der LVR-Klinik Bonn. Mit Umstellung wird die Versorgung aller Dependancen der LVR-Klinik Köln von der Verteilerküche sichergestellt. Im Zuge dessen wird die Erweiterung der Inklusionsabteilung um drei Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe beantragt. Der Einsatz ist vorwiegend im Bereich der Küchenhilfen vorgesehen. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Beschäftigten werden nach TVöD zuzüglich betrieblicher Zusatzversorgung entlohnt. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch den entsprechend qualifizierten Sozialdienst der LVR-Klinik Köln wahrgenommen. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Es ist festzuhalten, dass sich die LVR-Klinik mit der Umstellung der Verpflegungssystematik auf eine Verteilerküche und Zulieferung der Speisen aus der Zentralküche der LVR-Klinik Bonn, die im „cook and chill“-Verfahren produziert, den branchentypischen Herausforderungen gestellt hat und eine branchenähnliche Kostenstruktur aufweist. (...) Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der gestiegenen Verpflegungszahlen die Rentabilität der Abteilung gesteigert werden kann und dass die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen langfristig gesichert werden können. Vor diesem Hintergrund wird die Förderung des Vorhabens empfohlen“ (FAF gGmbH vom 07.09.2022).

Im Rahmen der Erweiterung macht die LVR-Klinik Köln Investitionskosten von 75.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für ein Speiseverteilsystem für Großgebäude bzw. 3 Speisewagen (54 T €) sowie elektrische Ziehhilfen (21 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 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. Aufgrund der fehlenden Berechtigung zum Vorsteuerabzug können bei der Abrechnung die Brutto-Werte berücksichtigt werden. Auf die Absicherung des Zuschusses wird entsprechend dem üblichen Verfahren bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes verzichtet. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der LVR-Klinik Köln um drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 60.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

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 – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.3 Lotus Works gGmbH

Die Dharma Druck- und Vertriebs GmbH bzw. seit 2020 firmierend unter Dharma Works GmbH wurde im Jahr 1994 als Tochterunternehmen des Nyingma Zentrum Deutschland e. V. gegründet und vertrieb unter dem Markennamen „Lotus Design“ Sport- und Freizeitartikel, wobei das Warensortiment insbesondere auf Zubehör für Yoga-Training, Meditation und Entspannung spezialisiert war. Eine Anerkennung als Inklusionsbetrieb mit insgesamt sechs Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX erfolgte im Jahr 2015. Die Anfangsjahre der Coronapandemie 2020 und 2021 wirkten sich zunächst positiv auf die Geschäftsentwicklung aus, so dass Nachfrage und Umsatzentwicklung wesentlich gesteigert werden konnten. Investitionsmaßnahmen und zusätzlicher Personalbedarf sorgten im Weiteren jedoch zu Kapitalabflüssen, die letztlich in 2022, bei einem gleichzeitigen Einbruch der Nachfrage auf ein Niveau, das noch unter dem vor der Coronakrise lag, zur Zahlungsunfähigkeit führte. Über das Vermögen der Gesellschaft wurde daraufhin im Juni ein vorläufiges Insolvenzverfahren eröffnet.

Im Rahmen einer übertragenen Sanierung (Asset Deal) und einer konzeptionellen Restrukturierung konnte die Gründung einer Nachfolgegesellschaft, der Lotus Works GmbH, realisiert werden. Die strategische Neuausrichtung sieht neben einer angepassten Kostenstruktur, eine Fokussierung auf Premiumprodukte im Yoga- und Meditationsbedarf vor. Unterstützend ist darüber hinaus eine Umsetzung neuer Vertriebs- und Marketingstrategien vorgesehen. Geschäftsführende Gesellschafter sind Herr Michael Hansen sowie Herr Christoph Bangert, welche zuvor in der Dharma Works GmbH, u.a. auch als Geschäftsführer, tätig waren. Im Zuge des Erwerbs der Betriebs- und Vermögensgegenstände sollen insbesondere auch die Arbeitsplätze der derzeit drei beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten bleiben. Die Lotus Works GmbH beantragt daher die Übertragung der Anerkennung als Inklusionsbetrieb, die Gewährung von laufenden Personalkostenzuschüssen gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV für drei Arbeitsplätze sowie ein Darlehen zur Sicherung der Arbeitsplätze und Stützung des Gesamtfinanzierungsbedarfes. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Es liegt eine nachvollziehbare Fortführungsprognose vor, die von Umsätzen unter denen der Jahre bis 2019, reduzierten Kosten, einem Zahlungsgleichgewicht in 2022 und moderaten Überschüssen in 2023 ausgeht. (...) Im Rahmen der vorgelegten Gewinn- und Verlustplanung für den Betrachtungszeitraum können auch bei sehr moderaten Umsatzvolumina positive Ergebnisse ausgewiesen werden, das Eigenkapital wird damit weiter gestärkt und die hieraus resultierende Liquidität ermöglicht die Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit.

Zusammenfassend ist die dargestellte Sanierung und Neuausrichtung des Unternehmens u.E. erfolgversprechend, die vorgelegten Planungsrechnungen sind nachvollziehbar und plausibel und die Neuausrichtung des Unternehmens erscheint angesichts der Markt- und Wettbewerbsbedingungen notwendig und zielführend. Unter Berücksichtigung der genannten Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie der Chancen und Risiken des Marktes ist eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden der Zielgruppe des § 215 SGB IX zu erwarten. Eine Förderung des Vorhabens wird daher empfohlen“ (FAF gGmbH vom 19.09.2022).

Im Rahmen der Übernahme und Neuausrichtung macht die Lotus Works GmbH einen Kapitalbedarf von 120.000 € geltend, welcher zu 40.000 € aus Eigenmitteln und zu 80.000 € aus Fremdmitteln (u.a. Darlehen und Verfügungsrahmen bei einem Kreditinstitut) gedeckt wird. Gegenstand der Darlehensbeantragung beim LVR-Inklusionsamt sind die Übernahmekosten für das Anlagevermögen der Dharma Works GmbH in Höhe von 17.000 €, welche im Rahmen des Asset Deals an die Insolvenzverwaltung zu zahlen sind. Darin enthalten sind Kosten für eine Palettenschwerlast-Regalanlage, eine Elektrohubeise, ein Fahrzeug sowie Büro- und Arbeitsplatzausstattungen. Um die Liquidität sowie die Handlungsfähigkeit in der Umstrukturierungsphase zu unterstützen, kann für diese Ausgaben gem. §§ 215 ff. SGB IX ein Darlehen in Höhe von 13.600 € gewährt werden, dies entspricht 80 % der geltend gemachten Gesamtausgaben. Der verbleibende Betrag in Höhe von 3.400 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Das Darlehen wird zinslos gewährt, ist bis zum 31.12.2024 tilgungsfrei und wird ab dem 01.01.2025 linear mit monatlich 800 € getilgt.

Die Anerkennung der Lotus Works GmbH als Inklusionsunternehmen mit drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst ein Darlehen in Höhe von 13.600 € sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Anlage zur Vorlage Nr. 15/1263:

Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

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-Inklusionsamtes

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Inklusionsamtes 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 Antragstellenden erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Inklusionsbetriebe, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Inklusionsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes 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 Inklusionsbetriebes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % 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 Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird 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 diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe 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 Inklusionsbetriebes 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 Inklusionsbetriebes. 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 § 215 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 § 215 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 wird projektbezogen festgelegt. Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt 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 fünf Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuld eintragung 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

Inklusionsbetriebe 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 § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe 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 Inklusionsbetriebes 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 beschäftigter Person der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe 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 Inklusionsbetriebe

2.2.1. Landesprogramm „Integration unternehmen!“

Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ wurde im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit 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 Inklusionsbetrieben in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

2.2.2. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

Inklusionsbetriebe 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 50 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 Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgänger*innen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgänger*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

2.3. Stiftungsmittel

Inklusionsbetriebe 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 Inklusionsbetrieben 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 Inklusionsbetriebe

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Inklusionsbetriebe bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes 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 Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind jedoch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes 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.

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bis zu diesem Zeitpunkt nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

TOP 8 Aktueller Sachstand über den Ersatzneubau der LVR-Paul-Klee-Schule
- mündlicher Bericht-

Vorlage Nr. 15/1270

öffentlich

Datum: 21.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 31
Bearbeitung: Herr Mensebach

Schulausschuss	07.11.2022	empfehlender Beschluss
Bau- und Vergabeausschuss	21.11.2022	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	02.12.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	07.12.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld, Bereitstellung von temporären Schulraum in einer Containeranlage
hier: Grundsatz- und Durchführungsbeschluss**

Beschlussvorschlag:

Der Planung und der indizierten Kostenberechnung in Höhe von $\approx 3.410.000,-$ € für die Bereitstellung von temporärem Schulraum für die LVR-Gerd-Jansen-Schule – Förderschwerpunkt körperlich motorische Entwicklung- in Krefeld wird gemäß Vorlage Nr. 15/1270 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-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:		PG014	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		3.410.000,- €	
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			

In Vertretung

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

Zusammenfassung:

Im Rahmen der Vorlage Nr. 15/1072 „Schulentwicklungsplanung – Regionale Zielplanungen für die Sicherstellung der Beschulung im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung“ ist der Schulraummangel an den LVR-Förderschulen im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung dargestellt worden. Es sind in diesem Förderschwerpunkt seit Jahren steigende Schülerzahlen zu beobachten. Die Prognose für die kommenden Jahre sagt aufgrund der demografischen Entwicklung bei stagnierendem Inklusionsanteil in diesem Förderschwerpunkt eine weitere Verschärfung der Situation voraus. An mehreren LVR-Förderschulen ist der geordnete Schulbetrieb jetzt schon akut gefährdet und kann nur unter erheblichen Einschränkungen aufrechterhalten werden.

Bezogen auf den Schulstandort der LVR-Gerd-Jansen-Schule in Krefeld ist daher zur Verbesserung der akuten Mangelsituation die Bereitstellung von temporärem Schulraum in einer Containeranlage geplant.

Die LVR-Gerd-Jansen-Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung bietet Kindern und Jugendlichen mit körperlich und motorischen Einschränkungen ein speziell gestaltetes Bildungsangebot.

Der Entwurf sieht die Bereitstellung von vier weiteren Klassenräumen mit dazugehörigen Gruppenräumen sowie vier Sanitärräumen und zwei Pflegeräumen in temporären Containeranlagen vor. Alternative Lösungsmöglichkeiten zur Deckung des Raumbedarfes im Sinne des „Handlungskonzeptes Schulraum 2030“ sind leider nicht vorhanden. Eine Auslagerung in die ebenfalls in Krefeld ansässige LVR-Luise-Leven-Schule (Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation) ist aufgrund der Auslastung der Schule und bedingt durch den dortigen Sanierungsbedarf kurzfristig nicht möglich. Gespräche zu möglichen Kooperationen mit der Stadt Krefeld erbrachten ebenfalls keine Lösungen für den akuten Raumbedarf.

Das Interimsgebäude wird barrierefrei errichtet und die Belange der Schüler*innen berücksichtigt.

Die vorliegende Entwurfsplanung mit Kostenberechnung schließt mit $\approx 3.410.000,-$ € Gesamtinvestition inkl. EPL und BPS ab.

Die prognostizierte Baukostenindexsteigerung (BKI) bis zum voraussichtlichen Vergabezeitpunkt wurde mit 10 % bezogen auf die Kosten für Bauleistungen (KG 200 – KG 600) angesetzt.

Aufgrund der Eilbedürftigkeit soll mit der Vorlage ebenfalls der Grundsatzbeschluss eingeholt werden.

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

Der Planung und der indizierten Kostenberechnung in Höhe von $\approx 3.410.000,-$ € für die Bereitstellung von temporärem Schulraum für die LVR-Gerd-Jansen-Schule –

Förderschwerpunkt Körperlich motorische Entwicklung- in Krefeld wird gemäß Vorlage Nr. 15/1270 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1270

LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld

Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Bereitstellung von temporären Schulraum in einer Containeranlage

hier: Durchführungsbeschluss

1. Dienstliche Veranlassung

Zum Schulraummangel an den LVR-Förderschulen im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung ist bereits fortlaufend in politischen Vorlagen berichtet worden (vgl. u.a. Vorlage Nr. 14/3218, Nr. 14/3817/2, Nr. 15/1072).

Im Rahmen der Vorlage Nr. 15/1072 „Schulentwicklungsplanung – Regionale Zielplanungen für die Sicherstellung der Beschulung im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung“ ist der Schulraummangel an den LVR-Förderschulen im Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung dargestellt worden. Es sind in diesem Förderschwerpunkt seit Jahren steigende Schülerzahlen zu beobachten. Die Prognose für die kommenden Jahre sagt aufgrund der demografischen Entwicklung bei stagnierendem Inklusionsanteil in diesem Förderschwerpunkt eine weitere Verschärfung der Situation voraus. An mehreren LVR-Förderschulen ist der geordnete Schulbetrieb akut gefährdet und kann nur unter erheblichen Einschränkungen aufrechterhalten werden.

Die oben geschilderte Situation trifft im Besonderen auch auf die LVR-Gerd-Jansen-Schule in Krefeld zu. Hier ist der akute Raumbedarf besonders dringlich. Die Standardbelegung (Anzahl vorhandene Klassenräume * Klassenfrequenzrichtwert) liegt bei 220 Schüler*innen. Im vergangenen Schuljahr 2021/22 wurden 252 Schüler*innen an diesem Standort beschult. Die aktuelle Meldung der Schule für das laufende Schuljahr 2022/23 liegt bei 256 Schüler*innen. Es fehlen demnach aktuell bereits 36 Schulplätze. Daraus ergibt sich ein aktueller Raumbedarf im Umfang von mindestens drei Klassen.

Diese Überbelegung kann für einen kurzen Zeitraum durch Umwidmung von Mehrzweck- und Fachräumen ausgeglichen werden. Der Zustand darf sich aber in keinem Fall über weitere Schuljahre manifestieren, da durch fehlende Fachräume die Bildungsziele der Schüler*innen gefährdet wären und der Schulträger so seinen schulgesetzlich verankerten Pflichten nicht nachkäme. Als Daumenregel für eine phasenweise tragbare Überbelegung wird eine Überschreitung der Standardbelegung in Höhe von 10% angesetzt. Es wird also ein phasenweise möglicher „Raumpuffer“ unterstellt.

Schule	Kapazität der Schule (Standardbelegung)	Schülerzahl 22/23 (IST)	Freie bzw. fehlende Schulplätze (rot hinterlegt) im Jahr 2021/2022	Aktueller Bedarf für Anzahl Klassen
Krefeld	220	256	-36	3-4

Nach Rücksprache mit der Schulleitung kann die derzeitige, beengte Raumsituation im aktuellen Schuljahr gerade noch kompensiert werden. Infolge der Dringlichkeit werden

hierfür weitere Umwidmungen (Therapieraum – trotz der neuen Vorgaben des TSVG) und der aufwendige Umzug des Snoezel-Raumes notwendig sein. Durch diese Maßnahmen kann der Schulbetrieb bis zum Schuljahr 2023/24 aufrechterhalten werden.

Die zukünftige Entwicklung der Schülerzahlen führt zu einem weiter steigenden Raumbedarf an diesem Standort.

Schule	Kapazität der Schule (Standardbelegung)	Anzahl fehlender Klassen '22/'23 JETZT	Anzahl fehlender Klassen '23/24	Anzahl fehlender Klassen '27/'28	Anzahl fehlender Klassen '30/'31
Krefeld	220	3	4	5	6

Legende: Standardbelegung: Klassenfrequenzrichtwert = $10 \times \text{Anzahl Klassenräume}$; „Anzahl fehlender Klassen“: negative Zahlen drücken freie Kapazitäten aus – positive Zahlen (rot hinterlegt) entsprechen fehlenden Beschulungsmöglichkeiten für Klassen

Mit der Vorlage Nr. 15/1072 ist die Verwaltung beauftragt worden, in den vier vorgestellten regionalen Zielplanungen nach neuem Schulraum zu suchen. Es ist dabei zu prüfen, wie der festgestellte Bedarf gedeckt werden kann. Dabei sind die Schritte und Prioritäten des Handlungskonzeptes „Schulraumkapazität 2030“ (vgl. Vorlage Nr. 14/3817/2) zu berücksichtigen und gleichzeitig, unter Betrachtung aller drei skizzierten Wege, alle denkbaren Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Verwaltung ist beauftragt, für jede regionale Zielplanung entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen und parallel auch die Entwicklung bzw. Umsetzung von Interimslösungen zur Deckung der akuten und dringenden Bedarfe zu gewährleisten.

Alternative Lösungsmöglichkeiten zur Deckung des Raumbedarfes im Sinne des „Handlungskonzeptes Schulraum 2030“ sind leider nicht vorhanden. Eine Auslagerung in die ebenfalls in Krefeld ansässige LVR-Luise-Leven-Schule (Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation) ist aufgrund der Auslastung der Schule und bedingt durch den dortigen Sanierungsbedarf kurzfristig nicht möglich. Gespräche zu möglichen Kooperationen mit der Stadt Krefeld erbrachten ebenfalls keine Lösungen für den akuten Raumbedarf.

Neben den mittel- bis langfristigen Lösungen durch die regionalen Zielplanungen müssen an Standorten mit akutem Handlungsbedarf unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden, um den geordneten Schulbetrieb sicherzustellen (vgl. Vorlage Nr. 14/3817/2 u. Nr. 15/1072). Für die Zeit bis zu einer möglichen langfristigen Lösung durch die regionale Zielplanung ist aber unmittelbares Handeln an der LVR-Gerd-Jansen-Schule in Krefeld nötig und sollte den Planungszeitraum der regionalen Zielplanungen von sieben bis zehn Jahren überbrücken.

Bedarfsanmeldung zum Schuljahr 2023/24:

Spätestens zum Schuljahr 2023/24 ist zwingend zusätzlicher Schulraum in Form einer Containeranlage zu schaffen. Diese Anlage sollte über vier Klassenräume, vier Gruppenräume, einen Pflegeraum und entsprechende Sanitäreinheiten verfügen.

Im Idealfall wäre die Containeranlage so gestaltet, dass sie sukzessive und in Teilen wieder abgebaut werden könnte, falls die Bemühungen des LVR und der kommunalen Schulträger um das Gemeinsame Lernen an allgemeinen Schulen und um Kooperationen im Rahmen des Handlungskonzeptes „Schulraumkapazität 2030“ zu Lösungen für die Beschulung im

Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung im Zuständigkeitsbereich der LVR-Gerd-Jansen-Schule führen.

2. Allgemeines

Im Zuge der Grundlagenermittlung zur zeitnahen Bereitstellung von Klassenräumen wurde das Grundstück für die Errichtung eines Interimsbaues untersucht.

Das Grundstück bietet die Möglichkeiten, unter partieller Einbeziehung des Lehrerparkplatzes (siehe rote Markierung des gewählten Standortes) ein Containergebäude zu errichten.



Satellitenbild: LVR-Gerd-Jansen-Schule, 47802 Krefeld, Luiters Weg 6
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung
Bildnachweis: Google earth)

Am Luiters Weg in Krefeld nutzt die LVR Förderschule Gebäude aus mehreren Baualterstufen für die Unterstufe, Mittelstufe und Abschlussstufe mit derzeit ca. 260 Schüler*Innen.

3. Entwurfserläuterung



Lageplan einschließlich Baufläche

3.1 Konzept

Für die Schaffung des temporären Raumbedarfs von vier Klassen-/ Gruppenräumen und den erforderlichen Nebenräumen ist vor dem knappen Zeithintergrund einer baulichen Realisierung und der begrenzten Nutzungszeit eine Containerbauweise vorgesehen. Als Standort hat sich im Zuge der Planungen die Lage auf dem Lehrerparkplatz sowie auf dem Schulhof zwischen den Bestandsgebäuden als möglich herausgestellt.

Durch die künftige Containeranlage werden baurechtlich notwendige Stellplätze beansprucht, die im Bereich der Zufahrt des Lehrerparkplatzes neu geschaffen werden müssen (zwei barrierefreie Parkplätze).

Die im Raumprogramm geforderten Gruppenräume werden den Klassenräumen direkt zugeordnet.

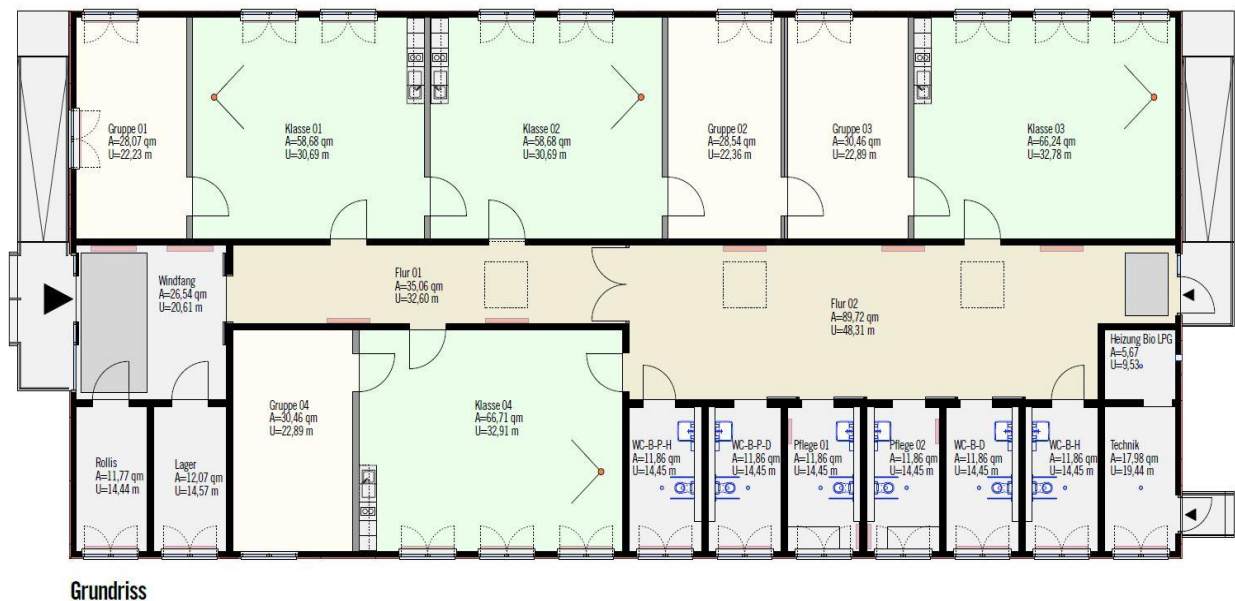
Die barrierefreien Sanitär- und Pflegebereiche werden zusammengeführt. Der erforderliche Abstellraum für Hilfsmittel (u.a. Rollstühle) und das Lager werden unmittelbar am Eingangsbereich verortet.

Energetisch werden die Vorgaben des GEG 2020 eingehalten. Die Beheizung des temporären Gebäudes ist mit einer Gas-Brennwerttherme, die mit biogenem Flüssiggas aus Abfallstoffen (Altfettverbrennung) betrieben wird, vorgesehen.

Die weiteren haus- und elektrotechnische Versorgung des Erweiterungsgebäudes erfolgt durch Erweiterung der Anlagen vom Bestandsgebäude aus.

Die bauliche Konzeption wurde mit dem Nutzer und dem FB Schulen abgestimmt.

Die Containeranlage soll ca. sieben Jahre am geplanten Standort verbleiben. Danach ist eine Verwendung nach Aufarbeitung durch den Hersteller bei einer weiteren Schulsanierungsmaßnahme vorgesehen.



Grundriss (ohne Maßstab)

3.2 Freianlagen

In die bestehenden Freianlagen soll nur minimal eingegriffen werden. Es sind notwendige Erdarbeiten für die Gründung und Medienversorgung der Containeranlage sowie die Bereitstellung zwei weiterer Stellplätze (barrierefrei) geplant. Eine gesonderte Freianlagen Planung ist daher nicht erforderlich.

3.3 Energetische Vorgaben

Der Erweiterungsbau in Form einer Containeranlage wird gemäß GEG 2020 geplant.

3.4 Baureinigungs- und bauunterhaltungsfreundliches Bauen

Die Vorgaben des baureinigungs- und bauunterhaltungsfreundlichen Bauens werden soweit möglich berücksichtigt.

3.5 Barrierefreiheit

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

Die Belange von Menschen mit Behinderung werden auf der Grundlage der DIN 18040-1 berücksichtigt. Darüber hinaus ist die Planung am Bedarfsprofil der Nutzergruppe ausgerichtet und wird im weiteren Planungsprozess eng mit der Schule abgestimmt.

3.6 Ökologisches Bauen

Auf dem Dach der Containeranlage ist eine extensive Begrünung vorgesehen, siehe LVR-Regelstandart zum Ökologischen Bauen.

3.7 Ausführungszeitraum

Die notwendigen Tiefbauarbeiten für die Medienanbindung und Gründung sowie die Stellplatzerweiterung werden voraussichtlich im Februar 2023 beginnen. Die Errichtung der Containeranlage soll in den Sommerferien 2023 erfolgen und zum Schuljahresbeginn 2023/24 in Betrieb gehen.

4. Beteiligungsverfahren

4.1 Internes Beteiligungsverfahren

Die vorliegende Entwurfsplanung wurde mit dem Fachbereich Schulen sowie den Nutzervertreter*innen abgestimmt.

Die Beteiligung der Arbeitssicherheit und die Beteiligung des Personalrates gemäß LPVG erfolgt mit Versand der HU-Bau.

4.2 Externes Beteiligungsverfahren

Ein Bodengutachten wurde erstellt, um im Vorfeld kritische Bereiche zu bestimmen und die Gründungsfähigkeit des Bodens festzustellen.

Ein Brandschutzgutachten wurde im Vorfeld erstellt.

Ein Barrierefrei-Konzept wurde im Vorfeld erstellt.

Im nächsten Planungsschritt ist ein Bauantrag zu stellen. Die grundsätzliche Genehmigungsfähigkeit wurde im Vorfeld mit dem Planungsamt der Stadt Krefeld abgestimmt.

5. Kosten

Die vorliegende Entwurfsplanung mit Kostenberechnung beläuft sich auf $\approx 3.410.000,-$ € Gesamtinvestition inkl. EPL und BPS.

KG 100	Grundstück	—
KG 200	Herrichten	53.228 €
KG 300	Bauwerk	2.310.754 €
KG 400	TGA	41.353 €
KG 500	Außenanlagen	239.524 €
KG 600	Ausstattung	199.280 €
KG 700	Baunebenkosten	198.436 €
Zwischensumme		3.042.575 €
BPS/EPL		82.655 €
Prognostizierte BKI Steigerung		284.414 €
Gesamt brutto		3.409.644 €

Aufgrund der besonderen baukonjunkturell bedingten Marktlage empfiehlt es sich, dem Risiko der Baukostensteigerung in der Weise Rechnung zu tragen, dass die vorliegende Kostenberechnung bis zum geplanten Vergabezeitpunkt entsprechend der Entwicklung des Baupreisindex hochgerechnet wird.

Die prognostizierte Baukostenindexsteigerung bis zum Baubeginn wurde vor dem Hintergrund der hier vorgesehenen Containerbauweise und der zeitnahen Umsetzung mit 10% bezogen auf die Kosten für Bauleistungen (KG 200 – KG 600) angesetzt.

Inklusive der Baukostenindexsteigerung beläuft sich die Maßnahme auf $\approx$ 3.410.000,- € brutto Gesamtinvestition inkl. EPL und BPS.

6. Finanzierung

Im Doppelhaushalt 2022/2023 sind in den Teilfinanzplänen der Produktgruppen 014 und 055 bislang keine Mittel für die Maßnahme veranschlagt. Für die Planung wurden daher bislang Vorplanungsmittel i.H. von 250.000 € bereitgestellt.

Die weitere Deckung der erforderlichen außerplanmäßigen Auszahlungen in Produktgruppe 014 (Baumaßnahme) und 055 (Einrichtung), erfolgt aus den in den Jahren 2022/2023 nicht zahlungswirksam werdenden Ansätzen der Neubaumaßnahme Ottoplatz. Zur Haushaltsplananmeldung 2024 erfolgt dann eine Neuveranschlagung bei der Neubaumaßnahme Ottoplatz in Höhe der zur Deckung bereitgestellten kassenwirksamen Mittel.

7. Beschlussvorschlag

Aufgrund der Eilbedürftigkeit soll mit der Vorlage ebenfalls der Grundsatzbeschluss eingeholt werden. Die Verwaltung schlägt daher folgenden Beschluss vor: Der Planung und der indizierten Kostenberechnung in Höhe von 3.410.000,- € für die LVR-Gerd-Jansen-Schule – Förderschwerpunkt körperlich motorische Entwicklung- in Krefeld wird gemäß Vorlage Nr. 15/1270 zugestimmt. Die Verwaltung wird aufgrund der Dringlichkeit direkt mit der Durchführung beauftragt.

In Vertretung

Althoff

Projekt-Nr.:	Projektbezeichnung:	Projektleitung HB:	Mensebach
I.014.71885	Bereitstellung temporärer Schulraum in Containerbauweise	Projektleitung HT:	Trosdorff/Eisenach
		FM:	31.20

Rahmendaten für die Baumaßnahme

1. Gesamtkosten der Maßnahme	3.409.644 €
in Gesamtkosten enthaltene Bauherren- und Projektsteuerleistungen (BPS)	60.468 €

	investiv	konsumtiv
Summe -brutto-	3.353.370,18 €	56.273,95 €
1.1 Baukosten (inkl. Bau-Nebenkosten und BPS)	3.200.907,83 €	€
Baukosten für Gebäude (inkl. Nebenkosten und BPS)	2.902.396,96 €	€
Baukosten für Außenanlagen (inkl. Nebenkosten und BPS)	298.510,87 €	€
Baukosten für BVo (inkl. Nebenkosten und BPS)	€	€
1.2 Lose Ersteinrichtung	152.462,35 €	56.273,95 €
Anschaffungskosten für lose Ersteinrichtung	152.462,35 €	
Nebenkosten für lose Ersteinrichtung (inkl. BPS) sowie lose Ersteinr.<410€		56.273,95 €

Finanzierung der Maßnahme	3.409.644 €
1. Zuschüsse und Zuweisungen inklusive Fördermittel	€
2. sonstige Beiträge Dritter	€
3. sonstige Einnahmen (z.B. Spenden)	€
4. Summe Aufwand aus Eigenanteilen (4.1 bis 4.3)	121.532 €
4.1 Aufwand aus Eigenleistungen der Investition	65.258 €
4.2 Aufwand aus Instandhaltung (Baukosten sowie Nebenkosten und Eigenleistungen)	56.274 €
4.3 Aufwand aus weiteren Eigenanteilen	€
5. Kreditfinanzierte Investitionskosten (geht über die Kapitalkosten in die Folgelastenberechnung ein)	3.288.112 €

Basisdaten für Kostenkennwerte	
Summe Baukosten -brutto- (investiver Anteil, inkl. Nebenkosten und BPS)	3.200.908 €
Summe Folgelasten -brutto-	96.263 €/a
Summe Nutzungskosten -brutto-	61.116 €/a
Art ¹⁾ /Anzahl Nutzeinheiten (NE)	NE
Nutzfläche (NF)	632,91 m ² _{NF}
Brutto-Grundfläche (BGF)	695,21 m ² _{BGF}
Brutto-Rauminhalt (BRI)	2.885,12 m ³ _{BRI}

Kostenkennwerte zu den Baukosten²⁾	
Baukosten / Nutzeinheit	! €/NE
Baukosten / Nutzfläche (NF)	€/m ² _{NF}
Baukosten / Brutto-Grundfläche (BGF)	4.604,23 €/m ² _{BGF}
Baukosten / Brutto-Rauminhalt (BRI)	1.109,45 €/m ³ _{BRI}

Kostenkennwerte zu den Folgelasten²⁾	
Fogelasten / Nutzeinheit	! €/(NE•a)
Fogelasten / Nutzfläche (NF)	€/(m ² _{NF} •a)
Fogelasten / Brutto-Grundfläche (BGF)	138,47 €/(m ² _{BGF} •a)
Fogelasten / Brutto-Rauminhalt (BRI)	33,37 €/(m ³ _{BRI} •a)

Kostenkennwerte zu den Nutzungskosten²⁾	
Nutzungskosten / Nutzeinheit	! €/(NE•a)
Nutzungskosten / Nutzfläche (NF)	€/(m ² _{NF} •a)
Nutzungskosten / Brutto-Grundfläche (BGF)	87,91 €/(m ² _{BGF} •a)
Nutzungskosten / Brutto-Rauminhalt (BRI)	21,18 €/(m ³ _{BRI} •a)

1) Art Nutzeinheiten sind z.B. Schüler, Tagesklinikplatz etc.

2) bezogen auf die investiven Baukosten (Gebäude, Außenanlagen und BVo), inkl. Nebenkosten und BPS

LVR-Checkliste des ökologischen Bauens

Präambel:

LVR-Anforderungen, die, über gesetzliche Forderungen und anerkannte Regeln der Technik hinausgehend, im Sinne einer internen Selbstverpflichtung allgemein gültig und zu berücksichtigen sind.

Projekt-Nr.:

Projektbezeichnung:

1 Baustoffe/ Bauteile	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder möglich, weil
Konstruktionen: wirtschaftlich, recyclinggerecht, sortenrein und leicht demontierbar	X	
umweltfreundliche Leistungen und Produkte: siehe auch „Labelgutachten Aktualisierung 2014“ (LVR-Intranet); schadstoffarme, lösemittelarme, nicht sensibilisierend wirkende und geruchsneutrale Produkte und Materialien; Gebäude müssen mind. Kategorie „schadstoffarm“ nach Anhang C DIN EN 15251 entsprechen; Kleber/ Bodenmaterialien/ Lacke + Farben: Lacke und Farben in den Standardanwendungen, die die Anforderungen nach RAL UZ 12a (blauer Engel) erfüllen	X	
Holzprodukte: i.d.R. nur nachweislich aus legaler und nachhaltiger Waldwirtschaft (> 80 %) für Hölzer außereuropäischer Herkunft: FSC-Zertifizierung (Forest Stewardship Council) + CoC-Handelszertifikat (Chain of Custody) Verwendung tropischer Hölzer nur für Kleinflächen in Außenbereichen für Hölzer europäische Herkunft: PEFC-Zertifizierung (Programme of Endorsement of Forest Stewardship Council) und CoC-Handelszertifikat		Trifft nur auf Fensterkonstruktion zu
PVC: keine PVC-Bauteile wie Fußbodenbeläge, Fenster- und Türprofile, Tapeten; Prüfung, ob halogenfreie PE- oder PP-Kabelisolierungen gfs. schwerentflammbar und selbstverlöschend vorgeschrieben oder sinnvoll sind (frei von Chlor, Fluor, Brom und Jod)		Trifft nur teilweise zu. Keine Verwendung von PVC Bauteilen

2 Holzschutz/Fassadenreinigung	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder möglich, weil
konstruktiver Holzschutz: hat Vorrang vor chemischem Holzschutz; sofern nicht vermeidbar, werden vorrangig im Kessel-druckverfahren mit einer chrom-, arsen- und fluorfreien Salzlösung imprägnierte Holzbauteile eingesetzt		Trifft nicht zu
Entfernung alter Anstriche, Beschichtungen oder Verunreinigungen an Fassaden erfolgt mechanisch mit Staubsaugung oder mittels der dem Stand der Technik entsprechenden umweltschonenden Strahlverfahren; falls Reinigungsmittel eingesetzt werden, dürfen diese keine chlorierten Kohlenwasserstoffe enthalten.		nicht erforderlich

3 Abriss und Abfallentsorgung	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder möglich, weil
Abriss und Abfallentsorgung gem. Kreislaufwirtschaft und Abfallgesetz (KrWAbfG)	x	

4 Außenanlagen	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder möglich, weil
LD-Verfügung vom 14.05.2007 (Intranet) „Berücksichtigung ökologischer Belange bei der Anlage und der Unterhaltung von Grünflächen des LVR“		Temporäre Interimslösung

5 Verbesserung der CO₂ - Bilanz	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder möglich, weil
Einhaltung des PH-Beschlusses (Passivhaus) gem. 12/270/1 vom 10.03.2008 (LV) oder mind. Primärenergiebedarf < 120 kWh/m ² a gem. 14/55 vom 06.03.2015 (Bau-+VergA) : Abweichungen sind zu begründen		Trifft nicht zu da Containerbauweise
Ziel ist eine Senkung des Primärenergiebedarfs: Eintrag des Kennwertes im Feld „wird eingehalten“	x	
Einsatz energieeffizienter Produkte gem. Richtlinie 2012/27/EU (Energieeffizienz-Richtlinie)	x	
Wärmeversorgung: durch regenerative Energieträger oder KWK-Anlagen; bei Neubauten wird grundsätzlich ein möglicher Einsatz von Fern- und Nahversorgungsnetzen, Holzfeuerungsanlagen, Solaranlagen und geothermischen Anlagen geprüft		Temporäre Interimslösung
Lüftungs- und Klimaanlage mit hocheffizienter Wärmerückgewinnung:		nicht erforderlich (keine Lüftungsanlage)

Hygienischer Mindestluftwechsel durch kontrollierte Be- und Entlüftungsanlagen; grundsätzlich sind passivhausgeeignete Anlagen mit WRG zu verwenden; Wärmebereitstellungsgrad (Wirkungsgrad des Wärmetauschers) sollte i.d.R. $\geq 75\%$ unter Prüfbedingungen betragen		
Beleuchtungsanlagen: grundsätzlich Einsatz verlustarmer bzw. elektronischer Vorschaltgeräte	x	
Energiesparbeleuchtung: grundsätzlich sind Leuchtstofflampen, Kompaktleuchtstofflampen oder LED-Lampen einzusetzen	x	
Stromspar-Technik (wie Präsenzmelder, Lastabwurf-schaltung u.a.m.) Grundsätzlich wird Beleuchtung vom Nutzer bedient; Ausschaltfunktion kann (zusätzlich) durch eine übergeordnete zentrale Steuerung erfolgen; Einschaltfunktion kann durch den Nutzer immer von Hand erfolgen	x	
Solaranlagen (Photovoltaik oder Solarthermie) gem. 12/257 vom 10.03.2008 (LV): falls sinnvoll (Ausrichtung, keine Verschattung etc.)		Trifft nicht zu daTempo- räre Interimsnut- zung

6 Wasser	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder mög- lich, weil
Zapfstellen: Begrenzung auf notwendige Anzahl; i.d.R. nur Kaltwas- ser (Ausnahmen: Pflegebereiche, Stationsbäder und - nasszellen, Duschen in Turnhallen und Schwimmbä- dern)	x	
Armaturen und WC-Spülungen: gem. Stand der Technik mit Durchflussbegrenzung und Wassersparteknik	x	
Regenwassernutzung: i.d.R. für Außenanlagenbewässerung bzw. Versickerung gem. Bodengutachten und örtl. Vorschriften		Temporäre Interimslö- sung

7 Sonstiges	wird eingehalten	ist nicht anwendbar, ausführbar oder mög- lich, weil
Regenwasser-, Solar- und Photovoltaikanlagen: Leerrohre/ Platzreserven/ Kabel für mögliche Nachrü- stung		Temporäre Interimslö- sung

Vorlage Nr. 15/1361

öffentlich

Datum: 21.10.2022
Dienststelle: OE 2
Bearbeitung: Dezernat 2/Dezernat 3

Schulausschuss	07.11.2022	empfehlender Beschluss
Kulturausschuss	09.11.2022	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 3	14.11.2022	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 2	15.11.2022	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 4	16.11.2022	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 1	17.11.2022	empfehlender Beschluss
Bau- und Vergabeausschuss	21.11.2022	empfehlender Beschluss
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	22.11.2022	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	02.12.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	07.12.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Stresstest der Tragfähigkeit der Haushaltsplanung des LVR für die Jahre 2022/2023 nebst mittelfristiger Planung, bezogen auf geplante, beschlossene und beabsichtigte Baumaßnahmen und deren Baupreisentwicklung sowie Darstellung der beabsichtigten Maßnahmen zur Gegensteuerung

Beschlussvorschlag:

Die Ausführungen gemäß der Vorlage Nr. 15/1361 werden zur Kenntnis genommen und die Vorschläge zum weiteren Vorgehen beschlossen. Die Beschlussfassung über die Planung und Durchführung der baulichen Einzelmaßnahmen unterliegt den Bestimmungen der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung für die Ausschüsse der Landschaftsversammlung Rheinland sowie dem verwaltungsinternen Verfahren zum Baufinanzcontrolling (BFC).

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. 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: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

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

Zusammenfassung:

Aufgrund des rasant ansteigenden Baupreisniveaus und der seinerzeitigen Prognose der Zentralbanken über einen lediglich vorübergehenden Preisanstieg hat sich Dezernat 3 zum Jahresende 2021 die Frage gestellt, wann der geeignetste Zeitpunkt für eine Marktplatzierung der Rohbauausschreibung für den Neubau am Ottoplatz sein könnte. Im Rahmen einer Angebotsbeziehung ist die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) mit der Erstellung einer diesbezüglichen Studie beauftragt worden. Die Studie ist in den Monaten Januar und Februar 2022 mit einem Betrachtungshorizont bis Ende 2023 durchgeführt worden. Der Ukrainekrieg ab dem 24.02.2022 konnte in der Studie noch keine Berücksichtigung finden. Auf die Bitte von Dezernat 3 an PwC, die Studie durch Berücksichtigung der Auswirkungen des Ukrainekriegs zu aktualisieren, hat PwC mitgeteilt, dass sie „aufgrund der momentan derart unübersichtlichen und komplexen Situation sowie einer fehlenden validen Grundlage... keine vertretbare Prognose aufgrund der geopolitischen Veränderung und keine entsprechende Einwertung der aktuellen Situation vornehmen kann.“ Die in dem Gutachten u.a. vorgenommene Bewertung der Situation vor dem Ukrainekrieg einschließlich der prognostizierten Entwicklungstendenzen in der Bauwirtschaft und die Identifizierung der wesentlichen preisbeeinflussenden Faktoren können dennoch grundsätzlich auf alle Baumaßnahmen im LVR angewendet werden. Die beschriebenen Entwicklungstendenzen werden durch die Auswirkungen des Ukrainekriegs eher zu einer weiteren Anspannung der wirtschaftlichen Gesamtsituation und nicht zu einer Entspannung führen.

Mit Vorlage Nr. 15/1016 ist das Ergebnis der Marktstudie am 30. Mai 2022 der Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz vorgestellt worden.

Die Ergebnisse der Studie und die seit dem eingetretene weitere Entwicklung lassen bereits jetzt den Schluss zu, dass der laufende Haushalt und die künftigen Haushalte des LVR wesentlich belastet werden, wenn keine frühzeitigen Gegensteuerungsmaßnahmen ergriffen werden.

Der Verwaltungsvorstand des LVR hat auf Basis der Ergebnisse der Marktstudie und aufgrund der Entwicklung der zu erwartenden Baupreissteigerung beschlossen, alle Baumaßnahmen, die sich in der Planung befinden, einer umfassenden Prüfung hinsichtlich der Investitions- oder Instandhaltungskosten zu unterziehen. Der Haushalt und insbesondere die mittelfristig geplanten Bau- und Investitionsprogramme sollten einem Stresstest unterzogen werden. Um den Stresstest durchführen zu können, ist Dez. 3 gebeten worden, die Projekte, die bereits im Haushaltsplan 2022/2023 veranschlagt sind, hinsichtlich ihrer Baukosten und der geplanten primären Mittelabflüsse zu prüfen und diese in Bezug auf die prognostizierte Indexsteigerung einer Best-Case- sowie Worst-Case-Betrachtung zu unterziehen. Des Weiteren sind die in Vorbereitung befindlichen Bauprogramme in den LVR-Schulen und LVR-Kulturdienststellen kostenmäßig beurteilt und die zum Teil noch sehr grob geschätzten Baukosten entsprechend der prozentualen Annahmen der Studie zur Indexsteigerung indiziert worden (Szenariobetrachtung). Auch sind die Auswirkungen der Baukostensteigerung auf die Maßnahmen in den Bereichen LVR-Kliniken und LVR-Jugendhilfe beschrieben worden. Die Ergebnisse des Stresstests liegen nun vor. Alleine die Indizierung der bereits im Haushaltsplan 2022/2023 veranschlagten Projekte und eine danach erforderliche

Nachveranschlagung der entsprechend erhöhten Kosten für die Jahre 2024 bis 2026 macht ein Gegensteuern notwendig. In dieser Nachveranschlagung sind noch keine Kosten für neue Maßnahmen enthalten. So ergibt sich zu dem für bereits im Haushaltsplan berücksichtigte Maßnahmen ein nach zu veranschlagender Betrag in Höhe von rund 153 Mio. Euro und für die bereits jetzt bekannten Maßnahmen im Bereich der Förderschulen ein zusätzlicher Mittelbedarf in Höhe von bis zu 144 Mio. Euro. Mittelfristig erhöht sich dieser Betrag für den Schulbereich um weitere rund 960 Mio. Euro auf insgesamt rund 1,26 Milliarden Euro. Die vorgeschlagenen zusätzlichen Maßnahmen aus dem Kulturbereich erhöhen den Mittelbedarf um rund 22,5 Mio. Euro auf rund 1,28 Milliarden Euro.

Auf Grundlage der Ergebnisse sind folgende Prämissen definiert worden, nach denen Entscheidungen zur Fortführung oder Änderung von Planungen getroffen werden können:

- Bereits in der Umsetzung und mit Baukosten im Haushaltsplan befindliche Maßnahmen werden fortgesetzt.
- Die Umsetzung von Bauprojekten im Schulbereich hat für die kommenden Jahre Priorität.
- Bei den Leistungen, zu denen der LVR laut Landschaftsverbandsordnung nicht verpflichtet ist, werden nur unabweisbare, z.B. der Betriebssicherheit dienende, und keine standardverbessernden Maßnahmen für die kommenden Jahre umgesetzt. Darüber hinaus können die sich bereits in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen ausnahmsweise weiterverfolgt und priorisiert werden, wenn deren Notwendigkeit umfassend begründet werden kann.
- Die Kostenrisiken im Bereich der LVR-Kliniken und der LVR-Jugendhilfe, die über die bereits bewilligten Trägerzuschüsse hinausgehen, sind von diesen im Hinblick auf deren Tragfähigkeit zu prüfen, zu priorisieren und über die Wirtschaftspläne abzufangen.

Die Ergebnisse des Stresstestes sollen ab sofort regelmäßig evaluiert werden, um die Auswirkungen auf den Haushalt frühzeitig feststellen und erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen zeitnah ergreifen zu können.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1361:

Stresstest der Tragfähigkeit der Haushaltsplanung des LVR für die Jahre 2022/23 nebst mittelfristiger Planung, bezogen auf geplante, beschlossene und beabsichtigte Baumaßnahmen und deren Baupreisentwicklung sowie Darstellung der beabsichtigten Maßnahmen zur Gegensteuerung

Inhaltsverzeichnis

1. Anlass für die Prüfung und den Stresstest.....	2
2. Vorgehensweise	3
3. Ergebnisse der Prüfung	3
3.1 Tragfähigkeit der Haushaltsplanung 2022/2023 (Finanzplan, einschl. mittelfristiger Planung) im Hinblick auf bereits veranschlagte und in Umsetzung befindliche Maßnahmen	3
3.1.1 Veranschlagte Baumaßnahmen im Haushaltspan 2022/2023	4
3.1.1.1 Neubau Ottoplatz	7
Exkurs: Aktuelle Betrachtung der Wirtschaftlichkeit des Neubaus des Verwaltungsgebäudes am Ottoplatz.....	9
3.2 Investitionsprogramme	15
3.2.1 Schulinvestitions- und Schulsanierungsprogramm des LVR	15
3.2.2 Baumaßnahmen der LVR-Kulturdienststellen	16
3.3 Baumaßnahmen der Wie ein Eigenbetrieb geführten Einrichtung LVR-Jugendhilfe Rheinland	18
3.4 Baumaßnahmen im LVR-Klinikverbund (Wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)	21
3.5 Auswirkungen auf die Haushaltsplanung ab 2024 ff.	23
4. Entscheidungsvorschlag	24
4.1 Haushalt.....	24
4.2 Schulen.....	25
4.3 Kultur	25
4.4 Kliniken/Jugendhilfe.....	25
4.5 Sonstige.....	25

1. Anlass für die Prüfung und den Stresstest

Im Ergebnis einer von Dez. 3 beauftragten Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH (PwC) wurde insgesamt im November 2021 ein Anstieg der Baupreise für Nichtwohngebäude gegenüber dem Vorjahr von rd. 8,5% verzeichnet. Auch für die kommenden zwei Jahre wird mit weiteren Preissteigerungen von knapp 20% gerechnet. Mit Blick auf die preisbeeinflussenden Faktoren wird deutlich, dass bis 2023 nicht mit einer Entspannung am Markt zu rechnen ist.

Weiterhin ist auch für 2024 aufgrund der derzeitigen Marktentwicklung und Prognosen der preisbeeinflussenden Faktoren nicht mit Entspannungstendenzen, sondern eher mit weiteren Preissteigerungen zu rechnen. Der Ukrainekrieg konnte in der Studie noch keine Berücksichtigung finden. Auf die Bitte von Dezernat 3 an PwC, die Studie durch Berücksichtigung der Auswirkungen des Ukrainekriegs zu aktualisieren, hat PwC mitgeteilt, dass sie „aufgrund der momentan derart unübersichtlichen und komplexen Situation sowie einer fehlenden validen Grundlage... keine vertretbare Prognose aufgrund der geopolitischen Veränderung und keine entsprechende Einwertung der aktuellen Situation vornehmen kann.“ Die in dem Gutachten u.a. vorgenommene Bewertung der Situation vor dem Ukrainekrieg einschließlich der prognostizierten Entwicklungstendenzen in der Bauwirtschaft und die Identifizierung der wesentlichen preisbeeinflussenden Faktoren

- Nachfragesituation,
- Materialkosten/-verfügbarkeit,
- Energiepreise,
- Inflation,
- Lohnkosten und Fachkräftemangel sowie
- Politische Einflüsse/Regulierung

können dennoch grundsätzlich auf alle Baumaßnahmen im LVR angewendet werden. Die Ergebnisse der Studie und die seitdem eingetretene weitere Entwicklung lassen bereits jetzt den Schluss zu, dass der laufende Haushalt und die künftigen Haushalte des LVR wesentlich belastet werden, wenn keine frühzeitigen Gegensteuerungsmaßnahmen ergriffen werden.

Der Verwaltungsvorstand hat daher auf Basis der Ergebnisse der Marktstudie von PwC und aufgrund der Entwicklung der zu erwartenden Baupreissteigerung beschlossen, alle Baumaßnahmen, die sich in der Vorplanung oder Planung befinden, einer umfassenden Prüfung hinsichtlich der Investitions- oder Instandhaltungskosten zu unterziehen. Der Haushalt und insbesondere die mittelfristig geplanten Bau- und Investitionsprogramme sollten einem Stresstest unterzogen werden.

Hiermit folgt der LVR dem Beispiel anderer Städte, geplante Bauprojekte einer Prüfung zu unterziehen und Prioritäten für die Umsetzung zu setzen, da die finanziellen Folgen der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung und damit auch der Baupreisentwicklung derzeit nicht abschätzbar sind. Unabhängig von der Kostenentwicklung stellen die derzeitige Störung bzw. Unterbrechung von Materiallieferketten sowie der Fachkräftemangel zusätzliche gravierende Risiken für die erfolgreiche Umsetzung von insbesondere größeren Projekten dar.

Die Ergebnisse dieses Stresstests liegen nun vor. Zur Erstellung dieser Vorlage sind auf Grundlage der Ergebnisse folgende Prämissen definiert worden, nach denen Entscheidungen zur Fortführung oder Änderung von Planungen getroffen werden können:

- Bereits in der Umsetzung und mit Baukosten im Haushaltsplan befindliche Maßnahmen werden fortgesetzt.
- Die Umsetzung von Bauprojekten im Schulbereich hat für die kommenden Jahre Priorität.
- Bei den für den LVR nicht verpflichtenden Leistungen, werden nur unabweisbare, z.B. der Betriebssicherheit dienende, und keine standardverbessernden Maßnahmen für die kommenden Jahre umgesetzt. Darüber hinaus können die sich bereits in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen ausnahmsweise weiterverfolgt und priorisiert werden, wenn deren Notwendigkeit umfassend begründet werden kann.
- Die Kostenrisiken im Bereich der LVR-Kliniken und der LVR-Jugendhilfe, die über die bereits bewilligten Trägerzuschüsse hinausgehen, sind von diesen im Hinblick auf deren Tragfähigkeit zu prüfen, zu priorisieren und über die Wirtschaftspläne abzufangen.

Die Ergebnisse des Stresstestes sollen ab sofort regelmäßig evaluiert werden, um die Auswirkungen auf den Haushalt frühzeitig feststellen und erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen zeitnah ergreifen zu können.

2. Vorgehensweise

Um den Stresstest durchführen zu können, ist Dez. 3 gebeten worden, die Projekte, die bereits im Haushaltsplan 2022/2023 veranschlagt sind, hinsichtlich ihrer Baukosten und der geplanten primären Mittelabflüsse zu prüfen und diese in Bezug auf die prognostizierte Indexsteigerung einer Best-Case- sowie Worst-Case-Betrachtung zu unterziehen. Des Weiteren sind die in Vorbereitung befindlichen Bauprogramme in den LVR-Schulen und LVR-Kulturdienststellen kostenmäßig beurteilt und die zum Teil noch sehr grob geschätzten Baukosten entsprechend der prozentualen Annahmen der Studie zur Indexsteigerung indiziert worden (Szenariobetrachtung). Auch sind die Auswirkungen der Baukostensteigerung auf die Maßnahmen in den Bereichen LVR-Kliniken und LVR-Jugendhilfe beschrieben worden.

In dieser Vorlage sind die Erkenntnisse dieser Modellrechnungen dargelegt. Auch werden Vorschläge zum weiteren Vorgehen gemacht.

3. Ergebnisse der Prüfung

3.1 Tragfähigkeit der Haushaltsplanung 2022/2023 (Finanzplan, einschl. mittelfristiger Planung) im Hinblick auf bereits veranschlagte und in Umsetzung befindliche Maßnahmen

Die Indizierung der im Haushaltsplan für die Jahre 2022/2023 berücksichtigten Baukosten zeigt zunächst, dass trotz insgesamt deutlich steigender Baukosten diese selbst im Worst Case für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 noch gedeckt werden können, da sich u.a. aufgrund der wegen Lieferengpässen und der derzeitigen Auftragslage eingetretenen Verzögerungen bei einzelnen Baumaßnahmen die geplanten Mittelabflüsse in die Folgejahre verschieben. Des Weiteren stehen zusätzlich zu den geplanten Ansätzen Haushaltsausgabereste aus Vorjahren, vor allem wegen der bereits eingetretenen Verzögerungen, zur Verfügung. Alleine für das Projekt Neubau Ottoplatz besteht wegen der Bauzeitverzögerung aufgrund von Asbestfunden zum Jahresabschluss 2021 ein investiver Haushaltsausgaberest in Höhe von rund 14,6 Mio. Euro, der sich zum Jahresabschluss 2022 voraussichtlich auf rund 66 Mio. Euro erhöhen wird. Diese Mittel können zur Deckung der Baukostensteigerungen anderer Maßnahmen im laufenden Doppelhaushalt angeboten werden.

Ein Nachtragshaushalt ist daher für die Bewirtschaftung der in Umsetzung befindlichen Baumaßnahmen aus heutiger Sicht für das Jahr 2023 nicht erforderlich.

Es zeigt sich aber auch, dass die in der mittelfristigen Planung veranschlagten Mittel zur Umsetzung der Maßnahmen nicht ausreichen werden. Voraussichtlich wird eine Nachveranschlagung alleine für die bereits laufenden bzw. veranschlagten Projekte zum Haushalt 2024 ff. - je nach Höhe und Berücksichtigung der Indexsteigerung - in Höhe von rund 107 bis 153 Mio. Euro erforderlich! Eventuelle neue Projekte, die sich derzeit z.B. noch in der Projektvorbereitung oder Planung befinden, werden das zu veranschlagende Investitionsvolumen weiter erhöhen. Neben den in der Regel zusätzlichen Betriebs- und Energiekosten für die fertiggestellten Projekte, wirken sich auch die aus den Mehrkosten resultierenden höheren Abschreibungen - nach buchhalterischer Aktivierung der Projekte - in der Folge unmittelbar auf die Ergebnisplanung und somit auf die von den Mitgliedskörperschaften des LVR zu zahlende Landschaftsumlage aus. Ebenso erhöhen weiter steigende Finanzierungskosten für notwendige Kreditaufnahmen für die Investitionen die Belastung des Haushaltes zusätzlich.

Zwischenergebnis:

Ein Nachtragshaushalt ist für die Bewirtschaftung der in Umsetzung befindlichen Baumaßnahmen aus heutiger Sicht für das Jahr 2023 nicht erforderlich, da der Mehrbedarf aufgrund der Bauzeitverzögerung, insbesondere beim Neubau LVR-Haus, gedeckt ist.

Zur Haushaltsaufstellung 2024 muss eine Nachveranschlagung in Höhe von bis zu 153 Mio. Euro erfolgen.

3.1.1 Veranschlagte Baumaßnahmen im Haushaltspan 2022/2023

Folgende Tabelle zeigt die im Haushaltsplan 2022/23 veranschlagten Maßnahmen, die sich überwiegend bereits in der baulichen Umsetzung befinden. Es werden die veranschlagten Haushaltsmittel und die indizierten Werte im Best-und Worst-Case ausgewiesen:

Baupreisentwicklung in Bezug auf die im Haushaltsplan 2022/23 ff. veranschlagten Planwerte (Kernhaushalt), Stand: 20.10.2022				
Ifd. Nummer	Projekt-Nummer	Projektbezeichnung	Gesamtinvestition (ohne Bauherren- und Projektsteuerleistungen)	Bereits in baulicher Umsetzung
1	I.014.11877	LVR-Zentralverwaltung: Allg. Grundvermögen, Umbau u. Sanierung Haus 5 RK Düren für Forum Psychiatrie		
		Planwerte HH 2022/2023	200.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	5.100.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	5.850.000 €	
2	I.014.11753.1	LVR-Zentralverwaltung: Neubau Ottoplatz, BT 1		✓
		Planwerte HH 2022/2023	198.742.444 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	243.000.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	270.000.000 €	
3	I.014.11753.3	LVR-Zentralverwaltung: Neubau Ottoplatz, Rückbau (Abriss)		✓
		Planwerte HH 2022/2023	9.545.940 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	11.157.096 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	11.455.128 €	
4	B.014.11753	LVR-Zentralverwaltung: Neubau Ottoplatz, Möblierung		
		Planwerte HH 2022/2023	12.662.260 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	15.194.702 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	15.827.815 €	
5	I.014.11783	LVR-Zentralverwaltung, Instandsetzung der Außenanlagen		
		Planwerte HH 2022/2023	1.393.850 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	3.045.371 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	4.145.371 €	
6	I.014.11828	LVR-Zentralverwaltung: Landeshaus und Horionhaus, Medientechnik		✓
		Planwerte HH 2022/2023	332.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	418.297 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	498.297 €	
7	I.014.71450	LVR-FS Düsseldorf FS Sprache.: Ersatz Schulnebengebäude		✓
		Planwerte HH 2022/2023	17.200.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	18.442.977 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	19.090.000 €	
8	I.014.71735	LVR-FS Krefeld, FS Hören und Kommunikation: Generalsanierung Anteilig geförderte Maßnahme (GFG-Schulpauschale)		✓
		Planwerte HH 2022/2023	16.554.500 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	22.758.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	25.122.000 €	

9	I.014.71765	LVR-FS FS Hören und Kommunikation: Neubau OGS		✓
		Planwerte HH 2022/2023	7.023.190 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	7.508.339 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	7.508.339 €	
10	I.014.71779	LVR-FS Köln FS Sprache - Klassenraumcontainer		✓
		Planwerte HH 2022/2023	651.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	758.871 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	758.871 €	
11	I.014.71792	LVR-FS Köln, FS Hören und Kommunikation: Erweiterung/Neubau des Förderschulkindergartens		✓
		Planwerte HH 2022/2023	5.057.400 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	5.507.324 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	6.007.324 €	
12	I.014.71795	LVR-Berufskolleg Essen: Neubau Zweifachturnhalle		✓
		Planwerte HH 2022/2023	10.564.400 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	12.677.281 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	14.261.941 €	
13	I.014.71796	LVR-FS Köln, FS Hören und Kommunikation: Neubau Turnhalle und Fachklassen		✓
		Planwerte HH 2022/2023	17.417.944 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	22.030.636 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	24.272.431 €	
14	I.014.71829	LVR-FS St. Augustin, FS Körperliche und motorische Entwicklung: Planungsmittel Ersatzneubau		
		Planwerte HH 2022/2023	1.900.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	2.700.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	2.700.000 €	
15	I.014.71860	LVR-FS Oberhausen, FS Körperliche und motorische Entwicklung: Erweiterung Schulgebäude		✓
		Planwerte HH 2022/2023	10.638.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	15.652.044 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	17.152.044 €	
16	I.014.71879	LVR-FS Leichlingen, FS Körperliche und motorische Entwicklung: Ersatzbau in Langenfeld		
		Planwerte HH 2022/2023	21.200.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	28.800.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	30.500.000 €	
17	I.014.81392.3	LVR-Archäologischer Park Xanten: Neubau Entdeckerforum		✓
		Planwerte HH 2022/2023	5.785.694 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	6.038.933 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	6.788.933 €	

18	I.014.81445.2	LVR-Abtei Brauweiler: Errichtung Schaumagazin Kunstfonds		
		Planwerte HH 2022/2023	8.000.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	11.400.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	13.301.000 €	
19	I.014.81665.1	LVR-Industriemuseum, Schauplatz Oberhausen: Vision 2020 - Museumsstandort Altenberg		✓
		Planwerte HH 2022/2023	18.663.198 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	22.139.343 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	23.639.343 €	
20	I.014.81726	LVR-Max Ernst Museum Brühl: Einbau Unterflur Lastenaufzug		
		Planwerte HH 2022/2023	1.100.053 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	1.870.020 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	2.020.020 €	
21	I.014.81833	LVR-Archäologischer Park Xanten: Planungskosten inklusive Schiffswerft und Schiffshalle (Verhandlungen mit dem Land wegen Rahmenfördervereinbarung bislang nicht erfolgreich)		
		Planwerte HH 2022/2023	300.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	4.100.000 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	4.800.000 €	
22	I.014.81859	LVR-Abtei Brauweiler: Umgestaltung Klostergarten		✓
		Planwerte HH 2022/2023	907.300 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	985.176 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	1.175.171 €	
		Veränderung insgesamt best case	- 107.492.796 €	
		Veränderung insgesamt worst case	- 153.082.414 €	

3.1.1.1 Neubau Ottoplatz

Die mit Abstand größte Maßnahme im Haushaltsplan 2022/2023, der Neubau des Verwaltungsgebäudes am Ottoplatz, wird in folgender Tabelle hinsichtlich der prognostizierten Kostenentwicklung, indiziert entsprechend des Bauzeitenplans, dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass in der bisherigen Planung bereits seinerzeit geschätzte Indexsteigerungen in Höhe von 8,7 % berücksichtigt waren:

Baukostenentwicklung aufgrund von Indexierung, Verzögerungen und Sondertatbeständen am Beispiel Neubau Ottoplatz				
	Projekt-Nummer	Projektbezeichnung	Gesamtinvestition (ohne Bauherren und Projektsteuerleistungen)	Index
	I.014.11753	LVR-Zentralverwaltung: - Neubau Ottoplatz		
		Planwerte HH 2022/2023	198.742.444,00 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	243.000.000,00 €	25%
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	270.000.000,00 €	36%
	I.014.11753	LVR-Zentralverwaltung: - Neubau Ottoplatz, Rückbau (Abriss)		
		Planwerte HH 2022/2023	9.545.940,00 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	11.157.095,00 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	11.455.127,00 €	
	B.014.11753	LVR-Zentralverwaltung: - Neubau Ottoplatz, (Möblierung)		
		Planwerte HH 2022/2023	12.662.252,00 €	
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	15.194.702,00 €	20%
		Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	15.827.815,00 €	25%
		Summe Haushaltsplan 2022/2023	220.950.636,00 €	
		Summe Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss best case	269.351.798,11 €	
		Summe Indizierte Werte/Aktualisierter Mittelabfluss worst case	297.282.943,11 €	
		Veränderung insgesamt best case	- 48.401.162,11 €	
		Veränderung insgesamt worst case	- 76.332.307,11 €	

Somit ist bei der Worst-Case-Betrachtung, die eine Indexsteigerung je nach Bauteil zwischen 20 – 38 % berücksichtigt, alleine beim Neubau Ottoplatz über die Bauzeit bis zur Fertigstellung mit weiteren Mittelerfordernissen in Höhe von rund 76,3 Mio. Euro zu rechnen. In den Jahren 2022/2023 ist aufgrund der Bauzeitverzögerung eine Finanzierung über den bestehenden Haushaltsplan noch gewährleistet. Die zusätzlichen Mittelerfordernisse müssen aber im Rahmen der kommenden Haushaltsplanung, d.h. ab 2024, nachveranschlagt werden.

Exkurs: Aktuelle Betrachtung der Wirtschaftlichkeit des Neubaus des Verwaltungsgebäudes am Ottoplatz

Ausgangslage

Der Landschaftsausschuss hat in seiner Sitzung vom 22. März 2019 unter Aufhebung des ursprünglichen Beschlusses einen neuen Grundsatzbeschluss über die Neubaumaßnahme des Verwaltungsgebäudes am Ottoplatz gefasst. Mit diesem Beschluss zu Grunde liegenden Vorlage Nr. 14/3239 hat die Verwaltung der politischen Vertretung die Kostenschätzung auf Basis der detaillierten Planung inklusive einer detaillierten Beschreibung der Abweichungen von dem ursprünglich angenommenen Kostenrahmen vorgestellt. Um die Kostenschätzungssumme einzuordnen hatte die Verwaltung eine vergleichende Betrachtung mit der seinerzeit untersuchten Variante „Sanierung des Bestandsgebäudes und Erweiterungsbau“ mit in die Vorlage aufgenommen. Die dazu vorgelegte Modellrechnung zeigte, dass die Neubauvariante gegenüber der seinerzeit betrachteten Sanierungsvariante auch bei Zugrundelegung von höheren Kosten wirtschaftlicher bleibt. Bereits bei den ursprünglichen Vergleichsberechnungen und in der Wirtschaftlichkeitsanalyse von Deloitte (vgl. Vorlage Nr. 14/692) hatte sich gezeigt, dass die Errichtung von Flächen im Eigentum des LVR langfristig gesehen wirtschaftlicher ist als die Anmietung von Büroraum. Dies wird auch durch die Feststellung der Gemeindeprüfungsanstalt NRW untermauert, die in ihrem letzten Prüfbericht u.a. dargelegt hat, dass die Wirtschaftlichkeit einzelner Anmietungsobjekte der Zentralverwaltung gegenüber den Eigentumsobjekten ungünstiger ausfällt und dem LVR angesichts dieser Feststellung die Errichtung des geplanten Neubaus ausdrücklich empfohlen hat.

Die im Zuge des aktuellen Stresstests auch für den Neubau dargestellten Baupreisentwicklungen haben eine erneute Untersuchung der Wirtschaftlichkeit des Neubauvorhabens erforderlich gemacht. Gegenüber der dem Grundsatzbeschluss zu Grunde liegenden Kostensumme werden in den Hochrechnungen für den Stresstest im Best-Case 243.000.000 Euro und im Worst-Case 270.000.000 Euro angenommen (ohne Bauherren- und Projektsteuerleistungen -BPS- in Höhe von 8,0 Mio. Euro sowie ohne gesondert ausgewiesene Kosten des Rückbaus). Da der Rückbau des alten LVR-Hauses mittlerweile schon weit fortgeschritten ist, kommt ein Wirtschaftlichkeitsvergleich mit der damals untersuchten Sanierungsvariante heute nicht mehr in Betracht, weil die Umsetzung dieser Variante nicht mehr möglich ist. Aus diesem Grunde hat die Verwaltung die Wirtschaftlichkeit des Neubauvorhabens im Vergleich mit einer Realisierung des Flächenbedarfs in den heutigen Mietobjekten untersucht.

Darüber hinaus sind Überlegungen zu den Betriebskosten und der Möglichkeit zur flächendeckenden Umsetzung von Desk Sharing in dem Neubau Gegenstand der Betrachtung.

Wirtschaftlichkeitsvergleich Neubau / Anmietung

Bei den nachstehenden Modellrechnungen hat die Verwaltung die jährlichen Kosten der Neubauvariante pro Quadratmeter mit den Kosten der heutigen Anmietungsobjekte für eine Laufzeit von 50 Jahren verglichen. Dabei sind die bereits mit Vorlage Nr. 14/692/1 zugrunde gelegten Parameter erneut aufgegriffen und auf die heutigen Werte aktualisiert worden. Hierdurch kann eine Vergleichbarkeit mit den vergangenen Modellrechnungen

hergestellt werden. Die von der Verwaltung als Rahmen getroffenen Annahmen sind nachstehend aufgeführt:

- Neubaukosten gemäß der Best- und Worst-Case Berechnung
- Abrisskosten für den Altbau auf Basis der heutigen Erkenntnisse
- Zinssätze in Höhe von 2,25 % (gemäß Vorlage Nr. 14/692/1), 2,5 % und 3,5 % gemäß der zu erwartenden Zinsentwicklung
- Finanzierungs- und Abschreibungsdauer von 50 Jahren (unverändert gegenüber Vorlage Nr. 14/692/1)
- Mietzins in Höhe von 19,06 €/qm – Dieser Mietzins entspricht dem heutigen durchschnittlichen Mietzins aller aktuellen Anmietungsobjekte, bezogen auf den Gesamtflächenbedarf in Höhe von 29.820 qm. Indizierung ab 2023 – alle drei Jahre - in Höhe von 90 % der Inflationsrate von 3,1 % im Jahr 2021 in Deutschland (somit 2,97 %)
- Instandhaltungskosten in Höhe von jährlich 1,2 % der Neubaukosten.

Dabei ergeben sich die nachstehenden Werte pro qm.

Neuberechnung September 2022			
	Neubauvariante Stresstest Best-Case (50 Jahre ND)	Neubauvariante Stresstest Worst-Case (50 Jahre ND)	Anmerkungen
Baukosten (ohne BPS), indiziert	243.000.000 €	270.000.000 €	
Abrisskosten	11.157.095 €	11.455.127 €	
Summe	254.157.095 €	281.455.127 €	ohne BPS (rd. 8 Mio.€), die in den bisherigen Modellrechnungen ebenfalls nicht berücksichtigt wurden
Durchschnittlicher Zins- aufwand p.a. bei 2,25 % und 50 Jahren Laufzeit	2.916.453 €	3.229.698 €	Zinssatz gemäß bisheriger Annahme von 2,25, die Auswirkungen höherer Zinssätze sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt
Abschreibung 50 Jahre	5.083.142 €	5.629.103 €	Afa auf Neubau- und Abrisskosten. Nutzungsdauer 50 Jahre gem. Vorsichtsprinzip, denkbar sind auch 70 Jahre
Instandhaltungskosten (1,2 % der aktivierungsfähigen Gesamtkosten)	3.049.885 €	3.377.462 €	
Summe jährlicher Kosten	11.049.480 €	12.236.262 €	
rechnerisch umlagerelevanter Mietzins in EUR/qm im Monat (Auf die Fläche von 29.820 qm gerechnet)	30,88 €	34,19 €	
Vergleichsmietzins bei Fortsetzung der Anmietungen	45,14 €	45,14 €	Annahme: Mietsteigerung 90 % der Inflationsrate von 2021 alle 3 Jahre: 90% von 3,1 % = 2,79 %

Die Annahmen höherer Zinssätze wirken sich wie folgt aus:

Zinssatz	Kosten/qm Neubau Bestcase	Kosten/qm Neubau Worstcase
2,25%	30,88 €	34,19 €
2,50%	31,78 €	35,20 €
3,50%	35,41 €	39,21 €

Die Darstellungen zeigen, dass die Neubaumaßnahme auch bei einem Zinssatz in Höhe von 3,5 % unter Zugrundelegung der angenommenen Rahmenbedingungen wirtschaftlicher ist als eine dauerhafte Fortsetzung der heutigen Anmietungen.

Die festgelegten Parameter sind dabei bewusst nach dem Vorsichtsprinzip ermittelt worden. Die aus der Inflationsrate abgeleitete Mietzinssteigerung hätte vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen noch höher angesetzt werden können. Ebenfalls ist die Annahme einer Nutzungs- und damit Abschreibungsdauer von 50 Jahren relativ niedrig angesetzt. Aufgrund des Gebäudestandards wären auch bis zu 70 Jahre Nutzungsdauer nicht ausgeschlossen. Dieses würde die jährlichen Kosten aufgrund der veränderten Abschreibung verringern und die durchschnittlich im Vergleich anzunehmenden Mieten erhöhen. Jede Verlängerung der Nutzungsdauer würde den wirtschaftlichen Vorteil der Neubauvariante verbessern.

Betriebskosten

Für den Neubau ist eine DGNB Zertifizierung für Büro- und Verwaltungsgebäude nach Systemversion 2018 (NBV 18) vorgesehen. Es wird die höchste Bewertungsstufe „Platin“ mit einem Gesamterfüllungsgrad von $\geq 80\%$ angestrebt.

Die für diese Bewertungsstufe maßgeblichen Kriterien des Neubaus beinhalten u.a. eine Photovoltaikanlage, die Nutzung von Regenwasser sowie eine Grundwassernutzung zur Gebäudetemperierung. Das Gebäude ist zudem als Effizienzhaus der Stufe 55 (KfW Stufe 55) geplant, d.h. im Vergleich zu einem Referenzgebäude nach den Vorgaben des Gebäudeenergiegesetzes benötigt das Effizienzhaus nur 55 % der Primärenergie und wird damit einen Energieeffizienzgrad erreichen, der deutlich über dem der heutigen Anmietungsobjekte liegen wird. Es ist insofern davon auszugehen, dass es mit Nutzung des Neubaus dauerhaft zu deutlichen Energiekosteneinsparungen gegenüber einer Fortsetzung der Anmietungen kommen wird. Auch wenn diese Effekte heute nicht im Detail beziffert werden können, würde die KfW-Effizienzhaus-Stufe 55 eine Einsparung von bis zu 45 % im Bereich der Primärenergieaufwendungen gegenüber konventionellen Gebäuden bedeuten. Diese Einsparungen sind bei der Gesamtwirtschaftlichkeitsbetrachtung des Neubaus zu berücksichtigen.

Unabhängig von der untergeordneten Bedeutung für die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung vieler weiterer Aspekte, wie z.B. der sortenreinen Konstruktion, der Anlage von Bienenkästen, der Nutzung von Recyclingmaterialien u.v.m. wird der LVR mit Fertigstellung und Nutzung dieses Gebäudes einen entscheidenden Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Neben den voraussichtlich höheren Betriebskosten bei einer Fortsetzung der Anmietung von Büroraum, ist in den überwiegenden gewerblichen Mietverträgen darüber hinaus heute

eine Übertragung weitreichender Instandhaltungsverpflichtungen auf die Mieter nicht unüblich. Auch in den Mietverträgen des LVR finden sich Klauseln, die regelmäßig zu erhöhten Aufwendungen z.B. bei technischen Anlagen der Gebäude führen und insoweit nicht als wirtschaftlicher Vorteil gegenüber einer Eigentumslösung in Betracht kommen.

Auswirkung des geplanten Raumkonzeptes im Neubau auf die Wirtschaftlichkeit

In der Planung für den Neubau wurden die baulichen Anforderungen für ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept berücksichtigt. Ein solches Büroraumkonzept fußt auf den Prinzipien Vielfalt und Wahlfreiheit. Ein funktional differenziertes Arbeitsplatzangebot bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld selbstbestimmt zu wählen, abhängig von der aktuellen Aufgabenstellung und persönlichen Vorlieben. Das Angebot bietet Regelarbeitsumgebungen, Teamflächen, Bereiche für hochkonzentrierte Aufgaben oder Vertraulichkeit. Dadurch schafft das Konzept gleichermaßen gute Voraussetzungen für Kommunikation und Konzentration. Darüber hinaus bietet ein modernes Büroraumkonzept in dieser Form ein umfangreiches Angebot an Gemeinschaftsflächen: Rückzugsräume für spontane Besprechungen in kleinem Kreis oder hochkonzentrierte Einzelarbeit, frei verfügbare Besprechungsräume, temporäre Arbeitsmöglichkeiten, Meetingpoints mit Begegnungsqualität für informelle Begegnungen und Pausen. Für persönliche Gegenstände, Arbeitsmittel und Unterlagen in Bearbeitung steht jedem Mitarbeitenden ein Schließfach zur Verfügung. Dezentrale Stauraumangebote machen Papierunterlagen in Arbeitsplatznähe verfügbar.

Die im vorgenannten Sinne geplante Konzeption ermöglicht im Neubau die Schaffung von bis zu 1.200 Arbeitsplätzen und optimale Möglichkeiten zur Umsetzung von Desk-Sharing. Die aktuell bei der LVR-Zentralverwaltung umzusetzende Desk-Sharing-Quote von 0,8 ermöglicht eine Unterbringung von rund 1.500 Mitarbeitenden in dem Neubau. Das entspricht den aktuellen Belegungszahlen der Mietobjekte.

Die flexible Büroraumkonzeption eröffnet im Neubau jedoch - gegenüber den Bestands- und Mietobjekten aufgrund der dort begrenzten baulichen Möglichkeiten - eine höhere Desk-Sharing-Quote. In den nachstehenden Tabellen sind die Auswirkungen der Kosten pro Mitarbeiter*in bei unterschiedlich hohen Desk-Sharing-Quoten dargestellt.

Zinssatz	Kosten/MA/mtl. Neubau (1.200 MA) Best-Case	Kosten/MA/mtl. Neubau (1.200 MA) Worst-Case
2,25%	767,32 €	849,74 €
2,50%	789,83 €	874,66 €
3,50%	879,84 €	974,34 €

[Desk sharing Quote: 1,0]

Zinssatz	Kosten/MA/mtl. Neubau (1.500 MA, 0,8 desk sharing) Best-Case	Kosten/MA/mtl. Neubau (1.500 MA, 0,8 desk sharing) Worst-Case
2,25%	613,86 €	679,79 €
2,50%	631,86 €	699,73 €
3,50%	703,87 €	779,47 €

[Desk sharing Quote: 0,8]

Zinssatz	Kosten/MA/mtl.	Kosten/MA/mtl.
	Neubau (2.000 MA, 0,6 desk sharing)	Neubau (2.000 MA, 0,6 desk sharing)
2,25%	460,39 €	509,84 €
2,50%	473,90 €	524,80 €
3,50%	527,91 €	584,61 €

[Desk sharing Quote: 0,6]

Im Vergleich dazu stellen sich die Kosten pro Mitarbeiter*in in den Mietobjekten auf Basis der Mietzinsindizierung wie folgt dar:

Kosten/Mitarbeiter*in Mietobjekte (1.200 MA, auf Basis des indexierten Mietzinses)	1.071,22 €
Kosten/Mitarbeiter*in Mietobjekte (1.500 MA, auf Basis des indexierten Mietzinses)	856,97 €

Davon ausgehend, dass mit der heutigen Quote von 0,8 in den Miet- und Bestandsobjekten aufgrund der baulichen Gegebenheiten bereits eine Umsetzungsgrenze erreicht ist, eröffnet die geplante Gebäudestruktur des Neubaus, die optimal auf moderne Arbeitswelten ausgerichtet ist, eine deutlich wirtschaftlichere Alternative bei einer Betrachtung der Kosten pro Mitarbeiter*in.

Das geplante Konzept stellt darüber hinaus eine wirtschaftliche und weitgehend identische Arbeitswelt innerhalb des gesamten Gebäudes dar, die eine grundsätzliche Ausprägung der Flächen für einzelne Nutzende weitgehend überflüssig macht bzw. auf wenige Anpassungen reduziert. Somit wären auch spätere Umbauten weitgehend obsolet, da sich der Raum nicht seinen Nutzenden anpassen muss, sondern dieser je nach Bedarf die passende Arbeitsumgebung wählen kann. Es können für das Gesamtgebäude weitgehend einheitliche Geschosse ausgebildet werden. Ein solches Konzept unterscheidet sich von der heute bestehenden Bürostruktur des LVR in den Bestands- und Mietobjekten erheblich. Der optimierte Grad der Flächennutzung im Neubau kann in den Miet- und Bestandsobjekten nicht erreicht werden, in denen eine teilweise Anpassung der Gebäudestruktur auf moderne Arbeitswelten mit hohen Umbaukosten verbunden ist. In den Anmietungen ist die Umsetzung zusätzlich von der Zustimmung der Vermieter abhängig.

Weitere Möglichkeiten aufgrund von Flächeneffizienzsteigerungen

Innerhalb der LVR-Zentralverwaltung wird aktuell die flächendeckende Umsetzung von Desk-Sharing konzeptioniert. Die Erfahrungen während der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass die ursprünglichen Annahmen, welche Anwesenheitsquoten für einen funktionierenden Dienstbetrieb erforderlich sind, weit übertroffen wurden. Bis zur Fertigstellung des Neubaus wird der Prozess zur Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Digitalisierung der Arbeitsprozesse, Ausweitung des mobilen Arbeitens, etc. deutlich vorangeschritten sein, so dass eine Steigerung der generellen Desk-Sharing Quote umsetzbar sein wird. Wie beschrieben eignet sich der

Neubau dafür aufgrund der baulichen Konzeptionierung für ein modernes Büroraumkonzept in besonderer Weise.

Die nachstehende Modellrechnung zeigt, dass selbst bei der Annahme, ausschließlich im Neubau könnten Quoten unter 0,8 umgesetzt werden, eine bedeutende Arbeitsplatzreserve entstünde.

Modellrechnung: Auswirkung Desk-Sharing		Desk-Sharing Quote (nur Neubau)			
Anzahl MA 2022 gerundet		0,8	0,7	0,6	0,5
Landeshaus	680	850	850	850	850
Horion-Haus	860	1075	1075	1075	1075
Neubau	1.200	1.500	1.714	2.000	2.400
Gesamtunterbringung	2.740	3.425	3.639	3.925	4.325
Reserve	-360	325	539	825	1.225

Vorbehaltlich möglicher Änderungen des Gesamtpersonalbestands bietet die Errichtung des Neubaus somit zusätzliche Potentiale für Flächeneinsparungen in den aktuellen Bestandsgebäuden Landeshaus und Horion-Haus. Soweit entsprechende Quoten in der Zukunft umgesetzt werden, kann eine Veräußerung oder Fremdvermietung von Teilen der heutigen Bestandsgebäude überlegt werden.

Aufgrund der Bedeutung des Landeshauses für den LVR und der in den kommenden Jahren zu erwartenden, hohen Instandhaltungsaufwendungen für das Horion-Haus, bietet sich letzteres für entsprechende Überlegungen an.

Bei Annahme eines heute erzielbaren Mietzinses in Höhe von 19,50€/qm und einer gewerblichen Mietfläche von rund 15.000 qm im Horion-Haus ergäbe sich ein jährlich erzielbarer Mietzins von anfänglich 3.510.000 Euro. Würde dieser Betrag von der Summe jährlicher Kosten der Modellrechnung gemäß Abschnitt 1 dieser Darstellung abgezogen würde sich der rechnerisch umlagerelevante Mietzins für die Neubauvariante pro qm um rund 10 Euro auf 21,07€/qm (Best-Case) bzw. 24,38€/qm (Worst-Case) reduzieren.

Die Schaffung einer modernen Arbeitswelt im Neubau, die verbesserte Möglichkeiten zur Realisierung von Desk-Sharing bietet, eröffnet somit weitere deutliche Gesamteinsparpotentiale im Falle einer Vermietung von Flächen der heutigen Bestandsgebäude.

Fazit

Unter Zugrundelegung von konservativ, also nach dem Vorsichtsprinzip, ermittelten Rahmenparametern stellt die Neubauvariante gegenüber einer Fortsetzung der heutigen Anmietungen in Bezug auf den Aufwand pro qm auch bei den im Stresstest angenommenen Baukostenentwicklungen die wirtschaftlichere Alternative dar.

Der Aufwand pro qm beträgt im Worst-Case und unter Zugrundelegung eines Zinssatzes in Höhe von 3,5 % und einer angenommenen Nutzungsdauer von 50 Jahren 39,21 Euro/qm gegenüber eines innerhalb dieses Zeitraums durchschnittlichen zu erwartenden Mietzinses in Höhe von 45,14 Euro/qm.

Bei der Planung wird für den Neubau die KfW Effizienzhaus-Stufe 55 erreicht. Ein KfW Effizienzhaus 55 erreicht einen sehr hohen energetischen Standard und benötigt nur 55 % der Energie eines konventionellen Neubaus nach Gebäudeenergiegesetz. Die vor dem Hintergrund der heutigen Energiekostenentwicklung zu erwartenden Einspareffekte sprechen deutlich für die Errichtung des Neubaus.

Die für den Neubau vorgesehene Gebäudestruktur ist optimal für die Umsetzung moderner Arbeitswelten mit hohen Desk-Sharing Quoten geeignet. In den Bestands- und heutigen Mietobjekten wird eine dem Neubau entsprechende Flächeneffizienz aufgrund der baulichen Gegebenheiten nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Umbauaufwand zu erreichen sein. Vor diesem Hintergrund ergeben sich positive wirtschaftliche Effekte in Bezug auf den Aufwand pro Mitarbeiter*in. Dieser liegt bei einer Desk-Sharing-Quote von 0,6 und der Annahme eines Zinssatzes von 3,5 % im Rahmen der Worst-Case-Betrachtung bei 584,61 Euro/MA. Unter der Annahme, dass mit 0,8 eine effektive Umsetzungsgrenze für Desk-Sharing in den heutigen Mietobjekten erreicht ist, liegt der vergleichbare Wert hier bei 856,97 Euro/MA.

Unter der Annahme einer fortschreitenden Veränderung der Arbeitswelt zugunsten von mobilem Arbeiten und Desk-Sharing bietet die Errichtung des Neubaus darüber hinaus Potentiale für Flächeneinsparungen in den Bestandsgebäuden. Durch Vermietung/Veräußerung von Flächenreserven könnte der Gesamtaufwand für die Bereitstellung der Dienstgebäude dann zusätzlich reduziert werden.

Insgesamt stellt die Fortsetzung der Errichtung des Neubaus auf dem im Eigentum des LVR stehenden Grundstücks im Vergleich zur Fortsetzung von Anmietungen auch bei der heute angenommenen Worst-Case-Betrachtung zur Baukostenentwicklung die wirtschaftlichere Alternative dar.

3.2 Investitionsprogramme

3.2.1 Schulinvestitions- und Schulsanierungsprogramm des LVR

Derzeit befinden sich noch die Projekte des Maßnahmenkonzeptes für die Inanspruchnahme des in 2017 gestarteten Förderprogramms „NRW.BANK.Gute Schule 2020“ in der Umsetzung. Einige Maßnahmen konnten bereits abgeschlossen und den Nutzern übergeben werden. Hierfür wurde die dem LVR vom Land zugeteilte Maximalförderung in Höhe von rund 46 Mio. Euro bereits komplett abgerufen und vereinnahmt. Die Projekte des Maßnahmenkonzeptes „Gute Schule 2020“ wurden seinerzeit im Vorgriff auf ein umfassendes Investitions- und Sanierungsprogramm benannt, denen unabhängig von der mittelfristigen Planung höchste Priorität zukam.

Bei der Entwicklung des weiteren Schulinvestitions- und Sanierungsprogramms 2033 zeichnet sich bereits jetzt ein indizierter Mittelbedarf in Höhe von rund 144 Mio. Euro bis

zum Jahr 2026 ab, wobei sich dieser Mittelbedarf entsprechend der konkreteren Planungen noch weiter entwickeln kann und daher fortlaufend evaluiert werden muss. In diesem Betrag sind nicht die Kosten für die bereits im Haushaltsplan 2022/2023 veranschlagten Maßnahmen enthalten. Das neue Programm enthält neben hochpriorisierten Sanierungsmaßnahmen auch die Schaffung zusätzlichen Schulraums sowie bauliche Interimslösungen im Hinblick auf die benötigten Kapazitäten auf Grundlage der Schulentwicklungsplanung. Nicht geplant und umgesetzt werden -nach wie vor- größere Sanierungsmaßnahmen in den Schwimmbädern, wenn diese nicht einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung zugehörig sind (Ausnahmen: LVR-Max-Ernst-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Euskirchen und LVR-Louis-Braille-Schule, Förderschwerpunkt Sehen in Düren). Neben den sehr hohen Energie- und Unterhaltskosten der Schwimmbäder stellt auch die stark defizitäre Fremdnutzung der Bäder eine erhebliche Belastung für den Ergebnishaushalt des LVR dar. Hinsichtlich der Fremdnutzung von LVR-Sportstätten bedarf es insoweit dringend einer Umsteuerung.

Die gesamte beabsichtigte Laufzeit des neuen Programms bis 2033 betrachtet, erhöht sich der Mittelbedarf nach heutigen Erkenntnissen und überschlägigen Kostenannahmen für die Zeit von 2026 bis 2033 um weitere rund 560 Mio. Euro. Hierin enthalten sind noch nicht die Kosten für die gesetzlich erforderlichen energetischen Maßnahmen zur CO²-Einsparung, die nach heutiger Einschätzung für die zehn betroffenen Schulen mit rund 400 Mio. Euro kalkuliert werden.

In Summe muss daher im schulischen Bereich in den nächsten Jahren mit einem erforderlichen Investitionsvolumen in Höhe von rund 1,1 Milliarden Euro gerechnet werden.

Der Landschaftsausschuss hat mit Vorlage Nr. 14/3817 auf Grundlage der fortlaufenden Schulentwicklungsplanung entschieden, regionalbezogene Zielplanungen für die Bereitstellung ausreichender Schulraumkapazität zu erstellen und umzusetzen. In dem oben genannten Betrag von 1,1 Milliarden Euro sind die Ergebnisse der regionalen Zielplanungen und die daraus möglicherweise resultierenden baulichen Neu- und/oder Erweiterungsbaumaßnahmen noch nicht berücksichtigt. Insoweit würde sich durch ein erweitertes bzw. neues Programm das erforderliche Investitionsvolumen ggf. noch deutlich erhöhen.

Zwischenergebnis:

Zur Haushaltsaufstellung 2024 ist zu prüfen, inwieweit die Einzelplanungen fortgeschritten sind und ob bereits entsprechende Baukosten von den insgesamt rund 1,1 Milliarden Euro veranschlagt werden müssen.

3.2.2 Baumaßnahmen der LVR-Kulturdienststellen

Die angespannte Haushaltssituation des LVR und seiner Mitgliedskörperschaften erforderte 2013 eine langfristige Planung für Bauinvestitionen auch im Bereich der Dienststellen des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, um die umlagerelevante Belastung in Grenzen zu halten. Vor diesem Hintergrund wurde ein Orientierungswert von 4,2 Mio. Euro als jährliches Investitionsvolumen für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ermittelt. Basis für die Berechnungen war der Mittelwert des anfallenden Abschreibungsaufwandes für den vorhandenen Gebäudebestand und die

technischen Anlagen des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege im Zeitraum von 2007 bis 2014. Für die Jahre 2014 bis 2025 hat sich somit ein Gesamtkostenrahmen von 50,4 Mio. € ergeben. Die anstehenden und notwendigen Investitionsmaßnahmen der Kulturdienststellen sollen sich im genannten Zeitraum in diesem Rahmen bewegen. Hiermit wird erreicht, dass bei Ausgleich des Werteverzehrs im Anlagevermögen (Substanzverlust) die Konsolidierungsziele der Folgejahre durch erhöhte Abschreibungen geringstmöglich gefährdet werden. Konsumtive Umbau- und Instandhaltungsmaßnahmen sind in diesem Programm nicht enthalten, erhöhen den Mitteleinsatz jedoch deutlich. In der bisherigen Programmlaufzeit (2014-2021) betrugen diese bereits rund 22 Mio. Euro. Die Rückstellungen für notwendige Instandhaltungsmaßnahmen der Kulturdienststellen betragen zum Jahresabschluss 2021 weitere rd. 18,7 Mio. Euro. Insgesamt, d.h. Investitionen und konsumtive Baumaßnahmen betrachtend ergibt sich für den Kulturbereich ein Bauvolumen in Höhe von 91,1 Mio. Euro.

Da von der Berücksichtigung künftiger Maßnahmen in jährlich neu aufgelegten Förderprogrammen nicht mit hinreichender Sicherheit ausgegangen werden konnte, sind Fördermittel bei der Bemessung des Investitionsrahmens außer Acht gelassen worden. Die Einwerbung von Fördermitteln wird jedoch soweit als möglich angestrebt, um die Belastung des LVR und der Mitgliedskörperschaften zu verringern. So konnten für die betreffenden Maßnahmen der Kulturdienststellen in der Zeit von 2014 bis 2021 Fördermittel in Höhe von rund 17 Mio. Euro generiert werden.

Der Landschaftsausschuss hat am 06.12.2013 die mit Vorlage Nr. 13/3223 erstmalig vorgelegte langfristige Planung der Investitionen im Kulturbereich und die Entwicklungskonzeptionen für die LVR-Freilichtmuseen Kommern und Lindlar, den LVR-Archäologischen Park Xanten und das LVR-Industriemuseum zur Kenntnis genommen und den notwendigen Schritten zur weiteren Realisierung der Planungen für die Jahre 2014 und 2015 zugestimmt. Zuletzt ist der regelmäßigen Fortschreibung der Entwicklungskonzeptionen und des Programms am 09.12.2019 mit Vorlage Nr. 14/3663 zugestimmt worden.

Mehrkosten bei einzelnen Maßnahmen, zum Beispiel beim Projekt „Vision 2020 – Standort Altenberg“ des LVR-Industriemuseums Oberhausen mussten, soweit es sich um investive Kosten gehandelt hat, innerhalb des Programms kompensiert werden. Projekte, die in der laufenden langfristigen Planung der Investitionen im Kulturbereich aufgrund anderer Projekte gekürzt bzw. gestrichen wurden, sollten neben neuen Projekten in einer neu aufzusetzenden langfristigen Planung der Investitionen im Kulturbereich als Anschlussprogramm ab 2025 berücksichtigt werden. Hierbei sollten dann u.a. auch mit dem Land abzustimmende neue Rahmenfördervereinbarungen im Hinblick auf beabsichtigte Maßnahmen im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX) Berücksichtigung finden. Eine neue Vereinbarung mit dem Land konnte jedoch bis heute nicht erreicht werden. Mangels Finanzierbarkeit kann deswegen das Anschlussprogramm noch nicht finalisiert aufgestellt werden. Das Investitionsprogramm I ist allerdings mittlerweile voll ausgeschöpft bzw. schon überzeichnet.

Über das laufende und innerhalb des Kostendeckels umzusetzende Programm hinaus befinden sich derzeit weitere Maßnahmen in Planung für eine Umsetzung bis 2026. Deren indiziertes Kostenvolumen beträgt aus heutiger Sicht im Worst case bis zu rund 22,5 Mio. Euro (ohne Umsetzung APX-Schiffswerft, da bislang keine Vereinbarung zur Rahmenförderung mit dem Land NRW verhandelt werden konnte, die aber Voraussetzung für eine Umsetzung ist). Unabhängig davon sollen die bislang den Freilichtmuseen zur

Fortführung ihrer eigenen Bauprojekte zur Verfügung stehenden Pauschalen fortgeschrieben werden.

Zwischenergebnis:

Entsprechend der vorgeschlagenen Prämissen unter 1. sollen bei den Leistungen, die nicht verpflichtend für den LVR sind, standardverbessernde Maßnahmen für die kommenden Jahre ausgesetzt bzw. gestoppt werden. Dennoch wird empfohlen, bereits laufende und mit Baukosten veranschlagte sowie unabweisbare für die Betriebssicherheit erforderliche Maßnahmen umzusetzen. Darüber hinaus können die sich bereits in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen ausnahmsweise weiterverfolgt und priorisiert werden, wenn deren Notwendigkeit umfassend kulturpolitisch begründet werden kann. Unabhängig davon sollen die bislang den Freilichtmuseen zur Fortführung ihrer eigenen Bauprojekte zur Verfügung stehenden Pauschalen fortgeschrieben werden.

3.3 Baumaßnahmen der wie ein Eigenbetrieb geführten Einrichtung LVR-Jugendhilfe Rheinland

Mit der Zielplanung der LVR-Jugendhilfe Rheinland sind im Jahr 2017 mit Vorlage Nr. 14/2049 eine Gebäudezielplanung und ein langfristig betriebswirtschaftlich tragfähiges Konzept beschlossen worden. Grundlage für die Ermittlung des Investitionsbedarfs bildet die pädagogische und strategische Zielplanung für die am Markt subsidiär tätige LVR-Jugendhilfe Rheinland. Zweck der Zielplanung ist die Beschreibung der grundsätzlichen Ausrichtung der Angebote der LVR-Jugendhilfe Rheinland, die Prognose des mittelfristigen Bedarfs an stationären, teilstationären und ambulanten Jugendhilfeangeboten sowie die Planung der sich hieraus ergebenden Anforderungen an die zur kostendeckenden Erfüllung der Angebote erforderlichen Gebäuderessourcen. Für die gesamte LVR-Jugendhilfe Rheinland ist ein Investitionsbedarf von 54,4 Mio. Euro ermittelt worden. Das Programm sieht einen maximalen Trägerzuschuss in Höhe von rund 24 Mio. Euro vor, für dessen einmalige Gewährung sich der LVR entschieden hat, um der LVR-Jugendhilfe Rheinland den bei der Gebäudeübertragung aus dem Allgemeinen Grundvermögen zum Zeitpunkt der Errichtung des Eigenbetriebs bestehenden Instandhaltungsstau auszugleichen und so der grundsätzlich subsidiär tätigen LVR-Jugendhilfe Rheinland eine ansonsten kostendeckende Tätigkeit am Markt zu ermöglichen.

Auch hier zeigen sich nach Start der ersten baulichen Maßnahmen Kostensteigerungen, die u.a. mit der allgemeinen Baupreissteigerung begründbar sind. Indiziert man die derzeit mit Kosten in Höhe von rund 18 Mio. Euro in Planung und Umsetzung befindlichen Maßnahmen, ergeben sich bereits Kostensteigerungen in Höhe von bis zu rund 5,3 Mio. Euro, die, wie auch das Gesamtprogramm, von der Jugendhilfe Rheinland ohne eine Anhebung des (gedeckelten) Trägerzuschusses zu finanzieren sind. Dazu muss die LVR-Jugendhilfe Rheinland eine Priorisierung ihrer Baumaßnahmen in eigener Zuständigkeit vornehmen.

Stellungnahme der Betriebsleitung:

Mit Grundsatzbeschluss des Landschaftsausschusses vom Oktober 2017 gemäß Vorlage Nr. 14/2049 wurde der Gebäudezielplanung der LVR-Jugendhilfe Rheinland mit einem

Gesamtvolumen von rd. 54 Mio. Euro, darin enthaltenen 69 Baumaßnahmen mit einem Planungshorizont bis 2025, zugestimmt. Hintergrund hierfür ist der erhebliche Sanierungsaufwand in den Bestandsimmobilien, insbesondere in den Bereichen Dach und Fach (Fassade, Fenster, Wärmedämmung, Dach), der technischen Gebäudeausrüstung (Trinkwasserversorgung, Strom, Sanitärausstattung, Lüftung) und der Infrastruktur auf dem Campusgelände in Solingen.

Aufgrund der sich seit gut zwei Jahren verändernden Situation am Bau (Corona Krise und Ukrainekrieg) mit extremen Baukostenverteuerungen können die geplanten Maßnahmen nicht mehr im avisierten Kosten- und Zeitrahmen umgesetzt werden.

Bedingt hierdurch hat die Betriebsleitung der LVR-Jugendhilfe Rheinland im Frühjahr 2022 einen kompletten Planungsstopp für das Neubauvorhaben des Mädchenheims im Remscheid sowie der sich bis dahin in Planung befindlichen Maßnahmen auf dem Campusgelände in Solingen verhängt.

Mittlerweile sind die Planungen im Mädchenheim in Remscheid sowie auf dem Campusgelände in Solingen wieder aufgenommen worden, da sich neue Lösungsansätze ergeben haben.

Auf dem Campusgelände in Solingen möchte die LVR-Jugendhilfe Rheinland unter dem Gesichtspunkt einer pädagogisch wertvollen Wohnquartiersnutzung und optimaler betriebswirtschaftlicher Nutzung einen Transformationsprozess von Alt nach Neu gestalten. Im Rahmen einer offenen, kreativen und flexiblen Betrachtungsweise auf das Campusgelände soll unter den Gesichtspunkten der Refinanzierbarkeit und der architektonischen Kreativität neu geplant werden.

Insbesondere die nicht abschätzbaren Kostensteigerungen am Bau werden es notwendig machen, den Transformationsprozess kostenoptimal zu gestalten und über einen längeren Zeitraum zu strecken, als dies in der Gebäudezielplanung aus 2017 beabsichtigt gewesen ist. Verschiedene Gebäude auf dem Campusgelände müssen über einen längeren Zeitpunkt im nicht sanierten Zustand weiter betrieben werden. Dies kann ggf. zu unvorhersehbaren Reparaturkosten führen. Es wird empfohlen, für die Entwicklung eines neuen Transformationsprozesses von einer fixierten Zielsetzung bzgl. eines definierten Endzustandes zugunsten einer „agilen Transformation“ zu wechseln. D. h., dass auf Basis von regelmäßigen, zwischengeschalteten Evaluationen Entscheidungsoptionen entsprechend einer entwickelten Grundstruktur möglich sind. So könnte über Zwischenbewertungen jeweils auf aktuelle Entwicklungen reagiert werden. Es wird ermöglicht, in Teilschritten von Umbau auf Neubau und umgekehrt umzuschwenken (abhängig von z. B. öffentlichen Förderungen bei Altbauten, kalkulatorische Miete).

Dieser geordnete Prozess soll auf Grundlage einer vernetzten Entscheidungsmatrix erfolgen. Zu der derzeitigen Nutzung und der bestehenden Gebäudequalität erfolgt eine Bestandsaufnahme, welche Gebäude Potenzial für jeweilige Ersatzneubauten bieten. Es wird empfohlen für diese Ersatzneubauten ein Musterhaus mit jeweils max. vier Wohngruppen zu entwerfen. Dieser Musterentwurf ist so zu erstellen, dass er auf den ausgewählten Baufenstern platziert werden kann. Empfohlen wird die kurzfristige Erstellung einer Machbarkeitsstudie, die als Grundlage für die weiteren Entscheidungen dienen soll. Über eine zwischengeschaltete Evaluation kann folgend über den weiteren Transformationsablauf entschieden werden. Es wird im Weiteren mit dem externen Architekten erarbeitet, wie eine Modernisierung des noch verbliebenen Gebäudebestands in Teilschritten erfolgen kann. Dieser „erste Entwurf“ soll in einem weiteren Werkstattgespräch noch einmal diskutiert und in die auf dem Areal notwendig werdenden

Infrastrukturmaßnahmen integriert werden. An diesem „ersten Entwurf“ können die Grundsätze der so genannten „agilen Transformation“ abgelesen werden. Es werden inhaltlich und zeitlich fixierte Schritte abgestimmt, welche dann mit definierten zwischengeschalteten Evaluationen überprüft werden. Auf dieser Basis können dann die folgenden Prozesse ausgewählt werden.

Grundsätzlich ist im Rahmen des Finanzierungssystems der Jugendhilfe festzuhalten, dass die belegenden Jugendämter eine Jugendhilfemaßnahme über ein tägliches Entgelt refinanzieren. Mittlerweile ist es der LVR-Jugendhilfe Rheinland flächendeckend geglückt, eine sog. ortsübliche kalkulatorische Miete in die Entgelte zu verhandeln, die zu einer Verbesserung der Finanzierung der Eigentumsobjekte führt. Ortsüblichkeit heißt in diesem Fall jedoch nicht, dass grundsätzlich die Herstellungskosten gleichzusetzen sind mit der ortsüblichen Miete. Die Baustandards des LVR liegen in einigen Feldern über den gesetzlichen Standards. Die höheren Standards führen dazu, dass die Herstellungskosten steigen und nicht mehr über die Entgelte refinanziert werden können, da auf ortsübliche Mieten abgestellt wird. Die belegenden Jugendämter finanzieren ihrerseits auch nur die Baustandards, die im Rahmen einer ortsüblichen Miete abgebildet werden. Insoweit kommt es hier zu einem jährlichen strukturellen Defizit (so z.B. bei der Liegenschaft Familienhaus in Bornheim), was den Wirtschaftsplan der LVR-Jugendhilfe Rheinland belastet und die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Maßnahmen fraglich stellt. Es muss beachtet werden, dass die LVR-Jugendhilfe Rheinland im direkten Wettbewerb mit anderen Trägern der Jugendhilfe steht, die in der Regel kostengünstigere Eigentumsobjekte herstellen. Dementsprechend muss in der gesamten Planungsphase ein besonderer Fokus auf die Finanzierbarkeit der Maßnahmen gelegt werden. Eine Kostenoptimierung und Wettbewerbsfähigkeit kann erreicht werden, wenn die LVR-Jugendhilfe Rheinland die Standards des LVR nach der dienstlichen Notwendigkeit umsetzt.

Die kalkulatorische Miete ist ein Bestandteil in den Entgelten und beeinflusst so auch die Höhe des Entgeltes. Andere Träger können somit ein günstigeres Entgelt als die LVR-Jugendhilfe Rheinland anbieten. Letztlich führt die Umsetzung von höheren als den gesetzlichen Standards zu einem erheblichen finanziellen Wettbewerbsnachteil der LVR-Jugendhilfe Rheinland und macht eine dauerhafte Quersubventionierung im Rahmen des Wirtschaftsplans erforderlich.

Vom Kern her ist unter den neuen Finanzierungsparametern nunmehr davon auszugehen, dass auf einem „lastenfreien“ Grundstück ein Neubau für Kinder und Jugendliche unter den gesetzlichen Baubestimmungen durch die kalkulatorische Miete refinanziert werden kann. Aufgrund des sehr hohen aufgestauten Sanierungsbedarfs aller Gebäude und erheblich notwendiger Investitionen in die Infrastruktur, hat sich der LVR als Träger für einen Nachteilsausgleich entschieden und stellt der LVR-Jugendhilfe Rheinland zur Umsetzung der gesamten Gebäudezielplanung einen Trägerzuschuss in Höhe von 24,3 Mio. Euro zur Verfügung. Trotz des Trägerzuschusses muss die LVR-Jugendhilfe Rheinland so kostenoptimiert planen, dass die Maßnahmen über die Entgelte der belegenden Jugendämter finanziert werden können, damit negative Betriebsergebnisse in der Zukunft vermieden werden. Gelingt das nicht, kann die LVR-Jugendhilfe Rheinland im Wettbewerb nicht weiterbestehen. Folge wäre, dass die LVR-Jugendhilfe Rheinland ihre Angebote einstellen muss. Der LVR ist in der Jugendhilfelandchaft subsidiär tätig, so dass andere Träger der Jugendhilfe die Bedarfslücke schließen müssten.

Zwischenergebnis

Die LVR-Jugendhilfe Rheinland hat bereits Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet, um die notwendigen Baumaßnahmen wirtschaftlich tragfähig abbilden zu können. Der Trägerzuschuss ist im Haushalt bereits veranschlagt.

3.4 Baumaßnahmen im LVR-Klinikverbund (wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)

Die Investitionstätigkeit in den Kliniken des LVR ist seit Jahren geprägt durch die Umsetzung des in 2010 mit Vorlage 13/785 beschlossenen Gesamtfinanzierungsplans für den LVR-Klinikverbund (GFP), der im Zusammenhang mit dem damaligen Konjunkturpaket II aufgelegt wurde, aus welchem der LVR mit rund 36 Mio. Euro partizipierte. Der ursprüngliche GFP, dessen 52 Maßnahmen auf Grundlage der einzelnen Zielplanungen der LVR-Kliniken zu einem Gesamtprogramm zusammengefasst wurden, umfasste ein Kostenvolumen in Höhe von rund 492 Mio. Euro. Die Prognose auf die erwartete Schlussabrechnungssumme über das Gesamtprogramm liegt laut fortgeschriebenem GFP derzeit bei rd. 514 Mio. Euro. Bisher wurden mit den Kliniken Kosten in Höhe von rund 430 Mio. Euro abgerechnet.

Der LVR-Klinikverbund plant nach bereits erfolgter Priorisierung aufgrund der Kostenentwicklung derzeit vier weitere Maßnahmen, die nicht im GFP enthalten waren. Das Gesamtkostenvolumen dieser Maßnahmen beläuft sich nach aktuellem Planungsstand auf rund 83 Mio. Euro. Mit indizierten Kosten in Höhe von bis zu rund 125 Mio. Euro ist hierbei mittlerweile zu rechnen.

Des Weiteren wurde mit LA-Vorlage Nr. 14/3312 für die Jahre 2019 - 2025 ein Brandschutzsanierungsprogramm für die LVR-Kliniken mit einer Gesamtsumme von 40,5 Mio. Euro aufgelegt, das nach Abzug des Anteils des Maßregelvollzugs sowie des Eigenanteils der LVR-Kliniken mit einem Trägerzuschuss des LVR in Höhe von bis maximal 22,37 Mio. Euro finanziert wird. Hierfür wurde beim Träger eine Rückstellung gebildet.

Die im Brandschutzsanierungsprogramm aufgeführten und nach Jahren priorisierten Brandschutzmaßnahmen sollen innerhalb des Zeitplanes (2019 - 2025) und entsprechend der Priorisierung umgesetzt werden. Die generelle, auch anteilige Finanzierung von Brandschutzmaßnahmen aus diesem Trägerzuschuss endet mit Ablauf des Jahres 2026. Es ist bei Auflage des Brandschutzsanierungsprogramms vereinbart worden, dass die LVR-Kliniken zukünftig Vorsorge entsprechend ihrer Möglichkeiten treffen.

Eine besondere Belastung stellt für die LVR-Kliniken der derzeitige Anstieg der Energiepreise dar. Mit Vorlage Nr. 15/944 wurde hierzu entsprechend berichtet. Vor dem Hintergrund der extremen Preissteigerungen für Energieprodukte wird die aktuelle Situation der LVR-Kliniken in Bezug auf die Beschaffung von Strom und Heizwärme beschrieben. Der erhebliche Anstieg der Preise für Energieprodukte stellt bundesweit alle Krankenhäuser vor enorme wirtschaftliche Herausforderungen. Aufgrund des Krieges in der Ukraine muss davon ausgegangen werden, dass sich diese Entwicklung in den kommenden Monaten weiter fortsetzen, wenn nicht sogar deutlich verschärfen wird. Erschwerend kommt hinzu, dass nach der Systematik des aktuellen Krankenhausfinanzierungsrechts die Kostenanstiege erst retrospektiv erfasst werden und

dann - gedeckelt durch die Veränderungswerte - allenfalls nur zu kleinen Teilen in die Budgets für das Jahr 2023 einfließen können. Abzüglich der vom Land zu erstattenden Kosten für den Bereich des Maßregelvollzuges verbleiben bei den LVR-Kliniken in 2022 Mehrkosten in Höhe von rund 9,8 Mio. Euro, für die im aktuellen Jahr keine Refinanzierungsmöglichkeit besteht und die die Bewirtschaftung von Baumaßnahmen zusätzlich belasten.

Stellungnahme des Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen:

Insbesondere die Bewertung der Tragfähigkeit der LVR-Kliniken für weitere bauliche Investitionen ist in Abstimmung mit dem Fachdezernat aktuell kritisch zu bewerten:

Der LVR-Klinikverbund hat neben der allgemeinen, in relevanten Güter- und Dienstleistungsbereichen sehr hohen Inflation wirtschaftlich insbesondere die massiven Preissteigerungen im Energiebereich (speziell Erdgas) im Rahmen des operativen Geschäftsbetriebs aufzufangen. Aktuell gibt es keine Ausgleichsmechanismen durch die Kostenträgerseite, mit Blick auf die Budgetsystematik sprechen sowohl das Timing (eingetretene Preissteigerungen können nicht rückwirkend geltend gemacht werden, die nächsten relevanten „prospektiven“ Budgetverhandlungen finden erst mit zeitlichem Verzug in der Zukunft statt) als auch der mögliche Umfang zukünftiger Kompensationen gegen eine zeitnahe und nachhaltige Entlastung des LVR-Klinikverbundes.

Weitere erschwerende Rahmenbedingungen folgen aus der bevorstehenden Umsetzung der Krankenhausplanung voraussichtlich bis Ende 2024. Neben der zu erwartenden Konzentration und Verlagerung von somatischen Leistungsgruppen hin zu allgemeinen Krankenhäusern, was insbesondere die neurologischen Fachbereiche und die aktuell alleinstehende LVR-Klinik für Orthopädie betrifft, steht auch die bisherige teilweise sehr kleinteilige Dezentralisierung von psychiatrischen/ psychosomatisch/ psychotherapeutischen Leistungsgruppen unter den gegebenen Bedingungen zunehmend auf dem Prüfstand. Dies betrifft sowohl die Frage baulicher Investitionen als auch die mit der PPP-RL und dem aktuellen Fachkräftemangel einhergehende ungünstige Personalsituation. Vor diesem Hintergrund werden kleine Tageskliniken/ Dependancen zunehmend unwirtschaftlich und es müssen ggfs. geplante Projekte zur Disposition gestellt und durch andere Konzepte ersetzt werden (z.B. Dependance Geldern der LVR-Klinik Bedburg-Hau mit 28 Betten).

Aufgrund der vorgenannten Punkte laufen vor dem Hintergrund der Investitions-thematik derzeit Überprüfungen zur wirtschaftlichen Tragfähigkeit im LVR-Klinikverbund. Hier geht es zum einen um die wirtschaftliche Tragfähigkeit mit Blick auf eingegangene Verpflichtungen aus dem GFP, zum anderen um die Fähigkeit, negative Effekte resultierend aus der derzeitigen Inflation abzufangen sowie die Beurteilung geplanter Baumaßnahmen. Ebenfalls untersucht werden die Verwendungsmöglichkeiten verfügbarer Mittel im Klinikverbund, wie z. B. die gegenseitige finanzielle Unterstützung von Klinik zu Klinik im Bedarfsfall.

Das Ergebnis lässt sich in der Tendenz vorwegnehmen: aufgrund der aktuellen Entwicklung, flankiert von steigenden Baukosten und Zinsen, werden die Klinikergebnisse aufgezehrt. Weitere Investitionen im LVR-Klinikverbund aus eigener Kraft sind unter den vorherrschenden Rahmenbedingungen bis auf Weiteres nicht darstellbar. Vor diesem Hintergrund hat eine weitere Priorisierung der Baumaßnahmen im LVR-Klinikverbund an

Hand eines Kriterienkatalogs stattgefunden. Im Ergebnis verbleiben vier Maßnahmen, von denen unter anderem unter Betrachtung der Kriterien Versorgungsverpflichtung im Krankenhausplan, bauliche Eignung bzw. Zustand der bisherigen Bausubstanz, baulicher bzw. organisatorischer Abhängigkeit der Maßnahme von existentieller Bedeutung für den Standort, insbesondere eine Baumaßnahme als absolut unverzichtbar herauskristallisiert hat. Hierbei handelt es sich um den Neubau von Haus D in der LVR-Klinik Köln. Die Durchführung dieser Maßnahme ist für die Klinik von existenzieller Bedeutung, die dort in Rede stehenden Kapazitäten erbringen Leistungen im Rahmen der Pflichtversorgung. Eine Verschiebung würde dazu führen, dass die LVR-Klinik Köln mittelfristig eine angemessene Versorgung einen größeren Teils des Versorgungsgebietes nicht mehr leisten könnte.

Das Fachdezernat (Dez.8) wird im Herbst eine Grundsatzvorlage zu dem Themenkomplex in den Gremiengang einbringen. Hier werden möglicherweise schon Erkenntnisse aus der aktuellen Krankenhausplanung, die im November 2022 beginnt, einfließen können.

Zwischenergebnis:

Das Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen bringt eine Vorlage zur strategischen Investitions- und Angebotsplanung 2022 – 2025 in den politischen Gremiengang ein.

3.5 Auswirkungen auf die Haushaltsplanung ab 2024 ff.

Zusammenfassend ergibt sich auf Grundlage der oben dargestellten Kostenindizierung und beabsichtigten Programme im Kernhaushalt des LVR ohne Berücksichtigung vorhandener Haushaltsreste und Rückstellungen aus Vorjahren ein zusätzlich zu veranschlagender Finanzbedarf in Höhe von rund 317 Mio. Euro alleine bis 2025. Bis zum Jahr 2033 erhöht sich dieser Betrag auf rund 880 Mio. Euro. Unter Berücksichtigung der energetischen Maßnahmen auf Grundlage des Klimaschutzgesetzes zur CO²-Einsparung nur bezogen auf 10 Schulen ergeben sich insgesamt sogar rund 1,28 Milliarden Euro!

Folgende Übersicht zeigt zusammenfassend die finanziellen Zusatzbedarfe im Bereich des LVR-Kernhaushaltes:

Zusammenfassung zusätzlicher Finanzbedarf durch prognostizierte Indexsteigerung und beabsichtigte Programme						
Ziffern Prüf- ergebnis			ab 2024	ab 2026 - 2033	ab 2033	Gesamt
3.1	Indizierung bereits im Haushalt veranschlagter Projekte					
	Indizierte Werte Worst case		153.000.000			153.000.000 €
3.2.1	Indizierte Kosten des in Vorbereitung befindlichen Schulinvestitions- und Schulsanierungsprogramm des LVR					
	Indizierte Werte Worst case		144.000.000	560.000.000	400.000.000	1.104.000.000 €
3.2.2	In Vorbereitung befindliche Baumaßnahmen der LVR-Kulturdienststellen					
	Indizierte Werte Worst case		20.000.000	2.500.000		22.500.000 €
	Summen		317.000.000 €	562.500.000 €	400.000.000 €	1.279.500.000 €

Alleine die Indizierung der bereits im Haushaltsplan 2022/2023 veranschlagten Projekte und eine danach erforderliche Nachveranschlagung der entsprechend erhöhten Kosten für die Jahre 2024 bis 2026 macht ein Gegensteuern notwendig. In dieser Nachveranschlagung sind noch keine Kosten für neue Maßnahmen enthalten. So ergibt sich zu dem für bereits im Haushaltsplan 2022/2023 berücksichtigte Maßnahmen ein nach zu veranschlagender Betrag in Höhe von rund 153 Mio. Euro (s. 3.1) und für die bereits jetzt bekannten Maßnahmen im Bereich der Förderschulen ein zusätzlicher Mittelbedarf in Höhe von bis zu 144 Mio. Euro. Mittelfristig erhöht sich dieser Betrag für den Schulbereich um weitere rund 960 Mio. Euro auf insgesamt rund 1,26 Milliarden Euro. Die unter 3.2.2 beschriebenen vorgeschlagenen zusätzlichen Maßnahmen aus dem Kulturbereich erhöhen den Mittelbedarf um rund 22,5 Mio. € auf rund 1,28 Milliarden Euro. Energetische Maßnahmen zur Erreichung einer Klimaneutralität sind in den Berechnungen (bis auf 10 Schulen) noch nicht enthalten. Hier werden sich in den nächsten Jahren noch erhebliche zusätzliche Kosten ergeben.

4. Entscheidungsvorschlag

Um der dargelegten Entwicklung entsprechend gegenzusteuern, werden folgende Schritte vorgeschlagen:

4.1 Haushalt

Bereits in der Umsetzung und mit Baukosten im Haushalt veranschlagte Maßnahmen werden fortgeführt. Priorität haben hierbei die Fortführung der Maßnahme „Neubau Ottoplatz“ sowie die Maßnahmen im Schulbereich. Die über die Planwerte 2022/2023 veranschlagten Ansätze einzelner Maßnahmen hinaus benötigten Mittel werden im Rahmen von Budgetumbuchungen überplanmäßig bereitgestellt. Anpassungen der mittelfristigen Planung in Höhe von bis zu 153 Mio. Euro auf Grundlage der Worst-Case-Betrachtung erfolgen zur Haushaltsaufstellung 2024 ff.. Je nach Fortschritt der Einzelplanungen erhöht sich dieser Betrag um weitere 144 Mio. Euro für die anstehenden Bauprojekte des Schulbereichs sowie um weitere 20 Mio. Euro für die Projekte der Kulturdienststellen auf insgesamt rund 317 Mio. Euro.

Neue, noch nicht veranschlagte Maßnahmen werden nach intensiver Prüfung im Baufinanzcontrolling (BFC) der politischen Vertretung nur dann zur Veranschlagung und Umsetzung vorgeschlagen, wenn sie unabweisbar sind.

4.2 Schulen

Bei der weiteren Entwicklung des Schulinvestitions- und Schulsanierungsprogramms ist eine strenge Priorisierung der Maßnahmen zu berücksichtigen. Die beschlossenen Handlungskonzepte zur Abwendung LVR-eigener Baumaßnahmen im Schulbereich sind konsequent anzuwenden. Bei der beabsichtigten Laufzeit des Programms bis 2033 sind CO²-mindernde energetische Maßnahmen zu berücksichtigen, wenn diese im Zusammenhang mit aufgrund der Bausubstanz ohnehin erforderlichen Generalsanierungen der Schulen umgesetzt werden können. Nicht geplant und umgesetzt werden weiterhin größere Sanierungsmaßnahmen in den Schwimmbädern, wenn diese nicht einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung zugehörig sind (Ausnahmen: LVR-Max-Ernst-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Euskirchen und LVR-Louis-Braille-Schule, Förderschwerpunkt Sehen in Düren). Da neben den sehr hohen Energie- und Unterhaltskosten der Schwimmbäder auch die stark defizitäre Fremdnutzung der Bäder eine Belastung für den Ergebnishaushalt des LVR darstellt, sollte zukünftig keine Fremdvermietung mehr an örtliche Vereine o.ä. außerhalb der eigenen Nutzungszeiten erfolgen. Alternativ können den betreffenden Mitgliedskommunen die „freien“ Zeiten kostenfrei zur Verfügung gestellt werden, damit diese auf eigene Verantwortung und Rechnung und mit eigenem Personal eine Fremdnutzung im Rahmen ihrer Daseinsvorsorge ermöglichen können. Die Verwaltung erarbeitet derzeit eine neue Rundverfügung zur Vermietung der Sportstätten. Im Zuge dessen werden neben den Schwimmbädern auch die Turnhallen betrachtet.

4.3 Kultur

Bei den Leistungen, zu denen der LVR nicht verpflichtet ist, werden standardverbessernde Maßnahmen bis auf bereits laufende und mit Baukosten veranschlagte oder für die Betriebssicherheit erforderliche Maßnahmen für die kommenden Jahre ausgesetzt. Darüber hinaus können die sich bereits in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen ausnahmsweise weiterverfolgt und priorisiert werden, wenn deren Notwendigkeit umfassend kulturpolitisch begründet werden kann. Unabhängig davon sollen die bislang den Freilichtmuseen zur Fortführung ihrer eigenen Bauprojekte zur Verfügung stehenden Pauschalen fortgeschrieben werden.

4.4 Kliniken/Jugendhilfe

Die Kostenrisiken im Bereich der LVR-Kliniken und der LVR-Jugendhilfe Rheinland sind bereits von den Einrichtungen identifiziert, und es sind Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet worden.

4.5 Sonstige

Weitere Maßnahmen zur Gegensteuerung:

- Im Hinblick auf zukünftige Raumbedarfe und prognostizierte Miet- und Energiepreissteigerungen muss die Raumbudgetierung konsequent umgesetzt und

vor dem Hintergrund der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens/Desk-Sharings der Ausbau der Raumbudgetierungsquote geprüft werden.

- Abmietungen sollen - wenn möglich - beschleunigt werden.
- Energiekosten müssen durch die Umsetzung von Sofortmaßnahmen und baulichen Maßnahmen dauerhaft reduziert werden.

Es wird vorgeschlagen, die Ausführungen gemäß der Vorlage Nr. 15/1361 zur Kenntnis zu nehmen und die Vorschläge zum weiteren Vorgehen zu beschließen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Beschlussfassung über die Planung und Durchführung der baulichen Einzelmaßnahmen den Bestimmungen des verwaltungsinternen Verfahrens zum Baufinanzcontrolling (BFC) sowie der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung für die Ausschüsse der Landschaftsversammlung Rheinland unterliegt.

In Vertretung

H ö t t e

TOP 11 Anfragen und Anträge



Anfrage Nr. 15/39

öffentlich

Datum: 19.09.2022
Anfragesteller: GRÜNE

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	14.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	15.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	16.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	17.11.2022	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	18.11.2022	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	22.11.2022	Kenntnis
Umweltausschuss	25.11.2022	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.11.2022	Kenntnis
Landschaftsausschuss	07.12.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Anfrage: Kostenlose Hygieneartikel in LVR-Einrichtungen

Fragen/Begründung:

Die schottische Regierung hat im vergangenen Jahr als erstes Land weltweit dafür gestimmt, dass Binden, Tampons und ähnliche Hygieneartikel in Zukunft kostenlos erhältlich sein sollen. Dieses Gesetz wurde nun umgesetzt.

Auch in Deutschland sind bereits einige Hochschulen und Schulen dazu übergegangen, Hygieneartikel für die Tage der Menstruation auf Damentoiletten zur Verfügung zu stellen. Laut MDR vom 16.1.22 hat die Stadt Dresden die kostenlose Bereitstellung in öffentlichen Gebäuden und Schulen bereits im vergangenen Jahr beschlossen. Auch in NRW haben viele Schulen bereits Pilotprojekte gestartet (z. B. Wuppertal, Essen und die Städteregion Aachen) oder bieten die Artikel bereits kostenlos an (z. B. Düsseldorf).

Das Thema der monatlichen Menstruation führt in unserer Gesellschaft immer noch ein schambesetztes Schattendasein. Vielen Mädchen und Frauen wird die Teilhabe am öffentlichen Leben dadurch unnötig erschwert. Auch und gerade Menschen mit Behinderung sind davon stark betroffen. Auch können sich viele Menschen Hygieneartikel schlicht nicht leisten.

Um Frauen und Mädchen die unbeschwerte Teilhabe am Leben zu ermöglichen, ist eine kostenlose Bereitstellung von Hygieneartikeln auch in den Einrichtungen des LVR wünschenswert. Der LVR könnte hier eine Vorreiterrolle übernehmen. Gleichzeitig kann ein Tabu-Thema, das Frauen und Mädchen den natürlichen Umgang mit ihrer monatlichen Menstruation erschwert, aus dem Weg geräumt werden.

Wir nehmen die Umsetzung des schottischen Gesetzes zum Anlass und fragen:

1. Gibt es in den Damentoiletten der Einrichtungen des LVR ein kostenloses Angebot an Hygieneartikeln für

- Bewohnerinnen?
- Mitarbeiterinnen?
- Besucherinnen?

Wenn ja, an welchen Orten?

Wenn nein, warum nicht?

2. Denkt der LVR daran, ein derartiges Angebot einzuführen? Welche Bedingungen müssten hierfür erfüllt sein?

3. Gibt es in den Einrichtungen des LVR All-Gender-Toiletten?

4. Hat der LVR vor, in absehbarer Zeit All-Gender-Toiletten in seinen Einrichtungen einzurichten?

Ralf Klemm
Fraktionsgeschäftsführer

TOP 11.2 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/39 GRÜNE

Anfrage Nr. 15/42

öffentlich

Datum: 13.09.2022
Anfragesteller: AfD

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.11.2022	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	02.12.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Umsatzsteuerpflicht ab dem 1.1.2023

Fragen/Begründung:

Novellierung der Umsatzbesteuerung

mit der Umsetzung der Neuordnung der Umsatzbesteuerung juristischer Personen des öffentlichen Rechts zum 01.01.2023 entfallen bisherige Möglichkeiten der Umsatzsteuerbefreiung aufgrund von Freibeträgen oder von Sonderregelungen für den hoheitlichen Bereich, so dass künftig alle Einrichtungen der öffentlichen Hand umsatzsteuerpflichtig werden.

Dies hat absehbar erhebliche Auswirkungen auf die Schulen in der Trägerschaft des LVR. So ist nicht nur das oft genannte Beispiel des Kuchenverkaufs auf Schulfesten betroffen, sondern grundsätzlich jede Form von Einnahmen, für die eine Gegenleistung erfolgt: Adventsbasare, Schul-Merchandising, Eintritte und Getränke bei Veranstaltungen etc. bis hin zum Erheben von Kopiergeld oder zur Umlage von Materialkosten.

Dies bedeutet für die Schulen einen enormen zusätzlichen Arbeits- und Dokumentationsaufwand, zumal die Belege und Abrechnungen wegen der Umsatzsteuervoranmeldung monatlich an den Schulträger weitergeleitet werden müssen. Letzterer ist dann zuständig für die Übertragung der Besteuerungsgrundlagen in die Buchhaltung und für die Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldung an das Finanzamt.

Vor diesem Hintergrund bittet die Fraktion der Alternative für Deutschland um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie sind die Schulen in der Trägerschaft des LVR auf die anstehenden Änderungen vorbereitet? Welche Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen hat es gegeben?
2. Wie schätzen die Schulleitungen den organisatorischen Mehraufwand für die Einrichtungen des LVR ein? Welche Planungen, wie und durch welche Personen die Mehraufgaben aus welchem Deputat erledigt werden sollen, gibt es bereits?
3. Welche organisatorischen und personellen Voraussetzungen sind auf Seiten des Schulträgers geschaffen worden, um die Schulen zu beraten und um die Umsatzbesteuerung zu verwalten?

LVR · Dezernat 5 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende*r des Schulausschusses,
des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung und
des Finanz- und Wirtschaftsausschusses

26.10.2022

51.00

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
des Schulausschusses, des Ausschusses für
Personal und allgemeine Verwaltung und
des Finanz- und Wirtschaftsausschusses

Herr Zorn

Tel. 0221 809-5100

gerhard.zorn@lvr.de

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen
Geschäftsführung der Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über 00.200

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/42 der AfD-Fraktion zum Thema Umsatzsteuerpflicht ab dem 1.1.2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die von der AfD-Fraktion gestellte Anfrage
Nr. 15/42 zum Thema Umsatzsteuerpflicht ab dem 01. Januar 2023.

Bis zur Einführung des § 2b UStG waren juristische Personen des öffentlichen Rechts,
zu denen auch der Landschaftsverband Rheinland (LVR) zählt, im Grundsatz nicht
umsatzsteuerpflichtig.

Dieser Umstand stieß in der Rechtsprechung zunehmend auf Kritik. Der Gerichtshof
der Europäischen Union und der Bundesfinanzhof haben in mehreren Entscheidungen
die Auffassung vertreten, dass Leistungen der öffentlichen Hand, die mit denen pri-
vater Anbieter vergleichbar sind oder in direktem Wettbewerb zu Privaten erbracht
werden, der Umsatzsteuer zu unterwerfen sind. Der Bundesgesetzgeber hat hierauf
reagiert und mit § 2b UStG nahezu wörtlich die unionsrechtlichen Vorgaben des Arti-
kels 13 der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie in nationales Recht umgesetzt.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255



Für den LVR, der bisher nur im Rahmen seiner Betriebe gewerblicher Art umsatzsteuerpflichtig war, hat dies zur Folge, dass grundsätzlich alle Umsätze, die nicht hoheitlicher Art sind, ab dem 01. Januar 2023 der Umsatzsteuer zu unterwerfen sind. Dies gilt damit auch für die Schulen in Trägerschaft des LVR.

Nach diesen allgemeinen Hinweisen wird die konkrete Fragestellung wie folgt beantwortet:

1. Wie sind die Schulen in der Trägerschaft des LVR auf die anstehenden Änderungen vorbereitet? Welche Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen hat es gegeben?

In Vorbereitung auf die gesetzliche Neuregelung sind unter Federführung des Fachbereichs Finanzmanagement und unter Einbindung der Fachbereiche 51 und 52 seit 2020 alle wesentlichen Sachverhalte erfasst und einer steuerlichen Würdigung unterzogen worden. Sofern es sich dabei um umsatzsteuerbare Sachverhalte gehandelt hat, ist diesen der jeweilige Umsatzsteuersatz von 7 % beziehungsweise 19 % zugeordnet worden. Im Rahmen dieser Bestandsaufnahme wurden auch Informationsveranstaltungen des Fachbereichs Finanzmanagement durchgeführt. Eine Fortbildungsveranstaltung für die operativ betroffenen Mitarbeitenden im Dezernat 5 ist für den 22. November 2022 geplant. Ergänzende Angebote für Mitarbeitende der Schulen werden vorbereitet. Insoweit sind die LVR-Schulen auf die anstehenden Änderungen gut vorbereitet.

2. Wie schätzen die Schulleitungen den organisatorischen Mehraufwand für die Einrichtungen des LVR ein? Welche Planungen, wie und durch welche Personen die Mehraufgaben aus welchem Deputat erledigt werden sollen, gibt es bereits?

Vor dem Hintergrund, dass bereits heute Einnahmen und Ausgaben erfasst und auch heute schon Beratungsleistungen des Fachbereichs Finanzmanagement in Steuerfragen für den Schulbereich angeboten werden, wird der organisatorische Mehraufwand nach der Umstellungsphase als beherrschbar eingestuft und im Rahmen der bestehenden Personalressourcen erledigt werden können. Dies gilt sowohl für den Bereich der Schulen als auch die Bereiche des Trägers, bei dem der Fachbereich Finanzmanagement und die Fachbereiche 51 und 52 betroffen sind. Entgegenstehende Rückmeldungen aus den LVR-Schulen liegen nicht vor.

Als Arbeitshilfe wird den Schulen bis Ende des Jahres eine auf Excel basierende Datei zur Verfügung gestellt, in der Einnahmen und Ausgaben den steuerlichen Anforderungen entsprechend systematisch erfasst werden können. Diese Arbeitshilfe wird gegenwärtig von den Fachbereichen 51 und 52 mit Fachbereich Finanzmanagement erstellt. Die erfassten Daten bilden die Grundlage für die Übernahme der Daten in die Umsatzsteuererklärungen des Landschaftsverbandes Rheinland.

Im Rahmen der buchhalterischen Abbildung stehen systemseitig Steuerkennzeichen zur Verfügung, die im Rahmen der Buchung verpflichtend zu verwenden sind.

3. Welche organisatorischen und personellen Voraussetzungen sind auf Seiten des Schulträgers geschaffen worden, um die Schulen zu beraten und um die Umsatzbesteuerung zu verwalten?

Die Schulen sind Teil des Projektes zur Umsetzung des § 2b UStG beim Landschaftsverband Rheinland, dass unter Federführung des Fachbereiches Finanzmanagement unter Einbindung der Fachbereiche 51 und 52 für die Schulen umgesetzt wird.

Dem in der Umstellungsphase zu erwartenden erhöhten Beratungsbedarf der Schulen wird – wie oben aufgezeigt – durch den Fachbereich Finanzmanagement und die Fachbereiche 51 und 52, die auch heute schon im Rahmen ihrer Zuständigkeit Unterstützungsleistungen für die Schulen erbringen, Rechnung getragen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

D r. S c h w a r z



Anfrage Nr. 15/44

öffentlich

Datum: 05.10.2022
Anfragesteller: AfD

Schulausschuss	07.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	14.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	15.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	16.11.2022	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	17.11.2022	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	18.11.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Lebensmittelverwertung in Kliniken und Schulen des LVR

Fragen/Begründung:

Die Lebensmittelverschwendung ist ein seit vielen Jahren immer wiederkehrendes Thema in Gesellschaft und Politik. Parteiübergreifend wird die Entsorgung von genießbaren, weggeworfenen Lebensmitteln immer wieder kritisiert. Gemäß einer Studie des WWF (World Wildlife Fund) landen aktuell jährlich über 18 Millionen Tonnen Nahrungsmittel in Deutschland im Müll - davon 4 Millionen Tonnen allein in Nordrhein-Westfalen. Zwölf Prozent der Lebensmittel in deutschen Haushalten landen in der Müllentsorgung, ohne vorher gebraucht worden zu sein.

Gleichzeitig haben wir seit 2006 eine rasch ansteigende Armutsgefährdungsquote in Deutschland. Im Jahr 2020 betrug diese in Deutschland 16,1 Prozent. Während in Westdeutschland rund 15,5 Prozent der Menschen von Armut bedroht waren, betrug die Quote im Osten rund 18,5 Prozent. Die anhaltend hohe Inflation bei gleichzeitiger Energiemangellage lässt befürchten, dass die Armutsquote rasch weiter steigen wird.

Wir möchten wissen, ob es die Möglichkeit zur Bereitstellung von nicht verbrauchten Lebensmitteln aus LVR-Kliniken und LVR-Schulen für von Armut betroffenen Menschen gibt. Daher bitten wir um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Lebensmittel mussten in den Kliniken und Schulen des Landschaftsverbandes Rheinland in 2021 weggeworfen oder in die Küche zurückgegeben werden, da sie nicht ausgegeben oder nicht verzehrt wurden?
2. Besteht durch die Trennung der "unreinen" und der "reinen" Seite der Essen die Möglichkeit, zurückgegebene Essen weiter zu verarbeiten oder diese anderweitig zu verköstigen?
3. Können überzählige Lebensmittel, die innerhalb der Kliniken und der Schulen des LVR vorhanden sind, zur „Abholung als Sammelgut“ über verschiedene Plattformen (Beispiel: Too Good To Go oder Tafeln) bedürftigen Menschen zur Abholung zur Verfügung gestellt werden?

4. Falls dies nicht machbar ist: Wie könnte im LVR die Möglichkeit zur Abholung von nicht verköstigten Lebensmitteln geschaffen werden, um bedürftige Menschen mit Nahrungsmitteln zu unterstützen?

Irmhild Boßdorf
Fraktionsgeschäftsführerin

TOP 11.6 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/44 AfD



Antrag Nr. 15/77

öffentlich

Datum: 28.10.2022
Antragsteller: AfD

Kommission Gleichstellung	03.11.2022	empfehlender Beschluss
Schulausschuss	07.11.2022	empfehlender Beschluss
Sozialausschuss	08.11.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	07.12.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Sprach- und Schriftbarrieren stoppen - "Gendersprache" zurücknehmen

Beschlussvorschlag:

Der Landschaftsverband Rheinland beachtet bei seinem internen und externen Sprachgebrauch die offiziellen grammatikalischen Regeln des deutschen Rechtschreibrates. Er hält seine Mitarbeiter dazu an, sich bei der Ausübung ihrer Dienstgeschäfte daran sowohl schriftlich als auch mündlich zu halten. Dies beinhaltet explizit, auch die Anwendung des „generischen Maskulinums“ zu nutzen und die sogenannten Gendersternchen, Binnen-I's, Gender-Gaps und sonstige sprachideologische Kunstformen nicht mehr anzuwenden.

Begründung:

Sprache ist das verbindende Element jeder Gemeinschaft. Sie hat sich im Laufe der Zeit immer basisdemokratisch weiterentwickelt. Diese Veränderungen sollten aber organisch erfolgen, indem das sprachliche Regelwerk und die offiziell verwendete Sprache von Institutionen, Medien und Staat daran angepasst werden. Das staatstragende Prinzip Demokratie verbietet grundsätzlich sprachliche Zwangsmaßnahmen, wie sie derzeit überhandnehmen.

Aktuell erfolgt aus ideologischen Gründen eine geradezu übergriffige und willkürlich verordnete Veränderung der Sprache durch öffentlich-rechtliche Medien und staatliche Stellen.

Den Menschen, die in ihrer großen Mehrheit anders sprechen und schreiben, werden regelwidrig durch öffentlich-rechtliche und teils auch staatliche Institutionen mit einer ideologisierten Sprache konfrontiert und entzweit. Offenbar folgen linke Gender-Ideologen dabei dem Ziel, durch die Sprache das Denken der Menschen in Bezug auf Gleichstellungspolitik und Genderthemen zu verändern.

Umso unverständlicher ist es, dass der LVR an der „Gender-Sternchen-Schriftform“ (Sprache) festhält und nicht, wegen der besseren Lesbarkeit und des besseren Inhaltsverständnisses, nur eine Geschlechtsform nutzt. Hinzu kommt die Problematik bei Hörgeschädigten, wenn es um die Gebärdensprache beim Vorlesen von Textpassagen geht. Die Gebärdensprache kennt keine Gendersprache mit „Sternchen“. Daher muss bei der Gebärdensprache eine geschlechtlich bezogene Form genutzt werden - in der Regel ist es die maskuline Form.

Es ist festzustellen, dass bei sehr vielen Menschen die Gendersprache gerade bei Erläuterungen und Aufklärungstexten zu Unverständnis führt. Gerade für Menschen mit Migrationshintergrund ist diese Form des „Genderismus“ als extreme sprachliche Integrationsbarriere anzusehen und verhindert deren demokratische Teilhabe am alltäglichen Politgeschehen. Der LVR hat auf seiner Webseite eigens einen Bereich der „einfachen Sprache“ eingerichtet, damit Menschen mit kognitiven Einschränkungen verstehen, was auf den jeweiligen Webseiten zum Ausdruck gebracht wird. Daher ist, gerade unter dem Aspekt der Philosophie des LVR, die Anwendung des „generischen Maskulinums“ der Einfachheit halber bei Schriftstücken wieder als Standard, im Rahmen der besseren Lesbarkeit und des damit verbundenen besseren Verstehens des Textes, einzuführen.

Irmhild Boßdorf

TOP 12 Bericht aus der Verwaltung

TOP 13 Verschiedenes