

Vorlage-Nr. 14/1322

öffentlich

Datum: 05.07.2016
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Fischer

Sozialausschuss	29.08.2016	Kenntnis
Schulausschuss	30.08.2016	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	09.09.2016	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben -
Jahresbericht 2015/2016 des LVR-Integrationsamtes**

Kenntnisnahme:

Der Ausschuss nimmt den Jahresbericht 2015/2016 des LVR-Integrationsamtes zur Kenntnis.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

PROF. DR. FABER

Zusammenfassung:

Das LVR-Integrationsamt hat in 2015 die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit fast 50 Mio. Euro unterstützt. 1.348 Menschen mit Behinderung wurde die Tätigkeit auf einem sozialversicherungspflichtigen und tarif- bzw. branchenüblich entlohnten Arbeitsplatz ermöglicht. Unterstützungsangebote wie das LVR-Budget für Arbeit sind ausgebaut, evaluiert und modifiziert worden, um eine größere Gruppe von Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Die Beschäftigungsquote im Rheinland ist auf rund 5,4 Prozent gestiegen; es werden rund 6.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen mehr als im Vorjahr bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Arbeitsplätzen beschäftigt.

Rund 26 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungsquote. Positiv wirkt sich hier die Akzeptanz der Arbeitgeber sowie der Beschäftigten zu präventiven Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, aus. Immer mehr Menschen mit Behinderung verbleiben bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze im Erwerbsleben.

Es gibt auch Negatives zu berichten: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung steigt weiter an – um über 2 Prozent im Rheinland gegenüber dem Vorjahr. Langzeitarbeitslosigkeit ist unter schwerbehinderten Frauen und Männern deutlich verbreiteter als unter nichtbehinderten Menschen, obwohl arbeitslose Menschen mit Behinderung im Mittel etwas besser qualifiziert sind als nicht behinderte Arbeitslose.

Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben in den LVR-Mitglieds Körperschaften ist es, die Arbeitgeber dabei zu unterstützen, Arbeitsplätze von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu sichern und diese sowohl behinderungsgerecht wie auch wettbewerbsfähig zu gestalten. Häufig sind es aber nicht nur die finanziellen Aspekte, die über den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen entscheiden, sondern ein kompetentes Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Diesen Bedarf unterstützt das LVR-Integrationsamt durch sein Angebot technischer, betriebswirtschaftlicher und psychosozialer Dienstleistungen. Dem Landschaftsverband Rheinland ist die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ein besonderes Anliegen. So sind im LVR-Budget für Arbeit verschiedene Programme und Modellprojekte zusammengefasst worden, die neben den klassischen Förderleistungen des SGB IX neue und innovative Ansätze von Unterstützung und Förderung kombinieren. Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird u.a. mit dem Programm STAR ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Auch Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird mit dem Programm Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn verstärkt die Möglichkeit geboten, auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen tätig zu werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1322:

Der Jahresbericht 2015/2016 des LVR-Integrationsamtes dokumentiert die Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, informiert über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften, stellt das umfangreiche Unterstützungsangebot vor und bietet einen Ausblick auf die Entwicklung im laufenden Jahr.

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes, die mit dem Jahresbericht dokumentiert wird, berührt die folgenden Zielrichtungen des LVR-Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

- Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln)
- Z3 (Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern), hier in Form der Leistungen zur Arbeitsassistenz und
- Z7 (Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln), im Rahmen eines fachspezifischen Fort- und Weiterbildungsangebotes für die rund 7.000 Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen im Rheinland.

Der Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes dokumentiert die Berücksichtigung der Vorgaben 2 bis 4 des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming mit dem LVR-Dezernat Schulen und Integration.

Die Eckpunkte der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften werden im Sozial- und Schulausschuss anhand einer Präsentation vorgestellt.

Der Bericht liegt in der Sitzung aus und ist in der elektronischen Fassung der Vorlage beigelegt.

In Vertretung

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

JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2015/16

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Integrationsamt

50679 Köln

integrationsamt@lvr.de

www.soziales.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)

Carola Fischer

GESTALTUNG: Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

DRUCK: Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

AUFLAGE: 2.000 Exemplare

INHALTSVERZEICHNIS

01 Vorwort	6
02 Das LVR-Integrationsamt	8
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2015	11
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2016	17
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	23
5.1 Deutschland	23
5.2 Nordrhein-Westfalen	26
5.3 Rheinland	27
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	31
6.1 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland	32
6.2 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen	34
6.3 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland	36
6.4 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland	37
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	41
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	45
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	53
9.1 Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber	53
9.2 Förderung von Integrationsprojekten	59
9.3 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	62
9.4 Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung	69
9.5 Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	69

10 LVR-Budget für Arbeit	72
10.1 Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“	72
10.2 Übergang Schule – Beruf: Projekt Schule trifft Arbeitswelt (STAR)	75
10.3 Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn	76
10.4 Modellprojekt „Zuverdienst“	79
10.5 Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“	79
10.6 Initiative Inklusion	82
11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	84
11.1 Förderung innovativer Modellprojekte	84
11.2 Forschungsvorhaben	88
12 Prävention	90
12.1 Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	90
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement	92
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	97
13.1 Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren	99
13.2 Widersprüche und Klageverfahren	101
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	102
14.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen	102
14.2 Öffentlichkeitsarbeit	105
15 Anhang	109
15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen	109
15.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapiteln	109
15.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln	113
15.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln	116

01

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

2015 war ein positives Jahr, wenn man diesen Bericht und seine Zahlen betrachtet. Mit fast 50 Mio. Euro hat das LVR-Integrationsamt die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen unterstützt.

1.348 Menschen mit Behinderung wurde eine Tätigkeit auf einem sozialversicherungspflichtigen und tariflich bzw. branchenüblich entlohnten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Neue Unterstützungsangebote wie das LVR-Budget für Arbeit sind ausgebaut, evaluiert und modifiziert worden, um eine größere Gruppe von Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Die Beschäftigungsquote im Rheinland steigt auf fast 5,4 Prozent; es werden rund 6.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen mehr als im Vorjahr bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigt. Fast 26 Prozent der Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungsquote. Positiv wirkt sich hier auch die steigende Akzeptanz der Arbeitgeber aus.

Ebenso gelingt es, mit präventiven Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, immer mehr Menschen mit Behinderung das Erreichen der Rentenaltersgrenze im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Es gibt aber auch Negatives zu berichten: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen im Rheinland steigt – im Gegensatz zum Bundesgebiet, wo die Zahlen sinken – weiter an, und zwar um über 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist unter schwerbehinderten Frauen und Männern weiterhin deutlich ausgeprägter als unter nichtbehinderten Menschen, obwohl arbeitslose Menschen mit Behinderung im Mittel etwas besser qualifiziert sind als nichtbehinderte Arbeitslose.

Ziel der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland ist es, die Arbeitgeber dabei zu unterstützen, Arbeitsplätze von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu sichern und diese sowohl behindertengerecht wie auch wettbewerbsfähig zu gestalten. Häufig sind es aber nicht nur die finanziellen Aspekte, die über den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen entscheiden, sondern ein kompetentes Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Diesen Bedarf unterstützt das LVR-Integrationsamt durch sein Angebot technischer, betriebswirtschaftlicher und psychosozialer Dienstleistungen. Dem Landschaftsverband Rheinland ist die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ein besonderes Anliegen. So sind im LVR-Budget für Arbeit verschiedene Programme und Modellprojekte zusammengefasst worden, die neben den klassischen Förderleistungen des SGB IX neue und innovative Ansätze von Unterstützung und Förderung kombinieren. Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird u. a. mit dem Programm STAR ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Auch Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird mit dem Programm Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn verstärkt die Möglichkeit geboten, auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen tätig zu werden.

Mit diesem Jahresbericht liefern wir Ihnen Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, informieren Sie über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften, stellen das umfangreiche Unterstützungsangebot vor und bieten einen Ausblick auf die Entwicklung im laufenden Jahr.



Es grüßt Sie

Angela Faber

Prof. Dr. Angela Faber
LVR-Dezernentin
Leiterin des Dezernates Schulen und Integration
Köln, im Juli 2016

02

DAS LVR-INTEGRATIONSAMT

Nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) – ist das Integrationsamt zuständig für einen Großteil der Aufgaben der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen und Männer. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist Träger des Integrationsamtes für das Rheinland. Zum Landschaftsverband Rheinland gehören 12 Kreise, 13 kreisfreie Städte und die Städteregion Aachen. Im Rheinland leben 9,5 Mio. Menschen.

Fast 10 Prozent der Einwohner der Region sind schwerbehindert. Die alle 2 Jahre durchgeführte Erhebung zu dieser Personengruppe zeigt erstmals seit 10 Jahren eine Stabilisierung der Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen (vgl. Kapitel 5).

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen. Dokumentiert wird der Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht mit der jährlichen Anzeige an die Agentur für Arbeit (vgl. Kapitel 6).

Die Aufgaben nach dem Teil 2 des SGB IX werden in der Regel von dem regional zuständigen Integrationsamt wahrgenommen. In Nordrhein-Westfalen wird darüber hinaus von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner zu übertragen. Im Jahr 2015 gibt es im Rheinland 38 örtliche Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, die bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden angesiedelt sind. Die Aufgaben nach dem SGB IX werden vom LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen in enger Zusammenarbeit und geregelter Aufgabenteilung durchgeführt.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist neben dem besonderen Kündigungsschutz die zentrale Aufgabe des LVR-Integrationsamtes und der kommunalen Fachstellen. Sie umfasst alle erforderlichen Maßnahmen, die die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeits-

leben sichern. Schwerpunkte sind hier die Beratung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen bei der richtigen Arbeitsplatzauswahl, die behinderungsgerechte Gestaltung von bestehenden Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie deren finanzielle Förderung.

Finanzielle Förderungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können von Arbeitgebern wie schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber können Leistungen für die Schaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Zuschüsse bei außergewöhnlichen Belastungen während der Beschäftigung erhalten. Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen, die sie in die Lage versetzen, ihrer Erwerbstätigkeit möglichst uneingeschränkt nachzugehen (vgl. Kapitel 9).

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe Kapitel 10). Zu den Modulen des LVR-Budgets für Arbeit gehören das nordrhein-westfälische Sonderprogramm „aktion5“ und die Modellprojekte „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“, „Zuverdienst“, „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ sowie „STAR/Initiative Inklusion“. Die Förderleistungen des LVR-Budgets für Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden, um insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf, seelisch behinderten Menschen oder Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen den Weg in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Entwicklung eines neuen rheinlandweiten Angebotes wie das LVR-Budget für Arbeit wäre ohne die vorherige Entwicklung und Erprobung von Konzepten nicht möglich gewesen. Forschungsvorhaben und Modellprojekte sind für das LVR-Integrationsamt vorbereitende Maßnahmen zur Entwicklung von neuen, innovativen Angeboten für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und deren Arbeitgeber (vgl. Kapitel 11).

Neben den finanziellen Leistungen bietet das LVR-Integrationsamt umfangreiche Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Arbeitslebens an. Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie informieren über die Möglichkeiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und helfen bei Behördenkontakten und Antragstellung. Die technischen Fachberater des LVR-Integrationsamtes beraten zu behinderungsgerechter Gestaltung, Ausstattung und Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte sowie bei ergonomischen Fragestellungen (vgl. Kapitel 9.3.2). Speziell zur Beratung der zumeist nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber im Handwerk hat das LVR-Integrationsamt in den 3 Handwerkskammerbezirken im Rheinland Fachberater-Stellen eingerichtet (vgl. Kapitel 9.3.3). Seit 2010 stehen auch technische Fachberater/innen bei den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein (mit Sitz in Neuss), Essen und seit 2015 in Köln als Ansprechpersonen zur Verfügung. Ab 2017 wird das Angebot auch im Bezirk Bonn/Rhein-Sieg vorgehalten.

Das LVR-Integrationsamt unterhält in jedem Arbeitsagenturbezirk einen Integrationsfachdienst (IFD). Mehr als 230 Fachkräfte sind vor Ort tätig. Bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden könnten, bietet der IFD Beratung und psychosoziale Begleitung an. Da sich die verschiedenen Behinderungen im Arbeitsleben unterschiedlich auswirken, sind die Integrationsfachdienste behinderungsspezifisch ausgerichtet. Die Fachkräfte sind Ansprechpersonen im Rahmen von Rehabilitation bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und unterstützen darüber hinaus die Vermittlung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf ebenso wie den Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 9.3.4).

Aufgaben des Arbeitgebers, wie die Durchführung von Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement sowie die Verhandlungen über eine Integrations-

vereinbarung zur Verbesserung der betrieblichen/dienstlichen Situation der schwerbehinderten Beschäftigten, unterstützt das LVR-Integrationsamt durch ein Schulungs-, Beratungs- und Moderationsangebot sowie mit der Vergabe von Prämien (vgl. Kapitel 12).

Die Beschäftigungsverhältnisse der gleichgestellten und schwerbehinderten Menschen unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Bevor ein Arbeitgeber gegenüber diesem Personenkreis eine Kündigung aussprechen kann, muss er die Zustimmung des LVR-Integrationsamtes einholen. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Das LVR-Integrationsamt bemüht sich im Kündigungsschutzverfahren um eine gütliche Einigung, z. B. können Maßnahmen der Begleitenden Hilfe bestehende Probleme beseitigen helfen (vgl. Kapitel 13).

Zu den Aufgaben des LVR-Integrationsamtes gehört ein breites Angebot an Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wie die Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Menschen. Mit Aufklärungsmaßnahmen wie z. B. Informationsschriften und Messebeteiligungen soll eine breitere Öffentlichkeit über die Unterstützungsmöglichkeiten des Sozialgesetzbuches IX aufgeklärt werden (vgl. Kapitel 14).

Alle Leistungen, die das LVR-Integrationsamt erbringt, werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das LVR-Integrationsamt erhebt die Ausgleichsabgabe von den Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen. Die Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen. Einen Teil der Einnahmen führt das LVR-Integrationsamt an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für bundesweite Maßnahmen der beruflichen Behindertenhilfe sowie in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern ab. Der überwiegende Teil aber steht dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen bei den rheinischen Kommunen für die Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung (vgl. Kapitel 8).

Potenziale erkennen und nutzen

Ich hatte das Glück, dass mich mein beruflicher Werdegang beim Landschaftsverband Rheinland durch zahlreiche Stationen vom Bereich Schulen über die Eingliederungshilfe in das Integrationsamt und zum Sozialen Entschädigungsrecht geführt hat. Diese Erfahrungen, die ich dort jeweils sammeln konnte, haben ganz wesentlich meine Arbeit als Leiterin des LVR-Integrationsamtes geprägt.

Denn dass die Teilhabe am Arbeitsleben gerade für Menschen mit Behinderung die entscheidende Voraussetzung für soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben ist, habe ich dabei immer wieder erlebt.

Oft gibt es für einen Teil der Menschen, die heute in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten oder bei denen die Aufnahme in eine Werkstatt nach Abschluss der Schule vorgesehen ist, aufgrund der Schwere ihrer Behinderung keine Alternative zu dieser Form der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Eingliederung und der Verbleib in einer Werkstatt darf aber kein Automatismus sein.

Im Gegenteil: Die Prüfung von individuellen Alternativen muss der Standard werden, denn häufig entwickelt sich die Leistungsfähigkeit eines behinderten Menschen mit der Arbeit, sodass sich erst nach einer gewissen Zeit die Fähigkeiten verbessern und damit der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Dabei hat sich gezeigt, dass viele Schritte, Ideen und neue Ansätze notwendig sind, um die alten und scheinbar bewährten Muster zu durchbrechen. Das LVR-Integrationsamt hat daran in den letzten Jahren konsequent gearbeitet.

Viele Angebote sind zuerst in Modellprojekten erprobt worden. Erst mit diesen Erfahrungen haben wir dann das Paket des „LVR-Budgets für Arbeit“ geschnürt, welches für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch kombinierbare und flexible Angebote ebnet. Besonders wichtig war mir stets, dass Komponenten des LVR-Budgets für Arbeit auch denjenigen Arbeitgebern, die diesen Menschen in ihrem Betrieb eine Chance geben, eine praxisnahe Unterstützung im Betrieb bieten, die über die rein finanzielle Förderung hinausgeht.

Es ist schon viel erreicht worden, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Gleichzeitig zeichnen sich aber auch schon neue Herausforderungen ab: Arbeiten 4.0 – die Digitalisierung der Arbeitswelt. Hier bestehen für Menschen mit Behinderungen Chancen und Risiken zugleich.

Ich bin mir jedoch sehr sicher, dass das LVR-Integrationsamt auch auf diesem Weg den behinderten Menschen im Rheinland und ihren Arbeitgebern ein kompetenter Partner sein und es immer mehr behinderten Menschen gelingen wird, mit Hilfe des LVR-Integrationsamtes einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erlangen.



Karin Fankhaenel,
Leiterin LVR-Integrationsamt (2012–2016)

03

DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IM JAHR 2015

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Integrationsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe (vgl. Kapitel 9.1) und innovative Ansätze wie das LVR-Budget für Arbeit (vgl. Kapitel 3.3 und 10).

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zu den Investitionskosten von über 300 neu geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Höhe von fast 3 Mio. Euro erhalten. An Integrationsprojekte sind rund 1,4 Mio. Euro für rein investive Maßnahmen zur Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen geflossen. 10 Integrationsprojekte sind 2015 neu gegründet worden. 130 neue Arbeitsplätze sind entstanden, 59 davon für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.

Die Einstellung von fast 850 Menschen mit Behinderungen in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ist mit mehr als 2 Mio. Euro in Form von Prämien aus dem Landesprogramm „aktion5“ unterstützt worden. 460 Werkstattbeschäftigten ist bisher mit dem Modellprojekt „Übergang 500 Plus“ der Wechsel aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Das LVR-Integrationsamt ist Partner des Bundes und des Landes NRW bei der Umsetzung und Durchführung des Handlungsfeldes 2 „Neue betriebliche Ausbildungsplätze“ und des Handlungsfeldes 3 „Neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6). Im Rheinland sind im Rahmen des Programms bisher 304 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und 452 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre neu geschaffen worden.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

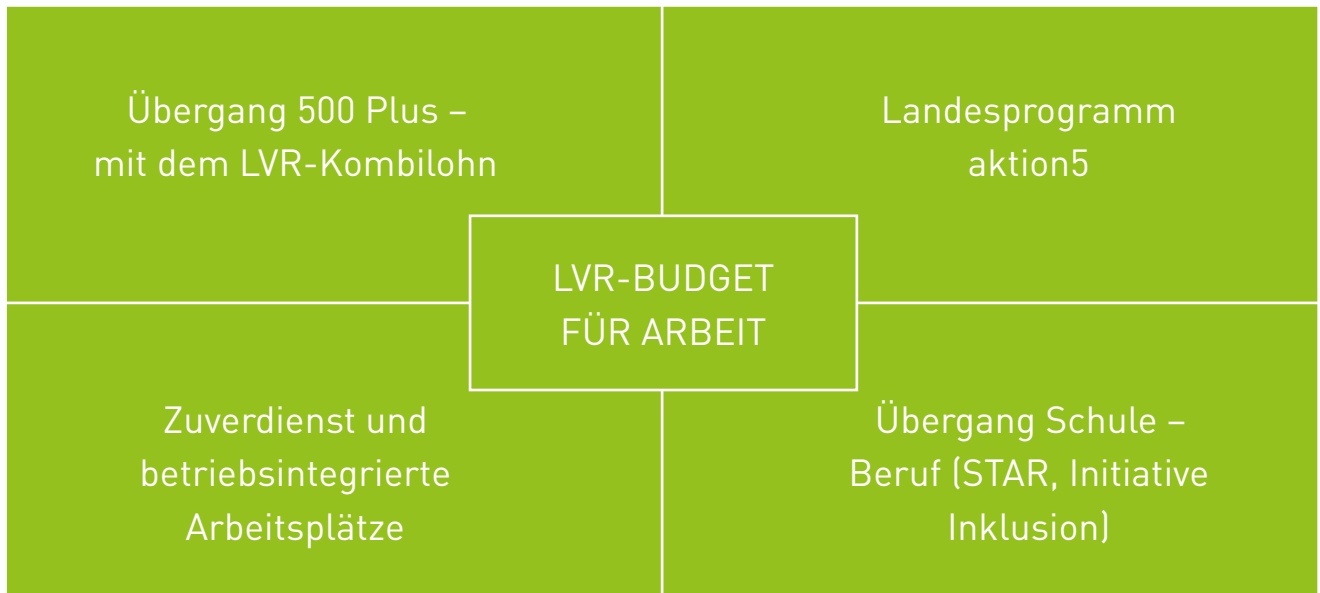
Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2015 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (vgl. Kapitel 9). Schwerbehinderte und gleichgestellte Berufstätige selbst erhalten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen. Finanzielle Förderungen in Höhe von mehr als 7 Mio. Euro sind direkt an schwerbehinderte und gleich-

gestellte Beschäftigte und Selbstständige geflossen. Die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten ist mit mehr als 12 Mio. Euro gefördert worden. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen von über 7 Mio. Euro sowie 22 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 LVR-Budget für Arbeit

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und

einem hohen Unterstützungsbedarf neue Wege auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe dazu Kapitel 10). Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für



Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf auch flexibel miteinander kombiniert werden. Das LVR-Budget für Arbeit setzt sich aktuell zusammen aus den Modulen:

aktion5

Schwerpunkt der Förderung ist seit 2008 der Übergang von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei erhalten Arbeitgeber finanzielle Leistungen bei Einstellung zur Beschäftigung oder Ausbildung (Einstellungs- oder Ausbildungsprämie). Der Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird bis zu 5 Jahre mit laufenden finanziellen Leistungen gefördert. Schwerbehinderte Menschen werden mit individuellen Maßnahmen wie Jobcoaching, Arbeitstraining oder Mobilitätstraining unterstützt. Gruppenmaßnahmen sowie gendersensible und migrantenspezifische Maßnahmen werden als Projekte gefördert. Im Jahr 2015 sind 907 Maßnahmen bewilligt worden.

Übergang 500 Plus – mit LVR-Kombilohn

Das seit 2011 etablierte Modellprojekt wendet sich konkret an Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen und an wesentlich behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Ziel der Förderung ist die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das jeweilige Beschäftigungsverhältnis wird durch den Integrationsfachdienst begleitet und betreut. Die schwerbehinderten Menschen erhalten über den Integrationsfachdienst ein vorbereitendes

Arbeitstraining zur Vermittlung in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis.

Der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch ein Jobcoaching unterstützt und kontinuierlich fachlich begleitet. Seit Beginn des Modellprojektes konnten bereits 460 Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Übergang Schule – Beruf (NRW-Landesprogramm STAR und Bundesprogramm Initiative Inklusion)

Ein Kernelement des Bundesprogramms Initiative Inklusion ist die Förderung der beruflichen Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. In den Zuständigkeitsbereichen der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe werden die Mittel des Bundesprogramms insbesondere dazu genutzt, um das von den Integrationsämtern etablierte, erfolgreiche Landesprogramm STAR (Schule trifft Arbeitswelt – zur Integration schwer-/behinderter Jugendlicher) nicht nur in den 4 ursprünglich geplanten Modellregionen, sondern landesweit umzusetzen. Seit Programmbeginn sind über 14.600 Module durchgeführt, über 4.000 Schülerinnen und Schüler und rund 2.800 Eltern erreicht worden.

Zuverdienst

Mit dem auf 5 Jahre angelegten Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft das LVR-Dezernat Soziales eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung. Menschen mit einer wesentlichen Behinderung werden bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchent-



„CHANCEN BIETEN – CHANCEN NUTZEN“ – EIN FILM FÜR ARBEITGEBER UND INTERESSIERTE ZUM LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

lichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden beschäftigt und ortsüblich bzw. tariflich entlohnt. Die Fahrtkosten des ÖPNV werden erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des „Minijobbers“. Über 300 Beschäftigungsmöglichkeiten werden angeboten.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte

Bisher können nur ca. 4 Prozent der Werkstattbeschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln und

berufspraktische Erfahrungen sammeln, die es ihnen ermöglichen, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Land Nordrhein-Westfalen und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ein Modellprojekt aufgelegt, mit dem landesweit bis zu 1.000 zusätzliche betriebsintegrierte Arbeitsplätze – insbesondere bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes – geschaffen werden sollen. Bis Ende 2015 sind landesweit 839 betriebsintegrierte Arbeitsplätze entstanden, davon 406 im Rheinland. Der LVR selbst bietet 47 betriebsintegrierte Arbeitsplätze an.

3.4 Förderung innovativer Modelle, Projekte und Forschungsvorhaben

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selbst, aber auch an

deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre



Bild 4: Stellten das inklusive Schiffsbauprojekt im APX vor (v. l. n. r.): Schiffsbaumeister Kees Sars; LVR-Kulturdezernentin Milena Karabaic; Dr. Martin Müller, Leiter des APX, LVR-Schul- und Integrationsdezernentin Prof. Dr. Angela Faber; Karin Fankhaenel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes sowie Projektleiterin Dr. Gabriele Schmidhuber-Aspöck (Foto: LVR)

Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten.

Für das LVR-Integrationsamt steht deshalb – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen. Dabei ist das LVR-Integrationsamt Partner

einer Vielzahl von Akteuren, die sich mit neuen Ansätzen zur technischen oder persönlichen Unterstützung oder neuen Beschäftigungsangeboten für Menschen mit Behinderung auseinandersetzen.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt u. a. Modelle und Forschungsvorhaben der Universität Dortmund, der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen, der Uniklinik Köln oder des Berufsförderungswerkes Düren. Weitere Informationen zu den Vorhaben und Projekten finden Sie in Kapitel 11.

3.5 LVR-Fachkongress „Dialog Personal“ – Ausbildungspotenziale für Unternehmen

Viele Unternehmen und Arbeitgebende suchen nach motivierten und qualifizierten Auszubildenden. Gleichzeitig möchten viele leistungsbereite Jugendliche mit Behinderung im Berufsleben Fuß fassen. Wie Unternehmen diese

Potenziale nutzen können und welche Unterstützungsmöglichkeiten und Modelle es gibt, junge Menschen mit Behinderung in Ausbildung zu nehmen und zu qualifizieren, diskutierten rund 150 Teilnehmerinnen und Teilneh-

„DIALOG PERSONAL“

Alle Präsentationen und Materialien der Tagung finden Sie unter:



Bild 5: Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligten sich mit Fragen und Anmerkungen an der Podiumsdiskussion. Maurice Gully moderierte. Foto: LVR

mer am 10. November 2015 im KOMED-Tagungszentrum in Köln beim zweiten „Dialog Personal“ mit dem LVR-Integrationsamt. Unter dem Motto „Ausbildung öffnet Türen“ stellte das LVR-Integrationsamt erfolgreiche Stra-

tegien für die Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen mit Behinderung sowie einige Erfolgsmodelle vor. Unter anderem berichteten der WDR und die Brauerei Früh von ihren guten Erfahrungen.

3.6 Empfehlungen zur Förderung eines Job-Coachings

Das LVR-Integrationsamt und die örtlichen Fachstellen bei den Mitgliedskörperschaften des Landschaftsverbandes Rheinland haben in enger Zusammenarbeit eine Empfehlung zur Förderung von betrieblichen Arbeitstrainings (Job-Coachings) erstellt und umgesetzt.

Das Job-Coaching findet in der Regel unmittelbar am Arbeitsplatz mit direktem Kontakt mit den Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen der Beschäftigten statt. Es vermittelt kognitive und soziale Kompetenzen und trainiert die Art der Arbeitsausführung sowie psychomotorische Merkmale. Darüber hinaus konkretisiert es gegenüber dem betrieblichen Umfeld die Auswirkungen der Behinderung und bietet Hilfestellung im Umgang miteinander.

Job-Coaching wird insbesondere eingesetzt im Rahmen von betrieblichen Praktika in den Übergangsbereichen Schule bzw. Werkstatt und Beruf, zur Einarbeitung auf einem neuen Arbeitsplatz, bei einer innerbetrieblichen Umsetzung oder (stufenweisen) Wiedereingliederung, bei geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz sowie besonderen individuellen Krisen- und Problemlagen.

Das Job-Coaching erfolgt anhand eines detaillierten, abgestimmten Maßnahmenplans. Es können bis zu 50 Fachleistungsstunden gefördert werden. Die Fachleistungsstunde wird in der Regel mit 55 Euro vergütet. Die Empfehlungen definieren für die Tätigkeit als Job-Coach Berufsgruppen und die erforderlichen Kenntnisse und Befähigungen, die im Rahmen einer Beauftragung nachzuweisen sind.

3.7 Fachberater im IHK-Bezirk Köln

Seit 2003 finanziert das LVR-Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Fachberaterstellen in den rheinischen Kammerbezirken. Die ersten Kooperationen wurden mit den Handwerkskammern Köln, Aachen und Düsseldorf und den Industrie- und Handelskammern (IHK) Ruhr und Mittlerer Niederrhein geschlossen. Seit 2015 besteht nun auch eine Kooperation mit der IHK Köln. In der Abteilung „Weiterbildung/Fachkräftesicherung“ wurde die Stelle „Fachberatung Inklusion“ eingerichtet und mit Alexander Reimer besetzt (weitere Informationen unter www.ihk-koeln.de/inklusion.AxCMS, Kapitel 4.8 und 9.3.3). Über die Kooperation mit den Kammern erreicht das Unterstützungsangebot des LVR-Integrationsamtes über eine halbe Million weitere Arbeitgeber – insbesondere Kleinbetriebe und mittelständische Unternehmen.

Das Serviceangebot der Kammern umfasst neben einer umfassenden, neutralen und kostenfreien Information und Beratung zu allen Themen rund um Inklusion und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen die Unterstützung bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen, die Beratung zu Fördermöglichkeiten/Leistungen zur Teilhabe, die Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern und die Unterstützung bei der Antragstellung.



Alexander Reimer
Fachberater für Inklusion bei der IHK Köln

3.8 LVR-Integrationsamt arbeitet mit im Netzwerk „bonnfairbindet“

Das LVR-Integrationsamt arbeitet mit im Netzwerk „bonnfairbindet“, einer gemeinsamen Initiative von Bonner Sozialunternehmen, Menschen mit Behinderung, Wirtschaftsverbänden, der Agentur für Arbeit, der IHK Bonn/Rhein-Sieg, der Stadt Bonn und dem Landschaftsverband Rheinland. Ziel der Initiative ist es, einen inklusiven Arbeits- und Ausbildungsmarkt in der Stadt zu schaffen. Dazu informiert und berät „bonnfairbindet“ Un-

ternehmen und Betriebe sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Über eine Telefonnummer ist eine unverbindliche Beratung möglich. Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich an verschiedenen Aktionen des Netzwerkes, um zum Beispiel die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung in Bonn zu verbessern. Weitere Informationen finden Sie unter www.bonnfairbindet.de

3.9 Besonderer Service für Schwerbehindertenvertretungen: ein Plakat für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Das LVR-Integrationsamt bietet neu gewählten wie erfahrenen Schwerbehindertenvertretungen einen neuen Service an. Ein Plakatmotiv, mit dem sich die Interessenvertretung auf ungewöhnliche und professionelle Art im Betrieb vorstellen kann. Der Text des Plakates lautet: „Sprechen Sie mich an, wenn es für Sie nicht rundläuft!“, gefolgt von: „Ich bin der/die neue Schwerbehinderten-

vertreter/in. Damit Menschen mit Behinderung bei uns jederzeit ein offenes Ohr finden und eine Stimme bekommen. Und damit Menschen ohne Handicap helfen, die Räder für alle rollen zu lassen.“ Das Motiv auf dem Plakat gibt es sowohl in weiblicher als auch in männlicher Form. Ein freies Feld bietet die Möglichkeit, Kontaktdaten, Sprechzeiten und andere Informationen einzutragen.



Die Plakatvorlagen können Sie an dieser Stelle kostenlos herunterladen, sowohl als Web-Version als auch für den DIN-A3-Druck in höherer Auflösung.

04

EIN AUSBLICK AUF DAS JAHR 2016

4.1 In eigener Sache – das LVR-Integrationsamt unter neuer Leitung

Karin Fankhaenel, bisher Leiterin des LVR-Integrationsamtes, verabschiedete sich zum 1. April 2016 in die Altersteilzeit. Sie war seit 1974 für den Landschaftsverband Rheinland mit ganz verschiedenen Aufgaben u.a. im Bereich Schulen, in der Eingliederungshilfe oder als Fachbereichsleiterin für Querschnittsaufgaben und Dienstleistungen im LVR-Dezernat Soziales betraut. Als Karin Fankhaenel 2012 – zunächst kommissarisch – den Fachbereich LVR-Integrationsamt und Soziales Entschädigungsrecht übernahm, waren ihr auch diese Aufgaben nicht fremd. Im LVR-Integrationsamt hat sie die Abteilungen Schulung/Öffentlichkeitsarbeit und Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz geleitet, bevor sie die Verlagerung der Aufgaben des Sozialen Entschädigungsrechts

von der Versorgungsverwaltung hin zu den Landschaftsverbänden maßgeblich mitgestaltet hat. 2008 hat sie dann die Leitung des neuen LVR-Fachbereichs Soziales Entschädigungsrecht übernommen.

Auf Karin Fankhaenel folgt Christoph Beyer als neuer Leiter des LVR-Integrationsamtes. Der 47-jährige Jurist ist seit 1998 beim Landschaftsverband Rheinland tätig. Die Aufgaben und Arbeit des LVR-Integrationsamtes sind ihm seit 2005 vertraut, als er in die Geschäftsstelle des Widerspruchsausschusses wechselte. 2013 übernahm er die Leitung der Abteilung „Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben“ des LVR-Integrationsamtes.

4.2 Erhöhung der Ausgleichsabgabe ab dem 1. Januar 2016

Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung, auf 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, nicht nachkommen, zahlen ab 2016 eine höhere Ausgleichsabgabe. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe ist seit dem Inkrafttreten des SGB IX im Jahr 2001 an die Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung (Durchschnittsentgelt aller Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr) gekoppelt. Erhöht sich die Bezugsgröße um 10 Prozent, so erhöht sich auch die Ausgleichsabgabe für alle unbesetzten Pflichtarbeitsplätze um diesen Anteil. Seit Einfüh-

rung der Regelung ist dieser Mechanismus erstmals zum 1. Januar 2012 zur Anwendung gekommen. Ab 2016 steigt nunmehr bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis unter 5 Prozent die Ausgleichsabgabe auf 125 Euro pro Monat. Für eine Quote von 2 bis unter 3 Prozent werden 220 Euro fällig und Arbeitgeber mit einer Quote von unter 2 Prozent zahlen 320 Euro. Da die Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe für 2016 erst bis 31. März 2017 entrichten müssen, wirkt sich dies bei den Einnahmen der Integrationsämter erst im Jahr 2017 aus.

4.3 „aktion5“ – Änderung der Richtlinie zum 1. Januar 2016

Seit September 1990 führen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe regionale Arbeitsmarktprogramme zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch. Die erfolgreiche Umsetzung des 6. Sonderprogramms mit dem

Namen „aktion5“ umfasst die 5-jährige Laufzeit vom 01. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2017.

Das Programm „aktion5“ stellt einen Teil der Konzeption des „Budgets für Arbeit“ der beiden Landschaftsverbände dar und beinhaltet alle Unterstützungsleistungen zum

Die Arbeitswelt ändert sich rasant – wir unterstützen schwerbehinderte Beschäftigte sowie Arbeitgeber bei diesem Prozess

Die Industrie sowie die Verwaltung stehen vor einer neuen Welle der Automatisierung und Digitalisierung durch die Vernetzung von Maschinen und Anlagen. Smartphone und Laptop ermöglichen das Arbeiten an jedem Ort und rund um die Uhr. Die Grenzen zwischen Direktionsrecht des Arbeitgebers und Selbstbestimmung des Arbeitnehmers verschwimmen. Dies kann sich für beide Seiten zum Fluch, aber auch zum Segen entwickeln. Für Beschäftigte mit und ohne Behinderung kann die neue Technik zusammen mit der Möglichkeit einer flexibleren Arbeitsgestaltung auch eine enorme Hilfe sein, wenn es darum geht, Beruf, Gesundheit und Familienleben zu ver-



Christoph Beyer
Leiter LVR-Integrationsamt

einbaren. Darüber hinaus bieten neue Technologien auch neue und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung für Menschen mit Behinderung.

Um optimale Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung zu schaffen, werden wir diesen Wandel in der Arbeitswelt eng begleiten. Wir entwickeln das Fortbildungs- und Informationsangebot für Schwerbehindertenvertretungen, Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und andere betriebliche Funktionsträger kontinuierlich weiter. Wir erproben und entwickeln neue Instrumente zur Unterstützung, um sie in den betrieblichen Alltag einbinden zu können. Für uns ist das Thema Arbeitssicherheit für Menschen mit Behinderung von großer Bedeutung.

Um möglichst passgenaue Angebote erbringen zu können, werden wir weiterhin eng mit den örtlichen Fachstellen bei den Städten und Kreisen im Rheinland sowie den Rehabilitations- und Leistungsträgern zusammenarbeiten.

Das LVR-Integrationsamt mit seinem Leistungsangebot ist Partner der Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, ihrer Schwerbehindertenvertretungen sowie der Arbeitgeber. Wir werden uns gemeinsam mit der Arbeitswelt stetig weiterentwickeln, damit sich Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen auch zukünftig darauf verlassen können, von uns gut und kompetent unterstützt zu werden. Arbeitgebern stehen wir als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung, der aufgrund langjähriger Erfahrung und fundiertem, spartenübergreifendem Wissen in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen informiert und berät sowie die Koordination des Kontaktes mit den Fachdiensten und Fachabteilungen übernimmt. Als LVR-Integrationsamt sehen wir uns für die Zukunft gut gerüstet, um den sich stetig wandelnden Anforderungen im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber optimal gerecht zu werden.

Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere für (schwer-)behinderte Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen und dem Gemeinsamen Unterricht sowie für Abgängerinnen und Abgänger von Werkstätten für behinderte Menschen.

Aufgrund einer vom LWL-Integrationsamt im September 2015 vorgenommenen Änderung der Programmrichtlinie „aktion5“ zur Entlastung der Ausgleichsabgabe beim LWL-Integrationsamt werden die Programmrichtlinien zu „aktion5“ bei den beiden Integrationsämtern LVR und LWL

unterschiedlich ausgestaltet. Das LVR-Integrationsamt nutzt dies, um erfolgreiche Entwicklungen in der betrieblichen Ausbildung junger Menschen mit Schwerbehinderung im Rheinland weiter gezielt unterstützen zu können.

Bislang konnten durch das Programm „aktion5“ nur diejenigen Personen in Arbeit und Ausbildung gefördert werden, die anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Im Rahmen des Handlungsfeldes 2 der Initiative Inklusion können darüber hinaus junge behinderte Menschen mit

einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung gefördert werden, die aber noch keinen Grad der Behinderung beantragt bzw. anerkannt haben. Dazu gehören z. B. Schulabgängerinnen und -abgänger, Werkstattwechsler sowie Personen mit einer geistigen, seelischen oder schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt.

Die LVR-Richtlinie des Programms „aktion5“ wird um diesen Personenkreis erweitert, um erfolgreiche Ausbildungsgänge weiterhin unterstützen und begonnene Entwicklungen im Bereich der betrieblichen dualen Ausbildung begleiten zu können.

4.4 Regionaltagungen 2016 – das LVR-Integrationsamt lädt ein

Das LVR-Integrationsamt lädt seine Netzwerk-Partner rund um die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen alle 2 Jahre zu einem Fachaustausch nach Köln ein. In 10 Veranstaltungen treffen sich im Herbst Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagenturen, der örtlichen Fachstellen, der Integrationsfachdienste, der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskam-

mern sowie der Rentenversicherung mit den Expertinnen und Experten für Kündigungsschutz, Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, Integrationsbegleitung und technische Beratung des LVR-Integrationsamtes, um über die Entwicklungen der beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben zu diskutieren, die Zusammenarbeit weiterzuentwickeln und hierfür gemeinsame Ziele zu vereinbaren.

4.5 Übergang 500 Plus – Programmverlängerung bis 2017

Das auf 5 Jahre angelegte Modellprojekt „LVR-Budget für Arbeit: Übergang 500 Plus – mit dem LVR-Kombi-lohn“ verfolgt das Ziel, mindestens 500 Werkstattbeschäftigte bzw. Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf in ein sozialversicherungspflichtiges betriebliches Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu vermitteln. Bis zum Stichtag 31. Dezember 2015 haben 460 Personen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vollzogen. Das Modell endet regulär zum 30. Juni 2016.

Aufgrund des im Jahr 2016 laufenden Gesetzgebungsverfahrens zum Bundesteilhabegesetz, welches Auswirkungen auf den Bereich der Übergänge aus Werkstätten hat, wird das jetzige Modell „Übergang 500 Plus“ um 12 Monate unter Beibehaltung der Verfahrenswege und Förderkonditionen verlängert, um die Zeit bis zum Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Regelungen zu überbrücken.

4.6 Überarbeitung der BIH-Empfehlung zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kann dem Arbeitgeber im Einzelfall ein personeller und/oder finanzieller Aufwand entstehen, der das im Betrieb übliche Maß deutlich überschreitet. Das Integrationsamt kann dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren.

Man unterscheidet dabei zwischen 2 Arten von außergewöhnlichen Belastungen: Bei der Personellen Unterstützung entstehen für den Arbeitgeber besondere Aufwendungen in Form von zusätzlichen Personalkosten

anderer Beschäftigter, gelegentlich auch externer Betreuer. Gemeint sind damit Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für den schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitstätigkeit. Beispiele sind die Vorlesekraft für blinde Menschen, die betriebliche Ansprechperson für gehörlose oder seelisch behinderte Menschen, aber auch die ständig erforderliche Mithilfe von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen bei der Arbeitsausführung sowie behinderungsbedingte längere oder wiederkehrende Unterweisungen am Arbeitsplatz, etwa durch den/die Vorgesetzte/n bei einem geistig behinderten Menschen. Beim Beschäftigungssicherungszuschuss (bisher Minderleistungsausgleich) erhält der Arbeitgeber einen

finanziellen Ausgleich zu den anteiligen Lohnkosten für die schwerbehinderten Menschen, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

2015/2016 sind die bundesweiten Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu dieser Förderleistung unter Federführung des LVR-Integrationsamtes überarbeitet worden.

4.7 Integrationsprojekte – neues Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

2016 startet ein neues Bundesprogramm zur Förderung von neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt aus Mitteln des Ausgleichsfonds 150 Mio. Euro bereit, um in den nächsten 3 Jahren mindestens 4.500 Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Profitieren sollen durch das Programm insbe-

sondere langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen, Menschen mit einer chronischen psychischen Erkrankung und Personen, die den Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen anstreben. Fast 23 Prozent der finanziellen Mittel (ca. 34 Mio. Euro) fließen an die beiden Integrationsämter in Nordrhein-Westfalen (weitere Informationen zu Integrationsprojekten im Rheinland siehe Kapitel 9.2).

Am Anfang war da eine Idee

Während meiner langjährigen Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen stellte ich mir immer wieder die Frage, ob es möglich wäre, außerhalb einer beschützenden Werkstatt mit Menschen mit einer Behinderung gewinnbringend in einem Unternehmen zu arbeiten. Diese Idee habe ich bei der Gründung von HolzTeam Esser, einem Integrationsunternehmen, umgesetzt und blicke nun gerne auf die vergangenen 8 Jahre der jungen und erfolgreichen Firmengeschichte zurück.

Es ist also möglich, Menschen mit einem Handicap gewinnbringend in die Unternehmensprozesse zu integrieren. Allzu blauäugig darf man dies allerdings auch nicht betrachten und ganz bestimmt nicht nur allein aus einem sozial geprägten Gedanken heraus umsetzen. Defizite und Leistungseinschränkungen sind sicherlich vorhanden und lassen sich auch nicht immer zu 100 Prozent aus den Zuschüssen vom LVR (Nachteilsausgleich) finanziell ausgleichen. Hier gilt es, im eigenen Unternehmen über eine Arbeitsplatzanalyse die Arbeitsprozesse zu finden, die auch von einem Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Einschränkung zu bewältigen sind. Die meisten Barrieren finden sich jedoch nicht am jeweiligen Arbeitsplatz, sondern in unseren Köpfen. Technische Hilfsmittel können dabei helfen, die meisten Schwachstellen am Arbeitsplatz zu überwinden oder zumindest zu verbessern. Hierbei unterstützt auch gerne der LVR mit einer kompetenten Beratung.

Die Idee, eine offene Stelle mal anders zu besetzen, geht in unserem stressigen Alltagsgeschäft oft unter. Dabei sind es am Anfang eigentlich nur die Idee und der Wille, die nötig sind, um unseren täglichen unternehmerischen Druck wieder ein klein wenig sozialer werden zu lassen.



Thomas Esser
HolzTeam Esser, Niederzier

4.8 Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ – Verlängerung des Handlungsfeldes „Berufsorientierung“ für das Schuljahr 2016/2017

Mit der Initiative Inklusion, von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Kammern entwickelt, werden zusätzlich 100 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Jugendliche sowie ältere schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Das Pro-

gramm hat eine Laufzeit von 5 Jahren, beinhaltet 4 Förderoptionen (Handlungsfelder) und endet zum 30. Juni 2016. Die Beteiligten haben sich darauf verständigt, dass die Förderung des Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung“ um ein Jahr bis Ende des Schuljahres 2016/2017 verlängert wird (weitere Informationen zur Umsetzung der Initiative Inklusion im Rheinland finden Sie unter 10.6).

4.9 Rahmenvereinbarung zwischen den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zur Zusammenarbeit bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsmarktlage entwickelt sich seit Jahren positiv – und dennoch sind Menschen mit Behinderung immer noch überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe sowie die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit wollen ihre bestehende Zusammenarbeit ausbauen

und intensivieren, um eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen zu erreichen. Ansatzpunkte dafür werden in individuell abgestimmter Beratung und passgenauen Förderangeboten der verschiedenen Leistungsträger gesehen.

4.10 Fachberater im IHK-Bezirk Bonn/Rhein-Sieg

Das LVR-Integrationsamt baut seine Kooperationen mit den Industrie- und Handelskammern im Rheinland weiter aus. In immer mehr rheinischen Kammerbezirken werden Fachberaterstellen für Inklusion eingerichtet und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. In den Handwerkskammerbezirken im Rheinland sind flächendeckend Fachberaterinnen und Fachberater etabliert. Bei den Industrie- und Handelskammern sind Fachberaterstellen in den Bezirken Köln, Ruhr und Mittlerer

Niederrhein eingerichtet worden. In den beteiligten Kammerbezirken sind mehr als eine halbe Million Unternehmen angesiedelt. Das LVR-Integrationsamt und die IHK Bonn/Rhein-Sieg haben sich über eine Kooperation zur Einrichtung einer Fachberatung Inklusion ab 2017 verständigt. Das LVR-Integrationsamt bewertet die Zusammenarbeit mit den Kammern sehr positiv. Das arbeitgebernahe Beratungsangebot aus einer Hand wird kontinuierlich vertieft und ausgebaut.

4.11 STAR – ein Baustein in KAoA

STAR (**S**chule **t**rifft **A**rbeitswelt) ist 2009 als regionales Modellprojekt von den Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe gestartet. Mit STAR soll sichergestellt werden, dass alle jungen Menschen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf Zugang zu einer vertieften Berufsorientierung erhalten und ihre besonderen Bedarfe bei der Be-

rufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung Berücksichtigung finden.

STAR ist heute als ein Baustein des nordrhein-westfälischen Übergangssystems Schule-Beruf „**Kein Anschluss ohne Abschluss**“ (KAoA) etabliert. Mit dem Landesprogramm soll den Schülerinnen und Schülern der Über-

gang von der Schule in den Beruf erleichtert und Ausbildungsabbrüchen vorgebeugt werden. Das Programm bietet eine praxisnahe Berufsorientierung und zeigt den Schülerinnen und Schülern sowie Eltern Anschlussperspektiven auf. Mit standardisierten und für alle Schulen verbindlichen Elementen der beruflichen Orientierung wird sichergestellt, dass das Können und die Interessen der Jugendlichen frühzeitig erkannt und gestärkt werden.

Bis Ende 2017 werden die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ihre bisherigen Konzepte der Berufsorientierung und -begleitung weiterentwickeln, um die Angebote von STAR mit den Angeboten der Berufsorientierung nach KAoA (weiter) zu vernetzen.

Dazu soll eine Verwaltungsvereinbarung zwischen den KAoA-Akteuren Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und den beiden Landschaftsverbänden getroffen werden, die die Finanzierung eines behinderungsspezifischen Angebotes zur Berufsorientierung im Rahmen von KAoA regelt. Damit einher gehen die Begleitung des Veränderungsmanagements bei den Integrationsfachdiensten, Schulen und anderen beteiligten Akteuren sowie der Aufbau eines Monitoringsystems zur Qualitätssicherung des Angebotes.

Weitere Informationen zu STAR finden Sie in Kapitel 10.2. Informationen zum Landesprogramm KAoA finden Sie unter www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de

4.12 Auf dem Weg zu einem Bundesteilhabegesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 26. April 2016 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen veröffentlicht. Mit dem sogenannten Bundesteilhabegesetz sollen die gesetzlichen Regelungen in Deutschland entsprechend den Anforderungen der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen weiterentwickelt werden. Gleichzeitig werden Absprachen der aktuellen Bundesregierung aus dem

Koalitionsvertrag umgesetzt. Kernziele sind, mehr Selbstbestimmung und umfangreichere Teilhabe sicherzustellen sowie in Zukunft staatliche Leistungen aus einer Hand zu gewährleisten. Das Gesetzgebungsverfahren startete am 24. Mai 2015 mit einer ersten Anhörung. Die Änderungen im Schwerbehindertenrecht sollen noch in diesem Jahr bzw. zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Das Bundesteilhabegesetz tritt nach den bisherigen Planungen am 1. Januar 2018 in Kraft.

4.13 Integrationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen für den „Godesburger“ – das erste inklusive Burger-Restaurant Deutschlands

Die Prima gGmbH, ein Tochterunternehmen des Bonner Vereins für gemeindenaher Psychiatrie hat im September 2014 die Integrationsabteilung „Godesburger“ gegründet. 5 der 8 Beschäftigten sind schwerbehindert. Das gastronomische Angebot hat sich in Bonn-Bad Godesberg am Markt erfolgreich etabliert. Jeden Monat werden mehr als 3.000 Gäste mit Burger und Salaten bewirtet. Zum Stammpersonal gehören gehörlose Menschen genauso selbstverständlich wie Menschen mit Anfallsleiden.

Die Gäste schätzen nicht nur die Burger, sondern auch das inklusive Ambiente, wie man den Kundenstimmen auf Facebook und Instagram entnehmen kann. Der Preis in der Kategorie „Arbeit und Qualifizierung“ ist mit 3.000 Euro dotiert.



Die Integrationsämter informieren zeitnah über offizielle Aktivitäten rund um das Bundesteilhabegesetz:
www.integrationsaemter.de

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- In Deutschland* leben 7.548.965 schwerbehinderte Menschen, ihr Bevölkerungsanteil beträgt 9,4 %. In NRW leben 1.768.932 schwerbehinderte Frauen und Männer. Dies entspricht 10 % der Bevölkerung. Im Rheinland leben mehr als 52 % der schwerbehinderten Menschen in NRW: 925.566 Personen.
- Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung im Rheinland beträgt 9,7 %. Ihr Anteil schwankt regional – zwischen 8,4 % in Düsseldorf und 11,6 % in Mönchengladbach und Remscheid.
- Bei den Behinderungsarten stehen im Rheinland mit über 20 % die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen im Vordergrund.
- Der größte Teil der Behinderungen (94 %) ist zurückzuführen auf eine im Laufe des Lebens eingetretene Erkrankung.
- 42 % der schwerbehinderte Frauen und Männer im Rheinland sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend (d. h. länger als 6 Monate) von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles

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

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.

Die letzte Erhebung zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen ist zum 31. Dezember 2015 erfolgt.

5.1 Deutschland*

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.548.964 schwerbehinderte Menschen,
.....

*Die Zahlen für Deutschland basieren auf der Erhebung 2013. Die Daten der Erhebung zum 31. Dezember 2015 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

was einem Anteil von 9,4 Prozent an der gesamten Bevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2011 um rund 260.000 Personen oder 3,6 Prozent gestiegen. Über die Hälfte (52 %) waren Männer.

GRAFIK 1:
 SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH BUNDESLÄNDERN UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG
 (STAND 2013)



LEBENSLAGEN DER BEHINDERTEN MENSCHEN – MIKROZENSUS 2013¹

Ende 2013 lebten in Deutschland 10,2 Mio. Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Im Durchschnitt war somit fast jeder achte Einwohner (13 %) behindert. Mehr als die Hälfte waren Männer (52 %). Der größte Teil, nämlich rund 7,5 Mio. Menschen, waren schwerbehindert. 2,7 Mio. Menschen lebten mit einer leichteren Behinderung. Gegenüber dem letzten Mikrozensus (2009) ist die Zahl der Menschen mit Behinderung um 7 Prozent beziehungsweise 673.000 Personen gestiegen.

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung unterscheidet sich häufig deutlich von der Situation nichtbehinderter Menschen. So sind behinderte Menschen zwischen 25 und 44 Jahren häufiger ledig (58 %) als nichtbehinderte Menschen (45 %) in dieser Altersklasse. Der Anteil der Alleinlebenden in dieser Altersklasse lag bei Menschen mit Behinderung bei 32 Prozent, bei Menschen ohne Behinderung betrug er 21 Prozent. 18 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren hatten keinen allgemeinen Schulabschluss. Von den Menschen ohne Behinderung in selben Alter waren nur 3 Prozent ohne Abschluss. Abitur hatten 13 Prozent der behinderten und 31 Prozent der nichtbehinderten Menschen in dieser Altersklasse.

Am Arbeitsmarkt zeigt sich eine geringere Teilhabe der behinderten Menschen: 67 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren waren erwerbstätig oder suchten nach einer Tätigkeit; bei den gleichaltrigen Nichtbehinderten waren es 88 Prozent. Behinderte Menschen dieser Altersklasse waren häufiger erwerbslos. Die Erwerbslosenquote betrug 7 Prozent, die entsprechende Quote bei den Nichtbehinderten lag bei 5 Prozent.

WEITERE ECKPUNKTE ZUR SITUATION DER BEHINDERTEN MENSCHEN INSGESAMT:

- 2,3 Mio. Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im erwerbsfähigen Alter.
- 1,7 Mio. Menschen mit einem GdB zwischen 20 und 40 sind im erwerbsfähigen Alter.
- 73 % der behinderten Menschen gehören den Altersgruppen ab 55 Jahre an.
- Menschen mit Behinderung sind beschäftigt als Angestellte (56 %), Arbeiter (31 %), Selbstständige (7 %), Beamte (5 %) und Auszubildende (1 %).
- Menschen mit einer Behinderung sind vorrangig in der Öffentlichen Verwaltung und im privaten und öffentlichen Dienstleistungsgewerbe tätig (40,6 %). Der Anteil der Nichtbehinderten in diesen Wirtschaftsbereichen liegt bei 30,5 %.
- Ein Viertel der behinderten, aber auch der nichtbehinderten Menschen hat keinen Berufsabschluss.
- Familienstand der behinderten Menschen: 56 % sind verheiratet, 17 % ledig, 16 % verwitwet, 11 % geschieden.
- 70 % leben in Haushalten mit 2 und mehr Personen.
- 50 % in der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre finanzieren ihren Lebensunterhalt aus Beschäftigung.
- 40 % der 45- bis 65-jährigen behinderten Menschen erhalten Rentenleistungen.
- Arbeitslosengeld I und Hartz IV-Leistungen erhalten 4,5 % der behinderten Menschen.
- Grundsicherung erhalten 3,6 % der Menschen mit Behinderung.

¹⁾ Der Mikrozensus – die größte Haushaltsbefragung in Deutschland – ist eine Mehrzweckstichprobe, die ausführliche Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung in Deutschland liefert. Die Beantwortung der Fragen zur Behinderung und Gesundheit ist dabei freiwillig. Im Jahr 2013 haben 81 % der Befragten Angaben zur Behinderung gemacht. Hochrechnungen sind anhand dieser Angaben in Verbindung mit der Schwerbehindertenstatistik 2013 erfolgt. Der Mikrozensus ist am 11. Mai 2014 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht worden.

Bei der Mehrheit der schwerbehinderten Menschen ist von der Versorgungsverwaltung ein Grad der Behinderung von 50 festgestellt worden (2,41 Mio. Personen bzw. 32%). Dann folgt die Gruppe der Personen mit einem Grad der Behinderung von 100: 1,82 Mio. Personen (24%).

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat mit 10,8 Prozent den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Wohnbevölkerung, gefolgt von Berlin und Brandenburg mit 10,3 Prozent und dem Saarland mit 10,2 Prozent. Den geringsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung haben Rheinland-Pfalz mit 7,8 Prozent und Hamburg mit 7,5 Prozent.

Am häufigsten leiden schwerbehinderte Menschen unter körperlichen Behinderungen (62%): Bei 25 Prozent der Personen sind die inneren Organe oder Organsysteme betroffen. Die Funktionen der Arme und Beine sind bei 14 Prozent eingeschränkt, bei weiteren 12 Prozent die Wirbelsäule und der Rumpf. In 9 Prozent der Fälle liegt eine Seh-, Hör- oder Sprachbehinderung vor. Auf geistige oder seelische Behinderungen sowie zerebrale Störungen entfallen zusammen 20 Prozent der Fälle. In den verbleibenden Fällen können die anerkannten Behinderungen

nicht den bestehenden Kategorien eindeutig zugeordnet werden. Behinderungen sind zum ganz überwiegenden Teil auf Erkrankungen zurückzuführen; bei 85 Prozent der anerkannten Schwerbehinderungen liegt die Ursache in einer Erkrankung. 4 Prozent der Behinderungen sind angeboren; Unfälle aller Art – wie Arbeits- und Wegeunfall, Verkehrsunfall oder häuslicher Unfall spielen mit zusammen 2 Prozent eine untergeordnete Rolle bei den Behinderungsursachen, ebenso wie dauernde Schäden durch Krieg, Wehr- oder Zivildienst mit weniger als einem Prozent. Bei knapp 9 Prozent ist die Ursache der Behinderung nicht bekannt.

Die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden, steigt mit zunehmendem Alter. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den unter 25-Jährigen liegt bei unter 2 Prozent. Bei den 25- bis 45-Jährigen liegt der Anteil bei unter 4 Prozent, ab dem 45. Lebensjahr steigt er auf 7 Prozent der Altersgruppe. Von den in Deutschland lebenden 23,3 Mio. Menschen zwischen 45 und 65 Jahren sind 2,6 Mio. anerkannt schwerbehindert. Rund 54,2 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind älter als 65 Jahre; sie nehmen in der Regel nicht mehr am Arbeitsleben teil.

5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2015 sind in Nordrhein-Westfalen 1.768.932 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Dies sind 0,2 Prozent weniger als bei der letzten Erhebung Ende 2013. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Wohnbevölkerung liegt bei 10 Prozent. Knapp die Hälfte (890.000) sind Männer.

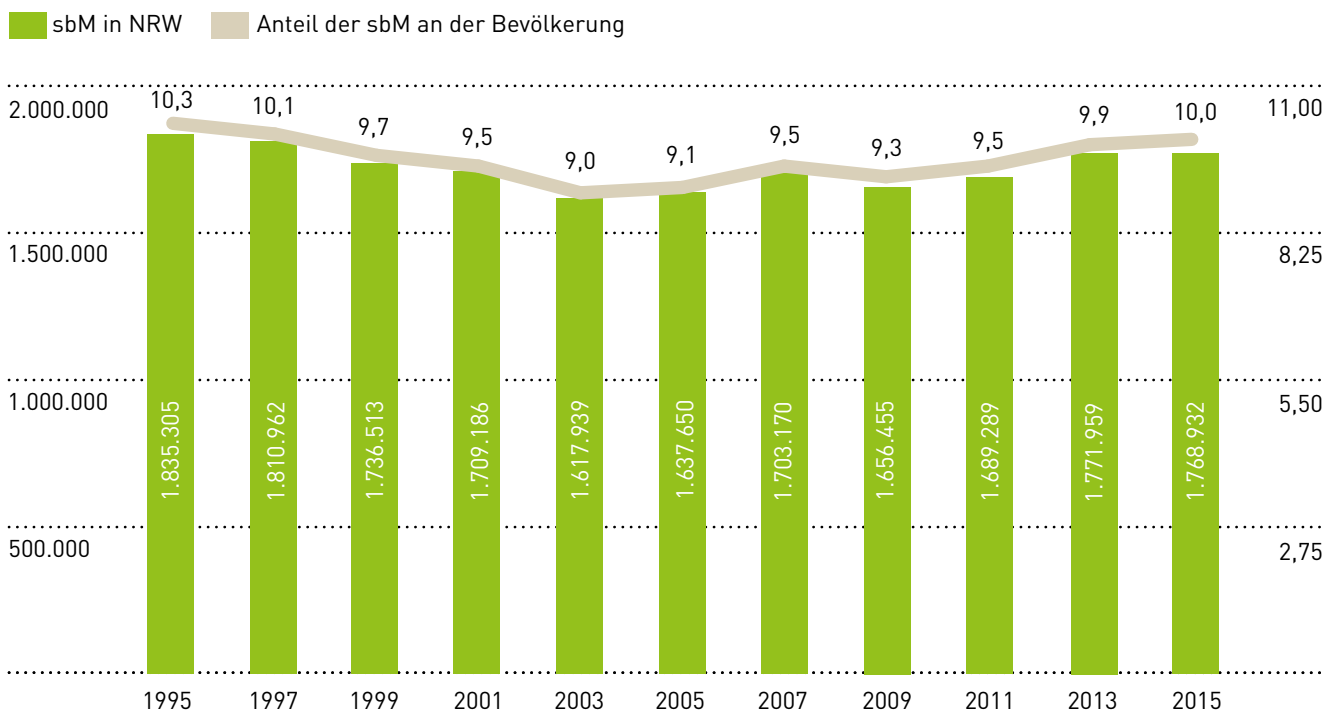
Fast 25 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 100 zuerkannt worden. Bei etwas mehr als 30 Prozent der schwerbehinderten Frauen und Männer liegt ein Grad der Behinderung von 50 vor.

Der größte Teil der Behinderungen (94 %) 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 bzw. einer Berufserkrankung. Eine Behinderung aufgrund von Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst haben 0,3 Prozent. Bei einem Prozent führen mehrere Ursachen zu der Anerkennung der Behinderung.

Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen nehmen mit 21 Prozent den größten Teil der Behinderungsarten ein, gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit 17 Prozent. Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen führen in 11 Prozent der Fälle zu einer anerkannten Behinderung, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes sind im Jahr 2015 bei knapp 9 Prozent der Fälle ausschlaggebend gewesen. 4 bzw. 3 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert bzw. leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen knapp 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, stellen die älteren Personengruppen 56 Prozent der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW.

GRAFIK 2:
ANZAHL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IN NRW UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG



5.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2015 lebten im Rheinland 9.496.071 Menschen. 925.566 bzw. 9,7 Prozent von ihnen sind schwerbehindert. Dies sind rund 7.000 Personen mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2013. Im Rheinland leben mehr als 52 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen. 51 Prozent der Bevölkerung im Rheinland sind weiblich. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen sind sie mit einem Anteil von 50 Prozent (464.815 Frauen) vertreten. Damit entspricht der Anteil der Frauen bei den Menschen mit anerkannter Behinderung mittlerweile ihrem Anteil an der Bevölkerung.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten und der StädteRegion Aachen im Rheinland schwankt; besonders hoch ist die Zahl der schwerbehinderten Einwohnerinnen und Einwohner in Mönchengladbach, Remscheid, Essen und Oberhausen mit fast 12 Prozent. Deutlich weniger Einwohner – 8,5 Prozent – sind in den Städten Bonn, Düsseldorf und Köln schwerbehindert (vgl. Grafik 3).

Im Rheinland ergibt sich eine Dreiteilung bei den Arten der Behinderungen (vgl. Grafik 4). Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungs-



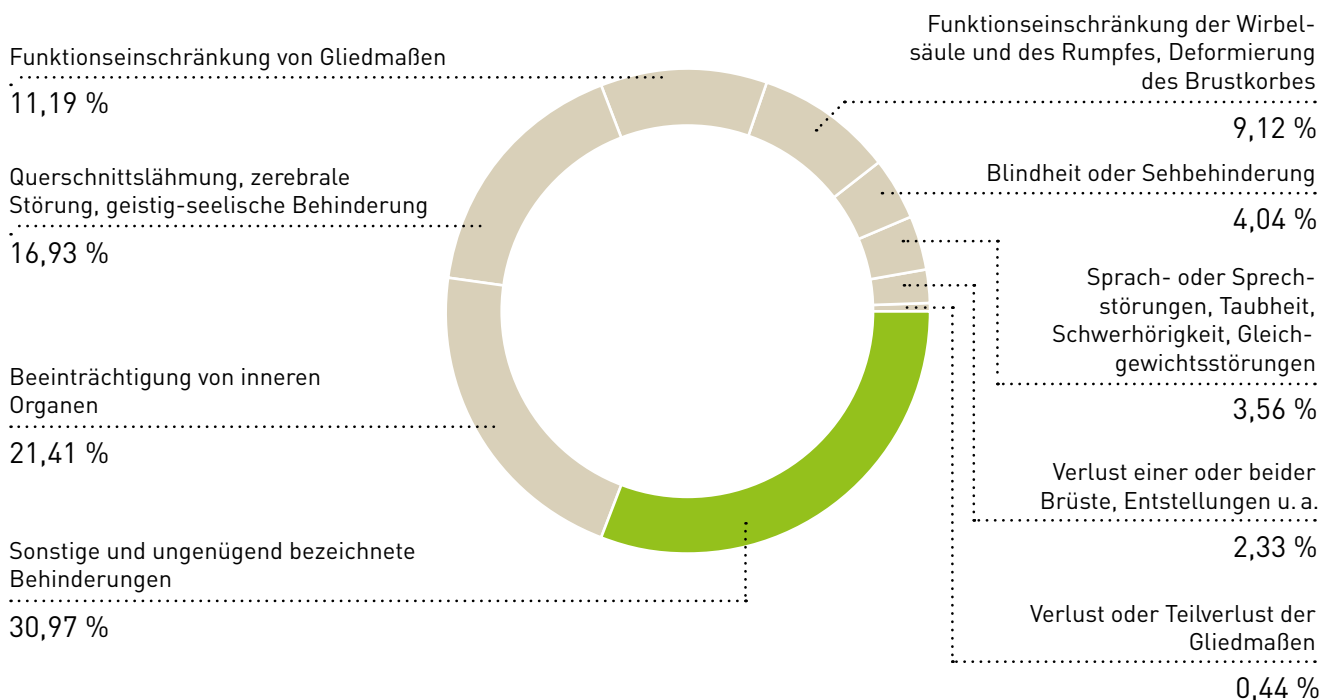
GRAFIK 3:

ANTEIL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN AN DER BEVÖLKERUNG IN DEN KREISEN UND STÄDTEN
IM RHEINLAND (STAND 2015)

	Gesamt	davon Anzahl Frauen	Anteil in % der Bevölkerung
Stadt Mönchengladbach	29.935	15.057	11,61
Stadt Remscheid	12.627	6.516	11,58
Kreis Wesel	52.766	25.948	11,54
Stadt Essen	66.501	34.593	11,53
Stadt Oberhausen	23.868	11.922	11,39
Stadt Solingen	17.543	9.039	11,15
Stadt Wuppertal	38.569	20.259	11,11
Stadt Duisburg	53.517	27.327	10,99
Kreis Düren	27.401	12.777	10,55
StädteRegion Aachen	56.485	27.662	10,31
Stadt Mülheim an der Ruhr	17.218	8.874	10,27
Stadt Leverkusen	16.083	8.143	9,92
Oberbergischer Kreis	26.649	12.570	9,83
Kreis Viersen	28.704	14.146	9,70
Stadt Krefeld	21.154	10.945	9,49
Kreis Euskirchen	17.907	8.268	9,49
Rhein-Erft-Kreis	43.213	21.105	9,35
Kreis Heinsberg	22.578	10.166	9,04
Rhein-Sieg-Kreis	53.050	26.244	9,01
Rheinisch-Bergischer Kreis	25.094	12.566	8,95
Kreis Kleve	27.102	12.611	8,85
Rhein-Kreis Neuss	39.066	19.308	8,79
Kreis Mettmann	41.282	20.925	8,62
Stadt Köln	89.677	46.293	8,57
Stadt Bonn	26.598	14.451	8,47
Stadt Düsseldorf	50.979	27.100	8,40



GRAFIK 4:
VERTEILUNG DER BEHINDERUNGSARTEN IM RHEINLAND (STAND 2015)



arten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen gerade einmal 10 Prozent aus.

Ein größerer Teil der behinderten Menschen leidet an einer der folgenden Einschränkungen: knapp 17 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-

seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten, über 11 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen, über 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes. Mit über 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen die größte Einzelgruppe. In über 30 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

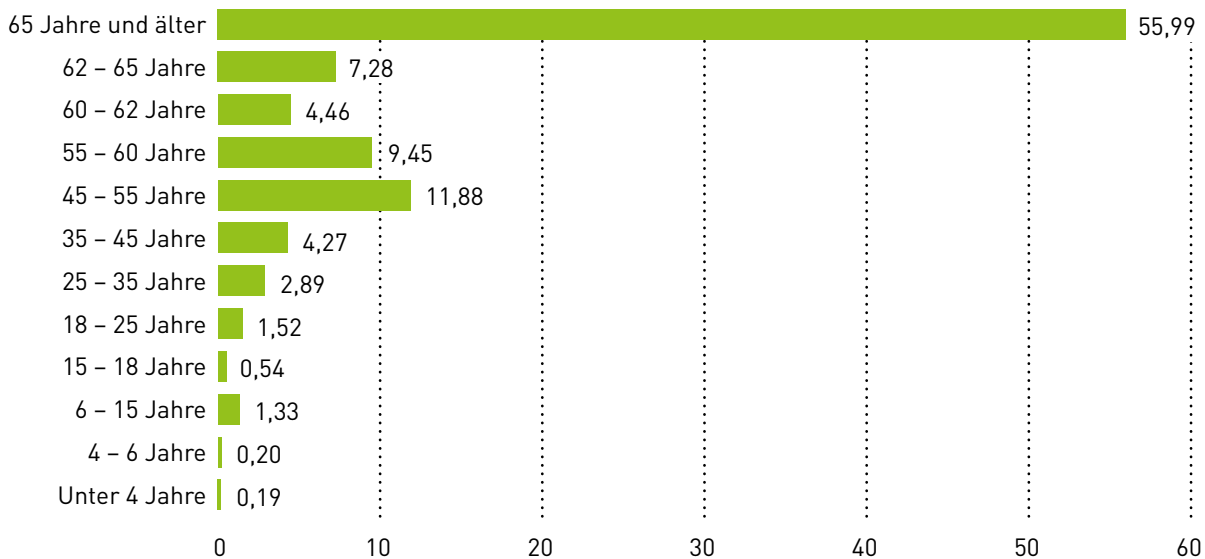
FESTSTELLUNGSVERFAHREN IN NORDRHEIN-WESTFALEN UND IM RHEINLAND

Seit 2008 sind die Kreise und kreisfreien Städte in NRW für die Durchführung des Feststellungsverfahrens einer (Schwer-)Behinderung zuständig. Ein im Oktober 2014 veröffentlichter Benchmarking-Bericht der Bezirksregierung Münster dokumentiert erstmals die Fallzahlen und Eckdaten. Danach sind in NRW rund 430.000 Erst- und Änderungsanträge zur Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung gestellt worden. In mehr als 110.000 Verfahren ist es von Amts wegen zu Nachprüfungen der (Schwer-)Behinderteneigenschaft gekommen. Im Rheinland sind rund 100.000 Erstanträge und 125.000 Änderungsanträge gestellt worden. Von Amts wegen sind weitere rund 54.000 Verfahren eingeleitet worden.

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Erst- und Änderungsanträgen in Nordrhein-Westfalen und im Rheinland liegt bei ungefähr 3 Monaten. Nachprüfungen von Amts wegen nehmen in der Regel fünfeinhalb Monate in Anspruch. Bei im Durchschnitt rund 45 Prozent der Erstanträge und 16 Prozent der Änderungsanträge wird in Nordrhein-Westfalen und dem Rheinland ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt (sogenannte Feststellungsquote).

GRAFIK 5:

VERTEILUNG DER ALTERSGRUPPEN DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IM RHEINLAND (STAND 2015)



Die Verteilung des Grades der Behinderung entspricht dem Bundes- und Landesdurchschnitt; ein Viertel der schwerbehinderten Menschen haben einen Grad der Behinderung von 100 und 30 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt worden.

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. Den

höchsten Anteil der schwerbehinderten Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen mit fast 12 Prozent (vgl. Grafik 5).

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die ihrem Alter nach dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Waren 2005 nur 29,5 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen im Rheinland im erwerbsfähigen Alter, so liegt ihr Anteil Ende 2015 bei 42 Prozent.

FLÜCHTLINGE UND BEHINDERUNG*

Wie viele Flüchtlinge und Asylsuchende mit Behinderung im Jahr 2015 nach Deutschland eingereist sind, ist nicht bekannt. Entsprechende Daten werden bei der Antragstellung nicht erhoben. Es ist auch nicht geplant, diese Daten zu erheben. Schätzungen gehen davon aus, dass allein eine Viertelmillion Menschen im syrischen Bürgerkrieg bislang Gliedmaßen verloren haben. Wie viele Menschen von den psychischen Folgen ihrer traumatischen Erlebnisse im Bürgerkrieg und auf der Flucht betroffen sind, lässt sich noch gar nicht abschätzen. Unter den Flüchtlingen befinden sich daher auch zahlreiche Menschen mit Behinderungen.

Flüchtlinge und Asylsuchende können bei geklärtem Aufenthaltsstatus (vgl. rechtmäßiger Aufenthalt im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX) und Vorliegen der Voraussetzungen eine (Schwer-)Behinderung beantragen und zuerkannt bekommen. Von den Leistungsansprüchen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sind sie ausgeschlossen. Flüchtlinge, Asylsuchende und geduldete Menschen mit Behinderung erhalten grundsätzlich nur medizinische Behandlungen bei akuten Erkrankungen und Schmerzzuständen.

* vgl. Bundesdrucksache 18/7514

06

DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt bundesweit auf 152.538; plus 2.728 oder 1,8 %.
- Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze steigt bundesweit auf 1.042.889; die Quote beträgt 4,7 %.
- Gleichgestellte Menschen haben einen Anteil von 16 % an der Beschäftigungsquote.
- Jeder 29. Arbeitsplatz in der Wirtschaft und jeder 17. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.
- 7.008 schwerbehinderte und gleichgestellte Jugendliche absolvieren eine betriebliche Ausbildung bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.
- Die Beschäftigungsquote in NRW stabilisiert sich im Jahr 2014 bei 5,2 % (Platz 3 im Bundesgebiet).
- Jeweils rund ein Viertel der Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland erfüllt die Beschäftigungsquote nur zum Teil bzw. beschäftigt trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen.
- Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland und dem LVR liegt bei über 8 %. Es werden über 8.340 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt.

Die Meldung der Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 80 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind von der Bundesagentur für Arbeit am 7. April 2016 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2014.

Allgemeine Beschäftigungssituation

Ende 2014 liegt die Zahl der erwerbstätigen Personen in Deutschland bei rund 42,6 Mio. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze liegt im gleichen Zeitraum bei über 30 Mio.

Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt sind verpflichtet, auf wenigstens 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu beschäftigen. Alle nachfolgenden Angaben beziehen sich auf diese beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.

Im Jahr 2014 unterliegen 152.538 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies sind 2.728 mehr als im Vorjahr. Damit steigt im siebten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigenden Arbeitsplätze steigt um mehr als 460.000 auf 22,2 Mio. Dies spiegelt die heutigen betrieblichen Gegebenheiten wider, bei denen Arbeitsverhältnisse mit unter 18 Wochenstunden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote finden. 2014 müssen – rein rechnerisch – 1.071.737 Arbeitsplätze besetzt werden, um die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent zu erfüllen. Dies sind rund 22.200 Arbeitsplätze mehr als im Vorjahr. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2014 weiter gestiegen. Es waren 1.042.889 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 26.800. Damit sind im statistischen Durchschnitt

97,3 Prozent der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 258.604 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Mit einer Beschäftigungsquote in Deutschland von 4,7 Prozent verbleibt die Quote auf dem Niveau des Vorjahres. Die Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern der privaten Wirtschaft wie des Öffentlichen Dienstes stagnieren im Berichtszeitraum bei 4,1 Prozent bzw. 6,6 Prozent.

Mehr als 15 Prozent der besetzten Pflichtplätze sind mit einer behinderten Person besetzt, die von der Agentur für Arbeit auf Antrag gleichgestellt wurde. Die Zahl der beschäftigten gleichgestellten Personen ist abermals gestiegen, und zwar um rund 7.900 auf insgesamt 160.161 im Berichtszeitraum. 7.008 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf 2 Pflichtplätze bei der Ermittlung der Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 270 gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sinkt stetig weiter – im Berichtszeitraum um rund 500 auf knapp 12.920 Personen.

TABELLE 1:
ARBEITSPLÄTZE UND BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEUTSCHLAND, 2010 – 2014

	2014	2013	2012	2011	2010
Erwerbstätige	42.652.000	42.228.000	42.060.000	41.470.000	40.370.000
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	30.468.300	29.884.370	29.605.200	28.751.100	28.046.200
Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber	152.538	149.810	145.708	142.847	139.244
Für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe berücksichtigte Arbeitsplätze gemäß der gesetzlichen Vorgaben	22.218.927	21.756.517	21.439.149	21.145.088	20.513.512
Pflichtarbeitsplätze	1.071.737	1.049.550	1.034.840	1.021.042	990.396
Besetzte Arbeitsplätze*	1.042.889	1.016.065	995.717	964.457	931.059
Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	258.604	255.340	253.927	257.380	251.735
Beschäftigungsquote insgesamt in %	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5
– davon Privatwirtschaft in %	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0
– davon Öffentlicher Dienst in %	6,6	6,6	6,6	6,5	6,4

* inkl. Mehrfachanrechnungen

6.1 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland

Der Anteil der Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkommen und 5 Prozent oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen beschäftigen, stagniert im Jahr 2014 bei 23,8 Prozent. Der Anteil der Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht überhaupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, ist um 0,1 Prozent auf 25,6 Prozent gesunken. Alle anderen Arbeitgeber (50,6 %) kommen ihrer Verpflichtung nur zum Teil nach, haben also eine Beschäftigungsquote von weniger als 1 bis unter 5 Prozent.

Betriebsgröße entscheidet mit über die Beschäftigungsquote

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Fast 90 % der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in Deutschland haben bis zu 250 Mitarbeiter; sie stellen mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in diesen Betrieben liegt bei 3,5 Prozent. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,3 Prozent. Betriebe mit bis zu 1.000 Beschäftigten erreichen eine Quote von 4,8 Prozent. Ab 1.000 Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 5,1 Prozent bzw. sogar deutlich darüber.

Verteilung der Beschäftigung

Mehr als 92 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in der Bundesrepublik sind private Arbeitgeber. Die Privatwirtschaft beschäftigt rund 78 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 68 Prozent aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Der öffentliche Dienst stellt in Deutschland weniger als 8 Prozent der Arbeitgeber und beschäftigt ein knappes Drittel der erwerbstätigen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Damit ist fast jeder 29. Arbeitsplatz in der Wirtschaft und jeder 17. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.

Branche hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen ist in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. Der Öffentliche Dienst/Sozialversicherung hat mit 7 Prozent die höchste Beschäftigungsquote, gefolgt vom Bergbau mit 6,9 Prozent sowie der Energieversorgung und der Wasser- und Umweltwirtschaft mit 5,9 Prozent. Am anderen Ende liegen seit Jahren unverändert das Gastromiegewerbe bzw. die Land- und Forstwirtschaft mit 2,8 Prozent.

Status, Alter, Geschlecht

Die Gesamtzahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze setzt sich zusammen aus 83 Prozent schwerbehinderten Menschen, 16 Prozent gleichgestellten behinderten Menschen und einem Prozent sonstigen anrechnungsfähigen Personen (z. B. Bergmann-Versorgungsscheininhaber). Der Anteil der Frauen an der Be-

TABELLE 2:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN 2014

Regionaldirektion	Quote in %		
	Gesamt	Privatwirtschaft	Öffentl. Dienst
Baden-Württemberg	4,4	4,2	5,7
Bayern	4,5	4,0	6,6
Berlin	5,5	3,8	8,2
Brandenburg	4,3	3,5	6,3
Bremen	4,3	3,8	6,5
Hamburg	4,2	3,5	6,9
Hessen	5,3	4,7	8,0
Mecklenburg-Vorpommern	5,1	4,2	7,4
Niedersachsen	4,2	3,9	5,3
Nordrhein-Westfalen	5,2	4,7	7,1
Rheinland-Pfalz	4,1	3,7	5,3
Saarland	4,3	3,8	6,1
Sachsen	4,2	3,3	6,4
Sachsen-Anhalt	3,6	3,1	5,9
Schleswig-Holstein	4,3	3,7	6,1
Thüringen	4,6	3,9	6,5

schäftigungsquote bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 44 Prozent. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen fast 82 Prozent der beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Laut der letzten amtlichen Bevölkerungsfortschreibung leben in Deutschland 7.258.510 Menschen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren. 1.109.250 von ihnen stehen in einem Ausbildungsverhältnis bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Damit steht ungefähr jeder 7. Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren in einem Ausbildungsverhältnis bei einem Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. Im Jahr 2014 sind 7.008 Arbeitsplätze (plus 270 gegenüber dem Vorjahr) mit schwerbehinderten oder gleichgestellten jungen Menschen besetzt gewesen. **Damit sind weniger als 1 Prozent der Ausbildungsplätze mit einem behinderten jungen Menschen besetzt.** Nur ungefähr jeder 17. schwerbehinderte oder gleichgestellte junge Mensch dieser Altersgruppe hat einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der sich in einer betrieblichen Ausbildung bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber befindlichen behinderten Jugendlichen gestiegen von 1.538 auf nunmehr 1.664. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist um 3.902 auf 268.254 gestiegen. Von den 28.345 schwerbehinderten Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen hat jeder 17. einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

ERHEBUNG BEI NICHT BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGEN ARBEITGEBERN

Die bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden in den jährlichen offiziellen Statistiken nicht berücksichtigt. Alle 5 Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichproben-Erhebung bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen durch. Die letzte Erhebung erfolgte im Jahr 2010.

Bundesweit sind 138.294 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Damit sind über 4.400 weniger Arbeitsplätze besetzt als bei der Erhebung im Jahr 2005. Der Anteil der gleichgestellten Menschen liegt bei 30 Prozent. Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Frauen beträgt 46 bzw. 50 Prozent. In den Wirtschaftszweigen „Einzelhandel/Handwerk“, „Dienstleistungen“ und „Gesundheits-/Sozialwesen“ werden die meisten schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen beschäftigt – fast 50 Prozent.

In Nordrhein-Westfalen sind 28.170 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Dies sind über 4.500 oder 14 Prozent weniger als im Jahr 2005. 45 Prozent der Beschäftigten sind schwerbehinderte Frauen. Der Anteil der gleichgestellten Beschäftigten liegt bei rund 16 Prozent.

6.2 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2014 geben 31.794 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab; 1,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Von diesen Arbeitgebern beschäftigen 7.277 bzw. 23 Prozent gar keine schwerbehinderten Menschen. Die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent und mehr erreichen 8.573 Arbeitgeber (27 %). Jeder zweite Arbeitgeber erfüllt damit seine Beschäftigungsverpflichtung nur zum Teil.

Die Beschäftigungsquote der privaten und öffentlichen Arbeitgeber stabilisiert sich bei 5,2 Prozent. In den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen sind 269.592 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Personen besetzt, 7.079 mehr als im Vorjahr. Die Quote in der Privatwirtschaft steigt um 0,1 auf 4,7 Prozent. 189.341 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen werden beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft in Nordrhein-Westfalen hätten weitere 50.800 Arbeitsplätze besetzt sein müssen. Im Öffentlichen Dienst stabilisiert sich 2014 die Quote bei 7,1 Prozent; es werden 80.251 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen öffentlichen Arbeitgebern wären 2.465 weitere Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

Mit 7,1 Prozent Beschäftigungsquote steht der Öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich auf Platz 3. Spitzenreiter sind Berlin und Hessen mit 8,2 bzw. 8 Prozent, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern mit 7,4 Prozent. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten im Öffentlichen Dienst haben Niedersachsen und Rheinland-Pfalz mit 5,3 Prozent. Bei der Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft liegen die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hessen mit 4,7 Prozent an der Spitze. Die niedrigste Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft hat das Land Sachsen-Anhalt mit 3,1 Prozent.

TABELLE 3:

BESCHÄFTIGTE* SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH GESCHLECHT, ALTER UND PERSONENGRUPPE IN NRW

		Erhebungsjahr 2014	Gesamt	Männer	Frauen
		Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	238.141	138.325	99.816
nach Altersgruppen	15 bis unter 20 Jahre		362	k. A.	k. A.
	20 bis unter 25 Jahre		2.497	1.468	1.029
	25 bis unter 30 Jahre		4.301	2.341	1.960
	30 bis unter 35 Jahre		6.674	3.459	3.215
	35 bis unter 40 Jahre		9.502	5.065	4.437
	40 bis unter 45 Jahre		16.918	9.282	7.636
	45 bis unter 50 Jahre		35.915	20.539	15.376
	50 bis unter 55 Jahre		50.917	28.981	21.936
	55 bis unter 60 Jahre		62.354	36.736	25.618
	60 Jahre und älter		48.698	30.220	18.478
nach Personengruppen	Auszubildende		1.664	1.001	663
	Schwerbehinderte Menschen		208.642	118.875	89.767
	Gleichgestellte Menschen		24.637	15.255	9.382
	Sonstige Personen		3.198	3.193	5

* Jahresdurchschnittszahlen

TABELLE 4:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IM RHEINLAND UND IN WESTFALEN-LIPPE IM JAHR 2014

Arbeits- agenturbezirk	Anzahl Arbeitgeber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze			Ist-Quote %
		Gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach § 73 [2,3] SGB IX	zu zählende Arbeits- plätze	Soll	besetzt	unbesetzt**	
Aachen-Düren	1.627	246.791	11.581	36.437	198.773	9.499	9.050	2.314	4,55
Bergisch Gladbach	1.154	180.877	8.947	16.061	155.868	7.489	6.745	1.944	4,33
Bonn	1.516	657.517	25.236	62.471	569.810	29.152	44.175	2.149	7,76
Brühl	869	122.800	5.034	18.494	99.272	4.708	4.448	1.177	4,49
Düsseldorf	1.655	821.861	30.518	88.215	703.128	34.781	37.215	6.373	5,30
Duisburg	626	122.739	5.810	11.341	105.588	5.126	6.440	764	6,10
Essen	1.043	265.757	10.998	43.492	211.266	10.326	11.075	1.979	5,25
Köln	2.119	684.612	22.929	104.530	557.154	27.317	25.678	6.695	4,62
Krefeld	904	110.147	4.677	12.360	93.109	4.414	4.587	1.000	4,94
Mettmann	1.067	139.926	4.669	14.251	121.006	5.746	4.899	1.635	4,05
Mönchen- gladbach	1.100	182.516	6.691	25.427	150.398	7.220	6.596	1.968	4,41
Oberhausen	588	102.423	4.418	19.469	78.536	3.787	4.065	772	5,18
Wesel	1.227	154.024	6.809	26.429	120.786	5.697	5.538	1.451	4,59
Solingen- Wuppertal	1.038	170.453	6.918	20.768	142.767	6.867	7.499	1.298	5,25
Rheinland***	16.533	3.962.444	155.237	499.745	3.307.462	162.129	178.009	31.519	5,38
Westfalen- Lippe***	15.261	2.299.207	113.017	296.563	1.889.627	90.353	91.583	21.758	4,85

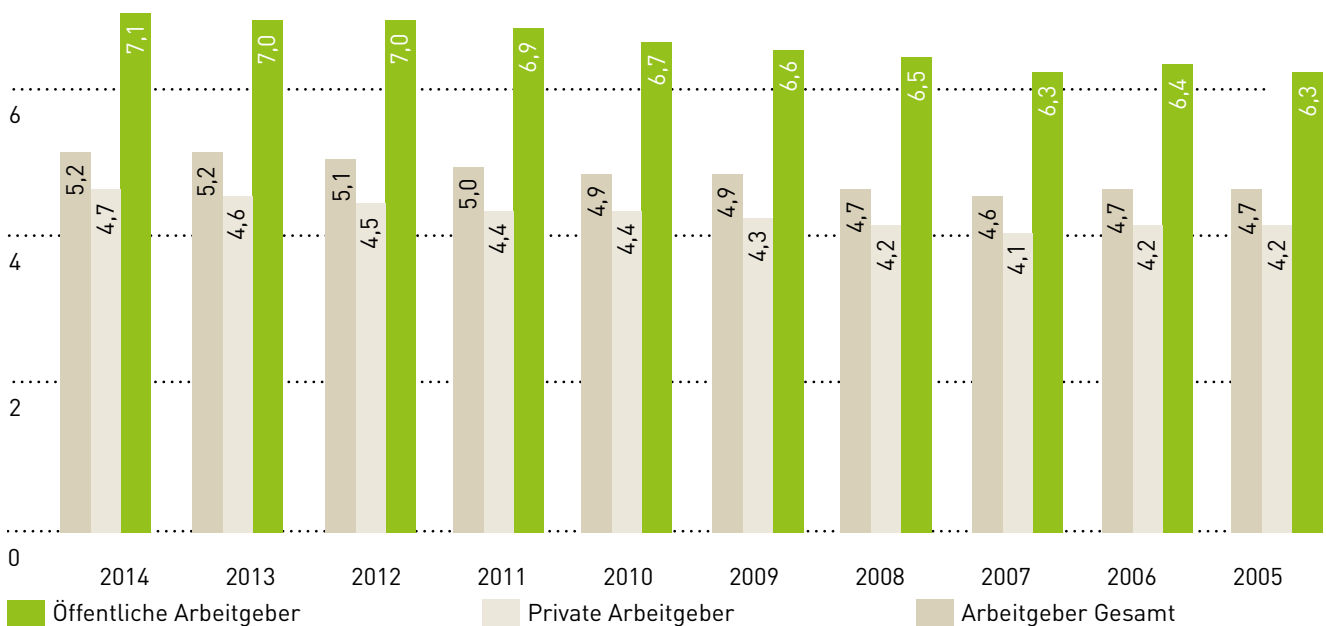
* Jahresdurchschnitt

** um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Region zu besetzen

*** rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

GRAFIK 6:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN NACH ARBEITGEBERN IN PROZENT, 2005 – 2014



6.3 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland

Im Jahr 2014 geben 16.533 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, über 200 mehr als im Vorjahr. Mit 178.000 besetzten Arbeitsplätzen in den anzeigepflichtigen Betrieben und Verwaltungen werden rund 6.000 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen weniger beschäftigt als im Vorjahr. Um aber in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 31.500 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden.

Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von fast 5,4 Prozent. Aber nur 6 der 14 Arbeitsagenturbezirke erfüllen im Erhebungsjahr 2014 die Beschäftigungsquote von 5 Prozent eigenständig: Der Bezirk Bonn erreicht eine Beschäftigungsquote von 7,8 Prozent, die Quote im Bezirk Duisburg beträgt 6,1 Prozent und in Düsseldorf liegt sie bei 5,3 Prozent. Die Arbeitsagenturbezirke Solingen-Wuppertal und Essen sowie Oberhausen erreichen eine Quote von 5,2 Prozent. Alle verbleibenden 8 rheinischen Arbeitsagenturbezirke erreichen eine Quote knapp über 4 Prozent und darüber. Am unteren Ende steht der Arbeitsagenturbezirk Mettmann mit 4 Prozent.

TABELLE 5:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN ARBEITGEBERN IM
RHEINLAND

Arbeitsagenturbezirk	2014		
	alle Arbeitgeber	davon privat	davon öffentlich
Aachen-Düren	4,6	4,1	6,0
Bergisch Gladbach	4,3	4,1	6,9
Bonn	7,8	7,1	9,6
Brühl	4,5	4,2	6,6
Düsseldorf	5,3	3,9	6,7
Duisburg	6,1	5,9	8,0
Essen	5,2	5,1	6,4
Köln	4,6	4,3	6,6
Krefeld	4,9	4,6	6,6
Mettmann	4,0	3,9	5,6
Mönchengladbach	4,4	4,0	7,4
Oberhausen	5,2	5,0	6,7
Wesel	4,6	4,0	7,8
Solingen-Wuppertal	5,3	4,4	7,6
Arbeitsagenturbezirke mit den niedrigsten Quoten			
Düsseldorf		3,9	
Mettmann	4,0	3,9	5,6
Arbeitsagenturbezirk mit der höchsten Quote			
Bonn	7,8	7,1	9,6

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stellen im Rheinland fast 94 Prozent aller Arbeitgeber; mehr als drei Viertel der Beschäftigten arbeiten dort. Jeder 25. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Die Quote in der Privatwirtschaft liegt im Erhebungsjahr 2014 bei 4,8 Prozent – rund 120.000 Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung besetzt. Dennoch müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere rund 30.300 schwer-

behinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen einen Arbeitsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber finden.

Im Öffentlichen Dienst liegt die Beschäftigungsquote im Rheinland bei 7,3 Prozent; es werden über 57.850 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung beschäftigt. Damit ist jeder 16. Arbeitsplatz in den Behörden mit einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person besetzt.

TABELLE 6:

ARBEITGEBER MIT SITZ IM RHEINLAND UND IHRE VERTEILUNG NACH DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN PROZENT

	2014	2013	2012	2011	2010
Zahl Arbeitgeber	16.210	15.419	15.760	15.600	15.443
Quote					
0 %	24,56	24,95	25,14	25,55	26,70
bis unter 1 %	3,61	3,72	3,93	4,12	4,14
1 bis unter 2 %	8,18	8,17	8,69	9,42	9,32
2 bis unter 3 %	12,04	11,91	12,15	12,19	12,36
3 bis unter 4 %	13,51	13,16	13,58	14,18	13,52
4 bis unter 5 %	12,18	12,67	12,24	11,56	11,49
Zwischensumme bis unter 5 %	49,52	49,63	50,59	51,47	50,84
5 bis unter 6 %	7,66	7,29	7,29	6,75	6,53
6 bis unter 7 %	5,56	5,28	5,23	4,97	4,90
7 bis unter 8 %	4,05	4,35	3,69	3,74	3,36
8 bis unter 9 %	2,86	2,61	2,53	2,40	2,36
9 bis unter 10 %	1,91	1,86	1,87	1,69	1,65
10 bis unter 11 %	1,13	1,02	1,12	1,02	0,80
11 bis unter 12 %	0,74	0,68	0,61	0,63	0,66
12 % und mehr	2,02	2,33	1,93	1,78	1,63
Zwischensumme über 5 %	25,93	25,42	24,27	22,98	21,90

6.4 Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland

Das Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland umfasst die StädteRegion Aachen (Kreis und Stadt Aachen) sowie 12 Kreise und 13 kreisfreie Städte mit rund 9,5 Mio. Einwohnern. In den Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und beim Landschaftsverband Rheinland arbeiten rund 103.200 Beschäftigte, davon sind 8.339 schwerbehindert (Vorjahr: 8.073). Im Jahr 2014 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 8,08 Prozent. Sie reicht von 5,88 Prozent im Oberbergischen Kreis bis zu 12,74 Prozent im Kreis Wesel. Damit erfüllen die kommunalen Arbeitgeber im Rheinland seit nunmehr 6 Jahren

alle die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent. 3 Verwaltungen beschäftigen zwischen 6 und 7 Prozent schwerbehinderte Menschen: die Stadt Oberhausen, der Rhein-Kreis Neuss und der Kreis Euskirchen.

Mit den Städten Remscheid, Duisburg, Solingen, Köln, Bonn, Düsseldorf, Mülheim/Ruhr, der StädteRegion Aachen, dem Kreis Mettmann, dem Rhein-Sieg- sowie dem Rheinisch-Bergischen Kreis erfüllen 11 kommunale Arbeitgeber eine Quote zwischen 7 und 8 Prozent. Die Städte Leverkusen, Mönchengladbach, Krefeld und Wuppertal sowie die Kreise Kleve, Düren, Heinsberg, Wesel

und der Rhein-Erft-Kreis haben eine Beschäftigungsquote zwischen 8 Prozent und fast 13 Prozent. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei den Kommunalverwaltungen im Rheinland steigt seit 2002 kontinuierlich.

Diese Entwicklung lässt sich auch beim Landschaftsverband Rheinland beobachten. Hat die Beschäftigungsquote 2002 noch bei 6,63 Prozent gelegen, so stabilisiert sie sich im Erhebungsjahr 2014 bei 9,22 Prozent.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG HAT AUSWIRKUNGEN AUF DIE OFFIZIELLE BESCHÄFTIGUNGSQUOTE

Bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote wird nur ein Teil der Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern berücksichtigt. So bleiben Ausbildungsplätze unberücksichtigt. Per gesetzlicher Definition sind auch Arbeitsplätze mit weniger als 18 Wochenstunden keine Arbeitsplätze im Sinne von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe; auch sie bleiben unberücksichtigt.

Die Schere zwischen den Arbeitsplätzen insgesamt und den Arbeitsplätzen, die bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht berücksichtigt werden, öffnet sich immer weiter. Während vor 10 Jahren rund 88 Prozent der bestehenden Arbeitsplätze zur Ermittlung der Beschäftigungspflicht herangezogen worden sind, waren es im Jahr 2014 rund 84 Prozent.

Wenn man die Ausbildungsplätze unberücksichtigt lässt, wurden 2004 bundesweit etwas über 1,8 Mio. Arbeitsplätze der Ermittlung der Beschäftigungsquote und damit der Ausgleichsabgabe entzogen. Im Jahr 2014 waren es über 3 Mio. Arbeitsplätze bundesweit. In Nordrhein-Westfalen und dem Rheinland waren es zuletzt fast 800.000 bzw. rund 500.000 Arbeitsplätze.



TABELLE 7:
 BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN KOMMUNALEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND, 2010 – 2014, IN PROZENT

Kommunen im Rheinland und der LVR	2014	2013	2012	2011	2010
StädteRegion Aachen	7,52	7,66	7,66	7,62	5,97
Stadt Bonn	7,27	6,88	6,32	6,01	6,49
Stadt Duisburg	7,62	7,37	6,90	6,46	6,29
Kreis Düren	8,38	8,56	8,99	8,80	9,17
Stadt Düsseldorf	7,80	7,44	7,35	7,31	7,01
Stadt Essen	8,07	8,16	7,98	7,20	6,92
Kreis Euskirchen	6,56	6,82	6,89	6,32	8,55
Kreis Heinsberg	9,05	9,07	10,18	10,36	13,52
Kreis Kleve	8,40	8,09	7,96	7,60	8,26
Stadt Köln	7,57	7,16	7,02	6,81	6,48
Stadt Krefeld	8,27	7,34	7,40	7,35	7,18
Stadt Leverkusen	8,50	7,94	7,63	6,94	6,59
Kreis Mettmann	7,12	6,83	7,05	7,05	6,81
Stadt Mönchengladbach	8,90	8,27	7,80	7,04	6,12
Stadt Mülheim/Ruhr	7,69	7,58	7,14	6,75	6,54
Oberbergischer Kreis	5,88	6,24	6,29	6,08	6,92
Stadt Oberhausen	6,86	7,11	7,48	7,32	6,71
Stadt Remscheid	7,71	7,25	6,24	6,09	5,82
Rhein-Erft-Kreis	8,25	7,83	7,85	8,20	8,54
Rheinisch-Bergischer Kreis	7,78	6,23	5,39	5,13	5,17
Rhein-Kreis Neuss	6,66	6,55	6,58	6,03	5,74
Rhein-Sieg-Kreis	7,70	7,49	7,14	7,88	7,65
Stadt Solingen	7,38	7,23	6,85	5,99	6,02
Kreis Viersen	8,12	7,78	6,98	6,72	7,19
Kreis Wesel	12,74	12,06	11,77	12,04	11,52
Stadt Wuppertal	8,82	8,38	8,45	7,33	7,11
Landschaftsverband Rheinland	9,22	9,24	9,29	9,25	9,15
Durchschnittliche Quote	8,08	7,85	7,66	7,81	7,20
Niedrigste Quote					
Oberbergischer Kreis	5,88				
Rheinisch-Bergischer Kreis		6,32	5,32	5,13	5,17
Höchste Quote					
Kreis Heinsberg					13,52
Kreis Wesel	12,74	12,06	11,77	12,04	

Demografischer Wandel – eine Chance für Menschen mit Behinderung

Grundsätzlich stehen alle anerkannten Ausbildungsberufe den Menschen mit Behinderung bei entsprechender Qualifikation und Eignung offen.

Die Potenziale von Menschen mit einer Behinderung werden jedoch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leider vielfach immer noch nicht erkannt. Arbeitgeber betrachten die Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung sehr skeptisch und scheuen oft ein Ausbildungsverhältnis, auch wegen eventuell erforderlicher Anpassungen der Arbeitsgestaltung bzw. des Arbeitsprozesses.

Angesichts des demografischen Wandels in unserer Gesellschaft und des damit drohenden Facharbeitermangels ist es erforderlich, die Handlungsstrategie anzupassen und alle vorhandenen Arbeitspotenziale für den Ausbildungsmarkt zu mobilisieren. Eine Auswirkung ist die beklagte Azubi-Lücke, die sich – laut dem Bundesministerium für Bildung und Forschung – in über 33.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen niederschlägt. Diese scheinbar schlechten Zahlen stellen für junge Menschen mit einer Behinderung allerdings eine echte Chance dar. Gerade hier können die häufig unterschätzten Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit einer Behinderung genutzt werden.

Der Technische Beratungsdienst unterstützt neben Großunternehmen auch Kleinbetriebe bei einer eventuell notwendigen Anpassung der Arbeitsgestaltung bzw. der Arbeitsprozesse, um die Potenziale von Menschen mit einer Behinderung nutzen zu können. Dies kann neben der bautechnischen Barrierefreiheit auch durch assistive Technologien mit den behinderungsspezifisch erforderlichen Anpassungen erfolgen. Durch die Beratung zu etwaigen behinderungskompensierenden Technologien will der Technische Beratungsdienst eine selbstständige Teilhabe am Arbeitsleben bzw. einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes ermöglichen. Der Einsatz von behinderungskompensierenden Technologien ist eine effektive Methode, um die Unabhängigkeit zu erhöhen, größeres Selbstvertrauen zu schaffen sowie das Erlernen von Ausbildungsabläufen und -inhalten zu vereinfachen.

Der Technische Beratungsdienst steht den Arbeitgebern als kompetenter Netzwerkpartner zur Verfügung.



Michael Henkel
Technischer Beratungsdienst
LVR-Integrationsamt

07

DIE ARBEITSLOSIGKEIT VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- Im Jahresdurchschnitt sind 178.809 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Damit ist ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr leicht um 1,3 % bzw. rund 2.300 Personen gesunken. Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sinkt im gleichen Zeitraum um mehr als 3,5 %.
- Im Gegensatz zum Trend auf Bundesebene steigt in NRW die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Vorjahr leicht an: 49.283 Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt arbeitslos gemeldet.
- Die Situation der schwerbehinderten Arbeitslosen in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken fällt noch negativer aus als im Bundes- und Landesdurchschnitt: plus 2,3 %.
- Frauen stellen 40 % der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen beträgt ihr Anteil 46 %.
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Mittel besser qualifiziert als nichtbehinderte Arbeitslose. Dies gilt nicht uneingeschränkt für NRW und im Rheinland, hier haben 50 % keine berufliche Qualifikation – bundesweit sind es 41 %.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit arbeitsloser schwerbehinderter Frauen und Männer liegt bundesweit mit 46 % deutlich über der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit (37 %). In NRW und dem Rheinland beträgt sie 52 % gegenüber knapp 44 % bei der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit.

Deutschland

Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen entwickelt sich seit Jahren – im Gegensatz zur allgemeinen Arbeitslosigkeit – negativ. Im Jahresdurchschnitt 2014 liegt die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen bei 181.110. Im Jahr 2015 sinkt erstmals ihre Zahl um 1,3 Prozent bzw. 2.300 auf 178.809 Personen. Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sinkt im Laufe des letzten Jahres deutlich stärker, nämlich um 3,6 Prozent.

Die Bundesagentur führt die weiterhin hohen Arbeitslosenzahlen bei den schwerbehinderten Menschen auf die demografische Entwicklung zurück. Die Gruppe der über 55-Jährigen stellt mittlerweile zwei Drittel aller schwerbehinderten arbeitslosen Menschen.

Hier wirkt sich das Auslaufen der Sonderregelungen für Ältere in den Jahren 2007 und 2009 immer noch besonders stark auf die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen aus. Ohne das Auslaufen der Sonderregelungen für Ältere wäre die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen auch im mehrjährigen Vergleich gesunken. Die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters seit 2012 und die Einführung der „Rente mit 63“ im Jahr 2014 hatten hingegen bisher kaum merkliche Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

37 Prozent bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 63 Prozent erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/ Hartz IV). Zum Vergleich: Von allen Arbeitslosen erhielten 29 Prozent SGB III-Leistungen und 71 Prozent SGB II-Leistungen. Der Anteil der schwerbehinderten Frauen an allen

schwerbehinderten Arbeitslosen liegt seit Jahren unverändert bei um die 40 Prozent. Der Anteil der Frauen bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit beträgt 46 Prozent.

Dass schwerbehinderte Menschen zum ganz überwiegenden Teil nicht von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt profitieren, hat sich spätestens bei der wirtschaftlichen Erholung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 gezeigt. Und das, obwohl schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt etwas besser qualifiziert sind als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. 59 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen haben einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen sind es 53 Prozent. Dies wirkt sich dann allerdings auch bei der Arbeitssuche aus: Rund 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen suchen mindestens nach einer Tätigkeit auf Facharbeiterebene. Nur knapp 40 Prozent suchen nach einer Tätigkeit auf Helferebene, während bei nichtbehinderten Arbeitslosen der Anteil der nachgefragten Helfertätigkeiten bei 45 Prozent liegt.

Nordrhein-Westfalen

Im Jahresdurchschnitt 2015 sind im bevölkerungsreichsten Bundesland 49.283 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Dies entspricht deutlich mehr als einem Viertel aller bundesdeutschen schwerbehinderten Arbeitslosen und ist mit 326 Menschen bzw. 0,7 Prozent geringfügig höher als im Vorjahr. Die Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen verläuft in Nordrhein-Westfalen damit gegensätzlich zur Entwicklung auf Bundesebene. Dort hat sich die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen um 1,3 Prozent reduziert. Währenddessen ist in Nordrhein-Westfalen im gleichen Zeitraum die Zahl der nichtbehinderten Arbeitslosen um 2,5 Prozent gesunken.

In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil der geringqualifizierten Menschen überdurchschnittlich hoch. Während

auf Bundesebene 41 Prozent der schwerbehinderten und 47 Prozent der nichtbehinderten Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, betrifft dies in Nordrhein-Westfalen fast 50 Prozent der schwerbehinderten und 58 Prozent der nichtbehinderten Arbeitslosen. Im heutigen Arbeitsmarkt stellt eine fehlende berufliche Qualifikation das wesentliche Vermittlungshemmnis dar.

Der Frauenanteil an den gemeldeten schwerbehinderten Arbeitslosen liegt nach wie vor konstant bei 40 Prozent. Damit liegt er weiterhin deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen im Land, der bei 46 Prozent liegt.

TABELLE 8:
ARBEITSLOSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Zahl* der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 2015		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Bundesrepublik	178.809	106.887	71.922
Nordrhein-Westfalen	49.283	29.625	19.658
Rheinland	26.358	16.063	10.910

*Jahresdurchschnitt

Rheinland

In den rheinischen Arbeitsagenturbezirken von Aachen-Düren bis Solingen-Wuppertal waren im Jahr 2015 im Jahresdurchschnitt 10.910 schwerbehinderte Frauen und 16.063 schwerbehinderte Männer arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl hat sich gegenüber dem Vorjahr um über 600 auf 26.973 Personen erhöht. Dies entspricht einer Zunahme um 2,3 Prozent. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen fällt damit im Rheinland im Jahr 2015 noch negativer aus als auf Landesebene. Auch im Rheinland ist 2015 die allgemeine Arbeitslosigkeit zurückgegangen: um 2,3 Prozent. Die Verteilung bei den Geschlechtern und der beruflichen Qualifizierung im Rheinland entspricht den Zahlen auf Landesebene.

TABELLE 9:
QUALIFIZIERUNG DER SCHWERBEHINDERTEN UND NICHT SCHWERBEHINDERTEN ARBEITSLOSEN AUF BUNDESEBENE, IN NRW UND IM RHEINLAND IN PROZENT

	Deutschland		Nordrhein-Westfalen		Rheinland	
	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose
ohne Berufsabschluss	41	47	49	58	50	58
mit betrieblichem/ schulischem Berufsabschluss	54	45	47	36	45	34
mit akademischem Abschluss	5	8	4	6	5	8

Langzeitarbeitslosigkeit und versteckte Arbeitslosigkeit

Zwar steigt bei negativen Veränderungen am Arbeitsmarkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in geringerem Umfang als die der nichtbehinderten Personen – was dem besonderen Kündigungsschutz und einem verantwortungsvollen Handeln der Arbeitgeber zugeschrieben wird. Ihre Chancen, die Arbeitslosigkeit zeitnah auch wieder zu beenden, sind dagegen deutlich schlechter als die der nichtbehinderten Arbeitslosen. Nur 21 Prozent schaffen es innerhalb von 3 Monaten, eine neue Tätigkeit aufzunehmen. Von nichtbehinderten Arbeitslosen beenden 29 Prozent innerhalb der 3 Monate ihre Arbeitslosigkeit.

Schwerbehinderte Menschen sind überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Dies gilt nicht nur für ältere schwerbehinderte Arbeitslose, sondern lässt sich in allen Altersgruppen beobachten. Langzeitarbeitslos ist, wer länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet ist.

In **Deutschland** gehörten im Jahresdurchschnitt 2015 rund 81.555 oder 46 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen an. Im Vergleich dazu: Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen 37 Prozent. Schwerbehinderte Menschen waren im Durchschnitt 85 Wochen arbeitslos. Bei den nichtbehinderten Arbeitslosen dauert es im Mittel 69 Wochen bis zu einer erneuten Arbeitsaufnahme. Schwerbehinderte Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit gleichermaßen betroffen wie schwerbehinderte Männer.

In **Nordrhein-Westfalen** liegt die Langzeitarbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei 25.466 schwerbehinderten Frauen und Männern – dies entspricht 52 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – deutlich über dem bundesweiten Niveau. Die Zahl ist gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Bei den nichtbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 44 Prozent – ebenfalls über dem Bundesniveau. Die Dauer der Langzeit-Arbeitslosigkeit ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls auffällig höher als auf Bundesebene. Im Durchschnitt ist ein arbeitsloser schwerbehinderter Mensch in Nordrhein-Westfalen 102 Wochen arbeitslos. Und selbst nichtbehinderte Menschen verbleiben in diesem Bundesland 84 Wochen in der Arbeitslosigkeit. Für beide Personengruppen hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit damit im Jahr 2015 um 2 Wochen verlängert.

TABELLE 10:
DAUER DER ARBEITSLÖSUNG IN PROZENT

Bund	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	21	33	46
nicht schwerbehinderte	29	34	37
Nordrhein-Westfalen	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	17	31	52
nicht schwerbehinderte	23	34	43
Rheinland	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
schwerbehinderte	17	31	52
nicht schwerbehinderte	24	34	42

Im **Rheinland** stellt sich die Situation unverändert gegenüber dem Vorjahr dar, hier beträgt die Langzeitarbeitslosigkeit 52 Prozent – 14.045 schwerbehinderte Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu den Jahresdurchschnittszahlen des Vorjahres ist die Zahl der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen um 2,5 Prozent gestiegen.

Daneben gibt es bei den schwerbehinderten Menschen eine versteckte Arbeitslosigkeit. Rund 169.540 Menschen mit Behinderungen haben Ende 2015 an einer Rehabilitationsmaßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilgenommen und finden sich deswegen nicht in der Arbeitslosenstatistik wieder. Für rund 75 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer handelt es sich um eine Maßnahme der Arbeitsförderung nach dem SGB III. 25 Prozent der Maßnahme-Teilnehmer erhalten Förderungen nach dem SGB II. Rund 80 Prozent der Rehabilitanden dient die Maßnahme der Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies wird auch durch die Altersstruktur belegt: 62 Prozent der Rehabilitanden sind jünger als 25 Jahre. Über 50-Jährige stellen dagegen nur 1,4 Prozent der Rehabilitanden bei den Arbeitsagenturen. In Nordrhein-Westfalen haben zuletzt knapp 39.000 schwerbehinderte Menschen an beschäftigungsfördernden Maßnahmen teilgenommen.



08

DIE ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

KURZ & KNAPP

- 2015 hat das LVR-Integrationsamt über 73 Mio. Euro Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2014 eingenommen.
- 21,5 Mio. Euro werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt bzw. in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern eingezahlt.
- Die Mitgliedskörperschaften des LVR erhalten insgesamt 17,6 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.
- Fast 50 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.

Das LVR-Integrationsamt erhebt und verwaltet die Ausgleichsabgabemittel von 16.210 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland. Dies entspricht über 10 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit. Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber selbst zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrationsamt eingegangen sein. Aussagen zur Entwicklung bei der Ausgleichsabgabe sind dadurch stets um ein Jahr zurück zeitversetzt. Dies macht Prognosen zum Finanzaufkommen schwierig.

Die 17 Integrationsämter vereinnahmen bundesweit pro Jahr rund 550 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 13 Prozent am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Integrationsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Die Mittelbewirtschaftung des LVR-Integrationsamtes wird im NKF-Haushalt des LVR gesondert dargestellt, da es sich bei der Ausgleichsabgabe um ein zweckgebundenes Sondervermögen handelt, das nur für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden darf.

Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe wird in einer eigenen Produktgruppe „Leistungen der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ dokumentiert. Zu den wichtigsten Leistungen des LVR-Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, die Förderung von Integrationsprojekten sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

Dieses Kapitel dokumentiert ausschließlich die Finanzen des LVR-Integrationsamtes. Die Gesamtdarstellung der Begleitenden Hilfe finden Sie in Kapitel 9.

Die Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen und Arbeitgeber umfassen neben Beratung und Betreuung auch finanzielle Leistungen. Die dafür eingesetzten finanziellen Mittel aus der Ausgleichsabgabe werden durch die Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen, erbracht. Von den im Jahr 2015 verausgabten Mitteln sind über 42 Mio. Euro an private und öffentliche Arbeitgeber für die Einrichtung und die Erhaltung von Arbeitsplätzen

für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen geflossen. Mit fast 8 Mio. Euro sind schwerbehinderte und gleichgestellte berufstätige Menschen von den Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben bei den LVR-Mitgliedskörperschaften und dem LVR-Integrationsamt gefördert worden. Das vorgehaltene Beratungs- und Betreuungsangebot der Integrationsfachdienste finanziert das LVR-Integrationsamt mit über 15 Mio. Euro vor.

TABELLE 11:
LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR
SCHWERBEHINDERTE UND IHNEN GLEICHGESTELLTE
BEHINDERTE MENSCHEN IN MIO. EURO

	Erträge*	Aufwendungen
2015	102,3	102,0
2014	88,3	90,1
2013	81,9	80,1
2012	81,8	81,8
2011	75,2	72,3

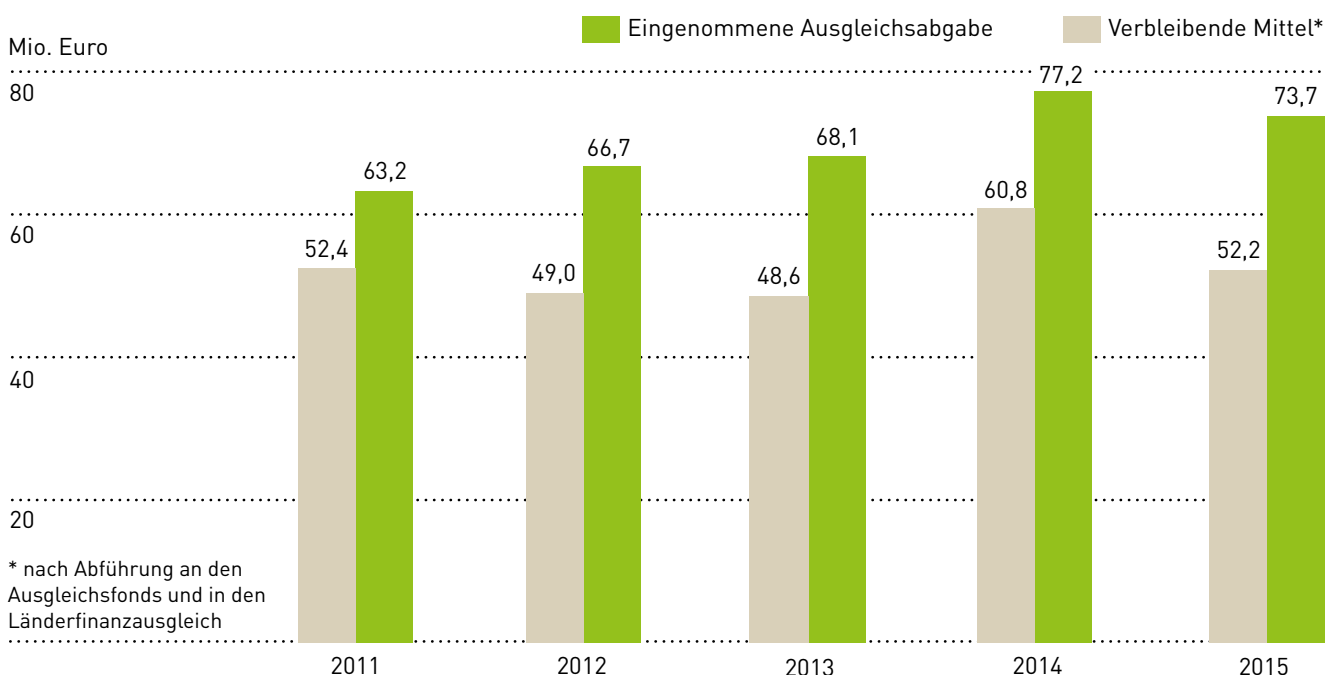
* inkl. Zuweisungen aus dem Bundesprogramm Initiative Inklusion

Die finanziellen Verpflichtungen des Integrationsamtes nehmen kontinuierlich zu. Bei Betrachtung der mittelfristigen (Arbeitsassistenz und behinderungsbedingte Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) und langfristigen Verpflichtungen (Integrationsfachdienste und Integrationsprojekte) binden die bewilligten finanziellen Mittel

90 Prozent der verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Berichtsjahr. Damit reichen im dritten Jahr in Folge die Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr nicht aus, um die Ausgabeverpflichtungen des LVR-Integrationsamtes zu decken. Während in den Jahren 2013 und 2014 rund eine Million bzw. rund 2 Mio. Euro der Rücklage der Ausgleichsabgabe entnommen worden sind, waren es im Jahr 2015 schon 12,6 Mio. Euro.

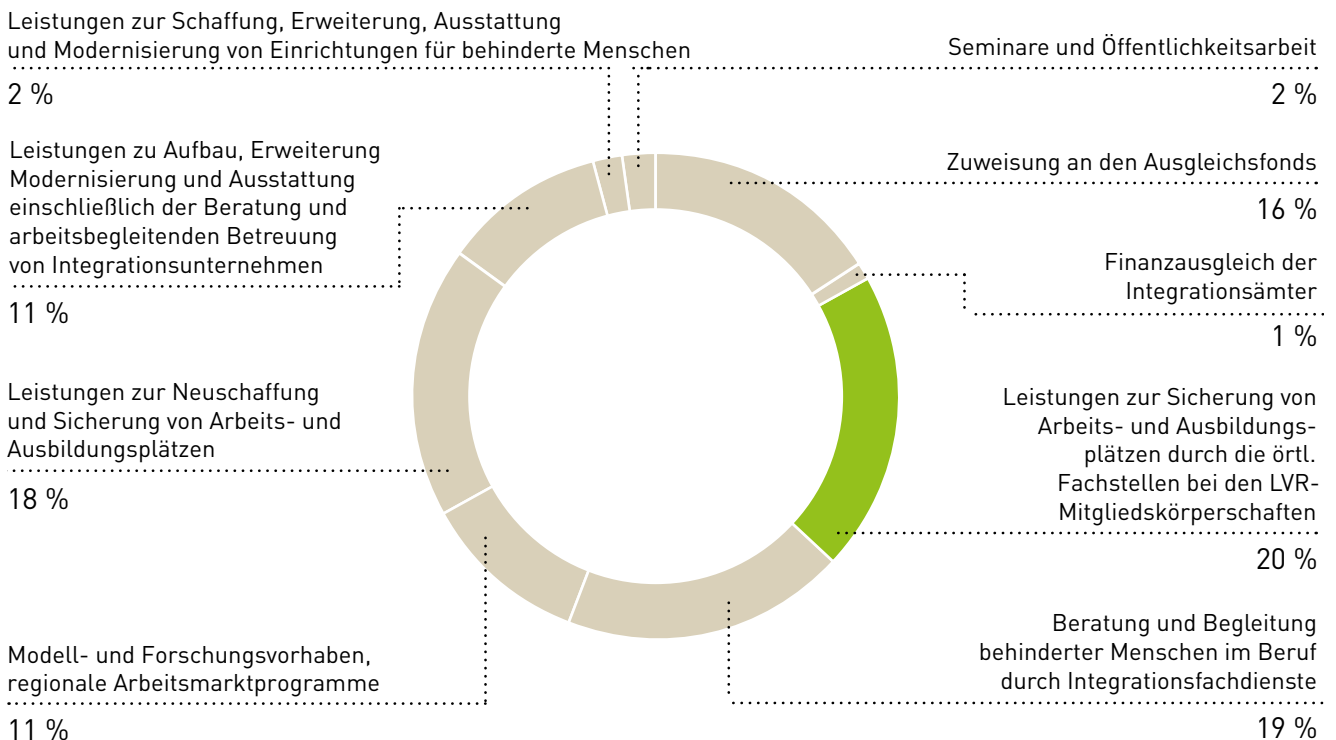


GRAFIK 7:
EINNAHMEN AUS DER AUSGLEICHSABGABE UND FÜR DIE AUFGABENERFÜLLUNG VERBLEIBENDE MITTEL



GRAFIK 8:

VERTEILUNG DER AUSGABEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES IM JAHR 2015



Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Produkte beschrieben sowie ihre Aufwendungen beziffert:

1. „Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen“

Die Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben soll bewirken, dass behinderte Frauen und Männer in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, dass sie auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Dieses Instrument wird in Form persönlicher Hilfen (Beratung, Betreuung, Information, Arbeitsplatzbesuch, Auskunft usw.) und finanzieller Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht. Dafür werden finanzielle Leistungen an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes und sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen selbst gewährt. Weiterführende Informationen zu den einzelnen Leistungen finden Sie in Kapitel 9.1.

Bei den Gesamtaufwendungen stehen die Ausgaben für den Beschäftigungssicherungszuschuss mit mehr als 10 Mio. Euro im Vordergrund. Für investive Maßnahmen zur Einrichtung und Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes haben Arbeitgeber fast 3 Mio. Euro erhalten.

Fast 5,5 Mio. Euro sind an schwerbehinderte Menschen selbst geflossen für die Übernahme von Kosten bei der Arbeitsassistentz und als Zuschüsse zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Erträge resultieren überwiegend aus Rückforderungen gegenüber Arbeitgebern, z. B. weil Bindungsfristen nicht eingehalten worden sind.

TABELLE 12:

LEISTUNGEN ZUR NEUSCHAFFUNG UND SICHERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	1.049.461	20.389.127
2014	767.727	16.186.048
2013	979.587	15.596.715
2012	754.657	13.574.134
2011	515.419	13.673.892

2. „Leistungen zu Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich der Beratung und arbeitsbegleitenden Betreuung von Integrationsprojekten“

Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrer Behinderung besonders betroffen sind, beschäftigen. Das

LVR-Integrationsamt gewährt Zuschüsse für investive Maßnahmen bei Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Die Kosten der betriebswirtschaftlichen Beratung der Integrationsprojekte bei Gründung, Erweiterung oder auch in wirtschaftlichen Krisen werden ebenfalls übernommen.

Integrationsunternehmen bieten der Zielgruppe – zum überwiegenden Teil seelisch und geistig behinderten Menschen – eine sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Beschäftigung, arbeitsbegleitende Betreuung und Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Als Ausgleich für diese besonderen Anforderungen erhalten sie laufende Zuschüsse in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses in Höhe von 30 Prozent des Arbeitnehmerbruttos und 210 Euro pro Monat und Beschäftigtem der Zielgruppe für den besonderen Aufwand. Die Erträge ergeben sich aus Rückforderungen im Rahmen der Personalkostenförderung, wenn z. B. Arbeitsplätze nicht ganzjährig oder in Vollzeit besetzt waren.

Im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Integration unternehmen!“ hat sich das Land NRW mit 50 Prozent an den förderfähigen Investitionen bzw. an der Förderobergrenze von 20.000 Euro pro Arbeitsplatz beteiligt. Während der Laufzeit des Programms 2008 – 2011 hat sich die Zahl der Integrationsprojekte mehr als verdoppelt. Das Ziel, 1.000 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, ist erreicht worden. Das Land NRW hat die Bezuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten in eine Regelförderung überführt. Im Rheinland kann so die Schaffung von bis zu 125 neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten pro Jahr mit Landesmitteln unterstützt werden.

Durch die Beteiligung des Landes NRW an den Zuschüssen zu investiven Maßnahmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Integrationsunternehmens bzw. einer Integrationsabteilung belaufen sich die Aufwendungen des LVR-Integrationsamtes nur auf 1,4 Mio. Euro.

TABELLE 13:
LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	200.499	9.966.805
2014	459.661	10.020.005
2013	141.491	8.641.768
2012	304.585	7.698.105
2011	269.639	6.758.697

Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.2.

Die laufende Förderung im Rahmen von Zuschüssen zu den Personalkosten trägt das LVR-Integrationsamt allerdings allein aus der Ausgleichsabgabe. Bei den Aufwendungen stehen deshalb der pauschalierte Beschäftigungssicherungszuschuss und die Bezuschussung des besonderen Aufwandes in Integrationsprojekten gemäß § 134 SGB IX im Vordergrund. Im Berichtsjahr entfallen 87 Prozent der Gesamtausgaben des LVR-Integrationsamtes für die Förderung von Integrationsprojekten auf diese beiden Formen der Personalkostenzuschüsse.

3. „Leistungen zur Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen“

Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden neben Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber auch zur Errichtung berufsfördernder Einrichtungen verwendet. Behinderte Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen erhalten, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür beteiligt sich das LVR-Integrationsamt mit Zuschüssen sowie mit Darlehen finanziell am Aufbau, an der Erweiterung und der Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.5.

Der Förderrahmen durch das LVR-Integrationsamt ist auf 2,5 Mio. Euro pro Jahr begrenzt. Die Mittel werden für Baumaßnahmen und Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen bewilligt – häufig auch als Darlehen bzw. Zinszuschuss zu einem Darlehen. Der Mittelabruf orientiert sich am Bau- bzw. Ausstattungsfortschritt bei den jeweiligen Werkstatt-Trägern. Der Aufwand in einem Jahr resultiert in der Regel aus Bewilligungen mehrerer (Vor-)Jahre. Eine Entwicklung der Förderung lässt sich damit aus dem Mittelabfluss nicht ableiten. Die Erträge setzen sich zusammen aus Tilgungen und Zinsen.

TABELLE 14:
LEISTUNGEN AN EINRICHTUNGEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	912.820	1.146.700
2014	633.943	1.615.585
2013	944.748	2.148.590
2012	1.042.541	618.302
2011	1.316.838	4.723.954



4. „Sicherstellung der Beratung und Begleitung behinderter Menschen im Beruf durch Integrationsfachdienste“

Im Rahmen seiner Strukturverantwortung hat das LVR-Integrationsamt bei freien Trägern im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet, die gemeinsam vom LVR-Integrationsamt (für die berufliche Begleitung im Arbeitsleben), von der Bundesagentur für Arbeit (für die Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen) und von den Trägern der Rehabilitation (für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen) beauftragt werden. Zurzeit werden auf 170,25 Stellen 236 Fachkräfte beschäftigt. Eine nähere Beschreibung der Arbeit der Integrationsfachdienste sowie weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.3.4.

Die Aufwendungen für das Produkt bestehen zu 98 Prozent aus dem Personalaufwand, zuzüglich Aufwendungen für Qualifizierungen der Fachberaterinnen und Fachberater sowie IT-Aufwendungen für den Betrieb und die

TABELLE 15:
FINANZIERUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE
IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	2.885.192	16.733.892
2014	2.838.861	17.094.271
2013	2.684.895	12.736.400
2012	1.461.874	13.579.353
2011	2.573.104	12.372.857

Pflege der Fachsoftware KLIFD. Die Erträge basieren auf der Refinanzierung durch Reha-Träger, wenn diese das IFD-Personal im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit beauftragen.

5. „Erhebung der Ausgleichsabgabe“

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben 5 Prozent ihrer

Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Arbeitsplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe von 115 bis 290 Euro zu entrichten. Diese Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Behindertenhilfe.

Im Jahr 2015 beinhalten die Erträge 73,7 Mio. Euro von Arbeitgebern gezahlte Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2014, mehr als 400.700 Euro Säumniszuschläge wegen verspätet gezahlter Ausgleichsabgabe, mehr als 34.400 Euro Bußgelder (vgl. § 156 SGB IX) und rund 3,2 Mio. Euro Zinsen. Rund 1,9 Mio. Euro sind von den Mitgliedskörperschaften zurückgeflossen, weil sie im Vorjahr nicht verauslagt worden sind.

Das LVR-Integrationsamt führt 20 Prozent seiner Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Dies entspricht im Jahr 2015 einem Betrag von 13,7 Mio. Euro. Einen Teil dieser Mittel erhält die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Ein weiterer Teil finanziert länderübergreifende Modellprojekte wie die Initiative Inklusion – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird ein Ausgleich zwischen den 17 Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Integrationsämter zu erreichen. Seit 1999 zahlt das LVR-Integrationsamt in den Ausgleich ein – im Berichtsjahr rund 7,8 Mio. Euro.

TABELLE 16:
ERHEBUNG DER AUSGLEICHABGABE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	79.053.714	40.169.269
2014	82.599.087	33.348.351
2013	73.789.655	36.585.623
2012	72.772.761	40.367.068
2011	70.685.699	38.866.080

Im Jahr 2015 sind so insgesamt 21,5 Mio. Euro abgeführt worden. Die danach verbleibenden Einnahmen des laufenden Jahres stehen dem LVR-Integrationsamt selbst für die Durchführung seiner Aufgaben in dem Jahr zur Verfügung. 2015 waren dies noch rund 52,2 Mio. Euro. Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 örtlichen Fachstellen

für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 30 Prozent der beim LVR-Integrationsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer örtlichen Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Integrationsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden. Im Jahr 2015 sind deshalb insgesamt 17,6 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

TABELLE 17:
ZUWEISUNG AUS MITTELN DER AUSGLEICHABGABE AN DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN DER LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN UND IHR AUFWAND IM JAHR 2015

LVR-Mitgliedskörperschaften	Zuweisung in Euro**	Aufwand in Euro*
StädteRegion Aachen	843.919	847.300
Stadt Bonn	1.081.528	1.175.028
Stadt Duisburg	710.604	656.733
Kreis Düren	791.002	648.364
Stadt Düsseldorf	804.550	827.933
Stadt Essen	803.461	932.932
Kreis Euskirchen	605.700	821.293
Kreis Heinsberg	360.353	221.866
Kreis Kleve	498.070	489.104
Stadt Köln	2.056.542	1.696.498
Stadt Krefeld	608.942	607.674
Stadt Leverkusen	720.026	674.466
Kreis Mettmann	804.291	666.919
Stadt Mönchengladbach	440.187	266.894
Stadt Mülheim/Ruhr	248.811	200.608
Oberbergischer Kreis	395.570	393.204
Stadt Oberhausen	344.952	246.251
Stadt Remscheid	225.475	234.458
Rhein-Erft-Kreis	799.552	783.161
Rheinisch-Bergischer Kreis	592.242	580.507
Rhein-Kreis Neuss	684.477	881.909
Rhein-Sieg-Kreis	1.128.004	1.018.136
Stadt Solingen	303.262	280.578
Kreis Viersen	485.732	314.991
Kreis Wesel	1.322.266	1.231.679
Stadt Wuppertal	880.274	860.693

* siehe auch Tabelle 22 in Kapitel 9.1

** Sockelbetrag zuzügl. Nachforderung

WIR WÜNSCHEN UNS ... BESCHÄFTIGUNG

In meiner Abteilung sorgt ein sehr motiviertes und engagiertes Team von 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dafür, dass Arbeitgeber, die die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, die Ausgleichsabgabe – pünktlich und in zutreffender Höhe – entrichten.

Dabei ist der Großteil der über 16.000 Arbeitgeber im Rheinland, welche jährlich eine Anzeige zu erstatten haben, erfreulicherweise sehr zuverlässig.

Die Arbeit ist vielseitig und interessant:

Oftmals stellen sich anspruchsvolle Rechtsfragen, sei es zur Frage der Arbeitgeberbereitschaft, der Berücksichtigung von Beschäftigten mit Behinderung bei der Ausgleichsabgabe oder auch in Insolvenzfällen. Arbeitgebern, die in schwierigen Fragen nicht weiterwissen, helfen wir oft und gerne weiter.

Die Erhebung und Einziehung der Ausgleichsabgabe erfolgt in enger und vertrauensvoller Kooperation mit den Operativen Service Zentren der Arbeitsagenturen.

Die Einnahmen aus der Erhebung der Ausgleichsabgabe liegen im Rheinland seit einigen Jahren recht konstant bei rund 70 Mio. Euro jährlich.

Natürlich würden auch wir uns wünschen, dass diese Summe als Folge einer wesentlich besseren Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen deutlich geringer ausfiele. Andererseits bietet uns der Betrag eine solide Grundlage, Arbeitgeber und Beschäftigte gezielt dabei zu unterstützen, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen oder bereits bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

Ab 2016 werden sich die Staffelbeträge und damit auch die Gesamteinnahmen erhöhen, und zwar von 115 auf 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %, von 200 auf 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 % und von 290 auf 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %.



Beatrix Seufert
Abteilungsleiterin Erhebung Ausgleichs-
abgabe, Institutionelle Förderung, Haushalts-
angelegenheiten

6. „Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“

Die Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Ihre Bekanntheit zu fördern, Werbung für Beschäftigung zu betreiben und aktuelle Informationen zu liefern, ist das Ziel dieses Bereiches.

Das LVR-Integrationsamt bietet ein umfangreiches Schulungs- und Bildungsangebot für die betrieblichen Aufgabenträger wie z.B. Schwerbehindertenvertretungen,

Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte sowie für andere in der beruflichen Behindertenhilfe tätige Personen an. Das jährliche Kursangebot wird durchschnittlich von mehr als 2.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzt. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter, die sich – je nach Art und Umfang der Veröffentlichung – an Fachleute, Multiplikatoren oder Betroffene und ihre Angehörigen richten.

Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich mit einem Informations- und Beratungsstand auf der „RehaCare International“ in Düsseldorf und auf der Personalmesse „Zukunft Personal“ in Köln. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit prämiiert der Landschaftsverband Rheinland die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im betrieblichen Alltag. Weitere Informationen zu den Aktivitäten des LVR-Integrationsamtes finden Sie in Kapitel 14.

Im Jahr 2015 sind u. a. verauslagt worden: 475.000 Euro für die Herstellung und den Versand von Publikationen, 234.000 Euro für Referenten- und Autorenhonorare, und 53.000 Euro für Werbemaßnahmen.

TABELLE 18:
SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	34.116	1.412.288
2014	16.948	1.649.352
2013	18.132	1.367.381
2012	16.927	1.270.939
2011	19.690	1.490.413

7. „Modell- und Forschungsvorhaben, regionale Arbeitsmarktprogramme“

Um neue Konzepte und Standards zu erproben und um für weitere Zielgruppen spezifische Angebote vorhalten zu können, kann das LVR-Integrationsamt Modell- und Forschungsvorhaben durchführen. Seit September 1990 besteht in Nordrhein-Westfalen das regionale Arbeitsmarktprogramm „Aktion Integration“ zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Seit dem 1. Januar 2008 wird das Programm unter dem Namen „aktion5“ weitergeführt. Das Programm zielt auf die Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen und psychiatrischen Einrichtungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie auf schwerbehinderte arbeitslose Menschen aus dem angesprochenen Personenkreis. Im Jahr 2015 sind im Rahmen von „aktion5“ mehr als 2,8 Mio. Euro verauslagt worden. Rund drei Viertel des Aufwandes (2,1 Mio. Euro) sind dabei als Einstellungsprämien an Arbeitgeber geflossen (vgl. auch Kapitel 10.1).

Der Landschaftsverband Rheinland setzt sein Engagement beim Übergang von Schule und Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fort. Dazu ist das Programm „Übergang 500 plus“ mit

einer Laufzeit von 2011 bis Mitte 2016 aufgelegt worden. Zielgruppen des Modellprojektes sind Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Im Jahr 2015 sind 4,3 Mio. Euro an Zuschüssen abgerufen worden (vgl. auch Kapitel 10.2 und 4.5).

Darüber hinaus sind die Modellprojekte „Zuverdienst“ mit 500.000 Euro und Peer Counseling mit 265.000 Euro bezuschusst worden (siehe dazu Kapitel 10).

Die **Initiative Inklusion** (vgl. 10.6) wird über den Ausgleichsfonds beim BMAS aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Fördervolumen beträgt insgesamt 100 Mio. Euro. Die Initiative Inklusion wird in Nordrhein-Westfalen maßgeblich von den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe umgesetzt. Im Handlungsfeld 1 „Berufsorientierung“ ist das Modellprojekt STAR (Schule trifft Arbeitswelt) integriert worden. Anstelle einer nur modellhaften Erprobung in 4 Regionen konnte es landesweit ausgeweitet werden. Im Handlungsfeld 2 „Neue Ausbildungsplätze“ werden individuelle Maßnahmen zur Anbahnung, Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Ausbildungen für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung finanziert. Mit dem Handlungsfeld 3 wird die Integration von älteren schwerbehinderten Frauen und Männern in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Einstellungsprämien an Arbeitgeber gefördert. Im Jahr 2015 sind im Rahmen des Programms fast 4 Mio. Euro verauslagt worden.

TABELLE 19:
MODELL- UND FORSCHUNGSVORHABEN, REGIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2015	5.540.183	12.521.778
2014	762.402	10.212.013
2013	2.491.249	4.841.421
2012	5.455.979	3.573.500
2011	424.113	3.284.099

09

DIE LEISTUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND DER FACHSTELLEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IM ARBEITSLEBEN

KURZ & KNAPP

- 49,7 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt.
- Zum Ausgleich von behinderungsbedingten Einschränkungen in über 9.000 Arbeitsverhältnissen erhalten Arbeitgeber und Integrationsprojekte mehr als 30 Mio. Euro.
- In 117 Integrationsunternehmen werden 1.342 schwerbehinderte Menschen beschäftigt.
- Technische und betriebswirtschaftliche Fachberatung im Rheinland: 18 Fachberaterinnen und Fachberater stehen Arbeitgebern als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- Die Beratung und Begleitung der 236 Fachkräfte bei den rheinischen Integrationsfachdiensten hat über 4.700 Beschäftigungsverhältnisse gesichert und 340 Personen in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selbst, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeits-

platz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel erreicht werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

9.1 Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber

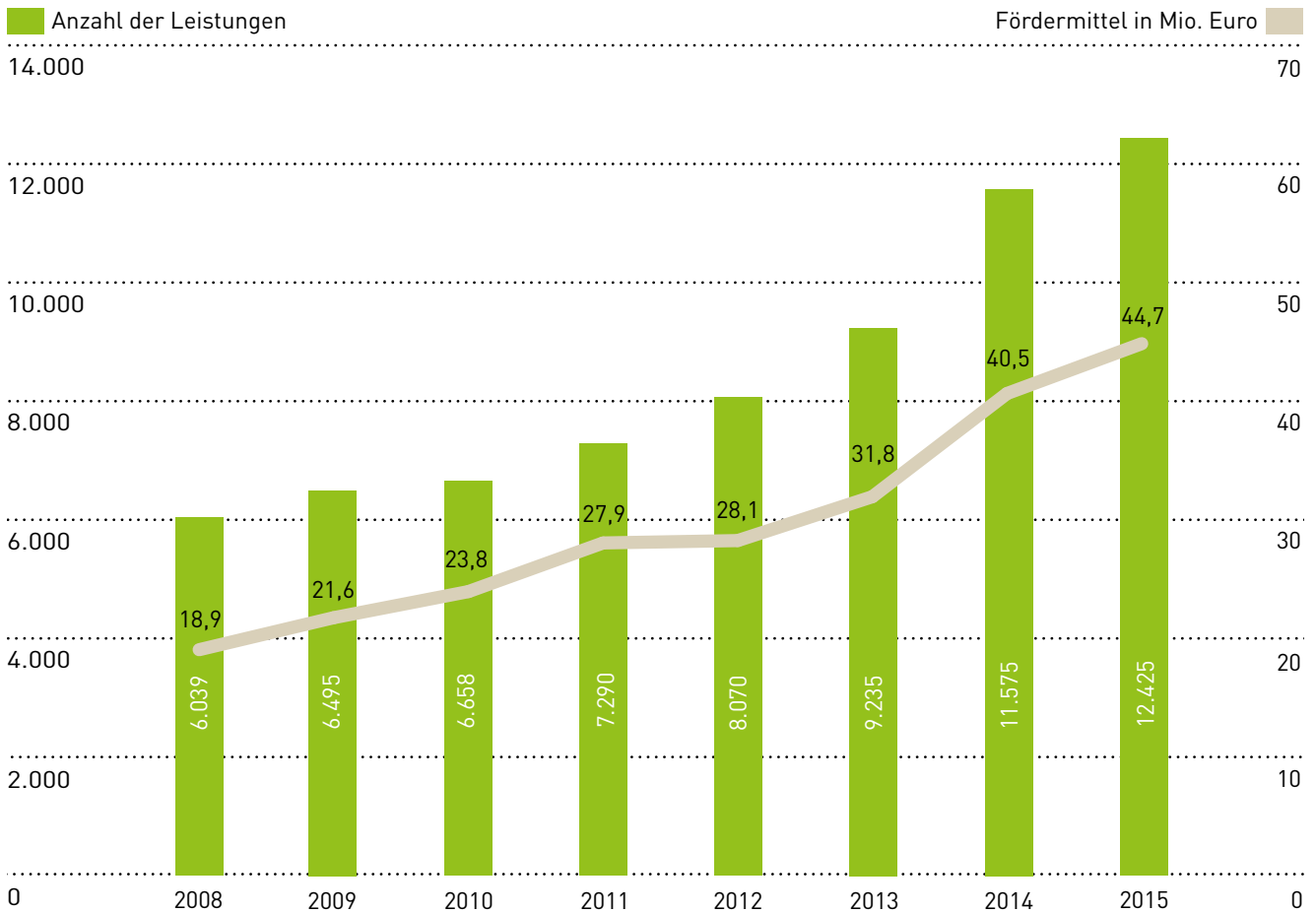
Bei den Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen eine durch Verordnung geregelte Aufgabenverteilung. Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerech-

te Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie z. B. Aufzüge, Rampen, Sanitäreinrichtungen.

Die örtlichen Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die meisten Leistungen an die behinderten

GRAFIK 9:

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN UND AUFGEWENDETE MITTEL DURCH DAS LVR-INTEGRATIONSAMT SOWIE DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN



Menschen selbst. Dazu haben die Mitarbeiter der Fachstellen rund 2.450 Betriebs- und 100 Hausbesuche absolviert.

Die im Folgenden dargestellten Zahlen stellen die verauslagten Mittel dar und zeigen die Entwicklung bei den Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, die vom LVR-Integrationsamt bzw. den 38 örtlichen Fachstellen im Rheinland in den letzten Jahren gewährt worden sind. Die Grafiken und Tabellen stellen die einzelnen Leistungen dar, die nach den verschiedenen gesetzlichen Anspruchsgrundlagen bewilligt worden sind. Dabei wird ausgewiesen, ob sich das Zahlenmaterial auf Einzelmaßnahmen, Arbeitsplätze oder Personen bezieht. Im Jahr 2015 sind die Arbeitgeber im Rheinland mit mehr als 32 Mio. Euro bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt worden. Mit mehr als 12 Mio. Euro sind Integrationsprojekte gefördert worden. Die schwerbehinderten Menschen selbst haben Förderungen in Höhe von mehr als 7 Mio. Euro erhalten.

Die Förderungen im Einzelnen:

Arbeitgeber erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 202 neue Arbeitsplätze sind im Berichtsjahr neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 8.160 Euro investiv gefördert. 86 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt werden konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 11.500 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben. Ein gutes Viertel der neugeschaffenen Arbeitsplätze und ein Fünftel der Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses unterstützen schwerbehinderte Frauen.

TABELLE 20:

REGIONALE VERTEILUNG DER LEISTUNGEN UND FÖRDERSUMMEN IM JAHR 2015 AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Leistungen insgesamt		davon durch das LVR-Integrationsamt		davon durch die örtlichen Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	455	2.870.718	62	2.023.418	393	847.300
Stadt Bonn	656	2.811.256	206	1.636.228	450	1.175.028
Stadt Duisburg	476	1.563.703	114	997.970	362	565.733
Kreis Düren	260	1.495.611	106	847.247	154	648.364
Stadt Düsseldorf	515	2.400.142	208	1.572.209	307	827.933
Stadt Essen	489	2.528.305	151	1.595.373	338	932.932
Kreis Euskirchen	351	1.529.619	75	708.326	276	821.293
Kreis Heinsberg	115	534.711	44	312.845	71	221.866
Kreis Kleve	293	1.322.410	117	833.306	176	489.104
Stadt Köln	1.366	6.120.630	496	4.424.132	870	1.696.498
Stadt Krefeld	284	1.378.890	91	771.216	193	607.674
Stadt Leverkusen	264	1.293.417	68	618.951	196	674.466
Kreis Mettmann	360	1.560.802	112	893.883	248	666.919
Stadt Mönchengladbach	159	784.917	60	518.023	99	266.894
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	117	381.054	30	180.446	87	200.608
Oberbergischer Kreis	225	930.585	80	537.381	145	393.204
Stadt Oberhausen	98	510.971	35	264.720	63	246.251
Stadt Remscheid	117	536.668	42	302.210	75	234.458
Rhein-Erft-Kreis	493	1.796.706	135	1.013.545	358	783.161
Rheinisch-Bergischer Kreis	283	1.336.110	105	755.603	178	580.507
Rhein-Kreis Neuss	404	1.683.619	96	801.710	308	881.909
Rhein-Sieg-Kreis	389	2.275.686	166	1.257.550	223	1.018.136
Stadt Solingen	259	824.218	64	543.640	195	280.578
Kreis Viersen	140	749.386	61	434.395	79	314.991
Kreis Wesel	560	2.418.259	157	1.186.580	403	1.231.679
Stadt Wuppertal	713	1.985.523	138	1.124.830	575	860.693

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert das LVR-Integrationsamt auch die Einrichtung und behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2015 unterstützte das LVR-Integrationsamt mit 16 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Integrationsamt 63.800 Euro verauslagt. Ein Fünftel der Maßnahmen unterstützte die Eingliederung von schwerbehinderten jungen Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber 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, vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Integrationsamt hat im Jahr 2015

TABELLE 21:

LEISTUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
2015	304/2,7 Mio. Euro
2014	217/1,9 Mio. Euro
2013	242/1,9 Mio. Euro
2012	312/2,1 Mio. Euro
2011	423/3,2 Mio. Euro

bei 24 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von rund 15.000 Euro gewährt wurden. Für 39 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 68.000 Euro gezahlt worden.

Arbeitgeber können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist, z. B. wenn ihm durch die Arbeitsplatzausstattung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen oder der Unterstützungsbedarf nicht durch andere Leistungen bzw. nur durch das kollegiale Umfeld ausgeglichen werden kann.

TABELLE 22:
HILFEN BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN*

	Integrationsamt	Örtl. Fachstellen
	Beschäftigungssicherung Leistungen/Beträge	Personelle Unterstützung Leistungen/Beträge
2015	3.922/12,7 Mio. Euro	3.773/9,5 Mio. Euro
2014	3.847/11,4 Mio. Euro	3.294/8,4 Mio. Euro
2013	2.307/6,4 Mio. Euro	2.923/6,4 Mio. Euro
2012	1.760/5,7 Mio. Euro	2.485/6,3 Mio. Euro
2011	1.440/4,7 Mio. Euro	2.760/5,5 Mio. Euro

* ohne Integrationsprojekte

Beschäftigungssicherungszuschuss (früher Minderleistungsausgleich): Das LVR-Integrationsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.922 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.236 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung: Die örtlichen Fachstellen bewilligen finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, z. B. durch Kolleginnen/Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 3.773 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.526 Euro gesichert werden.

Die örtlichen Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den

Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zur **behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern, auch wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz an die technische Entwicklung angepasst werden muss oder behinderungsbedingt Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2015 betrug 3.315 Euro pro Maßnahme.

TABELLE 23:
BEHINDERUNGSGERECHTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen/Beträge
2015	2.135/7,1 Mio. Euro
2014	2.048/6,2 Mio. Euro
2013	2.016/6,3 Mio. Euro
2012	2.302/6,1 Mio. Euro
2011	1.930/6,0 Mio. Euro

Arbeitsassistentz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Handreichungen am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Diese Hilfestellung übernimmt die Assistentkraft auf Anweisung des behinderten Beschäftigten. Auftraggeber für die Dienstleistungen der persönlichen Assistenz ist der behinderte Mensch selbst. Er/Sie wird also zum Arbeitgeber/zur Arbeitgeberin und stellt die Assistentkraft selbst ein oder beauftragt einen Dienstleister auf eigene Rechnung mit der Assistenz. Das LVR-Integrationsamt erbringt diese Förderung/Geldleistung in Form eines Budgets. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs an Arbeitsassistentz. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen. Im Jahr 2015 finanzierte das

TABELLE 24:
ARBEITSASSISTENZ

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro	Ø monatliche Förderung in Euro
2015	286	136	3.890.033	1.133,46
2014	344	157	3.682.184	892,00
2013	342	157	3.052.940	743,89
2012	319	135	3.244.740	847,63
2011	274	106	2.229.931	678,20

LVR-Integrationsamt in 286 Fällen schwerbehinderten Menschen ein Budget für eine notwendige Arbeitsassistenz. Fast jede zweite Förderung ist an eine schwerbehinderte Frau geflossen. Insgesamt hat das LVR-Integrationsamt rund 3,9 Mio. Euro aufgewendet. Antragstellende sind zum überwiegenden Teil Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen bzw. Sinnesbehinderungen. Die Steigerung der durchschnittlichen monatlichen Zuschüsse basiert auf den neuen Regelungen der aktualisierten BIH-Empfehlungen.

Durch **berufliche Fort- und Weiterbildungen** sollen die beruflichen Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen erhalten oder der technischen Entwicklung angepasst werden. Sie sollen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 3.060 Euro gefördert worden.

TABELLE 25:
FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

	Leistungen/Beträge
2015	272/0,8 Mio. Euro
2014	211/0,7 Mio. Euro
2013	239/0,8 Mio. Euro
2012	222/0,7 Mio. Euro
2011	254/0,9 Mio. Euro

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung wird damit die Berufstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, die Arbeitsausführung erleichtert bzw. die Arbeitsbelastung verringert und die Arbeitssicherheit gewährleistet. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies

TABELLE 26:
TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

	Leistungen/Beträge
2015	503/1,2 Mio. Euro
2014	475/1,1 Mio. Euro
2013	478/1,1 Mio. Euro
2012	427/0,9 Mio. Euro
2011	520/1,0 Mio. Euro

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 2.350 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen 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 (z. B. Reparaturen, Beförderungsdienste). Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2015 rund 3.820 Euro.

TABELLE 27:
KRAFTFAHRZEUGHILFEN

	Leistungen/Beträge
2015	241/0,9 Mio. Euro
2014	224/0,6 Mio. Euro
2013	243/0,9 Mio. Euro
2012	245/0,7 Mio. Euro
2011	205/0,8 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 erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 8.375 Euro unterstützt worden.

TABELLE 28:
GRÜNDUNG UND ERHALTUNG EINER SELBSTSTÄNDIGEN BERUFLICHEN EXISTENZ

	Leistungen/Beträge
2015	14/0,1 Mio. Euro
2014	12/0,1 Mio. Euro
2013	16/0,1 Mio. Euro
2012	31/0,2 Mio. Euro
2011	13/0,1 Mio. Euro

TABELLE 29:
WOHNRAUMBESCHAFFUNG UND
WOHNRAUMGESTALTUNG

	Leistungen/Beträge
2015	46/0,1 Mio. Euro
2014	40/0,1 Mio. Euro
2013	46/0,1 Mio. Euro
2012	38/0,1 Mio. Euro
2011	58/0,1 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 2015 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 3.108 Euro gewährt.

GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können in vielen Situationen professionelle Gebärdendolmetscherinnen/ Gebärdendolmetscher in Anspruch nehmen, um ungehindert Zugang zu Informationen zu erhalten oder selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz einer Gebärdendolmetscherin/eines Gebärdendolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen, aber auch Kundenkontakte. Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscherinnen und Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber des hörgeschädigten Menschen. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2015 insgesamt 7.147 Stunden Gebärdendolmetsch-Dienstleistungen mit rund 855.000 Euro (inkl. Nebenkosten) finanziert.

TABELLE 30:
LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH LEISTUNGSART UND GESCHLECHT

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt	Zahl der Leistungen an Frauen
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (ohne Sonderprogramme)			
Technische Arbeitshilfen	1.182.310	503	255
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	920.903	241	104
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	117.257	14	1
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	142.982	46	21
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	832.699	272	114
Hilfen in besonderen Lebenslagen	579.997	373	168
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	3.890.033	286	136
Gesamt	7.666.181	1.735	799
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte und Sonderprogramme)			
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	2.701.539	304	79
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	7.078.257	2.135	951
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	83.049	63	15
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	22.221.036	7.695	3.205
Gesamt	32.083.881	10.197	4.250

9.2 Förderung von Integrationsprojekten

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe bzw. Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Es werden insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einer geistigen, seelischen oder schweren – sich für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders nachteilig auswirkenden – Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung beschäftigt sowie schwerbehinderte (junge) Menschen, die aus einer Förderschule oder – nach zielgerichteter Vorbereitung – aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Mindestens ein Viertel der Belegschaft muss sich aus den zuvor genannten Personengruppen zusammensetzen, damit das Unternehmen als Integrationsprojekt anerkannt werden kann. Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll 50 Prozent nicht übersteigen. Die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegt den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen. Für die Bezahlung der gesamten Belegschaft gelten tarifliche bzw. branchenübliche Konditionen.

Die Integrationsprojekte können ebenso wie jeder andere Arbeitgeber die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben des LVR-Integrationsamtes in Anspruch nehmen. Darüber hinaus finanziert das LVR-Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung bei Aufbau, Erweiterung oder Krisen. Zusätzlich kommen Leistungen der Reha-Träger nach dem SGB IX bzw. Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III in Betracht.

Bis Ende 2015 ist die Zahl der anerkannten Integrationsprojekte im Rheinland auf 117 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen auf 1.570 gestiegen. Bis Jahresende sind in den Integrationsprojekten mehr als 3.700 Arbeitsverhältnisse entstanden. 1.465 Personen sind schwerbehindert; 1.342 Personen gehören der besonderen Zielgruppe der Integrationsprojekte (vgl. § 132 Abs. 2 SGB IX) an.

Die Größe der Integrationsprojekte bezogen auf die Beschäftigtenzahlen variiert stark und reicht von 2 bis 135 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bei den Geschäftsfeldern stehen weiterhin der Garten- und Landschaftsbau, der Großküchen- und Catering-Bereich,

Wäscherei-Leistungen sowie diverse Dienstleistungsangebote im Vordergrund.

Die regionale Verteilung der Integrationsprojekte in den Kreisen und kreisfreien Städten im Rheinland ist sehr unterschiedlich: So konnte sich in Mülheim a. d. R. noch kein Integrationsunternehmen etablieren, während in Köln 19 und in Aachen 10 Integrationsunternehmen am Markt agieren. Die Karte auf Seite 61 zeigt die regionale Verteilung.

Seit 2008 beteiligt sich das Land NRW – zunächst im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ – an den Investitionskosten bei der Gründung bzw. der Erweiterung von Integrationsprojekten. Im Jahr 2011 hat sich das Land entschieden, die Förderung in eine Regelförderung zu überführen. Pro Jahr stellt das Land NRW nunmehr für das Rheinland 1,25 Mio. Euro zur Verfügung, um 125 neue Arbeitsplätze für Personen der besonderen Zielgruppe zu schaffen. Das LVR-Integrationsamt hat 2015 weitere 1,4 Mio. Euro für die Gründung, Erweiterung und Modernisierung der Integrationsprojekte ausgegeben. Für die Beschäftigung der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sind 5,6 Mio. Euro für einen pauschalierten Beschäftigungssicherungszuschuss und 2,8 Mio. Euro für den besonderen Aufwand für arbeitsbegleitende Maßnahmen gezahlt worden. Damit sind im Jahr 2015 in die Förderung der rheinischen Integrationsprojekte 10 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe geflossen.

Bei den Behinderungsarten stehen die schweren Körperbehinderungen mit 54 Prozent im Vordergrund. Bei knapp 23 Prozent der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen liegt eine seelische und bei knapp 23 Prozent eine geistige Behinderung vor.

Eine Erhebung des LVR-Integrationsamtes bei den rheinischen Integrationsprojekten hat ergeben, dass fast 85 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten einen Schulabschluss haben. Aber nur noch 43 Prozent der Zielgruppen-Mitarbeitenden verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. In Integrationsprojekten wird überwiegend (60 %) in Vollzeit gearbeitet. Ein knappes Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse ist befristet abgeschlossen. Über ein Drittel der beschäftigten Zielgruppenmitarbeiter ist weiblich.

Integrationsprojekte: marktorientiert und wirtschaftlich

Im Rahmen meiner Tätigkeit als betriebswirtschaftlicher Berater der Integrationsprojekte im Rheinland konnte ich in den vergangenen Jahren nicht nur eine deutliche Zunahme der Integrationsunternehmen und -abteilungen, sondern ebenso eine kontinuierliche Erhöhung der Wirtschaftlichkeit innerhalb der bestehenden Unternehmen feststellen.

Diese positive Entwicklung ist umso bemerkenswerter, wenn man berücksichtigt, dass sich die meisten Integrationsunternehmen in Märkten bewegen, die durch einen intensiven Wettbewerb und eine nahezu stagnierende Nachfrage gekennzeichnet sind. In diesem Umfeld wird die konsequente Marktorientierung neben der geeigneten Personalauswahl und dem behinderungsgerechten Einsatz der Mitarbeitenden zum zentralen Erfolgsfaktor für Integrationsunternehmen, um am Markt bestehen zu können.

Integrationsunternehmen verfügen in der Regel über die notwendige Kompetenz zur Auswahl geeigneter Einsatzmöglichkeiten, zur Arbeitsplatzgestaltung und zur Begleitung im Arbeitsprozess für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Und sie können dieses Know-how auch immer mehr mit den betriebswirtschaftlich notwendigen Strukturen in Einklang bringen. Gleichwohl ist anzumerken, dass Informationen über relevante Wettbewerber, Marktpreise und Kundenbedürfnisse insbesondere bei Gründungskonzeptionen noch immer die Ausnahme sind und eine konsequente Orientierung am Markt auch im laufenden Betrieb nicht immer anzutreffen ist.

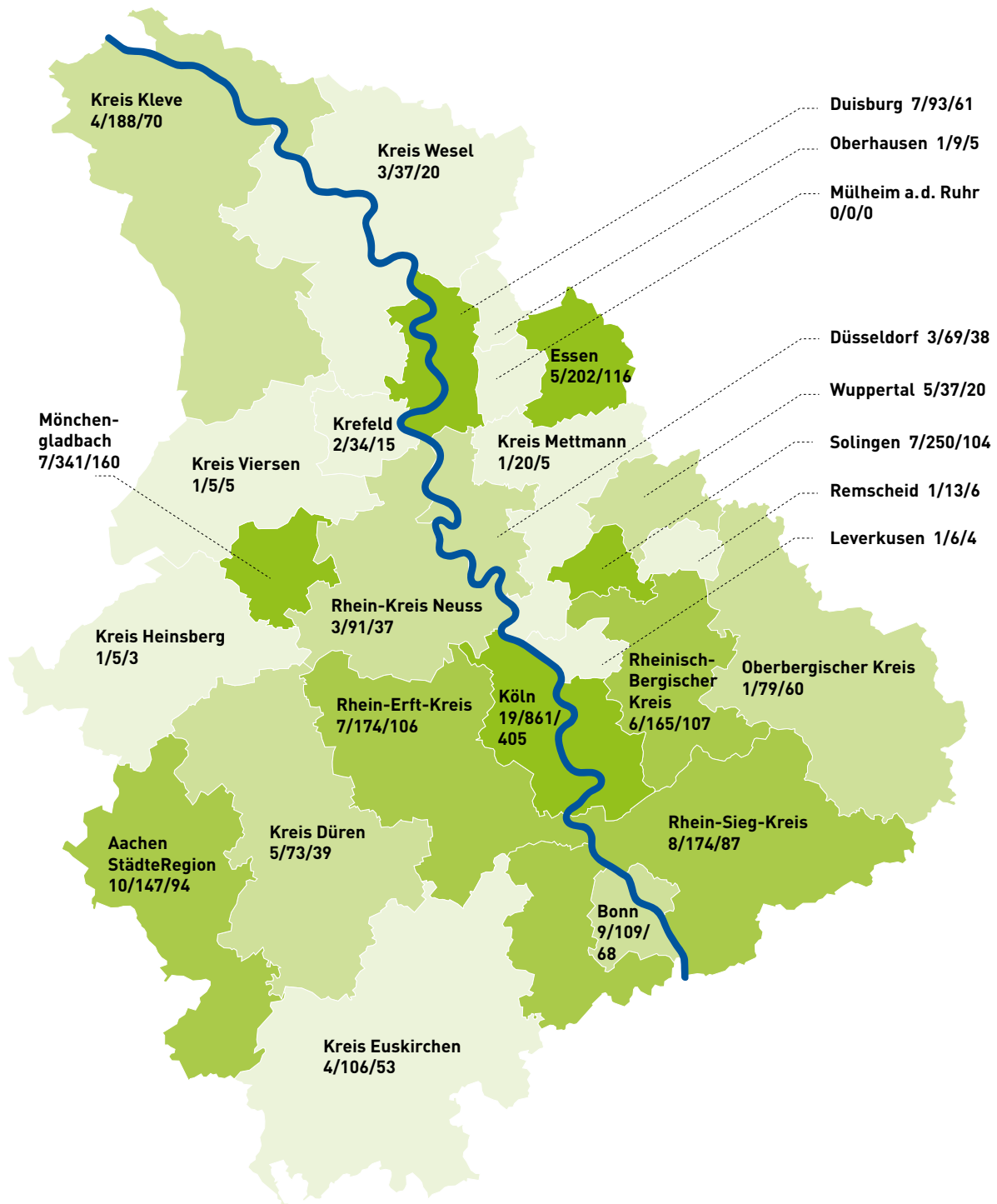
Die generelle Herausforderung für Integrationsunternehmen liegt darin, sowohl eine soziale Zielsetzung zu formulieren, deren Ausmaß die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens nicht überfordert als auch bei allem wirtschaftlichen Handeln das eigentliche soziale Unternehmensziel nicht zu vergessen. Betrachtet man die Entwicklung der Wirtschaftlichkeit und der Marktorientierung gerade in diesem Spannungsfeld zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen, so darf sicherlich von beachtlichen Erfolgen gesprochen werden. Die Bedeutung einer zuverlässigen laufenden Förderung ist dabei nach wie vor hoch. Den Unternehmen gelingt es jedoch in zunehmendem Maße, das Verhältnis zwischen Ertrag und Aufwand zu optimieren.

In der notwendigen Professionalisierung hin zu einer marktorientierten Unternehmensführung ist aber auch eine künftige Aufgabe zu sehen, sodass Integrationsunternehmen dauerhaft und erfolgreich am Markt bestehen und die Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung langfristig gesichert werden können.



Helmut Volkenandt
FAF gGmbH

GRAFIK 10:
 STANDORTE DER INTEGRATIONSPROJEKTE IN DEN LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN



Legende:

Anzahl Integrationsprojekte/Anzahl Arbeitsplätze insgesamt/Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX
 (Stand der Daten: Februar 2016)

9.3 Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes verfolgt das Ziel, schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen dauerhaft eine behinderungsgerechte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern. Dabei sollen die schwerbehinderten Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und sich am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen behaupten können.

Eine angemessene Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt beinhaltet dabei mehr als die finanzielle Förderung von Maßnahmen. In vielen Fällen ist es aber gerade die Beratung in behinderungsspezifischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Fragestellungen oder die fachliche Begleitung in einem Entwicklungsprozess, auf die es ankommt. Um dabei angemessen unterstützen zu können, hält das LVR-Integrationsamt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

9.3.1 Betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten

Um den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen an Integrationsprojekte – 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 Integrationsprojekte beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger,
- die Beratung bei Erweiterungs- oder Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden Integrationsprojekten,
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung von Integrationsprojekten,
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

In Geschäftsfeldern, die eine besondere Expertise benötigen, wie z. B. dem Lebensmittel-Einzelhandel oder der Gastronomie bzw. der Hotellerie, werden weitere externe Beratungsdienstleistungen, z. B. von der DEHOGA, in Anspruch genommen.

Der Bedarf an betriebswirtschaftlicher Beratung verlagert sich. Während in früheren Jahren noch durch-

schnittlich 60 Beratungen pro Jahr zur Gründung eines Integrationsprojektes durchgeführt wurden, waren es im Jahr 2015 noch 45 Beratungen. Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressenten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten. Dafür hat die FAF gGmbH eigens eine Planungshilfe entwickelt, die den Antragstellenden zur Verfügung gestellt wird.

Zugenommen hat die Beratung von am Markt etablierten Integrationsprojekten. 46 Integrationsprojekte haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen haben sich gesteigert. Die Unterstützung von Integrationsprojekten – insbesondere im sozialen/gemeinnützigen Bereich – bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen und der (Neu-)Positionierung am Markt steht weiterhin im Vordergrund.

Bei 113 Integrationsprojekten ist die Geschäftsentwicklung anhand von betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) analysiert worden. Bei (neu gegründeten) Unternehmen in sehr wettbewerbsintensiven Branchen wie Gastronomie oder Lebensmittel-Einzelhandel erfolgt ein quartalsweises Controlling. Auffällige Geschäftsentwicklungen werden dem LVR-Integrationsamt mitgeteilt und in einem gemeinsamen Termin vor Ort thematisiert.

Die Zuschussgeber für Integrationsprojekte wie zum Beispiel Aktion Mensch e.V., Stiftung Wohlfahrtspflege NRW oder die Kämpgen-Stiftung nutzen die Gutachten und Stellungnahmen der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen. Dies erleichtert den rheinischen Integrationsprojekten den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht. Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit etwas mehr als 175.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

9.3.2 Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt

Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderung fördern und Restfähigkeiten nutzen und unterstützen. Technische Arbeitshilfen können aber auch ausgefallene Fähigkeiten –

zumindest teilweise – ersetzen, Arbeitsbelastungen verringern und die Arbeitssicherheit gewährleisten. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Arbeitstätigkeit. Technische Arbeitshilfen sind zumeist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und seines Umfelds.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind daher die ersten Ansprechpersonen in technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem Erhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie unterstützen Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen durch die Erarbeitung von innovativen, individuellen und behinderungsspezifischen Lösungsvorschlägen, zugeschnitten auf den betrieblichen Alltag in den Unternehmen, Verwaltungen und Integrationsprojekten im Rheinland.

Die 11 technischen Fachberaterinnen und Fachberater des LVR-Integrationsamtes bringen ganz verschiedene Fachbereiche (Technische Gebäudeausrüstung, Produktionstechnik, Chemie, Medizin- und Gesundheitstechnik, Bautechnik, Facility-Management, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik) und ein spezielles Wissen über Behinderungen und die sich daraus ergebenden Funktionseinschränkungen in ihre tägliche Arbeit vor Ort mit ein. Dieses Wissen sichert eine umfassende und ganzheitliche Beratung des komplexen Systems „Mensch – Maschine – Umwelt“ und ist Garant für eine gute, praxisorientierte Lösung.

Der Schwerpunkt der Arbeit des technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstat-

tung und -gestaltung. Dazu sind 1.207 Betriebe besucht und 1.853 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt worden.

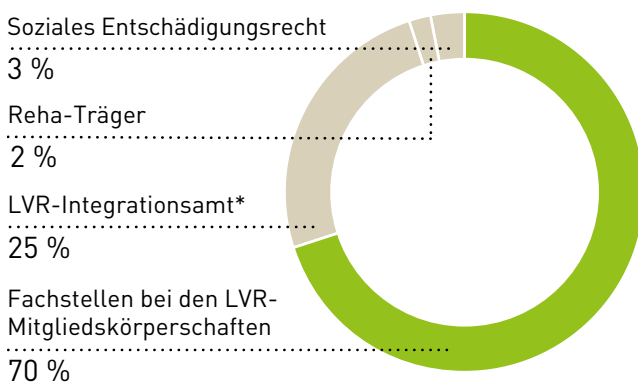
Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Beraterinnen und Berater (73%). Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellen 13 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen 3 Prozent der Klientinnen und Klienten des technischen Beratungsdienstes.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. Rund 800 Betriebe sind gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Fachstellen besucht worden mit dem Ziel, konkrete behinderungsgerechte Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zu realisieren. Für 1.188 Arbeitsplätze konnten so Lösungsansätze entwickelt werden.

Mit rund 350 Betriebsbesuchen und 534 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützt der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 53 Integrationsprojekte sind bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielen eine untergeordnete Rolle.

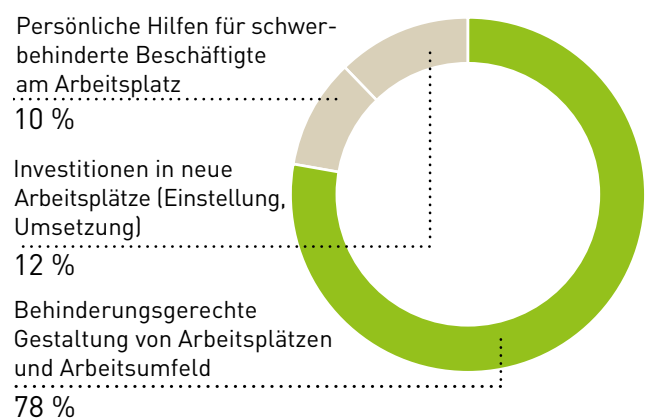
Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 67 Maßnahmen in der Kriegsopferfür-

GRAFIK 11:
BETRIEBSBESUCHE UND VERTEILUNG DER
BEAUFTRAGUNGEN 2015



* Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz, Integrationsprojekte

GRAFIK 12:
FACHTECHNISCHE STELLUNGNAHMEN



Industrie 4.0: Die Digitalisierung der (Arbeits-)Welt verändert die Schnittstelle Mensch – Maschine im Arbeitssystem – eine Herausforderung für die Technischen Beraterinnen und Berater

Die Industrie befindet sich zurzeit in einem Wandel hin zu einer digitalisierten Arbeitswelt. Waren gestern noch die Komponenten Mensch und Maschine im Arbeitssystem klar voneinander trennbar, verschwimmen die Grenzen heute bereits immer mehr. Früher war es aus sicherheitstechnischen Aspekten nicht möglich, gemeinsam mit Robotern an einer Montagelinie zu arbeiten. Heute ist es Realität und auch Alltag geworden, mit ihnen gemeinsam zu arbeiten. Der Kollege Roboter ist endgültig in der Arbeitswelt angekommen. An Konzepten, wie Materialtransporte via Quadrocopter zum und vom Montageort getätigt werden können, wird aktiv gearbeitet. Dieser Wandel der Industrie fordert die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes und verlangt nach neuen, innovativen Lösungen, um diese Digitalisierung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Beruf nutzbar zu machen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird für die Bundesrepublik Deutschland erhebliche Veränderungen zur Folge haben. Deutschland ist im Vergleich zu vielen anderen mitteleuropäischen Staaten Produktionsstandort geblieben. Die nach Asien verlagerte „verlängerte Werkbank“ ist mittlerweile in Frage gestellt und zunehmende Konflikte in der Welt erhöhen das Risiko von unsicheren Produktionsstandorten.

Es ist zu erwarten, dass die Industrie 4.0 sich als Erstes in den Produktionsbetrieben bemerkbar macht, bevor sie in einer weiteren Phase das Handwerk, den Dienstleistungssektor und andere Bereiche verändert. In der Fachpresse sind Begrifflichkeiten wie Smart Factory*, Soft-Robotik** und Humanoide Roboter zu lesen. Zukünftig werden Maschinen miteinander, mit den Werkstücken, den Transportmitteln und den Menschen kommunizieren.

Das bisherige Arbeitssystem wird sich verändern. Der Faktor Mensch wird in Zukunft mehr mit der Maschine und der Umwelt verschmelzen. Für die Integrationsämter und Rehabilitationsträger werden die technischen und medizinischen Hilfsmittel nicht mehr trennscharf zu unterscheiden sein: Mittels Einsatz von künstlicher Intelligenz werden Prothesen entwickelt, welche durch Gehirnströ-

me gelenkt und kontrolliert genutzt werden können. Ein für Diabetiker geeignetes Messgerät, welches den Nutzer einer Maschine vor einem nahenden Zuckerschokk warnt und damit drohende Gefahren vermeidet, greift schon heute durch ein Nadelpflaster in den menschlichen Organismus ein. 3-D-Drucker sind in der Lage, einbaufertige Kfz-Komponenten, die an einem Standort entwickelt und programmiert werden, an einem beliebigen anderen Ort ausdrucken zu lassen. Dies alles geschieht allein durch das Versenden eines Datenbus. Das Internet der Dinge*** ist in der Lage, Bauteile zu aktivieren und in die Kommunikationskette einzubinden. In der Lagerhaltung und Kommissionierung können so Transporte von A nach B weitgehend automatisch gesteuert werden. Fahrzeuge werden in naher Zukunft autonom bewegt werden.

Alle diese Entwicklungen werden das Leben erheblich verändern. Aufgabe der Technischen Beraterinnen und Berater wird es sein, den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu begegnen und das Wissen rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt in ihr Beratungsportfolio mit einzubeziehen. Sie werden nach Lösungen suchen, wie die dann in fast unend-



Dr. Carsten Brausch
Abteilungsleiter des Technischen Beratungsdienstes im LVR-Integrationsamt

* DKFI News, Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz, Ausgabe 35 1/ 2015

** Interaktiv, Das Kundenmagazin des Fraunhofer Institutes 1/2015

*** Digitale Vernetzung von Gegenständen mit dem Internet, damit diese Gegenstände selbstständig über das Internet kommunizieren und so verschiedene Aufgaben für den Besitzer erledigen.

lichem Maße vorhandenen Kommunikationsdatenströme für die Menschen mit Behinderung im Beruf zugänglich und nutzbar gemacht werden können. Mit dem Internet der Dinge können auch Baukörper aktiviert werden und so z. B. sehbehinderte Menschen führen und leiten. Informationen anderer Art können im Zweikanalprinzip so dargestellt werden, dass diese für sämtliche Nutzer ohne fremde Hilfe erreichbar sind und unterstützend wirken.

Mit Einzug dieses Wandels werden sich auch die Berufe verändern. Bei einer „Verlobung“ der Systeme Mensch und Maschine werden Mediziner mit Technikern eng zusammenarbeiten müssen, um in Zukunft die von Industrie und Handwerk gestellten Bedarfe zu bedienen und die Fähigkeiten der Personen im Arbeitssystem anzupassen.

Auch im Bereich der Wohnraumgestaltung macht sich die Digitalisierung der Welt bemerkbar durch den Einsatz von Raumfeldsteuerungssystemen bzw. Ambient Assisted Living (AAL). Diese können mögliche Behinderungen

kompensieren und dem Nutzer eine selbstständige Teilnahme am Leben möglichst lange ermöglichen. Auch der Einsatz von Assistenzrobotern wird hier Wirklichkeit. Die Digitalisierung der (Arbeits-)Welt wird somit ihren Teil zur Gestaltung eines inklusiven Sozialraums beitragen.

Die Technischen Beraterinnen und Berater des LVR-Integrationsamtes sowie die externen Beraterinnen und Berater der Kammern sind bereit für diese neuen Herausforderungen und bieten ihren Kunden auch weiterhin professionelle Unterstützung entsprechend dem eigenen Leitbild „Kompetenz für Kunden“.

Es sollte allerdings nicht aus dem Blick verloren werden, dass durch die fortschreitende Digitalisierung des Arbeitssystems dem Menschen die „Optimierung“ droht. Hier sind die Politik und Ethikkommissionen gefragt, Konzepte zu entwickeln, wie weit sich die Arbeitswelt für den Menschen verändern soll und wo Grenzen und Gesetze greifen müssen.

sorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 10 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und die länger werdenden Lebensarbeitszeiten auch für Menschen mit Behinderungen bestimmen die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Drei Viertel der Aktivitäten des Technischen Beratungsdienstes entfallen auf die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und die Anpassung des betrieblichen Umfeldes an die besonderen Belange des schwerbehinderten Beschäftigten. Immer mehr in den Fokus rückt auch das Thema einer gesunden Arbeitswelt und damit die Implementierung von präventiven Maßnahmen.

9.3.3 Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR

Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den 3 Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen. In Köln, Düsseldorf, Aachen, Essen und Neuss sind vom LVR-Integrationsamt finanzierte Fachberaterstellen eingerichtet. Aufgabe der Fachberaterinnen und Fachberater ist es, speziell für Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den 6 Kammerbezirken sind rund 375.000 Betriebe mit mehr als 2 Mio. Beschäftigten vertreten. In mehr als 25.000 Betrieben werden rund 7.360 Jugendliche ausgebildet. Im Jahr 2015 haben die 6 Technischen Fachberater über 1.000 Arbeitgeber kontaktiert und erstmals Kontakt zu über 360 Arbeitgebern aufgenommen.

Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberater zuletzt 48 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und 35 Jugendliche der Personengruppe in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei schwieriger Auftragslage zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form eines Produktivitätsausgleichs.

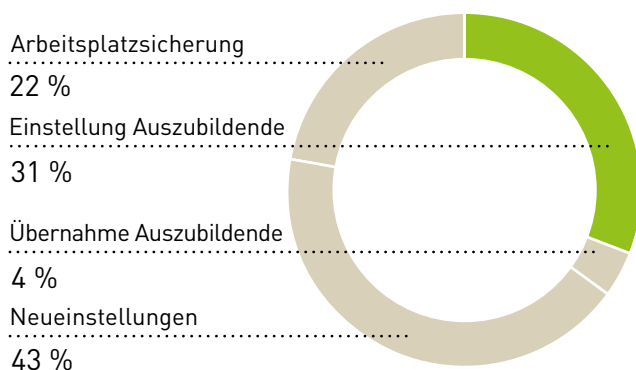
43 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2015 – unter Inanspruchnahme der Unter-

stützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen – erhalten werden. Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

Die Betriebskontakte der Berater bei den Kammern zeigen aber auch, dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieben der jeweiligen Kammerbezirke die Regel ist, und viele Arbeitgeber bereits positive Erfahrungen mit den Fördermöglichkeiten der örtlichen Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes gemacht haben. Schwierigkeiten mit den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treten nur vereinzelt auf und stehen überwiegend in Bezug zu deren eingeschränkter Leistungsfähigkeit. Sogenannte „Nischenjobs“ für leistungsgewandelte Mitarbeiter sind in kleineren und mittleren Betrieben die absolute Ausnahme.

Auf der anderen Seite zeigt sich in vielen Kontakten, dass bei Arbeitgebern in kleineren und mittleren Betrieben immer noch Nachholbedarf an und fehlende Informationen zum Thema „Schwerbehinderte Menschen im Beruf“ bestehen. Dies ist für die Fachberaterinnen und Fachberater in den Kammerbezirken immer wieder Anlass für die verschiedensten Aktionen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahr 2015 haben die Kammerberater in 39 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen und Meistervorbereitungslehrgänge, informiert. Mit 35 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde u. a. mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

GRAFIK 13:
BETREUUNG DURCH DIE TECHNISCHE FACHBERATER
BEI DEN KAMMERN 2015



9.3.4 Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind Beratungsdienste Dritter, die zum einen im Auftrag des LVR-Integrationsamtes eine psychosoziale und berufsbegleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung anbieten und zum anderen im Auftrag der Rehabilitationsträger schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln, ihre Eingliederung betreuen und behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung beraten. Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder wegen anderer vermittlungshemmender Umstände:

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und
- (Schwer-)Behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören u. a. die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber, für schwerbehinderte Menschen ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten und zu bewerten, den Übergang von schwerbehinderten Jugendlichen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu begleiten, für schwerbehinderte Menschen geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln, sie auf das Arbeitsleben vorzubereiten und, soweit erforderlich, am Arbeitsplatz begleitend zu betreuen.

Das LVR-Integrationsamt finanziert dabei nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 42 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in 17 Verbänden zusammengeschlossen, sodass es pro Arbeitsagenturbezirk nur eine Ansprechperson gibt. Bei den Trägern sind 170,25 Personalstellen angesiedelt, die von 236 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen 66 Prozent der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 43 Fachberaterinnen und Fachberater gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen.

Im Jahr 2015 belaufen sich die Gesamtaufwendungen für das Leistungsangebot der Integrationsfachdienste auf rund 15,9 Mio. Euro. Rund 75 Prozent der Ausgaben (11,7 Mio. Euro) verbleiben beim LVR-Integrationsamt für das gesetzliche Unterstützungsangebot im Rahmen der Beschäftigungssicherung (9,6 Mio. Euro) sowie die Modellprojekte „Übergang Schule – Beruf“ und „Werkstatt – Beruf“. Wird die Dienstleistung der Integrationsfachdienste von anderen Rehabilitationsträgern oder der Arbeitsvermittlung in Anspruch genommen, so ist sie dem LVR-Integrationsamt zu vergüten. Im Berichtsjahr sind so rund 1,1 Mio. Euro refinanziert worden. Aus der Initiative Inklusion sind im Berichtsjahr für das Handlungsfeld „Berufsorientierung“ knapp 3 Mio. Euro geflossen (vgl. 10.6).

Klientenstruktur

Im Jahr 2015 haben 13.971 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Mehr als 12.000 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum bei der Vermittlung in Arbeit bzw. der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. 45 Prozent der Klienten waren Frauen. Bedingt durch die verschiedenen Modellprojekte stellt die Gruppe der bis 25-Jährigen mit fast 32 Prozent mittlerweile den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit fast 30 Prozent. Mit rund 30 Prozent sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet. Von den Menschen, die sich an die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen rund 46 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klientinnen

und Klienten ist im Berichtsjahr auf 5 Prozent gesunken. 2.030 Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf und über 220 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

Berufsbegleitung

Für das Geschäftsfeld der Berufsbegleitung erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen ist das LVR-Integrationsamt selbst der zuständige Kostenträger für die durchgeführten Einzelberatungen. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, steigt seit Jahren kontinuierlich an. Die kontinuierlich steigenden Fallzahlen bei den Betreuungsfällen zeigen den immer größer werdenden Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber, erfahren. Im Jahr 2015 sind etwas mehr als 5.100 Berufsbegleitungen abgeschlossen worden. 49 Prozent davon betrafen Frauen. In fast 93 Prozent der Fälle konnte das Arbeitsverhältnis gesichert werden, z. B. durch Maßnahmen wie die Unterstützung des Betriebes bei der Verbesserung von innerbetrieblichen Abläufen oder der Kommunikation, die Anpassung der beruflichen Anforderungen an das Leistungsprofil des schwerbehinderten Beschäftigten oder auch die Annahme von Konfliktsituationen. 197 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2015 mit der Vermittlung bzw. Wiedereingliederung von

TABELLE 31:

KLIENTENINNEN UND KLIENTEN DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE NACH ART DER BEHINDERUNG, 2011 – 2015

Art der Behinderung	2015	in Prozent	2014	2013	2012	2011
Seelische Behinderung	3.572	30	3.524	3.845	3.973	3.716
Hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	1.107	9	1.019	1.143	1.157	1.145
Sehbehinderung	587	5	551	582	553	591
Hörbehinderung	1.454	12	1.361	1.863	1.762	1.899
Lern- bzw. geistige Behinderung	2.347	20	2.044	2.220	1.947	1.529
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	1.077	9	1.070	1.020	1.299	1.044
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	1.864	15	1.875	2.108	2.094	2.209
Insgesamt	12.008	100	11.444	12.781	12.785	12.133

TABELLE 32:

EINSATZ DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES IM RAHMEN DER ARBEITSPLATZSICHERUNG*, 2011 – 2015

	2015			2014	2013	2012	2011
	Gesamt	Männer	Frauen				
Gesichertes Arbeitsverhältnis	4.741	2.393	2.348	3.609	8.029	5.317	5.045
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	111	71	40	108	171	170	190
Kündigung durch den Arbeitgeber	47	28	19	70	136	136	138
Verrentung	39	17	22	48	68	68	58
Insgesamt	4.938	2.509	2.429	4.006	8.404	5.691	5.431

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

840 Personen beauftragt worden. Nur noch 45 der Vermittlungsbemühungen erfolgten im Auftrag der Arbeitsvermittlung. 699 Vermittlungsbeauftragungen wurden von den Reha-Trägern initiiert. Die verbleibenden rund 100 Beauftragungen erfolgten direkt durch das LVR-Integrationsamt im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Im Jahr 2015 konnten im Rheinland 286 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf

den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Rund 30 Prozent der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 33 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 58 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Knapp 60 Prozent der Vermittlungen erfolgten in eine befristete Beschäftigung. 372 Personen sind in vorbereitende Maßnahmen zur (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden. Dazu gehören Angebote wie Praktika und Trainings, Arbeits- und Belastungsproben und die stufenweise Wiedereingliederung.



TABELLE 33:

VERMITTLUNG* IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST (2011 – 2015)

	2015			2014	2013	2012	2011
	Gesamt	Männer	Frauen				
Vermittlungen	343	236	107	463	582	722	796
davon im Auftrag von							
Integrationsamt	96	80	16	294	236	213	238
Reha-Träger	236	146	90	90	299	413	316
Träger der Arbeitsvermittlung	15	12	3	79	47	96	242
davon aus Schule und WfbM	91	73	18	279	179	195	111

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

9.4 Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung

Seit 2009 besteht im SGB IX das Angebot der sogenannten Unterstützten Beschäftigung. Es richtet sich an behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und nicht auf das besondere Angebot der Werkstätten für behinderte Menschen angewiesen sind. Die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung ist in 2 Phasen unterteilt: Während einer bis zu zweijährigen individuellen betrieblichen Qualifizierung (Praktikum) mit kontinuierlicher pädagogischer Begleitung soll ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden. Ziel dieser Phase ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages. Die ersten 2 Jahre der Unterstützten

Beschäftigung werden in der Regel vom Rehabilitationsträger finanziert, zumeist der Bundesagentur für Arbeit. Die Förderung durch einen Rehabilitationsträger ist nicht davon abhängig, dass eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Wenn nach 2 Jahren und Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zuständigkeit für eine weitere Förderung – in der Regel eine dauerhafte pädagogische Begleitung – zum Integrationsamt wechselt, kann dieses das neue Beschäftigungsverhältnis nur fördern, wenn die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis festgestellt worden ist. Beim LVR-Integrationsamt wird die Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung durch die Integrationsfachdienste sichergestellt.

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

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Arbeitgeber und schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt, sondern auch zur Einrichtung und Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu

verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Integrationsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Zahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. Im Jahr 2015 sind dazu keine Maßnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt worden. Für die Förderung von Maßnahmen in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.





0.000

EURO HAT DAS LVR-INTEGRATIONSAMT DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWER-BEHINDERTER UND GLEICHGESTELLTER MENSCHEN UNTERSTÜTZT.

10

LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

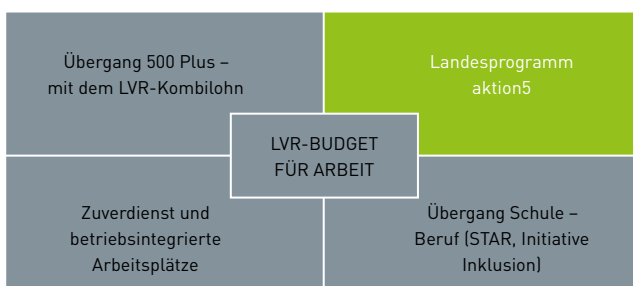
KURZ & KNAPP

- Durch das LVR-Budget für Arbeit finden 984 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Weitere 364 Menschen mit Behinderung finden eine Beschäftigung durch die Initiative Inklusion.
- Projekt STAR: Mehr als 4.000 Schülerinnen und Schüler haben das modulare Angebot bereits genutzt. Rund 1.000 geförderte Jugendliche haben die Schule verlassen. 14 % sind direkt in ein Ausbildungs-/Beschäftigungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt. 31 % werden überbetrieblich ausgebildet, nehmen an einem Berufsvorbereitungsjahr teil oder nutzen das Angebot der Unterstützten Beschäftigung.
- Im Rahmen des Projektes „Zuverdienst“ werden 146 Personen gefördert.
- Im Rheinland sind in den letzten 2 Jahren 406 betriebsintegrierte Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen worden, davon 47 beim LVR.

Um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, bündelt und verknüpft das LVR-Budget für Arbeit erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte (vgl. auch 3.3). Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für Arbeit ergänzen

die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden. Die Vernetzung der verschiedenen Akteure nimmt dabei weiter zu und die Unterstützungsmöglichkeiten werden immer häufiger ganzheitlich erbracht.

10.1 Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“



Rahmen der Programme sind auch immer wieder innovative Ansätze zur beruflichen Integration erprobt worden. Ein prominentes Beispiel dafür ist das Projekt „Discovering Hands“ (siehe dazu auch www.discovering-hands.de).

Im Januar 2008 ist das regionale Arbeitsmarktprogramm „aktion5“ gestartet. Zielgruppe des Programms sind schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen,

Seit dem Jahr 1990 führen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe regionale Arbeitsmarktprogramme zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch. Im

- die wegen einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung eine besondere Unterstützung im Arbeitsleben benötigen,
- mit einer geistigen oder psychischen Behinderung,

- die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden oder
- die Abgängerinnen oder Abgänger von Förderschulen bzw. dem Gemeinsamen Lernen sind.

Das Unterstützungsangebot richtet sich mit unterschiedlichen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Das Programm schafft in Form von gestaffelten Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie Lohnkostenzuschüssen zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung einzustellen, auszubilden und dauerhaft zu beschäftigen. Zusätzlich können Menschen der Zielgruppe vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses ein individuelles Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen. Voraussetzung für eine Förderung ist eine tarifliche bzw. orts-/branchenübliche Entlohnung und eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Im Rahmen einer sogenannten „Freien Förderung“ werden zudem innovative Modelle unterstützt, die neue Wege zur Vorbereitung oder Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses für Menschen der Zielgruppe erproben.

Bis Ende 2012 sind im Rahmen von „aktion5“ insgesamt 3.658 Förderungen mit einem Gesamtvolumen von 10,5 Mio. Euro bewilligt worden:

- an Arbeitgeber: 2.610 Einstellungs- und 517 Ausbildungsprämien sowie 79 Lohnkostenzuschüsse für vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen
- an Schülerinnen und Schüler mit Behinderung: 145 Vorbereitungsbudgets
- an Menschen mit Behinderung zur Arbeitsaufnahme: 266 Integrationsbudgets
- an Vereine und freie Träger: 41 Freie Förderungen für Modellvorhaben

Das LVR- und das LWL-Integrationsamt führen ihr regionales Arbeitsmarktprogramm nahtlos für den Zeitraum von 2013 bis 2017 fort. Der Name „aktion5“ bleibt bestehen. Pro Landesteil werden bis zu 20 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung gestellt, siehe auch 4.3 aktion5 – Änderung der Richtlinie.

Prämien an Arbeitgeber

Im Jahr 2015 sind aus Mitteln des Programms 805 Einstellungsprämien bewilligt worden. Es profitieren 206 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX von dieser Förderung – sie haben einen Arbeitsplatz in einem Integrationsunternehmen gefunden. 280-mal ist die Prämie für die

Schaffung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bewilligt worden. 351 Prämien haben Arbeitgeber erhalten, die befristet eingestellt haben, 137 Arbeitsverhältnisse sind im Berichtsjahr entfristet worden. Insgesamt wurden Einstellungsprämien in Höhe von 2,1 Mio. Euro an Arbeitgeber ausgezahlt.

Von der Einstellungsprämie profitieren vor allem Männer. Zwei Drittel der Förderungen unterstützen den Einstieg eines männlichen Bewerbers in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit Hilfe der Einstellungsprämie konnten 73 Schulabgängerinnen und Schulabgänger in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden. 83 Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen haben ein neues Betätigungsfeld gefunden. Die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen stellt die größte Gruppe der vermittelten Personen. Aber auch 89 über 50-Jährige sind im Jahr 2015 noch einmal ins Arbeitsleben eingestiegen. Bei den Behinderungsarten stehen mit rund 43 Prozent die geistigen und seelischen Behinderungen im Vordergrund.

Für die Einstellung eines schwerbehinderten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung erhält ein Arbeitgeber bei Ausbildungsbeginn eine Startprämie. Übernimmt der Arbeitgeber den Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, erhält er eine zusätzliche Erfolgsprämie. Erfolgt eine befristete Übernahme für mindestens 12 Monate, halbiert sich die Erfolgsprämie. Es besteht die Option, die Erfolgsprämie auf den vollen Betrag aufzustoßen, wenn das befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird.

37 Ausbildungsprämien hat das LVR-Integrationsamt im Jahr 2015 bewilligt. 4 Ausbildungsverhältnisse in Integrationsprojekten sind gefördert worden. Von dieser Förderung haben im Berichtszeitraum auch 13 weibliche Jugendliche profitiert.

TABELLE 34:

ANZAHL UND ART DER FÖRDERUNGEN IM RAHMEN DES REGIONALEN ARBEITSMARKTPROGRAMMS „AKTION5“ IM JAHR 2015

Art der Leistung	Anzahl	Geschlecht	
		weiblich	männlich
Einstellungsprämie	805	279	526
Ausbildungsprämie	37	13	24
Lohnkostenzuschuss WfbM	4	3	1
Vorbereitungsbudget	9	6	3
Integrationsbudget	33	7	26
Gesamt	888	308	580

Bei einem Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt können für die Dauer von bis zu 5 Jahren pauschaliert Lohnkostenzuschüsse gezahlt werden. Im Jahr 2015 sind 4 Menschen mit dieser finanziellen Unterstützung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt.

Budget für schwerbehinderte Menschen

Für schwerbehinderte Menschen gibt es 2 Fördervarianten, die sich als Budget zeitlich wie finanziell an die besonderen Bedürfnisse und Belange der einzelnen Personen anpassen. Das **Vorbereitungsbudget** unterstützt schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Im Jahr 2015 haben 13 schwerbehinderte Jugendliche diese Leistung in Anspruch genommen. Zu den mit fast 50.000 Euro geförderten Maßnahmen gehören häufig Kommunikations- und Mobilitätstrainings, die Übernahmen von Fahrtkosten für ein betriebliches Praktikum und die Vermittlung von Grundfertigkeiten zum Beispiel am PC.

Im Rahmen eines **Integrationsbudgets** können vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses am Einzelfall orientierte Unterstützungsleistungen erbracht werden, die den Integrationsprozess bestmöglich abrunden und damit das Ziel einer nachhaltigen Integration unterstreichen.

33 Frauen und Männer haben 2015 diese Unterstützung erhalten, um Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlangen, die sie auf Dauer in die Lage versetzen, am allgemeinen Arbeitsleben teilzuhaben. Mit über 108.000 Euro hat das LVR-Integrationsamt Trainingsmaßnahmen, Begleitungen und Qualifizierungen bezuschusst.

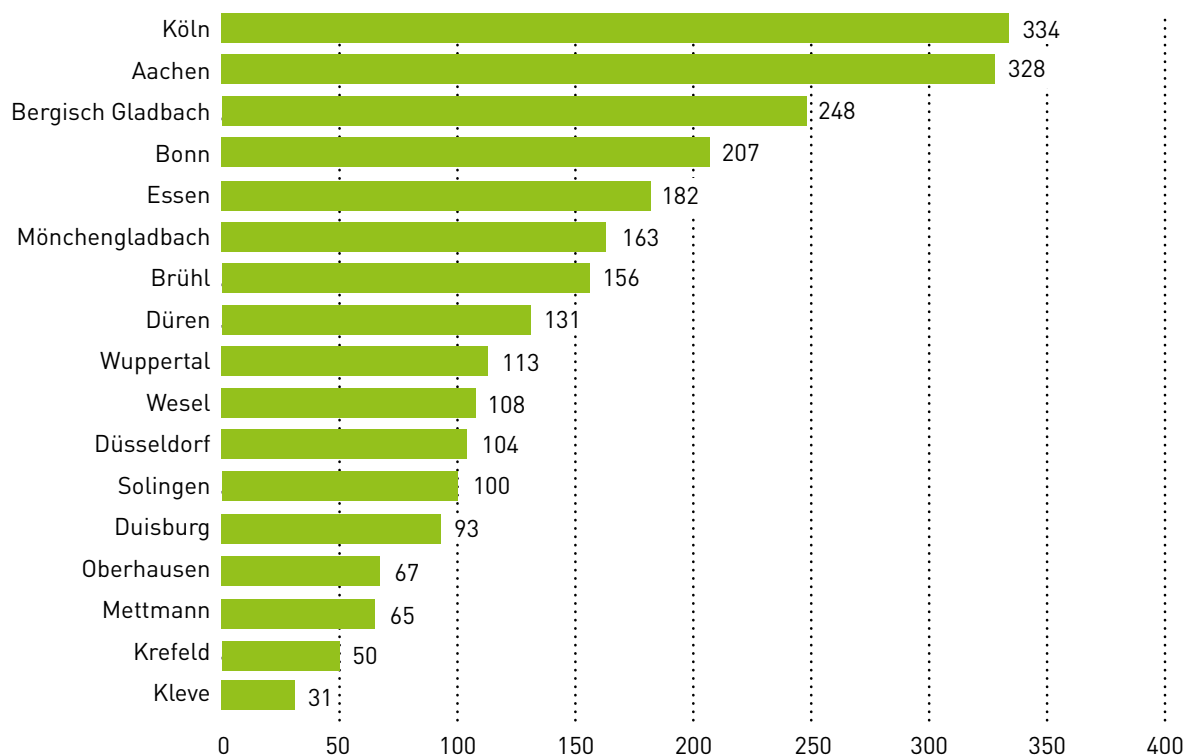
Freie Förderung (Modellvorhaben)

Im Rahmen der sogenannten Freien Förderung können zeitlich begrenzte Modelle oder Projekte bzw. besondere Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen, Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen oder Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation mit finanziellen Zuschüssen unterstützt werden. Förderfähige Maßnahmen sind z.B. innovative Qualifizierungsmaßnahmen für einzelne Personen oder Gruppen.

So fördert das LVR-Integrationsamt ein 2-jähriges Pilotprojekt zur Erarbeitung eines Konzeptes zur Beschäftigung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung in der digitalen Sicherung von archäologisch-denkmaltypischer Grabungsplänen. Aufgrund der Potenziale der Aufgabe im Kulturbereich ist dieses Projekt beispielhaft. Es kann die Dienstleistung der digitalen Sicherung etablieren und weitere Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung beim Landschaftsverband Rheinland eröffnen.

GRAFIK 14:

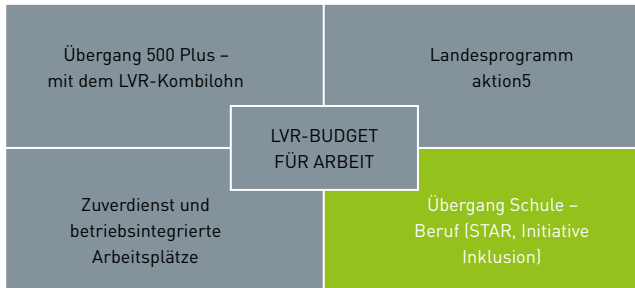
REGIONALE VERTEILUNG DER FÖRDERUNGEN* IM RAHMEN VON „AKTION5“, 2013 – 2015



Ein weiteres aktuelles Projekt umfasst die Konzeptionierung und Erprobung von Kommunikationsmodulen für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderbedarf „Hören

und Kommunikation“ im Rahmen der Berufsorientierung zur Unterstützung des Übergangs von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

10.2 Übergang Schule – Beruf: Projekt Schule trifft Arbeitswelt (STAR)



Berufstätigkeit ist eine entscheidende Voraussetzung für soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben. Einer qualifizierten beruflichen Beschäftigung auf Dauer nachgehen zu können, ist daher gerade für junge Menschen mit Behinderung besonders wichtig. Einem Teil der behinderten Jugendlichen ist es möglich, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Sie und ihre Arbeitgeber erhalten die klassischen Förderungen wie Investitionskostenzuschüsse, gegebenenfalls wird der Arbeitsplatz behindertengerecht gestaltet.

Für andere behinderte Jugendliche sind die Anforderungen einer Regelausbildung aber zu hoch und – wie automatisiert – führt der Weg für diese Jugendlichen vielfach in eine Werkstatt für behinderte Menschen, obwohl für sie eine theoriereduzierte Ausbildung oder eine unmittelbare Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit entsprechender Unterstützung aber sehr wohl möglich ist. Um mehr behinderten Jugendlichen als bisher eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, hält das LVR-Integrationsamt mit seinem Projekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ ein Angebot für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Förder Schwerpunkte „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Geistige Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen und Sprache“ – sowie für alle Schülerinnen und Schüler mit Schwerbehindertenausweis an 106 Förderschulen und 152 Schulen des Gemeinsamen Lernens vor.

STAR verfolgt das Ziel, die Schülerinnen und Schüler mit Behinderung in ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen und die Integration in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei setzt STAR frühzeitig – 3 Jahre vor Schulentlassung – ein und

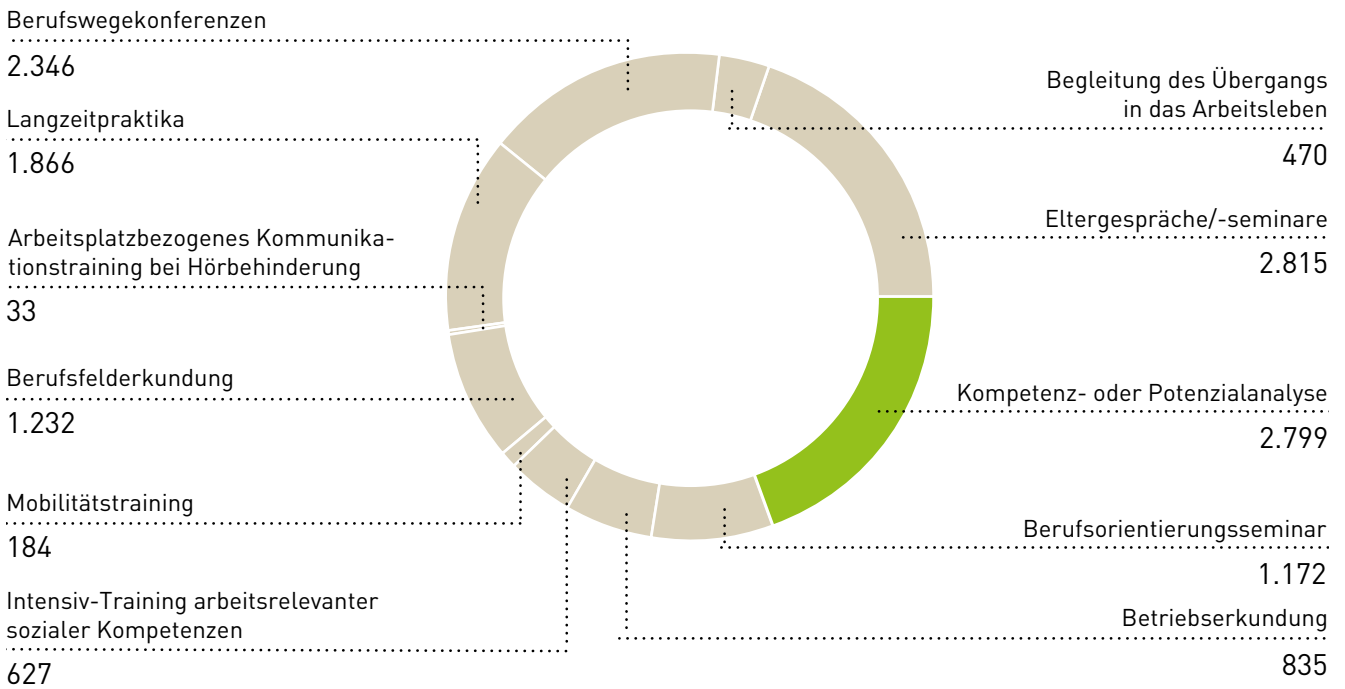
begleitet die Jugendlichen im Rahmen eines beruflichen Orientierungsverfahrens beim Übergang von der Schule in den Beruf. STAR versteht sich dabei als Starthilfe in das Berufsleben, ermittelt Potenziale und fördert die beruflichen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler. Weitere Aspekte der Arbeit von STAR sind die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Erfordernissen im Sinne des Gender Mainstreaming sowie von besonderen Bedarfslagen von behinderten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Das STAR-Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung, das sich zusammensetzt aus den 4 Modulen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Praktikum und Elternarbeit. Die Module berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Weitere Module, wie z. B. Betriebserkundungen, Mobilitätstraining und Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen sind fakultativ und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz. Eine intensivere, individuelle Begleitung wird sich auf die Schülerinnen und Schüler konzentrieren, denen eine realistische Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht gestellt werden kann.

Das STAR-Konzept wird umgesetzt durch den Integrationsfachdienst in Kooperation mit den Schulen und weiteren Partnern vor Ort. Beim Integrationsfachdienst sind dafür 33 Personalstellen geschaffen worden. Das Konzept wurde in enger Abstimmung zwischen den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit entwickelt.

STAR wird vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds und durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe als Projektträger finanziert. In die Finanzierung fließen zudem Mittel aus dem Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6).

Zur nachhaltigen Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf hat das Land Nordrhein-Westfalen

GRAFIK 15:
 MODULE UND TEILNEHMENDE IM RAHMEN DES PROJEKTES STAR IN 2015

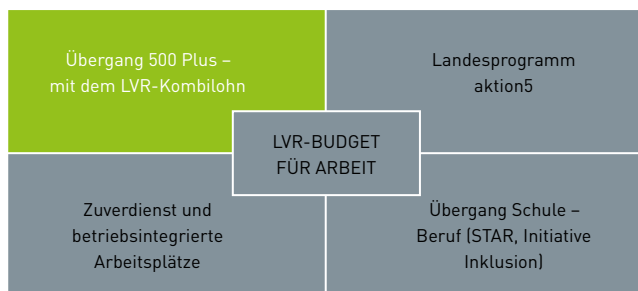


unter dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss (K AoA)“ ein neues, landesweit verbindliches Übergangssystem auf den Weg gebracht, das allen Schülerinnen und Schülern ein verbindliches, standardisiertes, flächendeckendes und geschlechtersensibles Angebot der Studien- und Berufsorientierung bieten soll. Das Projekt STAR ist dabei ein inklusiver Baustein in diesem Übergangssystem. Die Arbeit im Projekt STAR erfolgt in enger Abstimmung mit den Kommunalen Koordinierungsstellen des K AoA.

Seit Projektbeginn – Mitte 2012 – sind rund 14.600 Module durchgeführt worden. Über 4.000 Schülerinnen und Schüler sind mit den verschiedenen Modulen erreicht worden. Männliche Jugendliche stellen mit 63 Prozent die Mehrheit der Teilnehmer. Die Mehrheit der Module ist an

Förderschulen angeboten worden (85%). Die Bedeutung der Beteiligung des häuslichen Umfeldes spiegelt sich darin wider, dass von den Eltern über 2.800 Module in Anspruch genommen worden sind. Von den geförderten 4.013 Jugendlichen haben bisher 1.019 die Schule verlassen. 14 Prozent haben im Anschluss an die Schule direkt einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. 31 Prozent der Jugendlichen werden überbetrieblich ausgebildet, nehmen an einem Berufsvorbereitungsjahr teil oder nutzen das Angebot der Unterstützten Beschäftigung (vgl. Kapitel 9.4). 37 Prozent haben sich für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen entschieden. Von 18 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist der weitere Werdegang statistisch nicht nachvollziehbar.

10.3 Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn



Ziel des Modellprojektes ist es, im Zeitraum 2011 bis 2016 mindestens 500 Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen bzw. Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Zum förderfähigen Personenkreis des Modellprojektes gehören:

- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung,
- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls weiterhin die Werkstatt für behinderte Menschen besuchen würden und
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten würden.

Bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes erhalten einen finanziellen Zuschuss von 80 Prozent zum Arbeitnehmerbruttolohn. Nimmt die aus einer Werkstatt wechselnde Person eine Tätigkeit in einem Integrationsprojekt auf, so wird die Regelförderung in Integrationsprojekten um 30 Prozent aufgestockt.

Arbeitgeber und Beschäftigte/r werden bis zu 5 Jahre vom Integrationsfachdienst begleitet. Zusätzlich zu diesen Förderungen kann im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eine zusätzliche Maßnahme für den behinderten Beschäftigten, z. B. ein intensives Job-Coaching, finanziert werden. Die Förderung umfasst in der Regel zunächst einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren und kann bei Bedarf verlängert werden. Die Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird entweder durch den Integrationsfachdienst oder die Berufsbegleitung der Werkstatt erbracht.

Behinderten Menschen, die den Sprung aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen, wird ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die Werkstatt garantiert, falls das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beendet wird.

Bis Ende 2015 sind 1.086 Personen durch den Integrationsfachdienst bei ihrem Wunsch nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt worden. 91 Frauen und 369 Männer haben ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis aufgenommen.

Der überwiegende Teil der vermittelten Personen entfiel auf die Altersgruppe bis 40 Jahre (85 %) und mit einer Beschäftigungsdauer innerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen von weniger als 10 Jahren. Rund 88 Prozent der Vermittlungen erfolgten in ein Arbeitsverhältnis; der

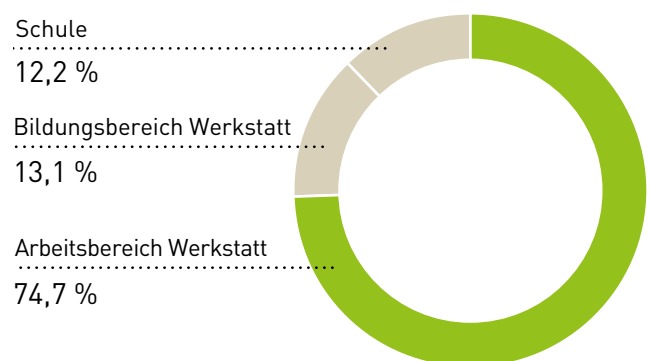
Rest (12 %) in ein Ausbildungsverhältnis. Die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt überwiegend in Vollzeit. Nur ein Fünftel der vermittelten Personen wechselte in eine Teilzeitbeschäftigung. Jedes zweite Arbeitsverhältnis wurde unbefristet abgeschlossen.

85 Männer und 22 Frauen haben das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis zwischen 2011 und Ende 2015 wieder beendet. In fast 40 Prozent der Fälle erfolgte eine Eigenkündigung der Beschäftigten bzw. Auszubildenden. In 45 Prozent der Fälle ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden. Von diesen konnte fast jeder Fünfte innerhalb kürzester Zeit wieder in ein anderes Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Nicht alle Personen haben von ihrem Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen Gebrauch gemacht. Diejenigen, die nicht in die Werkstatt zurückgekehrt sind, haben sich entschieden, eine andere Beschäftigungsform außerhalb der Werkstatt anzustreben oder Leistungen der Agenturen für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Die Arbeits- und Ausbildungsplätze sind überwiegend in Kleinbetrieben mit unter 50 Beschäftigten (52 %) und mittelgroßen Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten (21 %) geschaffen worden. 103 der Arbeits- und Ausbildungsplätze sind in Integrationsprojekten entstanden.

Bei mehr als der Hälfte der vermittelten Personen lag eine geistige Behinderung (54,1 %) vor. Circa ein Drittel hatte eine seelische Erkrankung (35,2 %) und Personen mit körperlichen Behinderungen stellten den kleinsten Anteil der vermittelten Personen (10,7 %).

GRAFIK 16:
VERMITTLUNG IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT
(HERKUNFT)



GRAFIK 17:
VERMITTLUNG IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT (BRANCHEN)

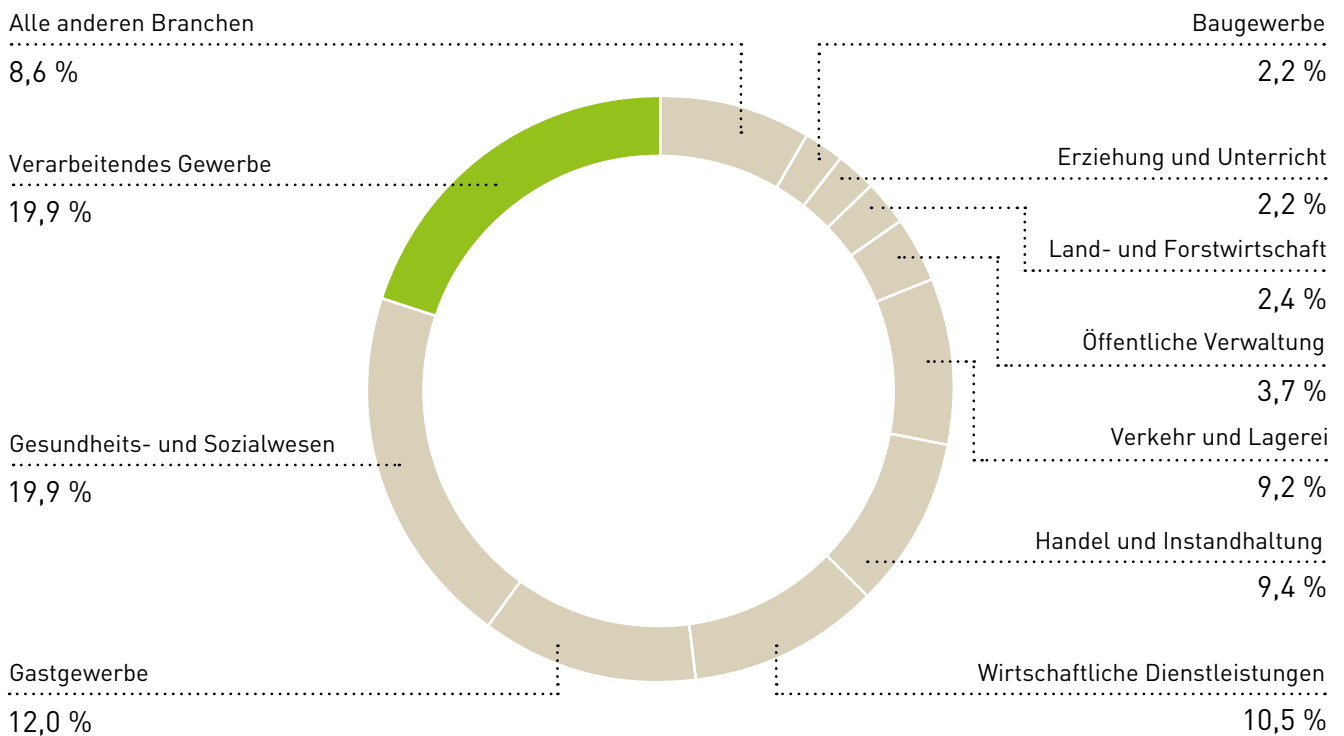
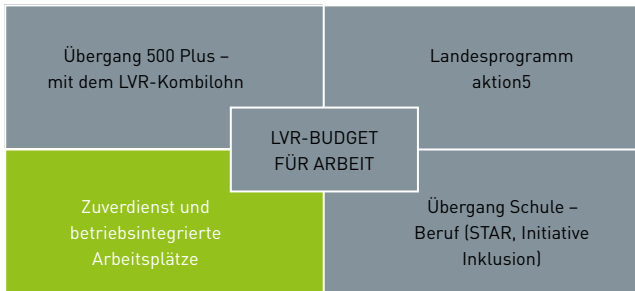


TABELLE 35:
VERMITTLUNGEN IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT 2011 – 2015
(PROJEKT „ÜBERGANG 500 PLUS MIT DEM LVR-KOMBILOHN“)

		2011	2012	2013	2014	2015	gesamt
Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse		67	90	93	91	117	458
	weiblich	17	13	12	22	27	91
	männlich	50	77	81	69	90	367
Art der Behinderung	seelisch	27	28	33	32	41	161
	geistig	32	48	54	47	67	248
	körperlich	8	14	6	12	9	49
Übergang aus	WfbM	62	76	78	83	99	398
	Schule	5	14	15	8	18	60
Arbeitsverhältnisse	befristet	24	38	52	37	58	209
	unbefristet	30	42	37	43	45	197
	Ausbildung	13	10	4	11	14	52
	davon in Integrationsprojekten	22	16	25	22	18	103

10.4 Modellprojekt „Zuverdienst“



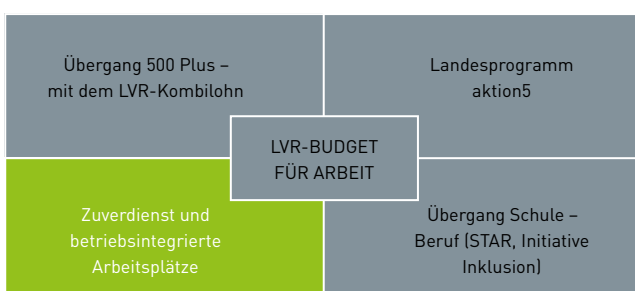
Mit dem Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft das LVR-Dezernat Soziales eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die bisher im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, eine Tagesstätte besuchen oder an tagesstrukturierenden Maßnahmen teilnehmen. Das Modellprojekt hat eine Laufzeit bis 2018 mit dem Ziel, 500 Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren. Im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden tätig werden. Die Vertragslaufzeit des Minijobs beträgt mindestens 12 Monate und muss ortsüblich bzw. tariflich entlohnt werden. Personen im Zuverdienst-Modell stehen weiterhin im Leistungsbezug des SGB XII. Den Personen, die an dem Modell „Zuverdienst“ teilnehmen, werden die Fahrtkosten des ÖPNV erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des Minijobbers. Da es sich bei der Beschäftigung nicht um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX handelt, sind Förderungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht möglich.

Eine Evaluation des Modellprojektes hat zu einer Straffung der ursprünglichen Anerkennungs- und Förderverfahren geführt, um potenziellen Arbeitgebern den Zugang zu dem Modellprojekt zu erleichtern. Um die Akzeptanz des Modellprojektes weiter zu erhöhen und neue Arbeitgeber zu finden, die Beschäftigungsmöglichkeiten in Form des Zuverdienstes anbieten, wird ab 2014 das Modellprojekt gemeinsam von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt durchgeführt. Zur Entlastung sich engagierender Arbeitgeber kann nunmehr auch der Integrationsfachdienst zur Begleitung geförderter Personen eingeschaltet werden.

Die Unternehmen im Rheinland zeigen Interesse am Modellprojekt und stellen bisher insgesamt 301 Zuverdienst-Möglichkeiten zur Verfügung. In den ersten 3 Jahren des Projektes sind 146 leistungsberechtigte Personen mit laufenden Arbeitsverträgen gefördert worden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil. Die ersten Verträge sind bereits verlängert worden. Der Anteil der seelisch behinderten Menschen liegt bei ungefähr 90 Prozent. Der Anteil der beschäftigten Frauen beträgt 51 Prozent. Das Modellprojekt „Zuverdienst“ wird begleitend extern evaluiert. Informationen zur Altersverteilung, den Einsatzorten und -zeiten sowie der Entlohnung werden in einem Abschlussbericht dargestellt.

Der Landschaftsverband Rheinland beteiligt sich auch als Arbeitgeber an dem Modellprojekt und stellt in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei in Bedburg-Hau 2 Stellen in der Mitarbeit im Mangel- und Finishbereich, in der LVR-Klinik Bedburg-Hau in der Garten- und Grundstücks-pflege und im Dienstleistungsbereich der Informations- und Bildungsstätte (IBS) des LVR-Integrationsamtes in Köln eine Stelle zur Verfügung.

10.5 Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“



In Nordrhein-Westfalen sind rund 72.000 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Bisher können nur ca. 5 Prozent der Werkstatt-Beschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in einem regulären Unternehmen, einer Verwaltung oder Organisation ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln. Das Land NRW und die Landschaftsverbände

Rheinland und Westfalen-Lippe haben daher in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 das Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen/Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ aufgelegt. Das NRW-Modellprojekt verfolgt das Ziel, innerhalb von 2 Jahren die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze landesweit um bis zu 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze zu erhöhen und somit Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit vor Ort zu erschließen.

Arbeitgeber, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz schaffen, erhalten für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des Entgelts der betriebsintegriert beschäftigten Person, maxi-

mal jedoch 350 Euro im Monat. Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich an dem Modellvorhaben durch den Einsatz der Fachkräfte der Integrationsfachdienste u. a. bei der Evaluation der Arbeitsergebnisse und der Klärung der beruflichen Perspektiven sowie mit finanziellen Mitteln aus der Ausgleichsabgabe.

Im Rheinland sind im Laufe des Projektes 406 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden; 316 von ihnen sind aus Mitteln der Landesinitiative gefördert worden. Zwei Drittel der Arbeitsplätze sind mit Männern besetzt. Im Rahmen der betriebsintegrierten Arbeitsplätze finden im Rheinland überwiegend Personen mit einer geistigen Behinderung (60%) eine Beschäftigung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen. Ein Drittel der Personen war vor dem Wechsel auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz über 10 Jahre in einer Werkstatt



In Nordrhein-Westfalen sind bis 30. September 2015 (Projektende) 839 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden. Hier finden Sie den Abschlussbericht, eine Zusammenfassung und ein Fazit zur Landesinitiative.

für behinderte Menschen beschäftigt. Mehr als jeder zweite betriebsintegrierte Arbeitsplatz ist in der Privatwirtschaft entstanden.

Zum Abschluss des Projektes lassen sich erste Aussagen zur Nachhaltigkeit von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen treffen: 60 Prozent der Beschäftigten sind weiter auf ihrem betriebsintegrierten Arbeitsplatz tätig. 6 Prozent der Werkstattwechslerinnen und Werkstattwechsler sind in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen worden. 34 Prozent der Beschäftigungsmaßnahmen sind während der Laufzeit des Projektes beendet worden. Die Gründe sind überwiegend personenbezogen. Fast jeder zweiten Beendigung des betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnisses liegen gesundheitliche Schwierigkeiten bzw. Überforderung zugrunde. Über 10 Prozent der Beendigungen erfolgten aufgrund mangelnder Motivation bzw. aus verhaltensbedingten Gründen. Ein Viertel der Beendigungen basiert auf betriebswirtschaftlichen Aspekten.

Der Landschaftsverband Rheinland selbst hat 47 Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des Projektes zur Verfügung gestellt. 34 betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind besetzt. Der Personaleinsatz erfolgt im Bereich von Hilfstätigkeiten in Verwaltung, Hauswirtschaft, Gartenpflege, Museen und technischen Diensten. 13 Beschäftigungsmöglichkeiten konnten nicht besetzt werden, weil keine Kompatibilität zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fertigkeiten und Fähigkeiten der Personen hergestellt werden konnte oder

keine räumliche Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort gegeben war.

TABELLE 36:

ARBEITSPLÄTZE IM RAHMEN DES LVR-Projektes
„BETRIEBSINTEGRIERTE ARBEITSPLÄTZE“

Zahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze	406
davon mit Mitteln der Landesinitiative gefördert	316
davon	
Männer	208
Frauen	108
Art der Behinderung in Prozent	
Geistig/körperlich	58
Seelisch	27
Mehrfachbehinderung	15
Beschäftigungsumfang in Prozent	
Vollzeit	77
Teilzeit	23
Art des Arbeitsplatzes in Prozent	
Einzelarbeitsplatz	86
Gruppenarbeitsplatz	14
Arbeitgeber in Prozent	
Privatwirtschaft	55
Öffentlicher Dienst	24
Sozialwirtschaft	21

WAS IST EIN BETRIEBSINTEGRIERTER ARBEITSPLATZ?

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in einen Betrieb oder ein Integrationsunternehmen ausgelagerte Arbeitsplätze. Die Menschen mit Behinderung sind weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WfbM. Ihr Arbeitsplatz befindet sich allerdings nicht mehr in den Räumen einer WfbM, sondern in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Form der Beschäftigung bietet dem behinderten Menschen die Möglichkeit, seine Fähigkeiten und Kompetenzen unter den Rahmenbedingungen und Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes über einen längerfristigen Zeitraum in der Praxis anzuwenden und zu erproben. Da das Beschäftigungsverhältnis mit der Werkstatt bestehen bleibt, bleiben für den Menschen mit Behinderung die soziale Absicherung und die Begleitung und Betreuung durch die WfbM erhalten.

Ziel von arbeitsfördernden Maßnahmen ist immer ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Es entsteht diesbezüglich keine Verpflichtung für den Betrieb, der einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz bereitstellt, diesen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

10.6 Initiative Inklusion

Das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“, welches, orientiert an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, die Verbesserung der Situation von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel hat, besteht aus 4 Handlungsfeldern. Diese sind:

- Handlungsfeld 1: Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler
- Handlungsfeld 2: neue Ausbildungsplätze für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Handlungsfeld 3: neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Handlungsfeld 4: Inklusionskompetenz bei den Kamern

Die Handlungsfelder 1 „Berufsorientierung“ und 2 „neue betriebliche Ausbildungsplätze“ werden von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS NRW), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW NRW) und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) durchgeführt.

Für die Umsetzung des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ haben sich die beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, das MAIS NRW, die RD NRW sowie die zugelassenen kommunalen Träger nach dem SGB II (sogenannte Optionskommunen) auf ein gemeinsames, arbeitsteiliges Verfahren zur Ausgabe der Förderanträge, Prüfung der Fördervoraussetzungen, Bewilligung und Auszahlung verständigt. In Nordrhein-Westfalen werden 3 Handlungsfelder von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe im Rahmen des LVR- bzw. LWL-Budgets für Arbeit durchgeführt.

Zum Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung“ wird auf die Ausführungen unter 10.2 Übergang Schule – Beruf/STAR verwiesen.

Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue betriebliche Ausbildungsplätze“

Im Rahmen des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ können die Anbahnung und die Aufnahme eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses – sowohl die duale Vollausbildung wie auch die theoriereduzierte (sogenannte) Fachpraktiker-Aus-

bildung – für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung gefördert werden. Dabei ist für jedes Ausbildungsverhältnis eine Förderung in Höhe von maximal 10.000 Euro möglich.

Gefördert wird in diesem Handlungsfeld die Aufnahme eines neuen und zusätzlichen Ausbildungsverhältnisses mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber in Höhe von 3.000 Euro. Zusätzlich können individuelle Maßnahmen, die der Heranführung an eine solche Ausbildung oder der besseren Einarbeitung dienen, durch ein individuelles Budget an den jungen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung bezuschusst werden.

Eine solche Maßnahme kann beispielsweise die Vorbereitung einer Ausbildungsaufnahme in Form eines Trainings sozialer Kompetenzen oder ein individuelles Arbeitstraining nach Ausbildungsbeginn sein. Diese Förderungen erfolgen analog dem Sonderprogramm „aktion5“, sodass sichergestellt ist, dass nach Ausschöpfen der Fördermittel des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ weitere Anträge von Arbeitgebern und jungen schwerbehinderten Menschen aus dem Programm „aktion5“ bewilligt werden können.

Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“

Im Rahmen des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ können neue und zusätzliche Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber bezuschusst werden, wenn auf diesen Arbeitsplätzen eine Person eingestellt wird, die schwerbehindert ist und das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Die Prämie wird – in Abhängigkeit von einer eventuellen Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote gem. § 71 SGB IX (bei Betrieben mit Beschäftigungspflicht) – gestaffelt zwischen 5.000 und 10.000 Euro festgelegt.

Die Mehrzahl der schwerbehinderten Menschen wird als Fachkraft beschäftigt; nur knapp 30 Prozent nehmen Anlern- oder Helfertätigkeiten wahr. Bei den Branchen stehen die verschiedenen Dienstleistungsgewerbe im Vordergrund. Vor Arbeitsaufnahme stand jeder Zweite im Bezug von Arbeitslosengeld; ein Fünftel stand im Bezug von SGB II-Leistungen.

TABELLE 37:
NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT
DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 2

Zahl der beteiligten Arbeitgeber	270
davon bis 20 Beschäftigte	108
davon 21 bis 250 Beschäftigte	162
Zahl der Ausbildungsplätze	308
davon Frauen	109
davon Männer	199
davon anerkannte Ausbildungsberufe	267
Grad der Behinderung (GdB)	
Gleichstellung	59
GdB 50 bis 70	150
GdB > 70	99
Art der Behinderung	
Körperbehinderung	78
Sinnesbehinderung	47
kognitive Behinderung	68
seelische Behinderung	44
Mehrfachbehinderung	26
sonstige Behinderung	45
Alter bei Ausbildungsbeginn	
bis 18 Jahre	94
19 bis 21 Jahre	143
über 21 Jahre	71
Schulabschluss	
kein bzw. sonstiger Abschluss	2
Förderschule	45
Hauptschule	79
Realschule	91
Fachschule	48
Gymnasium	37

TABELLE 38:
NEUE ARBEITSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT
DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 3

Zahl der beteiligten Arbeitgeber	393
davon bis 20 Beschäftigte	255
davon 21 bis 250 Beschäftigte	138
Zahl der Arbeitsplätze	452
davon Frauen	145
davon Männer	307
davon in Vollzeit	283
davon in Teilzeit (mind. 18 Std.)	163
Grad der Behinderung (GdB)	
Gleichstellung	62
GdB 50 bis 70	248
GdB > 70	142
Art der Behinderung	
Körperbehinderung	184
Sinnesbehinderung	35
kognitive Behinderung	2
seelische Behinderung	11
Mehrfachbehinderung	44
sonstige Behinderung	176
Alter bei Ausbildungsbeginn	
50 bis 53 Jahre	165
54 bis 57 Jahre	150
58 bis 61 Jahre	120
62 bis 65 Jahre	17
Abschluss	
kein Abschluss	43
abgeschlossene Ausbildung	352
abgeschlossenes Fach- oder Hochschulstudium	53
sonstiger Abschluss	4

11

DIE MODELLPROJEKTE UND FORSCHUNGSVORHABEN

KURZ & KNAPP

- Implementierung bzw. Fortführung innovativer Modellprojekte wie Peer Counseling, Berufliche Integration von Menschen mit ASS, Integrationscoaching für Menschen mit einer Sehbehinderung (IcoSiR), „SchülerPool“ und Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekt im LVR-APX.
- „AndersSehen“ – ein neuer Film des LVR-Integrationsamtes bewirbt die Modellprojekte IcoSiR und SchülerPool.
- Im Rahmen des Modellprojektes „Berufliche Integration von Menschen mit ASS“ wird ein Coaching-Manual verfasst, in dem die einzelnen Module – mit Schwerpunkt auf dem Gruppencoaching – vorgestellt werden. Die im Kölner Raum entwickelten Module sollen künftig bundesweit Anwendung finden. Das Manual wird im kommenden Jahr im Beltz-Verlag veröffentlicht.
- Beteiligung des LVR-Integrationsamtes am Projekt „BIT inklusiv“ – einem Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für barrierefreie Informationstechnik in einer inklusiven Arbeitswelt.
- Beauftragung der Forschungsvorhaben „ejo – elektronischer Job-Coach“ und „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“.

Das breit gefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selbst, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am

Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demografische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

11.1 Förderung innovativer Modellprojekte

Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung

Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele dieser Personen über mindestens ausreichende bis hin zu überdurchschnittlichen Fähigkeiten und Stärken verfügen. Da sowohl die Menschen mit ASS als auch ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, die bislang durch das LVR-Integrationsamt weder untersucht noch struktu-

rell vorgehalten worden sind, wurde in Zusammenarbeit mit der Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen Füngeiling Router gGmbH ein dreijähriges Modellvorhaben „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells soll ein modular aufgebautes, aus fakultativen und optionalen Elementen bestehendes Gesamtangebot für Menschen mit ASS entwickelt, erprobt

und wissenschaftlich untersucht werden. Dieses Angebot soll zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden. Es wird damit gerechnet, dass mindestens 50 Personen mit ASS am Modellvorhaben teilnehmen. Das Modellvorhaben wird mit 480.000 Euro gefördert. Das LVR-Systemhaus Infokom hat sich bereit erklärt, 2 Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und für 2 geeignete Bewerberinnen oder Bewerber eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu realisieren.

Zu den wichtigsten Bausteinen im Modellprojekt „Autismus und Beruf“ zählen das Gruppencoaching, ein ergänzendes Personalcoaching, das ein individuelles Üben der neu erlernten Verhaltensweisen ermöglicht, und die Möglichkeit, von einem Arbeitstrainer unmittelbar am Arbeitsplatz unterstützt zu werden. Es hat sich gezeigt, dass es auch sehr wichtig ist, Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen in den Coachingprozess einzubeziehen. Für Arbeitstrainer werden Weiterbildungen angeboten. Eine fallbezogene Supervision für die Arbeitstrainer, Personal- und Gruppencoaches ist in Planung.

Bisher wurden 48 Personen im Modellprojekt beraten und betreut. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden hat insbesondere von den Maßnahmen Gruppencoaching und Personalcoaching stark profitiert. Die bisherigen Erfahrungen zeigen deutlich, dass die Verzahnung der einzelnen Module, Gruppencoaching, Personalcoaching, Arbeitstraining sowie der Einbezug der Arbeitgeber und des Kollegenkreises extrem wichtig ist.

Im Rahmen des Modellprojektes hat am 21. März 2015 die Fachtagung „Von Marsmenschen und Menschenwürde – Autismus und Beruf“ mit ca. 250 Teilnehmern stattgefunden (vgl. Kapitel 14.2).

Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) – Anspruch auf ein intensives Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der Praxis nicht, da es sowohl rheinland- als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbe-

hinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen, wie z. B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung wurde in den Jahren 2010–2012 ein entsprechendes Angebot entwickelt. Dieses gehört seit dem Jahr 2013 zum Regelangebot des LVR-Integrationsamtes. Zusammen mit dem IFD Sehen und dem Berufsförderungswerk Düren soll nun in einem dreijährigen Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland“ (IcoSiR) ein entsprechendes Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt, erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Begleitet wird das Projekt vom Lehrstuhl „Berufliche Rehabilitation“ am Institut für Psychologie der RWTH Aachen. Es wird mit Projektkosten von ungefähr 725.000 Euro gerechnet.

Mit diesem Angebot wird für die Zielgruppe der Menschen mit einer Sehbehinderung eine Lücke im Unterstützungssystem geschlossen. Nach dem Start des Modellprojektes erfolgte zunächst die zielgruppenspezifische Qualifizierung der Arbeitstrainerinnen bzw. der Arbeitstrainer und hierauf aufbauend die Durchführung erster Unterstützungsleistungen in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Seit 2015 wird dieses intensive Arbeitstraining vom Integrationsfachdienst „Sehen“ den Menschen mit Sehbehinderung angeboten.

Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen

Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen werden zunehmend im Gemeinsamen Lernen an allgemeinbildenden Schulen unterrichtet. Dabei stellen sich besondere Herausforderungen, sowohl bei der Ausstattung der Schülerinnen und Schüler mit Hilfsmitteln als auch im Training der richtigen Nutzung dieser Hilfsmittel. Während in Förderschulen in der Regel Hilfsmittel vorhanden sind und das Training mit diesen Hilfsmitteln sowie deren tägliche Nutzung im Rahmen des regulären Unterrichts eingebettet sind, sind allgemeine Schulen nicht mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet und verfügen auch nicht über geeignetes Personal zur Einweisung in die Hilfsmittelnutzung.

Diese Lücke im Versorgungssystem erschwert oder verhindert die Vorbereitung der Aufnahme einer – ansonsten bei der Zielgruppe chancenreichen – betrieblichen Ausbildung. Beispielsweise stehen für vorbereitende betriebliche Hospitationen, (Langzeit-)Praktika oder Probebeschäftigungen keine Hilfsmittel zur Verfügung oder die Schü-

lerinnen und Schüler sind im Umgang mit diesen nicht hinreichend trainiert und können daher im betrieblichen Praktikum ihr volles Leistungsvermögen nicht zeigen.

Das LVR-Integrationsamt möchte diese Lücke zusammen mit dem Berufsförderungswerk Düren durch ein dreijähriges Modellprojekt „SchülerPool“ schließen und damit den Übergang von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Sehen in eine betriebliche Ausbildung verbessern. Hierfür soll im Rahmen des Modells ein Hilfsmittelpool zur flexiblen Nutzung aufgebaut und personelle Ressourcen für Beratung und Training in Bezug auf den Hilfsmittelgebrauch bereitgestellt werden. Im Rahmen des dreijährigen Modells fallen Kosten im Umfang von ca. 410.600 Euro an. Hierin enthalten sind die Aufwendungen für den Aufbau des (technischen) Hilfsmittelpools.

Der „SchülerPool“ wurde erfolgreich eingeführt und wird von vielen Schülerinnen und Schülern seit dem letzten Jahr genutzt. Aktuell wird am weiteren Ausbau des Netzwerkes und einer dauerhaften Etablierung gearbeitet.

Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekt „Nachbau römischer Einbäume“ im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX)

Im LVR-Archäologischen Park Xanten sind im Rahmen eines dezernatsübergreifenden Kooperationsprojektes mit dem LVR-Integrationsamt in den Jahren 2014/2015 die

„Nehalennia“ (römische Lastenfähre) sowie 2 römische Einbäume originalgetreu nachgebaut worden. 6 junge Menschen mit Behinderungen oder erheblichen sozialen Schwierigkeiten aus Werkstätten für behinderte Menschen, aus (Förder-)Schulen oder Wohneinrichtungen werden in einem Langzeitpraktikum an eine betriebliche Ausbildung im traditionellen Holzhandwerk herangeführt.

Die gezielte Erprobung und Qualifizierung der jungen Menschen während des Langzeitpraktikums ist ein Schritt auf dem Weg zur Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung im LVR-APX. 2 Personen (ein Werkstatt-Beschäftigter und ein Schüler mit Behinderung) kommen als Auszubildende in Betracht. Beide benötigen jedoch weitere, insbesondere schulische und fachtheoretische Ausbildungsvorbereitungen, damit ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf möglich wird. Das Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt wird fortgesetzt mit dem Nachbau einer römischen Liburne. An der zweiten Phase des Projektes sollen mindestens 5 weitere junge Menschen mit Behinderung teilnehmen, sodass im Anschluss ein langfristiges Ausbildungsprojekt mit mindestens 4 betrieblichen Ausbildungsplätzen realisiert werden kann. Es ist der originalgetreue Nachbau der vollständigen römischen Schiffsflotte geplant. Das Projekt ist zunächst ausgelegt auf eine Laufzeit von 6 Jahren und wird mit Kosten in Höhe von insgesamt 637.000 Euro veranschlagt.



Bild 21: Schiffsbaumeister Kees Sars (r.) und Praktikant Stefan Achterberg (2. v. r.) zeigen Dr. Martin Müller, Prof. Dr. Angela Faber und Milena Karabaic ihre Arbeit am Einbaum Philemon. (Foto: LVR)

Peer Counseling

Der Landschaftsverband Rheinland erprobt in mehreren Regionen des Rheinlandes insgesamt 10 neue Konzepte zum Peer Counseling. Die Förderung ist zunächst auf 3 Jahre befristet und hat eine Laufzeit vom 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017. Die Finanzierung der geförderten Projekte und Beratungsangebote erfolgt zu 67 Prozent aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und zu 33 Prozent aus Mitteln der Eingliederungshilfe. Es sind Gesamtkosten in Höhe von einer Million Euro veranschlagt. Die Beratungsangebote werden durch die Prognos AG und die Universität Kassel wissenschaftlich evaluiert.

Die vom LVR geförderten Anlaufstellen und Beratungsangebote des Peer Counseling richten sich an Menschen, die im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen wesentlich behindert oder von einer solchen Behinderung bedroht sind sowie an Schülerinnen und Schüler mit (Schwer-)

Behinderung und sonderpädagogischem Förderbedarf, die an einer Schnittstelle ihrer beruflichen Entwicklung stehen und sich mit dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen, die Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und zum Beispiel ein Praktikum machen oder auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz arbeiten möchten, können sich hier von „Peers“, also anderen Menschen mit Behinderung und ähnlicher Erfahrung, beraten lassen.

Das Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH (Köln), die Kette e.V. (Bergisch Gladbach) und der Integrationsfachdienst Bonn/Rhein-Sieg (Sankt Augustin) beteiligen sich an dem Modellprojekt mit Angeboten im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben.

PEER COUNSELING



ist eine Beratungsmethode unter Menschen mit gleichen Voraussetzungen bzw. Bedürfnissen. Die UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt durch Artikel 26 dieses Instrument bei der Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu fördern.



Der erste Zwischenbericht der Begleitforschung im Jahr 2015 weist aus, dass Peer Counseling verschiedenen Faktoren unterliegt, die sich wechselseitig beeinflussen und hochgradig individuell sind. Auf der einen Seite stehen die individuellen Ziele der zu Beratenden wie das Erreichen persönlicher Ziele, die Lebensqualität und die selbstbestimmte Lebensführung sowie die Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale, die jeder Mensch mitbringt. Demgegenüber stehen die „Peers“ selbst mit ihrer Qualifikation und Erfahrung, persönlicher Betroffenheit und eigenem Rollenverständnis. Auch Umfeld- und Umwelt-

faktoren wie die Erreichbarkeit der „Peers“, die Barrierefreiheit oder die Ausgestaltung der Beratungsräumlichkeiten haben Einfluss auf den Beratungsprozess und das Beratungsergebnis.

Der Landschaftsverband Rheinland hat die Zwischenergebnisse der Begleitstudie auf der LVR-Tagung „Peer Counseling – Rheinische Erfahrungen und internationale Perspektiven“ am 18. November 2015 vorgestellt und mit der Fachöffentlichkeit diskutiert.

11.2 Forschungsvorhaben

11.2.1 „ejo – elektronischer Job-Coach“

Mit diesem Projekt sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen, insbesondere bei Problemen mit dem Kurzzeitgedächtnis, der Kombinationsfähigkeit oder Verständnisproblemen logischer Prozesse. Sie benötigen häufig eine direkte Anleitung, um effizient tätig werden zu können. Andere Personengruppen, z. B. Menschen mit einer Lernbehinderung, können zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechend unterstützt werden.

Ziel der Forschung ist es, die Hard- und Software-Voraussetzungen zu ermitteln und zu schaffen, die es ermöglichen, die im individuellen Arbeitsprozess erforderlichen Handlungsschritte abrufbar bereitzuhalten und je nach Situation die aktuellen Parameter aufzuzeigen. Dafür werden im Rahmen des Projektes geeignete Jobprofile und Unterstützungsoptionen analysiert, die technischen Anforderungen geklärt und exemplarisch am Jobprofil umgesetzt.

Der Praxisbezug lässt sich am besten an einem konkreten Beispiel dokumentieren: Der „ejo“ (in diesem konkreten Fall ein Smartphone oder Tablet) kann einem kognitiv eingeschränkten Hausmeister immer wieder sagen oder zeigen, wie er eine Heizung zu konfigurieren hat. Die Technik erlaubt die Unterstützung durch Bilder und Abbildungen. Der schwerbehinderte Handwerker kann so seine Arbeit selbstständig durchführen. Sollte er bei der einen oder anderen Situation Unterstützung über die Technik hinaus benötigen, bietet diese Technik die Möglichkeit, mit einem Kollegen/einer Kollegin Kontakt aufzunehmen (sogenannte Peer-to-Peer-Verbindung).

In der ersten Projektphase sind die für die adaptive Technologie entsprechenden technischen Grundlagen erarbeitet und die Evaluation eines Prototyps von potenziellen Endnutzern durchgeführt worden. In der nächsten Projektphase werden die Testergebnisse in die Grundfunktionalität des „ejo“ integriert, ein zweiter „Feldversuch“ durchgeführt und eine intuitiv bedienbare Oberfläche für die Erstellung und Administration von Arbeitsvorgängen entwickelt.

FORSCHUNGSVORHABEN LVR-BUDGET FÜR ARBEIT



Der LVR hat seine Leistungen der Eingliederungshilfe und des Integrationsamtes im Bereich Arbeit und Beschäftigung in einem „LVR-Budget für Arbeit“ gebündelt, mit dem er Übergänge fördert und die beteiligten Akteure besser untereinander vernetzt. Das LVR-Integrationsamt hat die Universität Halle/Wittenberg mit der Durchführung eines Forschungsprojektes zum „Budget für Arbeit“ beauftragt. Die Ergebnisse sind in einem Forschungsbericht zusammengefasst und am 28. November 2014 in Köln vorgestellt worden. Der Forschungsbericht stellt einen Vergleich zwischen den verschiedenen existierenden Modellen zu einem Budget für Arbeit an, beleuchtet die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen und gibt Empfehlungen zur flächendeckenden Einführung und Weiterentwicklung des Teilhabe-Angebotes.

Das Vorhaben des Lehrstuhls für Rehabilitationstechnologien der Technischen Universität Dortmund wird mit 215.000 Euro gefördert.

11.2.2 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Das LVR-Integrationsamt hat das Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ beauftragt. Das Forschungsvorhaben dient dem Ziel, das Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Sinnesbehinderungen und ihre Arbeitgeber zu verbessern.

Zwar sind die Arbeitgeber gemäß den Arbeitsschutzgesetzen verpflichtet, selbst alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese bestehenden Regelungen jedoch sind ausgerichtet auf eine „standardisierte“ Person. Die häufig sehr individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Hier soll das Forschungsvorhaben eine grundsätzliche Methodik zur Erstellung einer geeigneten Gefährdungsbeurteilung und – zunächst für Hörbehinderungen – eine konkretisierende Handlungshilfe entwickeln. Das Vorhaben hat eine Laufzeit von 15 Monaten und wird mit 120.000 Euro finanziert.

In einem ersten Schritt sind die unterschiedlichen menschlichen Fähigkeiten bei der betrieblichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen dargestellt und erörtert worden. Dabei wurde explizit auf spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Gruppen von Beschäftigten

eingegangen. Darauf aufbauend wird im weiteren Projektverlauf am Beispiel bestimmter Zielgruppen die Methodik im Sinne einer Handlungshilfe weiter aufbereitet und an ausgewählten Arbeitssystemen erprobt.

11.2.3 „BIT inklusiv“ – Barrierefreie Informationstechnik für inklusives Arbeiten

BIT inklusiv ist ein auf 3 Jahre angelegtes Projekt, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe gefördert wird. LVR- und LWL-Integrationsamt sind gleichzeitig Kooperationspartner im Projekt. Durchgeführt wird das Projekt vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. in Marburg. Die Integrationsämter beteiligen sich mit 180.000 Euro an den Gesamtkosten von 2,2 Mio. Euro.

BIT inklusiv fördert neue Beschäftigungsmöglichkeiten durch barrierefreie Informationstechnik, den Aufbau von zertifizierten Kompetenzzentren sowie die Qualifizierung von Schlüsselpersonen und Angehörigen von IT-Abteilungen in Behörden und Unternehmen. Auf diese Weise soll Grundlagenwissen für die Entwicklung barrierefreier IT vermittelt und verbreitet werden. Im Projekt sollen standardisierte Testverfahren zum Prüfen der Barrierefreiheit von Anwendungssoftware und PDF-Dokumenten entwickelt werden. Ein weiterer Schwerpunkt sind sozialwissenschaftliche Erhebungen über konkrete Barrieren der Informationstechniken an Arbeitsplätzen von blinden und sehbehinderten Beschäftigten. Die Projektergebnisse werden voraussichtlich im Frühjahr 2017 vorgestellt.



12

PRÄVENTION

KURZ & KNAPP

- Es wurden 871 Präventionsverfahren i. S. d. § 84 Abs. 1 SGB IX eingeleitet. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren in Angriff zu nehmen, stehen personenbedingte Gründe mit rund 60 % im Vordergrund. In rund 36 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Bei 242 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden die kommunalen Fachstellen beteiligt. In 24 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Die Zahl der BEM- und Präventionsverfahren, die in einem Kündigungsschutzverfahren enden, liegt bei 18 bzw. 13 %.
- Im Jahr 2015 haben 5 Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Prämie erhalten.

12.1 Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Prävention im Allgemeinen bezeichnet jede Maßnahme, die darauf ausgerichtet ist, eine Beeinträchtigung der Gesundheit (Krankheit, Verletzung) zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Prävention im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern, indem auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkannt und beseitigt bzw. abgemildert werden. Arbeitgeber sind zur Prävention verpflichtet. Sie müssen bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt bzw. die Fachstellen einschalten.

Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren inner- wie außerbetrieblichen Hilfen zum Einsatz kommen, z. B. gemeinsame Gespräche zur Klärung des Sachverhaltes

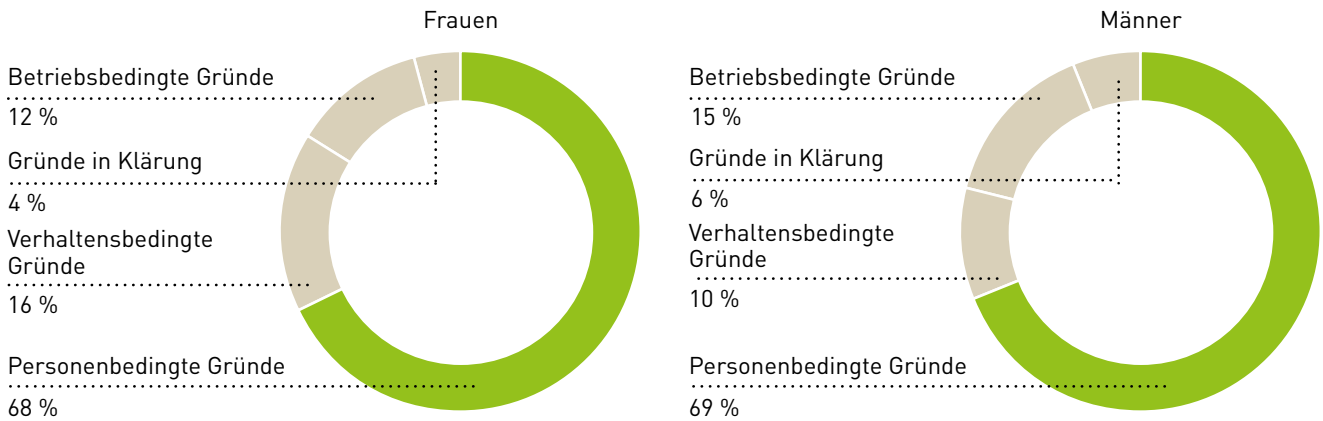
und Abklärung von Möglichkeiten, Hinzuziehung externer Fachberaterinnen und Fachberater, wie dem technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes, Reha-Maßnahmen, Begleitung und Betreuung durch den Integrationsfachdienst, Umsetzung, Weiterqualifizierung, Fortbildung, Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Der Präventionsgedanke wird von immer mehr Arbeitgebern akzeptiert und umgesetzt.

Die örtlichen Fachstellen – als erste Ansprechstelle für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – sind in den vergangenen Jahren immer öfter bei Präventionsfällen hinzugezogen worden. Im Jahr 2015 sind 871 Präventionsfälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. In 40 Prozent der Fälle waren schwerbehinderte Frauen betroffen.

Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit über 60 Prozent im Vordergrund. Unterschiede zwischen Frauen und Män-

GRAFIK 18:

VERTEILUNG DER GRÜNDE NACH GESCHLECHT IM RAHMEN VON PRÄVENTION IN PROZENT

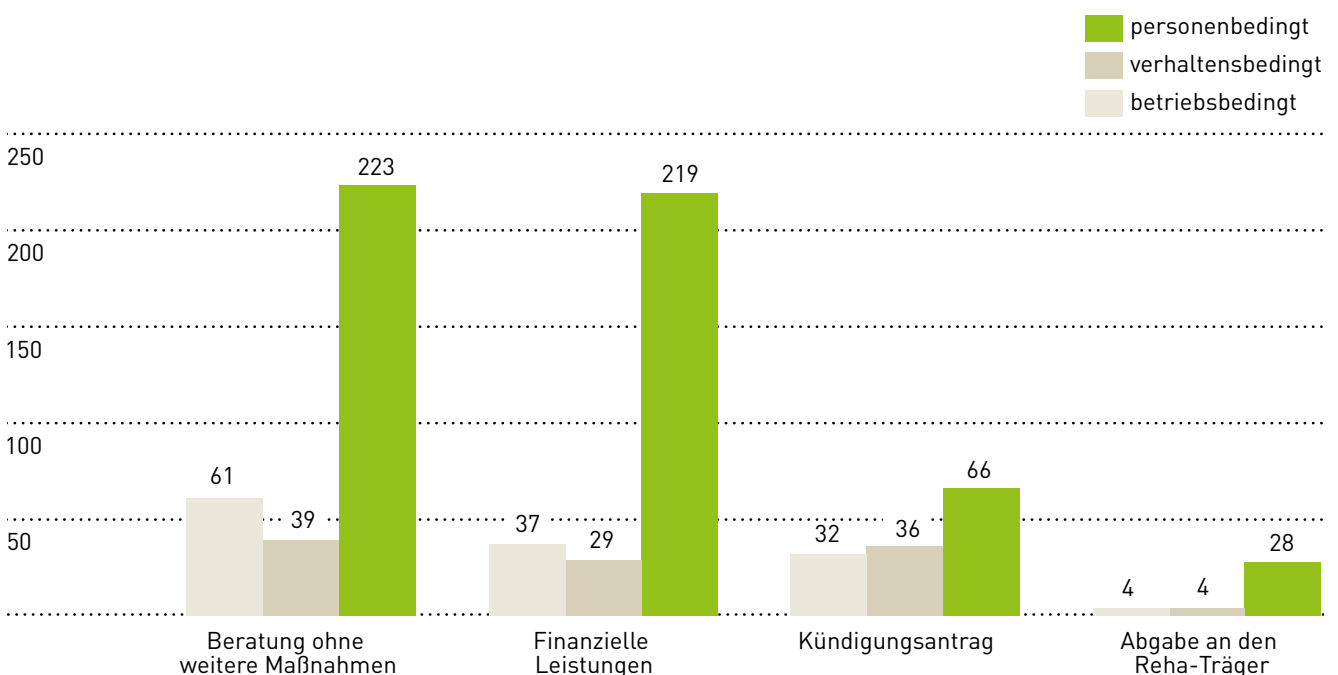


nen bestehen hier nicht (vgl. Grafik 18). Fast 800 Präventionsanfragen konnten die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben im Rheinland im Jahr 2015 abschließend bearbeiten. In rund 36 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In 41 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht notwendig. Rund 5 Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 18 Prozent der als Präventionsfall bekannten Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Sind sämtliche Hilfemöglichkeiten geprüft bzw. ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben bzw. treten diese nach einiger Zeit wieder auf, so kann dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen kann unter Umständen der Arbeitgeber mit einem verkürzten Kündigungsverfahren rechnen, da er bei den Maßnahmen der Prävention das LVR-Integrationsamt und die örtliche Fachstelle schon frühzeitig mit eingebunden hatte. Umgekehrt werden Integrationsämter wie auch Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Präventionsverpflichtung den Kündigungsantrag des Arbeitgebers sehr genau prüfen und

GRAFIK 19:

AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN PRÄVENTIONSVERFAHREN GEM. § 84 ABS. 1 SGB IX



darauf achten, dass der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung alle Maßnahmen eingeleitet hat, um diese abzuwenden.

Integrationsvereinbarungen und ihre Weiterentwicklung

Die Schwerbehindertenvertretung und/oder die betriebliche Interessenvertretung schließen mit ihrem Arbeitgeber eine betriebsnahe und individuelle Vereinbarung, die sogenannte Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX), ab. In den Zielvereinbarungen können eine Reihe von arbeitsplatz- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen vereinbart werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen spürbar zu verbessern. Dem LVR-Integrationsamt sind rund 200 Vereinbarungen bekannt gegeben worden.

Das Interesse der betrieblichen Funktionsträger und der Arbeitgeber am Abschluss einer Integrationsvereinbarung hat mit Einführung des Betrieblichen Einglie-

derungsmanagements (§ 84 SGB IX) spürbar nachgelassen. Heute werden überwiegend Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verhandelt und abgeschlossen, die die besonderen Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen bei der Beschäftigung zumeist nicht gesondert berücksichtigen.

Durch die nunmehr spürbar zunehmenden Auswirkungen des demografischen Wandels wie auch der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und den damit verbundenen Aktivitäten auf allen Ebenen der Gesellschaft ist das Interesse an Verbesserungen der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung wieder gestiegen. Die ersten Unternehmen haben dazu bereits sogenannte Aktionspläne aufgestellt, mit denen sie sich mittel- bis langfristige Unternehmensziele zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Fachkräfte und Maßnahmen zur Eingliederung von jungen Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gesetzt haben.

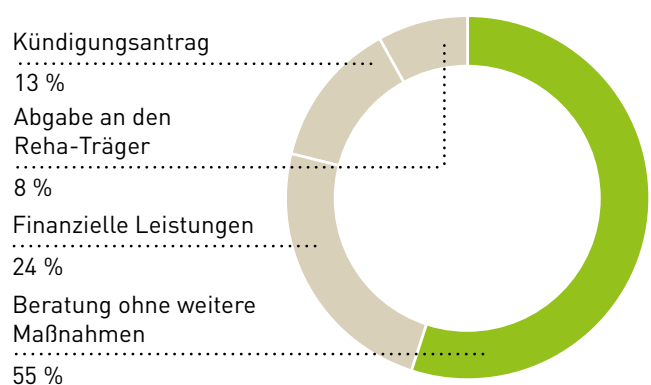
12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit dem Gesetz zur „Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ vom 23. April 2004 (Sozialgesetzbuch IX) hat der Gesetzgeber die betriebliche Prävention mit der Einführung der Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter gestärkt. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

Sind von einem BEM-Verfahren schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen, kann der Arbeitgeber hier ebenso auf die Unterstützung der örtlichen Fachstellen zugreifen wie in einem Präventionsverfahren. Im Jahr 2015 sind 242 BEM-Fälle an die rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der örtlichen Fachstellen im Rheinland herangetragen worden, dabei waren in 40 Prozent der BEM-Verfahren schwerbehinderte Frauen

betroffen. In 24 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In fast 55 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fachstel-

GRAFIK 20:
AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN BEM-VERFAHREN



Das LVR-Integrationsamt unterstützt darüber hinaus die handelnden Personen in den Betrieben und Dienststellen mit einer Handlungsempfehlung, individualisierbaren Informationsflyern für die Beschäftigten und dem Angebot von Praxistagen zum Austausch von Erfahrungen. Ergänzend werden Tagesseminare und Vorträge – auch als Inhouse-Veranstaltungen – angeboten.

len mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht erforderlich. Rund 8 Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 13 Prozent der als BEM-Fall bekannt gewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.



Bild 24: BEM-PREIS. FOTO: MICHAEL STURMBERG, LVR

Prämie Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das SGB IX eröffnet den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern seit 2004 die Möglichkeit, Unternehmen und Behörden für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prämiieren. Das LVR-Integrationsamt hat 2006 erstmals Betriebe und Dienststellen im Rheinland für ihr vorbildliches Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und die beispielhafte Umsetzung in der Praxis ausgezeichnet. Durch diese öffentlichkeitswirksame Auszeichnung erhofft sich das LVR-Integrationsamt eine Anreizfunktion für Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch in ihrem Betrieb zu implementieren.

Bisher hat das LVR-Integrationsamt 46 Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes für ihre praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgezeichnet. Im Berichtsjahr haben 12 Bewerbungen von privaten und öffentlichen Arbeitgebern das LVR-Integrationsamt erreicht. Die Preisträger 2015 sind:

AXA Konzern AG

Bei der AXA Konzern AG am Standort Düsseldorf war die Integration von erkrankten Beschäftigten und Menschen mit Behinderungen bereits vor der offiziellen Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Jahr 2013 ein großes Thema. Das achtköpfige BEM-Team des Standortes zeichnet sich durch eine jahrelange und erfolgreiche Aufklärungsarbeit aus. Auch die kontinuierliche Fortbildung der BEM-Team-Mitglieder ist fester Bestandteil des BEM-Konzeptes. Am Standort Düsseldorf sind insgesamt 425 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen liegt bei 7 Prozent. Im Rahmen der transparenten Aufklärung der Beschäftigten wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement ausführlich während einer Betriebsversammlung vorgestellt und ein eigener Informationsflyer erstellt. Schwerpunkte des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements sind neben dem BEM ein umfassender Gesundheitsschutz zum Thema „psychische Erkrankung“, Barrierefreiheit des neuen Gebäudes von AXA Düsseldorf und „Gesundheit 2Go“, eine Aufklärungskampagne.



Bild 25: CHRISTOPH BEYER (L.), FACHBEREICHSLIETTER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, ÜBERREICHTE DIE BEM-PRÄMIE AN DIE AXA KONZERN AG AM STANDORT DÜSSELDORF (V. L. N. R.): CLAUDIA MÖLLER (VORSITZENDE DER KONZERNSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG), DR. ASTRID STANGE (PERSONALVORSTAND AXA DEUTSCHLAND), PETRA BIELER (PERSONAL AXA DÜSSELDORF) UND OLIVER VON SECKENDORFF (LEITER PERSONAL AXA REGION WEST). FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

HEW-KABEL GmbH

Die HEW-KABEL GmbH ist ein inhabergeführter Spezialkabelhersteller mit Sitz in Wipperfürth im Bergischen Land. Mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Forschung, Entwicklung, Produktion und Vertrieb gemeinsam daran, maßgeschneiderte Produkte zu entwickeln und zu produzieren. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen beträgt über 6 Prozent. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist seit 2012 im Unternehmen mit einer Betriebsvereinbarung fest verankert. Neben 2 „BEM-Gesundheitsbeauftragten“ gibt es einen Gesundheitszirkel, bestehend aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung, Werksarzt, AOK und je nach Bedarf mit Sicherheitsfachkräften der Partner-Zeitarbeitsfirmen. Die Aufklärungsarbeit erfolgte im Unternehmen durch eine regelmäßige Hauszeitung und Informationsveranstaltungen zum BEM. Durch die Einführung des BEM konnte der Krankenstand von knapp 6 auf 4 Prozent gesenkt werden. Bereits im Jahr 2014 gewann die HEW-KABEL den Reha-Preis der BG ETEM. 2015 erfolgte die Auszeichnung mit dem „AGpR Inklusionspreis“ für die Umsetzung vorbildlichen Engagements bei der Förderung von Chancen für Menschen mit psychischen Erkrankungen/Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.



Bild 26: V. L. N. R.: ANDREAS SCHLETTER (PERSONALLEITER HEW-KABEL GMBH & CO. KG), DR. RAINER FLOHR (GESCHÄFTSFÜHRUNG HEW-KABEL GMBH & CO. KG), GERHARD ZORN (STELLVERTRETENDER FACHBEREICHSL EITER LVR-INTEGRATIONSAMT), NORBERT NASS (BETRIEBSRATSVORSITZENDER UND GESUNDHEITSBEAUFTRAGTER HEW-KABEL GMBH & CO. KG). FOTO: JOE KRAMER/LVR

Stadt Neuss

Die Stadt Neuss beschäftigt rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 105 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Damit wird mit rund 7 Prozent die Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbildlich erfüllt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird bei der Stadt Neuss seit 2012 systematisch umgesetzt. Durch Qualifizierung der ausführenden Personen in der Verwaltung konnte zum 17. Dezember 2014 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Das BEM-Verfahren bei der Stadt Neuss zeichnet sich dadurch aus, dass es besonders strukturiert und transparent abläuft. Die Transparenz des BEM-Verfahrens zeichnet sich durch eine klar strukturierte Dienstvereinbarung und die innerbetriebliche Kommunikation mit einem eigenen Informationsflyer und Veröffentlichungen im Intranet und Internet aus. Ein fester Bestandteil des BEM-Prozesses der Stadt Neuss ist ein Abschlussbogen zur Evaluation. Somit ist eine kontinuierliche Verbesserung gewährleistet.



Bild 27: GERHARD ZORN, STELLVERTRETENDER FACHBEREICHSL EITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, ÜBERREICHTE DEN LVR-AWARD AN DOLORES BURKERT, PERSONALDEZERNENTIN DER STADT NEUSS, SIGRUN ROSENBAUM, VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN DER STADT NEUSS SOWIE DR. SASCHA SEVERIN, BEM-BEAUFTRAGTER DER STADT NEUSS (V. L. N. R.). FOTO: JOE KRAMER/LVR

Stadt Troisdorf

Die Stadt Troisdorf ist mit 77.000 Einwohnern die größte Stadt des Rhein-Sieg-Kreises. Die Stadt beschäftigt ca. 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen wird mit 9,7 Prozent vorbildlich erfüllt. Das seit vielen Jahren bestehende Betriebliche Eingliederungsmanagement wurde 2015 mit einer umfassenden Dienstvereinbarung noch stärker verankert. Ein externer Betriebsarzt trägt als Ansprechpartner im Rahmen des Erstgespräches im BEM-Verfahren wesentlich dazu bei, dass erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich in den Arbeitsprozess integriert werden. Die Akzeptanz des Betrieblichen Eingliederungsmanagements belegen unter anderem die evaluierten Kennzahlen: Die Quote der Mitarbeiter, die das BEM ablehnen, liegt unter 2 Prozent. Zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten wurde der „Steuerungskreis Gesundheitsmanagement“ implementiert. Dessen vordringliche Aufgabe ist zurzeit das strukturierte Durchführen der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in allen Bereichen der Stadtverwaltung. Bewegungstrainings in der Mittagspause, Entspannungs- und Ernährungskurse, Resilienz-Trainings sowie verschiedene sportliche Aktivitäten sind Bestandteile der betrieblichen Gesundheitsförderung. Im Rahmen des „Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit“ wurde das Gesundheitsmanagement 2015 mit der Auszeichnung „Gute Praxis“ zertifiziert.



Bild 28: CHRISTOPH BEYER (R.), FACHBEREICHSLEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, MIT DEM TROISDORFER BÜRGERMEISTER KLAUS-WERNER JABLONSKI. FOTO: GUIDO SCHIEFER/LVR

Universität zu Köln

Die Universität zu Köln bietet mit ihren 6 Fakultäten ein breites Spektrum wissenschaftlicher Disziplinen und international herausragender Profildbereiche. Als Exzellenzuniversität beschäftigt die Universität zu Köln etwa 6.000 Beschäftigte. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wurde bei der Universität zu Köln bereits im Jahr 2010 mit einer Dienstvereinbarung eingeführt. Aufgrund einer guten Kommunikation innerhalb der Belegschaft und der aktiven Arbeit der BEM-Beauftragten wurde das Verfahren grundlegend überarbeitet und stetig verbessert. Die zuständige BEM-Beauftragte absolvierte die Weiterbildung zur „Certified Disability Management Professional“ (CDMP), eine Zusatzqualifikation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Das BEM-Verfahren der Universität zu Köln zeichnet sich durch die umfangreiche und gut ausgearbeitete Konzeption aus. Neben der Dienstvereinbarung wurden sehr gut ausgearbeitete Anlagen (Erstanschriften, Protokoll-Vorlagen) und Kennzahlen entwickelt. Ein „Datenblatt zum Abschluss des BEM“ dient bereits als Musterbeispiel der aktuellen LVR-Publikation „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. In Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln legte die Universität zu Köln ein Gesundheitsprogramm für Studierende und Beschäftigte auf.



Bild 29: PROF. DR. ANGELA FABER, LVR-DEZERNENTIN SCHOULEN UND INTEGRATION, ÜBERGAB DEN LVR-AWARD AN DR. MICHAEL STÜCKRADT, KANZLER DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, VIZEKANZLERIN INA GABRIEL SOWIE AN DR. KIRSTEN MALLOSSEK, PERSONALDEZERNENTIN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN (V. L. N. R.). FOTO: JOE KRAMER/LVR.

TABELLE 39:

BEM-PRÄMIERTE ARBEITGEBER IM RHEINLAND, 2006 – 2015 (IN ALPHABETISCHER REIHENFOLGE)

AXA Konzern AG, Düsseldorf	Kreispolizeibehörde Kreis Heinsberg
Berufsförderungswerk Michaelshoven, Köln	Kreispolizeibehörde Kreis Wesel
Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern, Bonn	Kreispolizeibehörde Rhein-Erft-Kreis, Bergheim
Bilfinger Scheven GmbH, Erkrath	Kreisverwaltung des Kreises Wesel
BKK Essanelle, Düsseldorf	Landeshauptstadt Düsseldorf
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Bonn	Leistritz Turbinentechnik GmbH, Essen
Chemion Logistic GmbH, Leverkusen	LVR-Dezernat Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen, Köln
Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Bonn	Oberlandesgericht Köln
Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Düsseldorf	Polizeipräsidium Wuppertal
Deutsche Sporthochschule Köln, Köln	Pronova BKK, Köln
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Köln	Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH & Co. KG, Wuppertal
Essener Verkehrs AG (EVAG), Essen	Rheinisch-Bergischer Kreis, Bergisch Gladbach
Evangelisches Krankenhaus Düsseldorf, Düsseldorf	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn
Ford-Werke GmbH, Köln	RWE AG, Essen
Galeria Kaufhof GmbH, Köln	Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert, Velbert
Gemeinde Kürten	Stadt Aachen
Gemeinde Lindlar	Stadt Leverkusen
Gera Chemie, Oberhausen	Stadt Neuss
HEW-KABEL GmbH, Wipperfürth	Stadt Overath
Hüttenwerke Krupp Mannesmann, Duisburg	Stadt Rösrath
Jugend- und Behindertenhilfe Michaelshoven gGmbH, Köln	Stadt Sankt Augustin
Klinikum der Universität zu Köln, Köln	Stadt Troisdorf
Klinikum Niederberg gGmbH, Velbert	STEAG GmbH, Essen
	Universität zu Köln
	Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH, Düsseldorf

13

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

KURZ & KNAPP

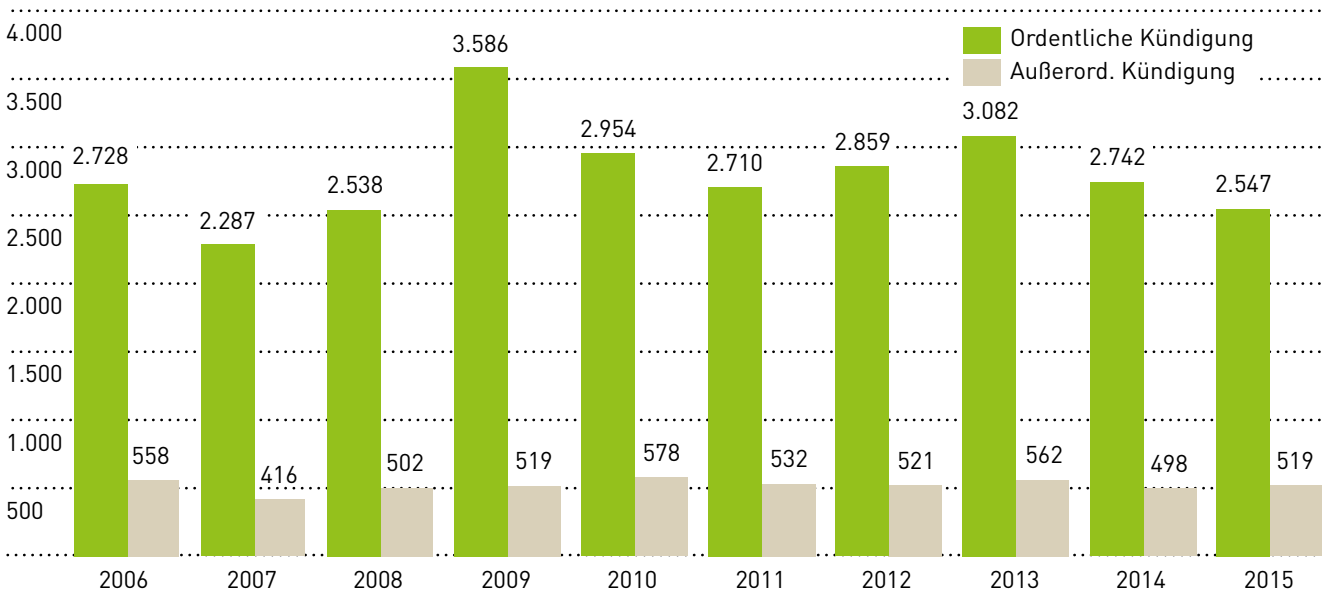
- Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung sinkt um 5 % auf 3.253 Verfahren. 39 % aller Anträge betreffen schwerbehinderte Frauen.
- Mit 2.547 Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr um 7 % gesunken.
- 519 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung sind gestellt worden.
- Mit einem Anteil von 54 % sind die Kündigungsgründe überwiegend betrieblicher Art, z. B. Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung oder Wegfall des Arbeitsplatzes.
- 422 Arbeitgeber zogen ihre Anträge auf ordentliche Kündigung zurück und die schwerbehinderten Menschen wurden weiterbeschäftigt. Bei außerordentlichen Kündigungen konnte dies in 22 % der Verfahren erreicht werden.
- Über 300 Kündigungsverfahren sind durch Aufhebungsverträge beendet worden.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber legten in 743 Fällen Widerspruch gegen eine Entscheidung des LVR-Integrationsamtes ein.

Bei der Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ist der besondere Kündigungsschutz ein wichtiges Instrument. Denn erst, wenn das LVR-Integrationsamt dem Kündigungsantrag zugestimmt hat, kann der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Menschen rechtswirksam kündigen. Der besondere Kündigungsschutz verfolgt nicht das Ziel, den schwerbehinderten Menschen unkündbar zu machen. Vielmehr findet im Kündigungsverfahren ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und den Interessen der Arbeitgeber statt. Das LVR-Integrationsamt kann zwar die organisatorischen und personellen Anpassungsmaßnahmen, zu denen Betriebe gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gezwungen sind, nicht beeinflussen. Aber es kann – unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten – seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen einbringen.

Durch den besonderen Kündigungsschutz wird sichergestellt, dass die Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht erfüllen und in Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt prüfen und entscheiden, ob es ein „milderes Mittel“ als die Kündigung zur Beseitigung der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis gibt.

Dazu soll das Angebot der Begleitenden Hilfe genutzt werden (vgl. 9.1). Das Beratungs- und Betreuungsangebot des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes ebenso wie die finanziellen Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben können von Arbeitgebern sowie deren schwerbehinderten Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden. Unter diesen Gesichtspunkten stellt der besondere Kündigungsschutz eine sinnvolle Ergänzung zum allgemeinen Kündigungsschutz dar.

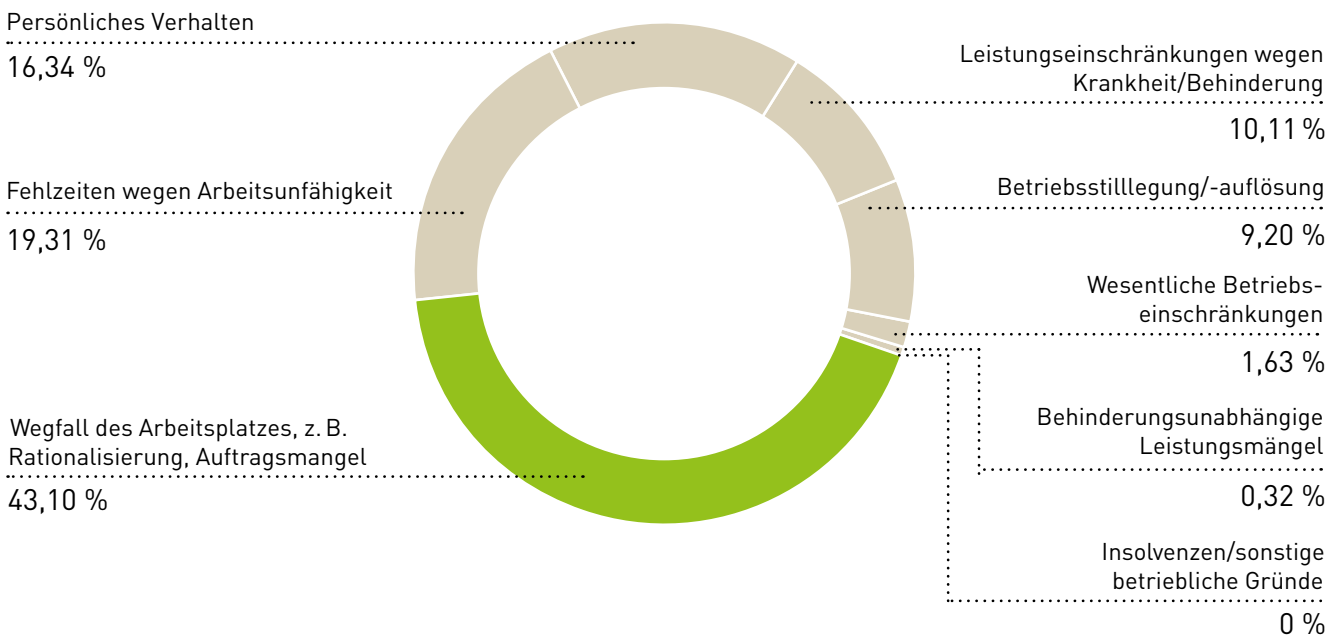
GRAFIK 21:
ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR ORDENTLICHEN UND AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNG, 2006 – 2015



Auch im Kündigungsschutz gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den kommunalen Fachstellen: Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung liegt die Aufgabe der Ermittlung des Sachverhalts bei der

Fachstelle. Handelt es sich um eine beabsichtigte außerordentliche (fristlose) Kündigung, liegt das gesamte Verfahren wegen der besonderen Eilbedürftigkeit beim LVR-Integrationsamt.

GRAFIK 22:
KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN 2015



13.1 Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur – insbesondere ordentlichen – Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird maßgeblich bestimmt durch die gesamtwirtschaftliche Lage in Deutschland. Bis 2007 sinkt die Zahl der Kündigungsanträge im Rheinland von über 5.000 auf unter 2.300, dem niedrigsten Stand seit 1995. Im Jahr 2008 verzeichnet das LVR-Integrationsamt einen Anstieg auf 3.125 Anträge. Dies entspricht einer Steigerung von 40 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Im Jahr 2009 stellen die Arbeitgeber rund 4.100 Anträge. Eine Steigerung von 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr und sogar von 80 Prozent im Vergleich zu der Zeit vor der Wirtschafts- und Finanzkrise. Seit 2010 sinkt die Anzahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung wieder.

Im Jahr 2015 werden insgesamt 3.253 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung gestellt. Der Anteil der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung sinkt im Berichtsjahr um 7 Prozent auf 2.547 Anträge. Dies entspricht einem Anteil von fast 80 Prozent aller Kündigungsanträge. Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung unterliegen nur geringen jährlichen Schwankungen. Im langjährigen Mittel werden beim LVR-Integrationsamt um die 500 Anträge pro Jahr gestellt. Im Jahr 2014 waren es 498. 2015 stieg die Anzahl auf 519 Anträge. Der Anteil der Frauen an den Anträgen zur ordentlichen wie auch zur außerordentlichen Kündigung beträgt rund 38 Prozent. Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 92 SGB IX machen weiterhin nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – rund 5 Prozent.

Kündigungsgründe

Bei den ordentlichen Kündigungsgründen stehen betriebsbedingte Ursachen wie Betriebseinschränkungen, Wegfall des Arbeitsplatzes oder Insolvenzen im Vordergrund. Die Höhe des Anteils der betriebsbedingten Kündigungsgründe schwankt – je nach Wirtschaftslage – zwischen 45 und fast 70 Prozent der Kündigungsanträge im jeweiligen Berichtsjahr.

Im Jahr 2015 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 54 Prozent der Fälle aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Bei aktuell 30 Prozent der Kündigungen werden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen ebenfalls Schwankungen. Ihr Anteil ist von 2010 (8 %) bis 2015 auf 16 Prozent gestiegen.

TABELLE 40:

ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR KÜNDIGUNG NACH FACHSTELLEN, 2011 – 2015

	2015	2014	2013	2012	2011
StädteRegion Aachen	177	202	208	217	186
Stadt Bergheim	22	13	17	14	13
Bergisch Gladbach	21	23	37	40	27
Stadt Bonn	96	96	131	109	99
Stadt Dinslaken	17	19	12	31	13
Stadt Düren	53	49	39	41	34
Kreis Düren	21	44	28	34	32
Stadt Düsseldorf	291	319	337	357	391
Stadt Duisburg	179	147	275	183	162
Stadt Essen	214	192	288	271	255
Kreis Euskirchen	33	26	54	25	59
Kreis Heinsberg	34	69	69	54	45
Stadt Kerpen	12	11	20	11	25
Kreis Kleve	62	97	92	79	80
Stadt Krefeld	73	128	78	75	107
Stadt Köln	377	357	417	410	392
Stadt Leverkusen	36	30	47	35	42
Kreis Mettmann	162	115	159	146	115
Stadt M'gladbach	116	101	142	185	153
Stadt Moers	28	26	26	31	45
Stadt Mülheim/Ruhr	57	87	80	65	71
Stadt Neuss	158	54	60	45	76
Oberbergischer Kreis	82	104	102	63	75
Stadt Oberhausen	66	72	59	77	45
Stadt Ratingen	40	31	29	47	30
Stadt Remscheid	48	67	48	64	70
Rheinisch-Bergischer Kreis	44	32	44	31	26
Rhein-Erft-Kreis	90	95	105	90	86
Rhein-Kreis Neuss	73	89	82	85	74
Rhein-Sieg-Kreis	91	118	107	116	113
Stadt Solingen	53	68	72	61	57
Stadt Troisdorf	26	31	30	28	10
Stadt Velbert	36	38	45	47	30
Stadt Viersen	52	38	47	40	54
Kreis Viersen	73	158	120	100	103
Stadt Wesel	22	23	54	26	32
Kreis Wesel	64	57	59	45	72
Stadt Wuppertal	145	187	147	155	120

Ergebnisse des Kündigungsschutzverfahrens

Das LVR-Integrationsamt hat in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Sofern eine gütliche Einigung erreicht werden kann, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers 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-Integrationsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2015 erteilte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in 40 Prozent der Entscheidungen ohne Einwände des/der schwerbehinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. In über 21 Prozent der Kündigungsschutzverfahren entsprach das LVR-Integrationsamt dem Antrag des Arbeitgebers gegen den Willen der schwerbehinderten Menschen. In 20 Prozent der Verfahren blieb das Arbeitsverhältnis erhalten: In 422 Fällen zog der Arbeitgeber seinen Antrag zurück – eine Weiterbeschäftigung konnte erreicht werden. Mit 49 Fällen bei den ordentlichen Kündigungen war der Anteil der Versagungen zum Kündigungsverlangen des Arbeitgebers durch das LVR-Integrationsamt sehr gering. 69 Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung, Fristablauf oder Negativtest (die Person, deren Kündigung beantragt wurde, gehörte nicht zum geschützten Personenkreis). Bei außerordentlichen Kündigungen konnte in 22 Prozent der Verfahren der Verlust des Arbeitsplatzes vermieden werden. In 18 Fällen versagte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung, der Arbeitgeber zog seinen Antrag in 80 Fällen zurück.

Aufhebungsverträge im Kündigungsschutz

Die Zahl der Aufhebungsverträge ist bis 2007 kontinuierlich zurückgegangen. Nur noch 8 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind im Kündigungsschutzverfahren durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden. Im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise begann auch hier eine Trendwende. Der Anteil der Verfahren zur ordentlichen Kündigung, die durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin unter Beteiligung des LVR-Integrationsamtes bzw. der rheinischen Fachstellen beendet werden, ist wieder gestiegen und hat sich in den letzten Jahren auf einem Niveau von bis zu 15 Prozent etabliert. In 2015 sind über 300 Kündigungsverfahren mit Aufhebungsverträgen abgeschlossen worden.

Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX): Im Jahr 2015 betrafen über 10 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis. Damit liegt der Anteil der gleichgestellten Menschen im langjährigen Mittel. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hier nicht.

Die schwerbehinderten Menschen sind in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedlich stark von Kündigung betroffen. Schwerbehinderte Männer und Frauen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren stellen mit einem guten Drittel die Altersgruppe, die am stärksten von einem Kündigungsverfahren betroffen ist. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen stellt mit einem Viertel der auf sie entfallenen Verfahren die zweitstärkste Gruppe. Schwerbehinderte Menschen bleiben immer häufiger bis zum

GRAFIK 23:

AUSGANG DER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2015

Zustimmung ohne Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers

22,01 %

Erhalt des Arbeitsplatzes (Versagung bzw. Rücknahme)

19,57 %

Zustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers

41,38 %

Aufhebungsvertrag unter Beteiligung von Integrationsamt/örtlicher Fachstelle

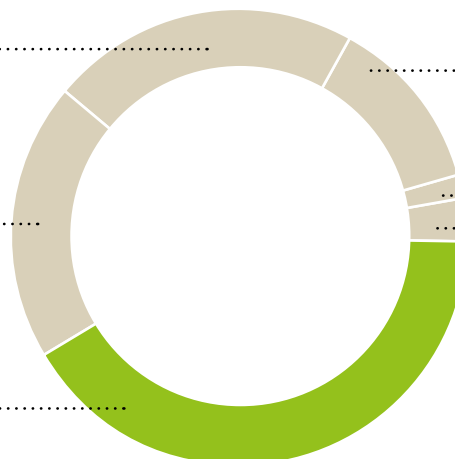
12,47 %

Erledigung aus anderen Gründen, z. B. Verrentung, Negativtest

1,59 %

Zustimmung durch Fristablauf

2,98 %



Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erwerbstätig. Der Anteil der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre an den Kündigungsverfahren beträgt 18 Prozent. Der Anteil junger Menschen bis 25 Jahre liegt dagegen bei einem Prozent.

Der Anteil der Frauen an den beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rheinland liegt seit Jahren stabil bei rund 40 Prozent. Betrachtet man die verschiedenen Kündigungsarten und -gründe, so zeigen die aktuellen Zahlen, dass es nur noch geringfügige Unterschiede zwischen schwerbehinderten Männern und Frauen gibt. Der Anteil der Frauen an den Anträgen auf Zustimmung zu ordentlichen wie außerordentlichen Kündigungen beträgt rund 38 Prozent.

13.2 Widersprüche und Klageverfahren

Gegen die Entscheidung des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LVR-Integrationsamt. Er setzt sich zusammen aus 7 Mitgliedern (2 schwerbehinderten Arbeitnehmern, 2 Arbeitgebern und je einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und des LVR-Integrationsamtes sowie einer Schwerbehindertenvertretung).

Im Jahr 2015 sind 743 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes eingelegt worden.

Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 84 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Damit werden rund ein Fünftel der Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes in Kündigungsschutzverfahren in einem Rechtsbehelfsverfahren überprüft.

Fast 10 Prozent der Rechtsbehelfsverfahren sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Zahl der Widersprüche im Bereich der Begleitenden Hilfe hat sich damit gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt.

Die Zahl der Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe hat sich gegenüber dem Vorjahr fast halbiert und entspricht damit wieder dem langjährigen Niveau.

Dass schwerbehinderte Menschen gut in den Arbeitsprozess eingegliedert sind, zeigen ihre langfristigen Beschäftigungszeiten vor der Kündigung. Den meisten schwerbehinderten Menschen (30%) wird nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 bis 20 Jahren gekündigt. Knapp 14 Prozent wird nach 30 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt. Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, denen im ersten Beschäftigungsjahr wieder gekündigt worden ist, liegt bei 2,5 Prozent.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 36 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2015 ist die Anzahl der Verfahren gegenüber den Vorjahren wieder leicht gesunken. Drei Viertel der Verfahren beziehen sich auch hier auf Entscheidungen im Kündigungsschutz.

TABELLE 41:
WIDERSPRUCHSVERFAHREN, 2011 – 2015

	Zahl der eingegangenen Widersprüche				
	2015	2014	2013	2012	2011
Kündigungsschutz	623	612	627	565	552
Begleitende Hilfen	68	36	34	42	30
Institutionelle Förderung	0	0	2	0	0
Einziehung der Ausgleichsabgabe	52	100	52	51	42
Widerspruchsverfahren insgesamt	743	748	715	658	624
	Zahl der Klageverfahren				
	2015	2014	2013	2012	2011
Klageverfahren einschl. Berufungen und Revisionen	36	42	38	43	52

14

AKTIONEN, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

KURZ & KNAPP

- Die betrieblichen Funktionsträger im Rheinland*: 6.978 Schwerbehindertenvertretungen, 1.302 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, 1.420 Beauftragte des Arbeitgebers und 263 Vertreter von BEM-Teams sowie rund 2.900 weitere betriebliche Funktionsträger.
- Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 3.223 Personen wahrgenommen. 60 % der Teilnehmenden gehörten der Schwerbehindertenvertretung an. 52 % der Kursbesucher waren Frauen.
- Bei rund 100 Informationsveranstaltungen sind u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Leistungen der Begleitenden Hilfe vorgestellt worden. Weitere 30 regionale Informationsveranstaltungen sind von den rheinischen Fachstellen durchgeführt worden.
- Bei 56 innerbetrieblichen Versammlungen der Schwerbehindertenvertretungen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachstellen bzw. des Integrationsamtes vor Ort.
- 15 Publikationen sind neu erschienen, nachgedruckt oder aktualisiert worden.
- Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich auf der Messe „RehaCare“ mit dem Schwerpunkt „Wir überwinden Barrieren im Arbeitsleben“ und auf der Messe „Zukunft Personal“ mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.
- Die Veranstaltungsreihe „LVR-Praxisdialoge“ wurde im Jahr 2015 fortgesetzt mit dem Thema „Ausbildungspotenziale für Unternehmen“.

.....
 * soweit dem LVR-Integrationsamt bekannt

14.1 Seminare und Fortbildungsmaßnahmen

Das Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes bietet ein- bis dreitägige Kurse und Informationsveranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf und richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in den Betrieben und Dienststellen: An Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche oder Personalsachbearbeiter und andere. Das Fortbildungsangebot ist ein modulares System, bei dem die einzelnen Ebenen aufeinander aufbauen: Grundkurse sind den Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten, Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen stehen auch allen anderen betrieblichen Akteuren offen. Das

Kursangebot wird finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Abgestimmt auf die betriebliche oder behördliche Situation bietet das LVR-Integrationsamt Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und Seminare als Inhouse-Veranstaltungen an. Die Kosten für Referentinnen und Referenten und Schulungsunterlagen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Insgesamt haben 219 Fortbildungsveranstaltungen an 456 Schultagen stattgefunden. Das gegenüber den Vorjahren stark ausgebauten Angebot an Veranstaltungen ist den im Herbst 2014 stattgefundenen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung geschuldet. Es sind allein 29 Grund- und 24 Aufbaukurse für neu ins Amt gekom-

TABELLE 42:
SCHULUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

	2015	2014	2013	2012	2011
Zahl der Schulungsveranstaltungen, davon	219	149	171	174	180
· Grund- und Aufbaukurse	53	6	33	45	39
· Informationsveranstaltungen	80	61	65	59	84
· Sonderseminare	72	58	56	70	57
Schulungstage davon	456	231	306	378	398
· eintägige Veranstaltungen	87	65	72	57	53
· mehrtägige Veranstaltungen	132	62	87	117	127
Teilnehmende*, davon	3.223	2.231	2.534	2.738	2.837
· Vertrauenspersonen	1.947	1.298	1.450	1.555	1.696
· Beauftragte des Arbeitgebers	152	143	182	273	196
· Betriebs- und Personalräte	132	176	138	99	126
· Sonstige**	992	614	764	811	819

* 52 % der Teilnehmer sind Frauen

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

mene bzw. nachgerückte Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden.

Über 50 Fachthemen von Arbeitsrecht und aktueller Rechtsprechung über das Leistungsangebot der Reha-Träger und Betriebliches Eingliederungsmanagement bis hin zu behinderungsspezifischen Themen sind in 80 Veranstaltungen aufgegriffen worden. Erstmals angeboten worden sind die Themen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“, „Arbeitsrecht Spezial: Beschäftigungsanspruch/Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber“ und „Das Büro der SBV“ mit den Modulen Öffentlichkeitsarbeit, Datenschutz in der täglichen Arbeit und Sicherheit im Schriftverkehr.

Das Kursangebot für besondere Zielgruppen umfasst mittlerweile 7 verschiedene Themenblöcke. Neu hinzugekommen ist im Jahr 2015 das Thema „Für die Arbeit der Stufenvertretungen; heute: Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung in der Praxis“.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist weiterhin ein wichtiges Thema für private und öffentliche Arbeitgeber. Daher bleibt es fester Bestandteil des Informations- und Schulungsangebotes des LVR-Integrationsamtes. Im Jahr 2015 wurden 7 Praxistage zu den Schwerpunktthemen „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln“, „Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte“ und „Führen schwieriger Gespräche“ durchgeführt.

Im Berichtsjahr haben 72 Inhouse-Veranstaltungen an insgesamt 190 Schulungstagen für 18 private und 11 öffentliche Arbeitgeber stattgefunden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Eine hohe Nachfrage verzeichnen Themen, die sich mit dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagements auseinandersetzen. Aufgrund der im Jahr 2014 stattgefundenen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung waren Grund- und Aufbaukurse für neu gewählte Vertrauenspersonen und Stellvertretungen (Mit-) Inhalt von 25 mehrtägigen Veranstaltungen.

Teilnehmerkreis

Im langjährigen Durchschnitt nehmen ca. 2.500 betriebliche Interessenvertretungen das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Der Bereich Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Integrationsamtes reagiert dabei sehr flexibel auf die Rahmenbedingungen. So wurde im Wahljahr 2014 das Angebot gegenüber dem Vorjahr zugunsten von eintägigen Veranstaltungen zur Vorbereitung auf das Amt der Vertrauensperson und zur Organisation und Durchführung der Wahlen angepasst. Dies drückt sich auch in den Teilnehmerzahlen für 2014 aus: 2.230 Personen haben die Kurse besucht.

Nach den stattgefundenen Wahlen bestimmt traditionell ein sehr großer Bedarf an Schulungen für erstmals gewählte Schwerbehindertenvertretungen das Kurspro-

gramm. Dem trägt das LVR-Integrationsamt Rechnung, indem es das Angebot um die dreitägigen Grund- und Aufbaukurse stark ausgeweitet hat. Dies zeigt sich auch in den Zahlen der Teilnehmenden: 2015 haben 3.223 Personen die Kurse des LVR-Integrationsamtes besucht.

Mit einem Anteil von 60 Prozent stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmenden. Es nehmen rund 150 Beauftragte des Arbeitgebers und knapp 130 Betriebs- und Personalräte das Angebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Rund 30 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht mehr die klassischen betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX, sondern zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilungen, Integrations- und BEM-Beauftragte. Der Anteil der Frauen in betrieblichen Funktionen und damit an den Teilnehmern insgesamt hat sich in den letzten Jahren immer weiter erhöht und liegt mittlerweile bei deutlich über 52 Prozent. Die Teilnehmenden der Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen mit Sitz im Rheinland stellen im Jahr 2015 rund ein Drittel des teilnehmenden Personenkreises.

Informationsveranstaltungen

Zusätzlich zu dem vom LVR-Integrationsamt angebotenen Kursprogramm sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes zu 97 Veranstaltungen anderer Träger (Arbeitgeber, Institutionen, Organisationen) eingeladen worden, um dort die Inhalte des Schwerbehindertenrechts vorzustellen. Die durchschnittliche Gruppengröße bei den Inhouse-Veranstaltungen liegt bei 30 Teilnehmenden. Der Schwerpunkt der angefragten Themen liegt immer noch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit einem knappen Drittel der Vorträge, gefolgt von Unterstützungsmöglichkeiten durch das Integrationsamt und den Rechten, Pflichten und Aufgaben der betrieblichen Partner.

Seit mehreren Jahren informieren sich beim LVR-Integrationsamt immer wieder auch ausländische Delegationen, die sich für die rechtlichen Regelungen der beruflichen Behindertenhilfe, deren praktische Umsetzung und die Erfahrungen des Integrationsamtes interessieren. In den Vorjahren haben hauptsächlich die neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union das LVR-Integrationsamt besucht. Mittlerweile haben sich auch Delegationen aus Kasachstan, China, Malaysia, Südkorea und Japan beim LVR-Integrationsamt über die klassische Arbeitsplatzförderung und ihre Finanzierung, aber auch über Instrumente wie Arbeitsassistenz und Integrationsunternehmen informiert.



14.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Integrationsamt zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anbietet, können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Sie entsprechend bekannt zu machen, dafür zu werben und aktuell zu informieren, ist Ziel der diversen Aufklärungsmaßnahmen.

Veranstaltungen

RehaCare International in Düsseldorf

Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „RehaCare International“ in Düsseldorf. Mit rund 40.000 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern, Betroffenen und Angehörigen sowie 754 Ausstellern aus 37 Ländern im Jahr 2015 gehört die Messe zu den bedeutendsten Veranstaltungen rund um das Thema Rehabilitation. Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ werden an geförderten Arbeitsplätzen exemplarisch die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsämter gezeigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter und Fachberaterinnen und Fachberater der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern sowie der Integrationsfachdienste stehen als Ansprechpersonen sowohl für Arbeitgeber als auch für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

„Wir überwinden Barrieren im Arbeitsleben“ war das zentrale Thema der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe bei ihrer gemeinsamen Präsentation auf der RehaCare 2015. Volker Westermann (bekannt aus „Dinner for everyone“) zubereitete in der barrierefreien Küche auf dem Messestand leckere Gerichte und brachte Menschen mit und ohne Behinderung ins Gespräch. Am Messestand im Themenpark „Behinderte Menschen im Beruf“ kochte der von der Glasknochenkrankheit betroffene Moderator und Koch dreimal täglich gemeinsam mit verschiedenen Talkgästen – darunter Bundesbehindertenbeauftragte Verena Bentele, NRW-Justizminister Thomas Kutschaty, LVR-Sozialdezernent Dirk Lewandrowski, Dr. Astrid Stange aus dem AXA Deutschland Personalvorstand sowie LWL-Direktor Matthias Löb. Dabei ging es im lockeren Talk immer um die Frage, auf welche Barrieren Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben stoßen und wie man diese überwinden kann.

Über die 4 Messtage hinweg waren rund 30 Expertinnen und Experten beider Integrationsämter zur Beratung über Fördermöglichkeiten, Begleitung am Arbeitsplatz, Kündigungsschutz sowie zum Einstieg in den Beruf im



Bild 31: VERENA BENTELE, BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE BEHINDERTER MENSCHEN, KOCHTE MIT VOLKER WESTERMANN (LINKS). UNTERSTÜTZEND DABEI: GUIDO TROSTMANN. FOTO: PAUL ESSER



Bild 32: LVR-SOZIALDEZERNENT DIRK LEWANDROWSKI (MITTE) KOCHTE GEMEINSAM MIT LWL-DIREKTOR MATTHIAS LÖB (RECHTS) UND TV-KOCH VOLKER WESTERMANN. FOTO: PAUL ESSER



Zu den Fachvorträgen der Integrationsämter auf der RehaCare

Einsatz. Begleitend boten das LVR- und LWL-Integrationsamt Informationsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Beauftragte des Arbeitgebers an: „Barrierefrei arbeiten – Betriebliche Struktur schrittweise barrierefrei gestalten“, „Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung von psychischen Fehlbelastungen“ und „Beschäftigungsfähigkeit erhalten – wie finde ich den richtigen Arbeitsplatz?“.

Das LVR-Integrationsamt war vom 15. bis 17. September 2015 zum zehnten Mal mit einem Informations- und Beratungsstand bei der „Zukunft Personal“, der größten Branchenmesse des Personalwesens in Europa, vertreten. Mehr als 600 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen in Köln den rund 15.000 Fachbesucherinnen und Fachbesuchern. Besonders gefragt waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch Beratung zu Leistungen der Integrationsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf.

LVR-Fachtagung „Autismus und Beruf“

Das LVR-Integrationsamt, die Uniklinik Köln und das Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH haben gemeinsam für Arbeitgeber aus dem Rheinland die Fachtagung „Von Marsmenschen und Menschenwürde – Autismus und Beruf“ durchgeführt. Die Teilnehmenden der Fachtagung diskutierten am 21. März 2015 u. a. über Möglichkeiten zur Qualifizierung und langfristigen Beschäftigung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Es geht insbesondere darum, Betroffene individuell dabei zu unterstützen, im Arbeitsleben Fuß zu fassen sowie Arbeitgebern Hilfestellungen an die Hand zu geben, wenn sie Betroffene beschäftigen möchten. Menschen mit

Autismus-Spektrum-Störung schildern ihre Erfahrungen im Arbeitsleben und Expertinnen und Experten beleuchten die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit ASS. Diese sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sie im Berufsleben sehr leistungsfähig sind – manchmal sogar über das normale Maß hinaus.

LVR-Tag der Begegnung – „Themenwelt Arbeit“

Der Landschaftsverband Rheinland veranstaltete am 30. Mai 2015 zum nunmehr 18. Mal den „Tag der Begegnung“. Die Themenwelt Arbeit bildete dabei einen eigenen inhaltlichen Schwerpunkt. Es gab verschiedene Angebote, die einen Erfahrungsaustausch von potenziellen Arbeitgebenden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anregten und die insbesondere Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf und ihre Eltern ansprechen sollten. Auch Multiplikatoren und Verantwortliche aus Politik und Verwaltung waren eingeladen, um sich über neue Trends, Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu informieren. Das LVR-Integrationsamt wurde im Themenpark unterstützt von den Integrationsunternehmen Bürgerzentrum Deutz (Köln) mit einem gastronomischen Angebot und der AfB (Essen) mit einer mobilen Computer-Werkstatt. Mit dabei war auch Giselher Weinmann, sehbehinderter Physiotherapeut und Masseur aus Duisburg. Er verwöhnte die Besucherinnen und Besucher mit Nackenmassagen und gab Tipps zu einer gesunden Haltung und Bewegung am Arbeitsplatz. Den eigenen demografischen Wandel konnte man mit einem sogenannten Altersanzug erleben: Unter Anleitung des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes spürte man am eigenen Körper die Auswirkungen des Älterwerdens.



Bild 33: DISKUSSIONSRUNDE IM RAHMEN DER FACHTAGUNG AUTISMUS UND BERUF. FOTO: ESSER

LVR-Fachkongress „Dialog Personal“ – Ausbildungspotenziale für Unternehmen

Das LVR-Integrationsamt setzt seine Reihe der eintägigen Fachkongresse im Jahr 2015 fort. Viele Unternehmen und Arbeitgebende suchen nach motivierten und qualifizierten Auszubildenden. Gleichzeitig möchten viele leistungsbereite Jugendliche mit Behinderung im Berufsleben Fuß fassen. Wie Unternehmen diese Potenziale nutzen können und welche Unterstützungsmöglichkeiten und Modelle es gibt, junge Menschen mit Handicap in Ausbildung zu nehmen und zu qualifizieren, diskutierten rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am 10. November 2015 im KOMED-Tagungszentrum in Köln beim zweiten „Dialog Personal“ mit dem LVR-Integrationsamt. Unter dem Motto „Ausbildung öffnet Türen“ stellte das LVR-Integrationsamt erfolgreiche Strategien für die Ausbildung und Qualifizierung von Jugendlichen mit Behinderung sowie einige Erfolgsmodelle vor. Unter anderem berichteten der WDR und die Brauerei Früh von ihren guten Erfahrungen.

Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich regelmäßig an Veranstaltungen anderer Institutionen und an regionalen Veranstaltungen, die sich mit dem Thema „Behinderte Menschen und Beruf“ beschäftigen.

Am 15. September 2015 folgten 150 Arbeitgebende, Personalverantwortliche und Auszubildende verschiedener Branchen der Einladung ins HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg. Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, war Gastgeber der Veranstaltung „Potenziale erkennen – Arbeitskräfte gewinnen – zusammen arbeiten“. Gemeinsam mit den Partnern Kreishandwerkerschaft Duisburg, Agentur für Arbeit Duisburg, Jobcenter Duisburg, Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR), Integrationsfachdienst Duisburg sowie dem Amt für Schulische Bildung sind die vielfältigen Unterstützungs- und Beratungsangebote vorgestellt worden, mit denen insbesondere junge Menschen mit Handicap eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgreich absolvieren können. Bei der Diskussionsveranstaltung wurden zudem Best-practice-Beispiele zur Ausbildung und Erstbeschäftigung von jungen



Zu den Fachvorträgen
des
LVR-Dialog Personal



Bild 34: DIE TALKRUNDE BEIM DIALOG PERSONAL MIT VERTRETERN VON WDR, DER BRAUEREI FRÜH UND DEM HOTEL FRANZ. FOTO: LVR

Menschen mit Behinderungen vorgestellt. Darüber hinaus standen Expertinnen und Experten an Infoständen bereit. Sie berieten individuell über personelle Unterstützung sowie materielle Förderung und besprachen mit den Gästen arbeitsrechtliche Besonderheiten.

Informationsmaterial

Die Veröffentlichungen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter. Jährlich aktualisiert werden die Arbeitshefte „Behinderung und Ausweis“ und „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen“, die sich nicht nur an die betrieblichen Funktionsträger, sondern auch an die betroffenen Menschen selbst und ihre Angehörigen richten. Fachspezifische Arbeitshefte wie die „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“, „Die Schwerbehindertenvertretung“ oder „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ werden je nach Bedarf aktualisiert. Im Jahr 2015 sind aktualisierte Auflagen der Broschüren „Der besondere Kündigungsschutz“ und „Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben“ erschienen.

Die in der Reihe „ZB Ratgeber“ erschienenen Broschüren vermitteln kein umfassendes Fachwissen oder gehen auf juristische Einzelfragen ein. Ihr Ziel ist es, ein Thema kompakt und verständlich, aber umfassend darzustellen. Der Ratgeber ist geeignet, sich einen guten Überblick über das dargestellte Thema zu verschaffen. In der Reihe sind bisher erschienen: „Der besondere Kündigungsschutz“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

Neu erschienen im Jahr 2015 ist „Behinderung und Ausweis“. Die Reihe wird fortgesetzt.

Das LVR-Integrationsamt ist beteiligt an der bundesweit erscheinenden Zeitschrift „Behinderte im Beruf“ (ZB) und fügt jeder Ausgabe die regionale Beilage „ZB Rheinland“ bei. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich. Die Auflage der ZB im Rheinland beträgt 30.000 Exemplare. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes sind zu beziehen über das Online-Bestellsystem des LVR. Den mehr als 12.500 betrieblichen Funktionsträgern im Rheinland werden alle Veröffentlichungen automatisch nach Erscheinen zugesandt.

Neue Medien

Das LVR-Integrationsamt engagiert sich stark bei der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, www.integrationsaemter.de). Eine Online-Akademie bietet interaktive Wissensvermittlung, Workshops und Kontakte zu Expertinnen und Experten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Integrationsvereinbarungen an. Das Angebot der Akademie will eine flexible und unbürokratische Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen bzw. praxisnahe Hinweise liefern, die für die Erarbeitung und zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung hilfreich sind. In 4 Fachforen tauschen sich mittlerweile 8.000 registrierte Nutzerinnen und Nutzer zu den Themen „Arbeit der Schwerbehindertenvertretung“ oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ aus.

FACHLEXIKON-APP ABC BEHINDERUNG & BERUF



Das Fachlexikon aus dem Handbuch „ABC Behinderung und Beruf“ (5. überarbeitete Ausgabe 2014) ist auch als App für mobile Endgeräte verfügbar. Die über 300 Stichworte lassen sich im Volltext bequem durchsuchen und auf einer Merkliste speichern. Damit das Wissen unterwegs auch verfügbar ist, wenn keine Netzwerkverbindung besteht, werden sämtliche Artikel des Lexikons bei der Installation auf das Gerät kopiert.

YOUTUBE-KANAL „INTEGRATIONSÄMTER“



Die Integrationsämter haben auf YouTube einen eigenen Videokanal. Die Filme informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und zeigen viele Beispiele für eine erfolgreiche berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, optional mit Untertiteln und Gebärdensprache.

15

ANHANG

15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

Landschaftsverband Rheinland



Deutzer Freiheit 77 – 79
50679 Köln
Tel.: 0221 809-5300
Fax: 0221 809-5302
E-Mail: integrationsamt@lvr.de
www.lvr.de



REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

mit den Ansprechpersonen und Kontaktdaten der örtlichen Fachstellen bei den Kreisen und Städten, den Integrationsfachdiensten, den Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberatern bei den Kammern und den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LVR-Integrationsamtes



VERZEICHNIS DER INTEGRATIONSPROJEKTE IM RHEINLAND MIT KONTAKTDATEN UND BRANCHEN

15.2 Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapitel

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Die Kapitel 1 bis 4 enthalten keine Tabellen und Grafiken.	
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
Grafik 1: Schwerbehinderte Menschen nach Bundesländern und ihr Anteil an der Bevölkerung (Stand 2013)	24

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Grafik 2: Anzahl der schwerbehinderten Menschen in NRW und ihr Anteil an der Bevölkerung	27
Grafik 3: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2015)	28
Grafik 4: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2015)	29
Grafik 5: Verteilung der Altersgruppen der schwerbehinderten Menschen im Rheinland (Stand 2015)	30
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
Tabelle 1: Arbeitsplätze und Beschäftigungsquoten in Deutschland, 2010 – 2014	32
Tabelle 2: Beschäftigungsquoten in den Bundesländern 2014	33
Tabelle 3: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Geschlecht, Alter und Personengruppe in NRW	35
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten im Rheinland und in Westfalen-Lippe im Jahr 2014	35
Grafik 6: Beschäftigungsquoten in Nordrhein-Westfalen nach Arbeitgebern in Prozent, 2005 - 2014	36
Tabelle 5: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland	36
Tabelle 6: Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland und ihre Verteilung nach der Beschäftigungsquote in Prozent	37
Tabelle 7: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2010 - 2014 in Prozent	39
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
Tabelle 8: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	42
Tabelle 9: Qualifizierung der schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitslosen auf Bundesebene, in NRW und im Rheinland in Prozent	42
Tabelle 10: Dauer der Arbeitslosigkeit in Prozent	43
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
Tabelle 11: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in Mio. Euro	46
Grafik 7: Einnahmen der Ausgleichsabgabe und für die Aufgabenerfüllung verbleibende Mittel	46
Grafik 8: Verteilung der Ausgaben des LVR-Integrationsamtes im Jahr 2015	47
Tabelle 12: Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Euro	47

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Tabelle 13: Leistungen an Integrationsprojekte in Euro	48
Tabelle 14: Leistungen an Einrichtungen für behinderte Menschen in Euro	48
Tabelle 15: Finanzierung der Integrationsfachdienste in Euro	49
Tabelle 16: Erhebung der Ausgleichsabgabe in Euro	50
Tabelle 17: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die örtlichen Fachstellen der LVR-Mitglieds Körperschaften im Jahr 2015 und ihr Aufwand	50
Tabelle 18: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit in Euro	52
Tabelle 19: Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme in Euro	52
<u>09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen</u>	
Grafik 9: Leistungen an Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und aufgewendete Mittel durch das LVR-Integrationsamt und die örtlichen Fachstellen	54
Tabelle 20: Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2015 an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen	55
Tabelle 21: Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen	55
Tabelle 22: Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen	56
Tabelle 23: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen	56
Tabelle 24: Arbeitsassistenz	56
Tabelle 25: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	57
Tabelle 26: Technische Arbeitshilfen	57
Tabelle 27: Kraftfahrzeughilfen	57
Tabelle 28: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	57
Tabelle 29: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung	58
Tabelle 30: Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen nach Leistungsart und Geschlecht	58
Grafik 10: Standorte der Integrationsprojekte in den LVR-Mitglieds Körperschaften	61
Grafik 11: Betriebsbesuche und Verteilung der Beauftragungen 2015	63
Grafik 12: Fachtechnische Stellungnahmen	63

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Grafik 13: Betreuung durch die technischen Fachberater bei den Kammern 2015	66
Tabelle 31: Klientinnen und Klienten der Integrationsfachdienste nach der Art der Behinderung, 2011 – 2015	67
Tabelle 32: Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung, 2011 – 2015	68
Tabelle 33: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2011 – 2015	69
 10 LVR-Budget für Arbeit	
Tabelle 34: Anzahl und Art der Förderungen im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktprogramms „aktion5“ im Jahr 2015	73
Grafik 14: Regionale Verteilung der Förderungen* im Rahmen von „aktion5“, 2013 – 2015	74
Grafik 15: Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes STAR im Jahr 2015	76
Grafik 16: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Herkunft)	77
Grafik 17: Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (Branchen)	78
Tabelle 35: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt 2011 – 2015 (Projekt „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“)	78
Tabelle 36: Arbeitsplätze im Rahmen des LVR-Projektes „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“	81
Tabelle 37: Neue Ausbildungsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 2	83
Tabelle 38: Neue Arbeitsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 3	83
 11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Das Kapitel 11 enthält keine Tabellen und Grafiken.	
 12 Prävention	
Grafik 18: Verteilung der Gründe nach Geschlecht im Rahmen von Prävention in Prozent	91
Grafik 19: Ausgang der abgeschlossenen Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 SGB IX	91
Grafik 20: Ausgang der abgeschlossenen BEM-Verfahren	92

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Tabelle 39: BEM-prämierte Arbeitgeber im Rheinland, 2006 – 2015	96
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	
Grafik 21: Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2006 – 2015	98
Grafik 22: Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2015	98
Tabelle 40: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung nach Fachstellen, 2011 – 2015	99
Grafik 23: Ausgang der ordentlichen Kündigungsverfahren 2015	100
Tabelle 41: Widerspruchsverfahren, 2011 – 2015	101
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Tabelle 42: Schulungen des LVR-Integrationsamtes	103

15.3 Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Bild 1: iStockphoto, © Minerva Studio	2
01 Vorwort	
Bild 2: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin für Schulen und Integration, Foto: LVR	7
02 Das LVR-Integrationsamt	
Bild 3: Karin Fankhaenel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes, Foto: Paul Esser	10
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2015	
Bild 4: Stellten das inklusive Schiffsbauprojekt im APX vor (v. l. n. r.): Schiffsbaumeister Kees Sars; LVR-Kulturdezernentin Milena Karabaic; Dr. Martin Müller, Leiter des APX; LVR-Schul- und Integrationsdezernentin Prof. Dr. Angela Faber; Karin Fankhaenel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes sowie Projektleiterin Dr. Gabriele Schmidhuber-Aspöck. Foto: LVR	13
Bild 5: Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligen sich mit Fragen und Anmerkungen an der Podiumsdiskussion. Maurice Gully moderierte. Foto: LVR	14
Bild 6: Alexander Reimer, Fachberater für Inklusion bei der IHK Köln	15

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2016	
Bild 7: Christoph Beyer, neuer Leiter des LVR-Integrationsamtes, Foto: LVR	18
Bild 8: Thomas Esser, Integrationsprojekt Holz-Team Esser, Niederzier, Foto: Esser	20
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
Bild 9: iStockphoto, © Wavebreakmedia	27
Bild 10: Informations- und Beratungsstand des LVR-Integrationsamtes auf der RehaCare 2015, Foto: LVR-Integrationsamt	28
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
Bild 11: Lotus Design, Pulheim, Foto: LVR-Integrationsamt	38
Bild 12: Michael Henkel, Technischer Berater beim LVR-Integrationsamt, Foto: LVR	40
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
Bild 13: Casa Floor GmbH, Wuppertal, Foto: LVR-Integrationsamt	44
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
Bild 14: Andrey Petukov, Lotus Design, Pulheim, Foto: LVR-Integrationsamt	49
Bild 15: Beatrix Seufert, Abteilungsleiterin des Bereiches Erhebung der Ausgleichsabgabe, Institutionelle Förderung des LVR-Integrationsamtes, Foto: Paul Esser	51
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	
Bild 16: Helmut Volkenandt, FAF gGmbH, Foto: Volkenandt	60
Bild 17: Dr. Carsten Brausch, Abteilungsleiter des Technischen Beratungsdienstes beim LVR-Integrationsamt, Foto: Brausch	64
Bild 18: iStockphoto, © Geber86	68
Bild 19: Getty Images, © Mint Images – Tim Pannell	70/71

KAPITEL	SEITE
10 LVR-Budget für Arbeit	
Bild 20: Heike Lietz, Thyssen Krupp Mill Services, Duisburg, Foto: LVR-Integrationsamt	80
11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Bild 21: Schiffsbaumeister Kees Sars (r.) und Praktikant Stefan Achtenberg (2. v. r.) zeigen Dr. Martin Müller, Prof. Dr. Angela Faber und Milena Karabaic ihre Arbeit am Einbaum Philemon, Foto: LVR	86
Bild 22: Fotolia, © Westend61/zerocreatives	87
Bild 23: Fotolia, © zlikovec	89
12 Prävention	
Bild 24: BEM-Preis. Foto: Michael Sturmberg/LVR	93
Bild 25: Christoph Beyer (l.), Fachbereichsleiter des LVR-Integrationsamtes, überreichte die BEM-Prämie an die AXA Konzern AG am Standort Düsseldorf (v. l. n. r.): Claudia Möller (Vorsitzende der Konzernschwerbehindertenvertretung), Dr. Astrid Stange (Personalvorstand AXA Deutschland), Petra Bieler (Personal AXA Düsseldorf) und Oliver von Seckendorff (Leiter Personal AXA Region West). Foto: Guido Schiefer/LVR	93
Bild 26: V. l. n. r.: Andreas Schletter (Personalleiter HEW-Kabel GmbH & Co. KG), Dr. Rainer Flohr (Geschäftsführung HEW-Kabel GmbH & Co. KG), Gerhard Zorn (stellvertretender Fachbereichsleiter LVR-Integrationsamt), Norbert Nass (Betriebsratsvorsitzender und Gesundheitsbeauftragter HEW-Kabel GmbH & Co. KG). Foto: Joe Kramer/LVR	94
Bild 27: Gerhard Zorn, stellvertretender Fachbereichsleiter des LVR-Integrationsamtes, überreichte den LVR-Award an Dolores Burkert, Personaldezernentin der Stadt Neuss, Sigrun Rosenbaum, Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Stadt Neuss sowie Dr. Sascha Severin, BEM-Beauftragter der Stadt Neuss (v. l. n. r.). Foto: Joe Kramer/LVR	94
Bild 28: Christoph Beyer (r.), Fachbereichsleiter des LVR-Integrationsamtes, mit dem Troisdorfer Bürgermeister Klaus-Werner Jablonski. Foto: Guido Schiefer/LVR	95
Bild 29: Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen und Integration, übergab den LVR-Award an Dr. Michael Stückradt, Kanzler der Universität zu Köln, Vizekanzlerin Ina Gabriel sowie an Dr. Kirsten Mallossek, Personaldezernentin der Universität zu Köln (v. l. n. r.). Foto: Joe Kramer/LVR	95
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX	
Das Kapitel enthält keine Fotos.	

KAPITEL	SEITE
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Bild 30: Informationsstand der Integrationsämter des LVR und LWL auf der RehaCare 2015	104
Bild 31: Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, kochte mit Volker Westermann (links). Unterstützend dabei: Guido Trostmann. Foto: Paul Esser	105
Bild 32: LVR-Sozialdezernent Dirk Lewandrowski (Mitte) kochte gemeinsam mit LWL-Direktor Matthias Löb (rechts) und TV-Koch Volker Westermann. Foto: Paul Esser	105
Bild 33: Diskussionsrunde im Rahmen der Fachtagung Autismus und Beruf. Foto: Esser	106
Bild 34: Die Talkrunde beim Dialog Personal mit Vertretern des WDR, der Brauerei Früh und des Hotels Franz. Foto: LVR	107

15.4 Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL
03 Die Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2015
1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2015, LVR, Köln
2.) Pressemeldungen des LVR
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2016
1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2016, LVR, Köln
2.) Pressemeldungen des LVR
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen
1.) Amtliche Bevölkerungszahlen/Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein-Westfalen, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011, Stand 30. Juni 2015, herausgegeben von IT NRW, Düsseldorf
2.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 23. Juli 2014
3.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2015, herausgegeben im Mai 2016 von IT NRW, Düsseldorf
4.) Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2013, herausgegeben 2014 vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn

KAPITEL

5.) Bericht der Bezirksregierung Münster, Dezernat 27 „Benchmarking der kommunalen Aufgabenträger im Bereich des SGB IX“, Stand: Oktober 2014

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen/Eckwerte (monatliche Aktualisierung im Jahr 2015), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland 2014, veröffentlicht am 11. April 2016 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Nordrhein-Westfalen 2014, veröffentlicht am 11. April 2016 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland und NRW, Stichprobenerhebung bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 2010, herausgegeben 2011 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

5.) Sonderauswertungen für die rheinischen Arbeitsagenturbezirke für 2015, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

6.) Auswertung des Bevölkerungsstandes nach Altersgruppen auf Basis der Fortschreibung der Bevölkerung von 2011, Stand Mai 2016, Statistisches Bundesamt (Destatis), Bonn

7.) Statistik der schwerbehinderten Menschen nach Altersgruppen 2013, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 23. Juli 2014

8.) Pressemitteilung Nr. 055 des Statistischen Bundesamtes vom 19. Februar 2015 zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

9.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen – Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung – Zeitreihen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

10.) Eigene Auswertungen des LVR-Integrationsamtes aus EDAS/ELAN

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, Dezember 2015, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Der Arbeitsmarkt in NRW: Schwerbehinderte Menschen, NRW, November 2015, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

KAPITEL

5.) Sonderauswertung Bund/NRW/Rheinland zu Qualifikation, Zielberufen, Dauer der Arbeitslosigkeit nichtbehindert/schwerbehindert, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

6.) Berufliche Rehabilitation in Deutschland, Dezember 2015, veröffentlicht im März 2016 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

1.) Jahresbericht 2015/2016, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2015

3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Integrationsamtes 2010 bis 2015, LVR, Köln

09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes

2.) Statistiken der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

3.) BIH-Statistik 2015, LVR-Integrationsamt, 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 2015, LVR-Integrationsamt, Köln

10 Das LVR-Budget für Arbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2015, LVR-Integrationsamt, Köln

3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2015 und 2016, LVR, Köln

11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben

1.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2015 und 2016, LVR, Köln

2.) Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Budget für Arbeit“, LVR-Integrationsamt Köln, November 2014

KAPITEL

12 Prävention

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2015, LVR-Integrationsamt, Köln

3.) Erhebungen des LVR-Integrationsamtes bei den 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben zu Prävention nach § 84 SGB IX

13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2015, LVR-Integrationsamt, Köln

14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Integrationsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2015, LVR-Integrationsamt, Köln



