

An die Mitglieder
des Sozialausschusses

Köln, 11.02.2021
Frau Stenzel
Fachbereich 71

Sozialausschuss

Dienstag, 23.02.2021, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **1.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221-809-6011.

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

Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes sowie während der gesamten Dauer der Sitzung, auch am Sitzplatz, ist eine FFP2-Maske zu tragen. Diese kann beim Sprechen kurzzeitig abgesetzt werden.

Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.

Bitte begeben Sie sich nicht zum Sitzungsort, wenn Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen, Sie in den letzten 14 Tagen Kontakt zu einem Menschen hatten, der an COVID-19 erkrankt ist, oder Sie in den letzten 10 Tagen aus einem ausländischen RKI-Risikogebiet (mit veränderter Virusvariante) zurückgekehrt sind, es sei denn, Sie waren nach diesem Aufenthalt in einer 10-tägigen Quarantäne oder haben einen negativen Abstrich erhalten und sind somit nicht an COVID-19 erkrankt.

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

Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Verpflichtung sachkundige Bürger*innen

Beratungsgrundlage

- | | | |
|-----|--|----------------|
| 3. | Bestellung der Schriftführung des Sozialausschusses
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski | 15/21 B |
| 4. | LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-
Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/41 K |
| 5. | Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung
"Anlauf- und Beratungsstelle" vom 28. Dezember 2016"
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Bahr-Hedemann | 15/39 E |
| 6. | Finanzierung Werkstatträte Deutschland e.V.
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski | 15/30 K |
| 7. | Vorstellung des Dezernats Soziales - Aufgaben und
Arbeitsschwerpunkte
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski

+
PowerPoint Präsentation | 15/24 K |
| 8. | Vorstellung des Dezernats Schulen, Inklusionsamt, Soziale
Entschädigung - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

+
PowerPoint Präsentation | 15/8 K |
| 9. | Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 15/9 K |
| 10. | Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff SGB IX
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 15/32 B |
| 11. | Beschlusskontrolle | |
| 12. | Anfragen und Anträge | |
| 13. | Bericht aus der Verwaltung | |
| 14. | Verschiedenes | |

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

TOP 2 Verpflichtung sachkundige Bürger*innen

Zusammenfassung:

siehe Begründung

Begründung der Vorlage Nr. 15/21:

Gemäß § 34 Abs. 2, Satz 1 der Geschäftsordnung der Landschaftsversammlung des Landschaftsverbandes Rheinland und ihrer Ausschüsse hat der Sozialausschuss eine Schriftführung zu bestellen, die neben der/dem Vorsitzenden des Sozialausschusses die Niederschrift über die Sitzung des Sozialausschusses unterzeichnet.

Es wird vorgeschlagen, den LVR-Dezernenten Soziales als Schriftführer für den Sozialausschuss zu bestellen. Ihm wird die Möglichkeit eingeräumt, die Tätigkeit als Schriftführer auf Mitarbeitende des Landschaftsverbandes Rheinland zu übertragen.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Vorlage Nr. 15/41

öffentlich

Datum: 04.02.2021
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Woltmann/Frau Henkel

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Kulturausschuss	24.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	26.02.2021	Kenntnis
Bau- und Vergabeausschuss	01.03.2021	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	02.03.2021	Kenntnis
Umweltausschuss	03.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	08.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	09.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	10.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	11.03.2021	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	12.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf
Jahresbericht 2020**

Kenntnisnahme:

Der Entwurf des Jahresberichtes 2020 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage-Nr. 15/41 zur Kenntnis genommen.

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

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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	

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderungen haben alle Menschen-Rechte.
Der LVR hat dafür im Jahr 2014 einen Aktions-Plan gemacht.

In dem Aktions-Plan erklärt der LVR:
So wollen wir die Rechte beachten und fördern.

Aktion heißt: Etwas tun!

Jetzt berichtet der LVR, was er im Jahr **2020**
für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
getan hat.

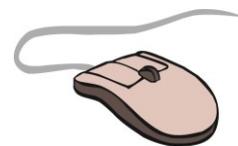
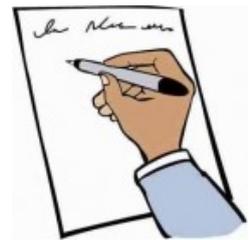
Darüber wollen wir reden:

Waren die Aktionen im Jahr 2020 richtig?
Und: Was ist für die nächsten Jahre wichtig?

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Zentrale Grundlage zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR ist der 2014 verabschiedete LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Bericht für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben. Er dokumentiert zentrale Aktivitäten zur Umsetzung der 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans im Berichtsjahr 2020 und stellt diese einer kritischen Würdigung durch Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft bereit.

Nach Beratung des Entwurfs in allen Fachausschüssen im LVR erfolgt abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Begründung der Vorlage-Nr. 15/41:

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020

1. Politischer Auftrag und Sachstand

Der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ wurde am 7. April 2014 vom Landschaftsausschuss beschlossen (Vorlage-Nr. 13/3448). Er bildet seither die zentrale Grundlage für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan. Im Jahresbericht wird rückblickend dargestellt, welche besonderen Aktivitäten und Maßnahmen der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben.

Der Bericht ist ein Instrument zur Überwachung der Umsetzung der BRK im LVR und soll

- zentrale Maßnahmen und Aktivitäten beschreiben, die der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat, sowie
- Entwicklungen in der Verfolgung der 12 im Aktionsplan definierten Zielrichtungen sichtbar und bewertbar machen.

Dabei kann die Bewertung dieser Entwicklungen nur im konstruktiven Dialog zwischen Verwaltung, Politik und den Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen stattfinden. Hierzu soll der Bericht Anlass und Arbeitsgrundlage sein. Fragen in diesem Bewertungsprozess könnten sein,

- ob zur Verfolgung der Zielrichtung geeignete Maßnahmen ergriffen wurden oder
- ob mit den Aktivitäten die richtigen Schwerpunkte angesichts bestehender Herausforderungen und Problemanzeigen gesetzt wurden.

2. Methodisches Vorgehen bei der Berichterstellung

Vor dem Hintergrund der Ziele des Berichtes und der eingesetzten Steuerungsinstrumente zur Umsetzung des LVR-Aktionsplans wurden für den Berichtsentwurf mehrere Informationsquellen ausgewertet und unterschiedliche methodische Herangehensweisen gewählt:

- Die in der LVR-Zielvereinbarungsdatenbank vorliegenden Informationen zu den vereinbarten strategischen Zielen zwischen der LVR-Direktorin und den Dezernatinnen und Dezernenten, den Maßnahmen zur Zielerreichung und den Zuordnungen

gen zum LVR-Aktionsplan wurden ausgewertet und mit den Steuerungsunterstützungen der Dezernate reflektiert.

- Vorliegende Tätigkeits- und Jahresberichte aus den Dezernaten wurden danach gesichtet, ob hier über Aktivitäten berichtet wird, die einen direkten oder indirekten Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans erkennen lassen.
- Es wurden alle Vorlagen gesichtet, die im Berichtsjahr 2020 im Ausschuss für Inklusion und seinem Beirat für Inklusion und Menschenrechte behandelt wurden.
- Es wurden die LVR-Pressemeldungen im Berichtsjahr auf Aktivitäten gesichtet, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.
- Es wurden einschlägige Newsletter des LVR ausgewertet (LVR-Newsletter Soziales und Integration, LVR-Newsletter Kultur).

Die Gliederung des Berichts folgt wieder den 12 Zielrichtungen des Aktionsplans. Da die einzelnen Zielrichtungen nicht trennscharf sind, wurden die berichteten Aktivitäten in diesem Bericht jeweils einer – besonders deutlich sichtbaren – Zielrichtung zugeordnet.

3. Weiteres Vorgehen

Wie in den Vorjahren wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 allen Fachausschüssen im LVR zur Kenntnis gebracht. Abschließend erfolgt eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Die bereits veröffentlichten Jahresberichte stehen im Internet zur Verfügung: www.inklusion.lvr.de

L u b e k

Anlage

Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

Jahresbericht 2020

Einleitung	2
Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern	3
ZIELRICHTUNG 1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten	4
ZIELRICHTUNG 2 Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln	8
ZIELRICHTUNG 3 Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern .	12
ZIELRICHTUNG 4 Den inklusiven Sozialraum mitgestalten	13
ZIELRICHTUNG 5 Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen.....	17
ZIELRICHTUNG 6 Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen.....	18
ZIELRICHTUNG 7 Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln	22
ZIELRICHTUNG 8 Die Leichte Sprache im LVR anwenden	23
ZIELRICHTUNG 9 Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben	24
ZIELRICHTUNG 10 Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen	30
ZIELRICHTUNG 11 Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln	34
ZIELRICHTUNG 12 Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen	35
In Zahlen	40

Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht dokumentiert zentrale Maßnahmen und Aktivitäten, die der Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) im Berichtsjahr 2020 unternommen hat und die direkt oder indirekt auf Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“ Bezug nehmen und auf diese Weise einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR leisten.

Mehrjährige Aktivitäten, die bereits in den Berichten der Vorjahre enthalten waren, wurden nur dann aufgegriffen, wenn wiederum ein konkreter Anlass dafür im aktuellen Berichtsjahr 2020 vorlag. Der Jahresbericht folgt wie in den Vorjahren in seiner Gliederung den 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“.

Ein besonderes Jahr – auch für Menschenwürde und Teilhabe

Über das Jahr 2020 lässt sich nicht schreiben, ohne auf die besondere, epochale Situation zu sprechen zu kommen, die sich weltweit durch die Corona-Pandemie ergeben hat. Angesichts des grassierenden Corona-Virus wurden in Deutschland erhebliche Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens und der privaten Kontakte beschlossen.

Die Corona-Pandemie, die zum Zeitpunkt dieses Berichtes weiter andauert, stellt eine außergewöhnliche Herausforderung für die gesamte Gesellschaft dar. In besonderer und spezifischer Weise waren und sind Menschen mit Behinderungen von der Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen betroffen.

Für Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen besteht ein besonderes Risiko, dass sie im Falle einer Corona-Infektion mit einem schweren Krankheitsverlauf rechnen müssen. Dies betrifft auch viele Menschen mit Behinderungen. Bei der Bewältigung der Pandemie müssen daher der Gesundheitsschutz und das Recht auf Teilhabe kontinuierlich miteinander abgewogen werden. Diese schwierigen Entscheidungen, die zu treffen waren und weiter zu treffen sind, verdeutlichen, wie wichtig das in der BRK verankerte Recht auf Partizipation der von diesen Entscheidungen Betroffenen ist.

Zu der Problematik, dass erkrankte Menschen mit Behinderungen im Falle medizinischer Engpässe benachteiligt werden, hat sich der LVR frühzeitig positioniert (Maßnahme Z9.1 in diesem Bericht). Eine Verfassungsbeschwerde von Personen aus der Corona-Risikogruppe wird aktuell vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt.

Die Pandemie hat auch noch einmal deutlich gezeigt, wie vulnerabel gerade die Lebenslage von Menschen ist, die in Einrichtungen leben, lernen und arbeiten: Einrichtungen wie Wohnheime, Werkstätten für behinderte Menschen oder Förderschulen können ein besonderes Risiko der Ansteckung darstellen, da hier viele Menschen auf engen Raum zusammenkommen, etwa auch beim gemeinschaftlichen Transport zu diesen Einrichtungen. Das Risiko einer Ansteckung wird dadurch verschärft, dass es machen Menschen mit Behinderungen behinderungsbedingt schwerfällt, (selbstständig) empfohlene Abstands- und Hygieneregeln zu beachten, Mund-Nasen-Bedeckungen zu tragen oder sich an Quarantänemaßnahmen zu halten.

In den Wohneinrichtungen war es zum Schutz der Bewohnenden und Mitarbeitenden zum Teil erforderlich, besondere Schutzmaßnahmen wie strenge Kontaktbeschränkungen zu ergreifen. Dadurch wurden – ohnehin eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten für Menschen in dieser Lebenssituation – weiter reduziert. Dies gilt insbesondere, da das Ausweichen auf digitale Formate der Kontaktpflege, Freizeitgestaltung, Arbeit („Homeoffice“) und Bildung („Homeschooling“) für viele Menschen mit Behinderungen nur sehr eingeschränkt möglich ist. Erheblich ist auch die psychische Belastung, die die Corona-Pandemie für viele Menschen mit Behinderungen und die Beschäftigten in diesen Einrichtungen bedeutet.

Auch wenn die Situation in den Einrichtungen speziell ist, darf nicht vergessen werden, dass der Großteil der Menschen mit Behinderungen zu Hause wohnt und ihre Pflege durch Assistenzkräfte oder Angehörige selbst organisiert. Auch für sie bedeutet die Pandemie oftmals monatelange Selbstisolation und Einschränkungen. Beim aktiven und passiven Schutz wird diese Gruppe bislang oft nicht mitgedacht.

Dies sind nur einige Schlaglichter, die die Tragweite der Pandemie deutlich machen. Welche Konsequenzen die Corona-Pandemie auch langfristig in Deutschland wie weltweit nach sich ziehen wird, lässt sich aktuell noch gar nicht überblicken.

Der LVR hat sich während der Corona-Pandemie in all seinen Aufgabenfeldern für die Rechte der Menschen mit Behinderungen eingesetzt – stets in dem Bemühen, Teilhabe so gut es geht trotz der schwierigen Bedingungen zu ermöglichen.

Die Veröffentlichung zum Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2020/21“ wird sich ausführlicher mit der Corona-Pandemie und ihren Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern

Das nachfolgende Verzeichnis weist die **sieben Handlungsfelder** aus, in denen der LVR aktiv ist. Es ist angegeben, auf welche Aktivitäten des Jahresberichts sich auf die jeweiligen Handlungsfelder beziehen. Einige Aktivitäten berühren mehrere Handlungsfelder.

Handlungsfeld	Aktivitäten
1. Arbeit und Beschäftigung	Z2.1, Z2.2, Z2.3, Z2.4, Z2.5, Z3.1, Z3.2, Z11.1, Z12.1
2. Bewusstseinsbildung	Z6.2, Z6.4, Z6.5, Z7.1, Z7.2, Z8.1, Z8.2, Z8.3, Z9.1, Z9.2, Z9.3, Z9.5, Z9.6, Z9.7, Z9.8, Z9.9, Z9.10, Z9.11, Z11.1, Z11.2
3. Bildung und Erziehung	Z4.3, Z4.4, Z4.8, Z10.1, Z10.3, Z10.5, Z10.6, Z10.7, Z10.8
4. Kultur und Freizeit	Z6.2, Z7.1, Z7.2, Z9.10
5. Psychiatrie und Gesundheit	Z1.3, Z1.4, Z2.8, Z4.5, Z9.10, Z9.11, Z10.3, Z10.4
6. Verwaltung und Organisation	Z1.1, Z4.1, Z5.1, Z6.3, Z9.4, Z12.2, Z12.3, Z12.5, Z12.6
7. Wohnen und Sozialraum	Z1.2, Z1.5, Z1.6, Z2.1, Z2.6, Z2.7, Z3.1, Z3.2, Z4.2, Z4.6, Z4.7, Z4.8, Z4.9, Z6.1, Z8.2, Z10.2, Z12.1, Z12.4, Z12.6

ZIELRICHTUNG 1

Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Partizipation im Sinne von Zielrichtung 1 des LVR-Aktionsplans meint die Mitsprache bzw. Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen in öffentlichen Angelegenheiten, die die Gruppe der Menschen mit Behinderungen betreffen.

Der LVR hat sich in seinem Aktionsplan zum Ziel gesetzt, Menschen mit Behinderungen über ihre Organisationen gemäß Artikel 4, Absatz 3 BRK bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens eng zu konsultieren und aktiv einzubeziehen.

Partizipation soll ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit des LVR in Politik und Verwaltung sein und werden. Sie ist kein Selbstzweck, sondern dient der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und ist ein zielführendes Mittel, um die Qualität von Ergebnissen zu verbessern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z1.1 Politische Partizipation im LVR
- Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Kontakt- Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe)
- Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland
- Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten
- Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder
- Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Z1.1 Politische Partizipation im LVR

Bereits 2015 wurde in der politischen Vertretung mit dem Ausschuss für Inklusion und seinem beratenden Beirat für Inklusion und Menschenrechte ein Verfahren zur Partizipation in öffentlichen Angelegenheiten des LVR fest institutionalisiert.

2020 wurden insgesamt vier Sitzungen abgehalten, darunter drei gemeinsame Sitzungen von Ausschuss und Beirat. Sitzungstermine waren:

13.02.2020	26. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 30. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (22. gemeinsame Sitzung)
20.03.2020	Gemeinsame Sitzung ausgefallen wegen der Corona-Pandemie
04.06.2020	27. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 31. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (23. gemeinsame Sitzung)
11.09.2020	32. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte
24.09.2020	28. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 33. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (24. gemeinsame Sitzung)

Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe)

Mit dem Modell- und Forschungsprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ hat der LVR eine Vorreiterrolle im Bereich der Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen eingenommen – lange bevor die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung mit dem Bundesteilhabegesetz konkrete Form annahm.

Nach Ablauf der Projektlaufzeit haben die Peer-Beratenden aus dem LVR-Modellprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ die Möglichkeit erhalten, an fünf KoKoBe-Standorten in den Städten Köln und Bonn, der Städteregion Aachen, im Kreis Viersen sowie im Rheinisch-Bergischen Kreis ihre Beratungsaktivitäten fortzusetzen. Eine Peer-Koordination wird durch die jeweilige KoKoBe gewährleistet. 2019 waren 30 Peer-Berater*innen an den fünf Standorten mit „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ tätig. Es wurden rund 170 Beratungen durchgeführt. Neben der Peer-Beratung wurden zahlreiche weitere Aktivitäten durch die Peer-Berater*innen und Peer-Koordinator*innen durchgeführt (vgl. Vorlage 14/4183).

Seit 2020 wird an fünf weiteren Standorten „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ gefördert. Es handelt sich dabei um die drei Pilotregionen des Projekts „Sozialraumorientierte Erprobung Integrierter Beratung (SEIB)“ im „Teilprojekt §106+“ (vgl. Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht). Zudem wurden die KoKoBe der Stadt Mülheim an der Ruhr und des Kreises Heinsberg im Rahmen eines Interessensbekundungsverfahrens ausgewählt.

Ebenfalls 2020 ist eine neue neunteilige Schulungsreihe „Peer-Beratung“ gestartet, an der ca. 25 Personen aus den 10 Standorten teilnehmen, um sich zu Peer-Berater*innen und Koordinator*innen schulen zu lassen.

Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland

Im Zuge der Weiterentwicklung der Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) und der Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren für Migration (SPKoM) wurde ab dem Jahr 2020 die Möglichkeit eröffnet, Peer-Counseling-Angebote im SPZ zu fördern (vgl. Vorlage 14/3604).

Peer-Counseling ist eine Beratungsmethode und meint die Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten, und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Als niedrighschwellige und ergänzende Methode soll sie Ratsuchende ermutigen, mehr Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein und Selbstvertretung zu erlangen. Wichtigstes Kernmerkmal ist die unabhängige und ausschließlich den Wünschen und Anliegen des Ratsuchenden verpflichtete Beratung.

Der Aufbau von Strukturen für Angebote des Peer-Counseling ist durch die SPZ in geeigneter Weise sicherzustellen und soll die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Peer-Counseling als eine der Kernaufgaben in den SPZ unterstützen.

Hierfür werden vom LVR Haushaltsmittel in Höhe von jährlich 480.000 Euro bereitgestellt. Analog zur Förderung von Peer-Counseling-Angeboten an den Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) (vgl. Maßnahme Z1.2 in diesem Bericht) stehen je SPZ-Träger max. 40.000 Euro zur Verfügung. Geplant ist der flächendeckende Einsatz von Peers in allen SPZ.

Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten

In den LVR-Kliniken kommen bereits seit 2016 Genesungsbegleiter*innen zum Einsatz. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren insgesamt 25 Genesungsbegleiter*innen in den LVR-Kliniken tätig. Alle diese psychiatrie-erfahrenen Mitarbeitenden haben mit der sogenannte „EX-IN Ausbildung“ eine spezifische Qualifizierung mit Zertifikat abgeschlossen. Die Aufgaben für Genesungsbegleiter*innen im Kontext psychiatrischer Kliniken sind vielfältig. In den LVR-Kliniken sind sie vielfach im offenen stationären Bereich tätig, auf verschiedenen allgemeinspsychiatrischen Stationen und vor allem im Bereich der Abhängigkeitserkrankungen. Weitere Genesungsbegleiter*innen arbeiten im Rahmen der Stations-äquivalenten Behandlung (StäB), in der sozialen Rehabilitation – d.h. im Bereich der Eingliederungshilfe – sowie in der Forensik.

Der Übergang von der stationär-psychiatrischen Behandlung zur Entlassung sowie in die weitere ambulante Versorgung im Sozialraum stellt eine besondere Schnittstelle dar. Durch den Einsatz von Genesungsbegleitung bzw. Peer-Beratung kann der stabilisierende konstante Bezugskontakt erhalten und die möglichen Hilfen beim Selbstmanagement der psychischen Erkrankung im Übergang von der klinischen Versorgung ins häusliche Umfeld gewährleistet werden.

Die LVR-Klinik Mönchengladbach hat ein entsprechendes Konzept erstellt und erprobt als erste LVR-Klinik seit Ende 2019/Anfang 2020 modellhaft die Umsetzung (vgl. Vorlage 14/4147).

➔ Die Arbeit der Genesungsbegleiter*innen wird ausführlich im neuen [Psychiatriereport 2020](#) beschrieben

Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder

Der LVR sieht sich in der Verantwortung für die Menschen, die im Rheinland in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe und in Psychiatrien leben mussten.

Aus dieser Haltung heraus beschloss die Landschaftsversammlung in der Sitzung vom 16. Dezember 2019 die finanzielle Förderung von Selbsthilfeorganisationen der von diesen Umständen betroffenen Menschen. Die geförderten Initiativen und Projekte sollen dazu beitragen, die Folgen der unwürdigen Unterbringungen zu mildern.

Im Mai 2020 wurde daher das Förderprogramm „Ehemalige Heimkinder stärken - Förderung von Selbsthilfeprojekten“ gestartet. Die Förderung soll den Menschen zugutekommen, die heute im Rheinland leben und in ihrer Kindheit und Jugend in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe oder in Wohnformen der Psychiatrie, in denen sie leben mussten, Leid und oft auch Unrecht ertragen haben. Das Ziel dieses Förderprogramms ist es, eine langfristige und nachhaltige Stabilisierung dieser selbstorganisierten Initiativen zu ermöglichen (vgl. Vorlage 14/3956).

In Mönchengladbach, Aachen und Würselen haben sich betroffene Menschen bereits in Selbsthilfegruppen zusammengeschlossen und erhalten die LVR-Förderung (Stand Dezember 2020).

Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Das „Verbändegespräch Selbsthilfe“ fand auch 2020 statt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Gespräch Mitte September 2020 als „hybride“ Sitzung mit einer Mischung aus Anwesenheit vor Ort und per Video zugeschalteten Teilnehmer*innen durchgeführt. Gemeinsam hatten die Dezernate Soziales, Kinder, Jugend und Familie sowie Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände im Rheinland eingeladen. Es ging um Information und Austausch zu einer brei-

ten Palette von aktuellen Themen rund um die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände und die Fachleute aus den Dezernaten nutzen den Austausch, um im direkten Kontakt Fragen zu stellen, Antworten zu hören und Einschätzungen oder Erfahrungen auszutauschen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und zum aktuellen Stand bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes.

ZIELRICHTUNG 2

Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Personenzentrierung bedeutet, stets den einzelnen Menschen als Träger von Rechten mit seinen individuellen Unterstützungsbedarfen in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Zudem geht es darum, den menschenrechtlichen Grundsatz der Selbstbestimmung bestmöglich zu achten. Das bedeutet vor allem, die Mitsprache der Menschen mit Behinderungen bei Entscheidungen zu gewährleisten, die persönliche Angelegenheiten, d.h. ihr eigenes Leben berühren.

Ein personenzentriertes Vorgehen zeichnet sich auch dadurch aus, dass konsequent die Vielfalt der Menschen mit Behinderungen (z.B. hinsichtlich der individuellen Art der Beeinträchtigung, Herkunft, Alter, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung) berücksichtigt wird.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland
- Z2.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Z2.3 LVR-Budget für Arbeit
- Z2.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“
- Z2.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR
- Z2.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen
- Z2.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen
- Z2.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland

Die Träger der Eingliederungshilfe wurden durch das BTHG dazu verpflichtet, die Bedarfe der Menschen mit Behinderungen mit einem einheitlichen Instrument je Bundesland zu ermitteln. In NRW haben sich die beiden überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe (LWL und LVR) darauf verständigt, ein neues gemeinsames Bedarfsermittlungsinstrument zu entwickeln und zu nutzen – das BEI_NRW (siehe Vorlage 14/2472) und BEI_NRW KiJu (vgl. Vorlage 14/2472).

Vor dem Hintergrund des komplexen Umsetzungsverfahrens erfolgte die Einführung des BEI_NRW bei den Leistungserbringern für Wohnhilfen im Rheinland ab dem 1. Juli 2020. Für die Leistungserbringer im Bereich der Teilhabe an Arbeit (WfbM und Andere Leistungsanbieter) erfolgte die Umsetzung ab dem 1. Juli 2020 schrittweise.

Das von den Landschaftsverbänden LVR und LWL gemeinsam entwickelte digitale Instrument zur Ermittlung des Bedarfs von Kindern und Jugendlichen, das BEI_NRW KiJu, wurde am 1. Februar 2020 produktiv gesetzt (vgl. Vorlage 14/4053).

Angesichts der großen Zahl der Leistungserbringer wurde entschieden, jedem Leistungserbringer die Möglichkeit zu geben, mit mindestens einer ausgewählten Fachkraft an Schulungen zum digitalen Instrument BEI_NRW des LVR teilzunehmen, um danach die

erworbenen Kenntnisse an die Kolleg*innen weiterzugeben. Vor diesem Hintergrund wurden nach Abschluss der Qualifizierung des LVR-Fallmanagements rund 60 Schulungen bis Februar 2020 für die Leistungserbringer des Rheinlands durchgeführt, mit denen knapp 1.600 Fachkräfte erreicht werden konnten.

22.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben

Zum 1. Januar 2018 wurde als neue Leistung und Alternative zum Besuch einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) der „andere Leistungsanbieter“ (ALA) nach § 60 SGB IX eingeführt (vgl. Vorlage 14/4195). Von Beginn an war im Rheinland ein deutliches Interesse der Leistungserbringer an dieser neuen Leistung als Alternative zur WfbM festzustellen. Im Laufe des Jahres 2020 konnten mit sechs Leistungserbringern Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen werden (Stand: Dezember 2020).

22.3 LVR-Budget für Arbeit

Das 2018 mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu eingeführte Förderinstrument des „Budgets für Arbeit“ war unter anderem inspiriert von einem langjährigen Modellprojekt des LVR. Mit der Einführung der neuen gesetzlichen Leistung, die insbesondere Werkstatt-Beschäftigten Alternativen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen soll, haben das LVR-Dezernat Soziales als Träger der Eingliederungshilfe und das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein weiterentwickeltes Programm aufgelegt, das gesetzliche und freiwillige Leistungen bündelt und umfassend für verschiedene Zielgruppen berufliche Inklusion fördert und unterstützt.

2020 haben beide Dezernate in einer Vorlage für den Sozialausschuss über das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ und die bisherigen Erfahrungen damit informiert (vgl. Vorlage 14/4014). Insgesamt kann seit der Einführung des Programms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ festgestellt werden, dass das Programm gut angenommen wird.

Zum Jahresbeginn 2020 wurde auch ein gesetzliches Budget für Ausbildung eingeführt. Es richtet sich jedoch lediglich an Beschäftigte im Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsbereich der Werkstätten in eine berufliche Ausbildung wird daher das freiwillige Budget für Ausbildung im Rahmen des LVR-Modells fortgesetzt.

22.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“

Gefördert aus Mitteln des LVR-Inklusionsamtes hat im Juni 2020 ein neues Modellprojekt unter dem Titel „Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte“ gestartet (vgl. Vorlage 14/4010).

Gemeinsam mit der Rheinisch Westfälisch Technischen Hochschule in Aachen (RWTH) und dem LVR arbeitet der Kölner Automobilhersteller Ford an einer neuen Einsatzmöglichkeit für einen kollaborierenden Roboter. Ziel ist es, den Roboter dergestalt in die Fertigung einzubauen, dass ein schwerbehinderter Mensch sich mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung getrennt ist. Die Aufgabe des Automobilherstellers Ford, der den Roboter in seinem Kölner Motorenwerk einsetzen wird, ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Definition der Konfiguration, so dass sowohl die Voraussetzungen der taktgebundenen Fertigung, die Anforderungen der Arbeitssicherheit als auch die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt sind.

Die Projektdauer ist auf 19 Monate (1. Juni 2020 bis 31. Dezember 2021) angelegt. Ziel ist es, an diesem Beispiel Erkenntnisse für den Einsatz solcher Mensch-Maschine-Kollaborationen zur Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und vor allem kleinere und mittelständige Unternehmen dahingehend zu beraten.

22.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR

Der LVR ist nicht nur als Leistungsträger und Leistungserbringer für das Ziel der Personenzentrierung verantwortlich, sondern auch in seiner Funktion als Arbeitgeber. Der LVR bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für zahlreiche Menschen mit (Schwer-)Behinderung. Dies wird an der Gesamtbeschäftigungsquote deutlich:

Kennzahl: Gesamtbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im LVR gem. § 71 Abs. 1 SGB IX

Die Schwerbehindertenquote des gesamten LVR liegt schon seit vielen Jahren deutlich über dem gesetzlich vorgegeben Wert von fünf Prozent.

Bezogen auf den LVR insgesamt betrug die Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31. Dezember 2019 insgesamt 9,7% und ist damit leicht zum Vorjahr gesunken. Eine differenzierte Darstellung nach Dezernaten kann dem jährlichen Personalbericht entnommen werden (vgl. Vorlage 14/3965).

In den LVR-Dezernaten und Außendienststellen sowie bei LVR-InfoKom wurde bei 62,5 Prozent der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (vgl. Vorlage 14/3965).

Ein wichtiges Instrument der Beschäftigung sind die Inklusionsabteilungen im LVR, aktuell in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei, in der LVR-Druckerei, in der LVR-Klinik Köln (Verteilerküche) sowie im LVR-Archäologischen Park Xanten.

Zudem bietet der LVR Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) an, d.h. beim LVR angesiedelte befristete oder dauerhaft angelegte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Kennzahl: Anzahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze

Ende 2019 standen im LVR 33 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze zur Verfügung, von denen 25 besetzt waren. Die Zahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze beim LVR ist im Jahresvergleich leicht rückläufig.

Der LVR unterhält auch weiterhin das sogenannte „JSB-Programm“, in dem jugendlichen schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet wird.

22.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die das Rentenalter erreichen, wächst seit einigen Jahren stetig an. Bisher ist jedoch wenig über die Perspektive dieser Menschen auf den Ruhestand und ihre Bedarfe und Wünsche in dieser Lebensphase bekannt.

Das LVR-Dezernat Soziales hat sich daher mit Hilfe einer Befragung von Werkstattbeschäftigten ein Bild über deren Bedürfnisse nach dem Eintritt in den Ruhestand gemacht. Ziel war es, Anhaltspunkte und erste Erkenntnisse zu personenzentrierten Bedarfen beim

Übergang in den Ruhezustand und Teilhabemöglichkeiten im Sozialraum für Menschen mit Behinderungen im Rentenalter zu gewinnen. Die Ergebnisse wurden 2020 vorgestellt.

Die Befragung verdeutlicht die Individualität und Heterogenität der Wünsche und Unterstützungsbedarfe alternder Menschen mit Behinderungen. Sie zeigt zudem, welche wichtige Veränderungssituation der Rentenbeginn für die Lebenswelt der WfbM-Beschäftigten darstellt. Um die individuellen Unterstützungsbedarfe an diesem „Wendepunkt Rentenbeginn“ umfassend und professionell zu ermitteln, erscheint eine lebenslagenübergreifende Bedarfsermittlung durch das Fallmanagement des LVR-Dezernats Soziales sinnvoll (vgl. Vorlage 14/4046).

22.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen

Der LVR-Verbund HPH verfolgt das Ziel, freiheitsentziehende und freiheitsbeschränkende Maßnahmen zu reduzieren. Dies war auch ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Berichtsjahr 2020.

Eine Maßnahme, die sich bei 5-, 7-Punkt oder mehr fixierten Personen als sehr erfolgreich erwiesen hat, ist die Durchführung ethischer Fachgespräche. Das Verfahren dazu sieht – je nach persönlichem Wunsch und individuellen Möglichkeiten – eine Beteiligung der von Fixierungsmaßnahmen betroffenen Person, der rechtlichen Vertretung/eines Angehörigen, Mitarbeitenden aus dem direkten Umfeld der Person, dem Träger der Eingliederungshilfe, der WTG-Behörde, Vertrauenspersonen sowie behandelnden Ärzt*innen vor. Durch die breite Beteiligung sollen die persönlichen Lebensumstände des betreffenden Menschen aus verschiedenen Perspektiven gemeinsam beleuchtet und Handlungsalternativen zu einer Mehr-Punkt-Fixierung erörtert werden. Bei den Personen, die nach Einschätzung des Gesprächskreises nicht oder noch nicht ohne Mehr-Punkt-Fixierung leben können oder möchten, wird vom LVR-Verbund HPH in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe und der WTG-Behörde ein Defixierungskonzept erarbeitet, das regelmäßig evaluiert wird.

22.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Die Reduzierung des Einsatzes von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung war auch im Berichtsjahr 2020 ein wichtiges Ziel im LVR-Klinikverbund. Anfang des Jahres 2020 wurde vom Fachforum Ärztliche Direktion eine Übersicht zu Maßnahmen zur Zwangsvermeidung im LVR-Klinikverbund zusammengestellt. Diese lehnt sich inhaltlich wesentlich an die entsprechende S3-Leitlinie der Wissenschaftlichen Fachgesellschaften (AWMF) an. Eine Einteilung der Maßnahmen nach ihrer Bedeutsamkeit und dem Umsetzungsgrad ermöglicht es, Felder mit Handlungsbedarf zu erkennen.

Infolge der Corona-Pandemie, die den größten Teil des Jahres 2020 den Alltag in den LVR-Kliniken bestimmt hat, war es leider bisher nicht möglich, systematisch an der Fortentwicklung des Maßnahmenkatalogs zu arbeiten. Dies ist für das Jahr 2021 geplant in gemeinsamen Arbeitsgruppen der Verbundzentrale mit den Fachforen der ärztlichen und pflegerischen Direktoren und des Arbeitskreises Gewaltprävention.

ZIELRICHTUNG 3

Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 3 hat sich der LVR zum Ziel gesetzt, die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets im Rheinland zu steigern. Beim Persönlichen Budget handelt es sich um eine Form der Leistungsgewährung, die die Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten in besonderer Weise in den Mittelpunkt stellt (siehe Zielrichtung 2). Mit dem Persönlichen Budget übernehmen Menschen mit Behinderungen selbst die Regie der Leistungsausgestaltung. Im Gegensatz zur Sachleistung werden ihnen in Form des Persönlichen Budgets direkt Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln können sie sich selbst die erforderliche Unterstützung beschaffen, um ihre Bedarfe zu decken.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget
- Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget

Die Durchführung der Praxisdialoge der KSL NRW (Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben) in Kooperation mit dem LVR wurden ab der zweiten Jahreshälfte 2020 als Video-Konferenz wiederaufgenommen. Bei den Praxisdialogen waren Teilnehmende der KSL, Budgetnehmende, andere Kostenträger und LVR-Mitarbeitende des Fallmanagements, der Teamleitung und der Abteilungsleitung vertreten. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten nicht alle Termine stattfinden. Da sich das Format (auch digital) als Austauschplattform bewährt hat, ist geplant, die Praxisdialoge auch im Jahr 2021 weiterzuführen.

Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Am 6. Oktober 2020 hat eine Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget des LVR in Kooperation mit dem KSL Köln für das Fallmanagement der Pilotregionen (Duisburg, Oberbergischer Kreis, Rhein-Erft-Kreis) stattgefunden. Inhalte waren u.a. ein Vortrag zum Persönlichen Budget, die Auseinandersetzung mit dem Begriff Behinderung und eine Selbstreflexion zum Thema Haltung. Außerdem berichtete eine Budgetnehmerin gemeinsam mit ihrer Assistentin sehr eindrucksvoll, welche Teilhabechancen das Persönliche Budget für sie bietet. Die Fortbildung findet sich im Fortbildungscurriculum für das gesamte Fallmanagement im Rheinland wieder. Die Durchführung weiterer Schulungen ist für das Frühjahr 2021 vorgesehen.

Kennzahl: Entwicklung der Persönlichen Budgets im Rheinland

Der LVR berichtet regelmäßig darüber, wie sich die Nutzung Persönlicher Budgets entwickelt und wie der LVR bei der Umsetzung von Zielrichtung 3 des LVR-Aktionsplans voran gekommen ist (zuletzt mit Vorlage 14/3116 zum Stand 2017)

Die Zahl der Leistungsberechtigten, die die Leistungsform des Persönlichen Budgets in Anspruch nehmen, ist 2019 auf 1.353 gestiegen. Dies ist eine Steigerung um mehr als 50 Prozent gegenüber dem Jahr 2015.

ZIELRICHTUNG 4

Den inklusiven Sozialraum mitgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 4 hat sich der LVR zur Aufgabe gemacht, innerhalb seiner Zuständigkeiten an der Gestaltung eines inklusiven Sozialraum in den Kommunen vor Ort mitzuwirken. Dies bedeutet, Bedingungen zu schaffen, die ein selbstbestimmtes und gemeinschaftliches Leben aller Menschen in ihrer gesamten Vielfalt ermöglichen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z4.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)
- Z4.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“
- Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“
- Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“
- Z4.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“
- Z4.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“
- Z4.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn
- Z4.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)
- Z4.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

24.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)

Der LVR bietet in vielen Formen und für viele Zielgruppen Beratung an. Ziel ist es, diese Beratungsleistungen zukünftig stärker zu koordinieren und miteinander zu vernetzen. Im Berichtsjahr 2018 wurden daher Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung beschlossen (vgl. Vorlage 14/2746).

Wie sich diese Leitidee der Integrierten Beratung konkret realisieren lässt, wird seither am Beispiel von vier Teilprojekten in verschiedenen Fachdezernaten sozialräumlich erprobt (vgl. Vorlage 14/3990). Die Gesamtfederführung (Projektleitung) liegt bei der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

24.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“

Die Träger der Eingliederungshilfe haben mit Umsetzung der 3. Stufe des BTHG zum 1. Januar 2020 durch § 106 SGB IX einen deutlich konkreteren und differenzierteren Auftrag erhalten, ihre Beratung und Unterstützung der Leistungssuchenden auszugestalten.

Das LVR-Dezernat Soziales erprobt mit dem Teilprojekt „BTHG 106+“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) in drei Mitglieds Körperschaften die bestmögliche sozialräumliche Beratung und Unterstützung von Leistungsberechtigten der Eingliederungshilfe nach dem Bundesteilhabegesetz. Als Pilotregionen wurden ausgewählt: die Stadt Duisburg, der Oberbergischer Kreis und der Rhein-Erft-Kreis.

Dabei findet u.a. eine enge Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie statt (ständig für Kinder, die in der Herkunftsfamilie leben und die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich und Frühförderung benötigen). Die enge Zusammenarbeit beider Dezernate findet ihren Ausdruck in gemeinsamen regionalen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt,

m.a.W. integriert, so erfolgt, dass die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft im Sinne des Gesetzes gefördert werden kann.

Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderung hält der LVR grundsätzlich an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. In den Pilotregionen des Teilprojektes ist dagegen im Laufe des Jahres 2020 der Einstieg in die Erstbedarfserhebung mit LVR-eigenen Mitarbeitenden erfolgt, für die ein umfangreiches Schulungsprogramm begonnen wurde.

Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“

Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie erprobt mit dem Teilprojekt „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) ausgehend vom prominenten „Auftrag Kindeswohl“ nach dem Kinder- und Jugendhilferecht die Entwicklung eines inklusiven Mainstreaming-Ansatzes für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen. Dieser wurde bereits 2014 in Zielrichtung 10 des LVR-Aktionsplans zur BRK angelegt wurde und befasst sich konzeptionell somit auch mit der UN-Kinderrechtskonvention (KRK).

Das Teilprojekt unterscheidet sich von den anderen Teilprojekten insofern, als dass keine Umsetzung an Modellstandorten mit Beratungsangeboten für individuelle Anliegen von Menschen im Rheinland vorgesehen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Fachberatung und Unterstützung von Kommunen und anderen Akteuren vor Ort (z.B. örtlichen Jugendämtern, freien Trägern der Jugendhilfe und Elternvereinigungen) zum Thema Kindeswohl, Kinderrechte und Inklusion in den Sozialräumen (ggf. auch in Form von Veranstaltungen) eine wichtige, nach außen gerichtete Funktion. Darüber hinaus unterstützt die Fachberatung die anderen SEIB-Teilprojekte aus der Perspektive „Kinderrechte“ durch u.a. die interne fachbezogene Vernetzung.

Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung erprobt mit dem Teilprojekt „Peer-Bildungsberatung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) einen neuen Schulungs- und Empowerment-Ansatz für Schüler*innen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf im Rheinland. Der Fokus liegt auf der Entwicklung eines sozialräumlichen Angebotes im Kontext Schule und Inklusion.

Damit ist das Teilprojekt eingebettet in die bildungspolitische Positionierung des LVR und das strategisch bedeutende Projekt „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ (kurz: SUSI; vgl. Vorlagen 14/3401/1 und 14/2973 sowie Maßnahme Z4.8 in diesem Bericht).

Die Grundidee des Projektes ist, dass die „Peer-Bildungsberater*innen“ (LVR-Schüler*innen gemeinsam mit Regelschüler*innen) als Diversitätsbotschafter*innen in den Sozialräumen wirken: Sie selbst sollen als Multiplikator*innen Informationen, Trainings und Beratungen zu den Themen „Diversität“ und „Empowerment“ für andere Schüler*innen (ihre „Peers“) anbieten.

Ein solches Angebot der Menschenrechtsbildung stärkt die Rechte von Kindern und Jugendlichen im Sinne des Artikels 24, Absatz 3 BRK (Kompetenzerwerb für volle und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und der Gemeinschaft).

24.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen entwickelt und erprobt mit dem Teilprojekt „Integrierte Beratung in der psychiatrischen Versorgung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) strukturelle Möglichkeiten zur Stärkung der Selbstvertretung und der Partizipation von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Im psychiatrischen Kontext ist Partizipation als gemeinsame Plattform von Patient*innen, professionell Tätigen und Angehörigen, also im „Trialogischen Format“, zu verstehen.

Als erste Modellregion wurde für das Stadtgebiet Solingen unter dem Titel „Beratungskompass seelische Gesundheit“ ein neues Beratungsangebot geschaffen. Ab Mitte 2020 steht Solinger Bürger*innen eine telefonische Beratung rund um die Themen der psychischen Erkrankung kostenlos zur Verfügung. Weitere geplante Ausbaustufen des Kooperationsprojektes der LVR-Klinik Langenfeld und des Psychosoziale Trägerverein e.V. in Solingen konnten pandemiebedingt in 2020 nicht weiterverfolgt werden.

In der Gemeindepsychiatrischen Versorgung erfolgt die Entwicklung und Implementierung partizipativer Strukturen innerhalb der SPZ im Rheinland. Das Thema „Partizipation im trialogischen Format“ ist Bestandteil des Weiterentwicklungsprojektes der SPZ-Qualitätsstandards auf Grundlage der ab 1. Januar 2021 gültigen neuen Förderrichtlinien. In der Zeit von Oktober 2020 bis Dezember 2021 werden die Qualitätskriterien und die Verankerung partizipativer Strukturen partizipativ mit Peers, Genesungsbegleitenden, Fachkräften und Angehörigen weiterentwickelt.

In den LVR-Kliniken wurden in 2020 die bereits etablierten partizipativen Elemente insbesondere im Hinblick auf Angebote für Angehörige erhoben, um einen sachgerechten Überblick zu erhalten. Konkrete Projekte zur weiteren Förderung partizipativer Elemente und/oder Strukturen mussten pandemiebedingt zurückgestellt werden. Für den Bereich der Kinder- und Jugendlichenpsychiatrie konkretisieren sich jedoch die Pläne – unter Berücksichtigung der aktuellen Corona-Situation und ggf. verbundener weiterer zeitlicher Verzögerungen – für ein gemeinsames Projekt mit den SEIB-Kolleg*innen des Dezernates Kinder, Jugend und Familie zu Kinderrechten in der Psychiatrie.

24.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“

Inklusive Sozialräume brauchen eine gute Planung und eine enge Zusammenarbeit zwischen vielen Beteiligten, unter anderem den Trägern der Eingliederungshilfe und den Kommunen. Deshalb hat der LVR im Berichtsjahr 2020 den politischen Beschluss zur Durchführung eines neuen Modellprojektes zur Entwicklung inklusiver Sozialräume gegeben (vgl. Vorlage 14/4033).

Das Modellprojekt mit einer Laufzeit von drei Jahren wird in drei Kommunen im Rheinland durchgeführt (geplant: Städteregion Aachen, Rhein-Sieg-Kreis und Stadt Essen). Das Projekt hat zum Ziel, praxistaugliche Verfahren und Instrumente zu entwickeln, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, umweltbedingte Barrieren zu erkennen. D.h., Barrieren, die der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Die Verfahren und Instrumente sollen anschließend auf alle Regionen im Rheinland übertragbar sein und im Rahmen der Gesamtplanung genutzt werden können. Pro Projektstandort soll eine Vollzeitkraft eingesetzt werden, die überwiegend vor Ort arbeitet.

24.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn

2020 wurde entschieden, dass sich der LVR mit seinem Beratungsangebot im Rahmen der Eingliederungshilfe (Beratung nach § 106 SGB IX) am Teilhabehaus in Bonn beteiligt (vgl. Vorlage 14/4017). Das „Teilhabehaus“ wird im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Rehapro“ eingerichtet und hat die Zielsetzung, die Gesundheit und die Erwerbsfähigkeit

von Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug herzustellen und zu erhalten. Dazu werden die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der beteiligten Leistungsträger an einem Ort gebündelt und koordiniert.

24.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)

Es gibt eine Vielzahl an Zuständigkeiten und Beratungsangeboten im Bereich der schulischen Inklusion für Familien mit Kindern mit besonderem Förderbedarf. Die richtige Auswahl von Fördermöglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um gute Startbedingungen ins Schul- und Gemeinschaftsleben für alle Kinder zu erzielen.

Daher hat das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung 2019 die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ gestartet. Es versteht sich als ein Angebot, welches aus systemischer Perspektive Transparenz in die aktuelle Beratungslandschaft bringt und die bestehenden Strukturen unterstützt. Die Vernetzung und Unterstützung der regionalen Multiplikator*innen steht dabei im Vordergrund. Ziel ist es, mit Hilfe von SUSI die schulische Inklusion im Rheinland aktiv zu unterstützen und zu einer Qualitätssicherung der sonderpädagogischen Förderung beizutragen.

SUSI wurde zunächst in zwei Modellregionen (Stadt Essen und Kreis Düren) umgesetzt. Ziel ist es, das Angebot auf das ganze Rheinland auszuweiten. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurden dabei auch neue, digitale Formate für Fachtagungen entwickelt, damit Fachkräfte sich trotz Kontaktbeschränkungen austauschen können und die Unterstützung durch SUSI möglich ist (vgl. Vorlage 14/4149).

24.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

Der LVR fördert seit 2019 Bauprojekte mit inklusivem Charakter. Bereits drei neue Projekte konnten im Jahr 2020 mit der Förderung des LVR, in Aachen, Oberhausen und Köln, realisiert werden.

2020 wurde eine Erweiterung der Förderrichtlinien beschlossen (vgl. Vorlage 14/4305). Künftig ist damit nun auch die finanzielle Unterstützung von technischer Gebäudeausstattung möglich. So werden fortan beispielsweise akustische und visuelle Signale bei Klin- gelanlagen oder elektrischen Schiebetüren für Menschen mit körperlichen Einschränkungen gefördert. Außerdem wird in die Richtlinien aufgenommen, dass im Einzelfall eine Förderung auch nach dem Baubeginn bewilligt werden kann, zum Beispiel, wenn der Budgetrahmen nicht erschöpft ist.

Auf Anregung der politischen Vertretung wird die Entscheidung über Anträge der inklusiven Bauprojektförderung zudem zukünftig auf die Verwaltung übertragen. Somit wird das Verfahren der Antragsabwicklung deutlich beschleunigt (vgl. Vorlage 14/4305).

ZIELRICHTUNG 5

Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Barrierefreiheit bedeutet, die Umwelt so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen genauso nutzbar und zugänglich ist wie für Menschen ohne Behinderungen. Dies ist nur Schritt für Schritt möglich. Mit der Zielrichtung 5 hat sich der LVR genau auf diesen Weg gemacht. Ziel ist es, langfristig die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herzustellen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Für die Gebäude der Zentralverwaltung in Köln-Deutz wurde mit den Verbänden von Menschen mit Behinderungen am 18. November 2013 eine Zielvereinbarung gemäß Paragraph 5 Behindertengleichstellungsgesetz NRW zur Barrierefreiheit im Hinblick auf die Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Gebäude abgeschlossen. Sie ist im Zielvereinbarungsregister des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW veröffentlicht und bildet die wesentliche Arbeitsgrundlage zur Umsetzung der Zielrichtung 5 im LVR.

Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH veröffentlicht jährliche Zwischenberichte zum Umsetzungsstand der Zielvereinbarung, zuletzt zum Stichtag 30. November 2019 (vgl. Vorlage 14/3976).

Die Zielvereinbarung gilt auch als Rahmenkonzept für die Herstellung von Barrierefreiheit in allen Liegenschaften des LVR und seiner wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen.

Bis auf die Außenanlagen Landeshaus und flankierende Maßnahmen ist die Zielvereinbarung in der Zentralverwaltung umgesetzt. Nach derzeitigem Planungsstand werden die Außenanlagen bis 2022 baulich umgesetzt.

In acht Museen und Kulturstandorten wurden umfangreiche Anpassungen vorgenommen; insbesondere im LVR-LandesMuseum Bonn. Hier wurde eine durchgehend barrierefreie, neue Erschließung aller Geschosse realisiert. Für das LVR-Max-Ernst-Museum wurde ein Evakuierungskonzept aufgestellt und mit den zuständigen Behörden abgestimmt. Insbesondere die zulässige Anzahl von rollstuhlnutzenden Besucher*innen in der im Untergeschoss liegenden Versammlungsstätte wurde hier geregelt, einvernehmlich auf acht Personen festgelegt und liegt damit über den gesetzlichen Anforderungen. Mit der baulichen Umsetzung des Konzeptes kann in 2021 begonnen werden.

Im Bereich der Förderschulen befanden sich in 2020 in acht Schulen weitere Maßnahmen in Planung oder in der baulichen Umsetzung. Das Land NRW fördert viele dieser Projekte unter „Gute Schule 2020“. Daher erfolgt deren Umsetzung prioritär. Weitere „Barrierefrei-Konzepte“ für Schulstandorte des LVR werden mittelfristig nach einer Prioritätenliste erstellt und im Zuge von anstehenden Sanierungs-, Um- oder Erweiterungsmaßnahmen umgesetzt.

ZIELRICHTUNG 6

Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 6 macht deutlich, dass sich Zugänglichkeit nicht nur auf bauliche Begebenheiten, sondern ebenso auf Information und Kommunikation bezieht. Um Informationen für alle zugänglich zu machen, müssen Informations- und Kommunikationsmedien so gestaltet sein, dass sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich sind. Im Bereich digitaler Kommunikation sind neben Wahrnehmbarkeit und Verständlichkeit zudem Anforderungen an Bedienbarkeit und die Robustheit (Kompatibilität mit verwendeten individuellen Hilfsmitteln) zu beachten.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)
- Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes
- Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit
- Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation
- Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit
- Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)

Beratungsleistungen des LVR sollen für rat- und hilfeschende Bürger*innen einfacher und besser verständlich zugänglich werden. Dieses Ziel soll neben der Erprobung einer anders gestalteten persönlichen Beratung (SEIB) (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) auch durch ein neues Internetangebot unterstützt werden.

Über den neuen LVR-Beratungskompass sollen zukünftig Informationen über Beratungsangebote und -möglichkeiten im Sozialraum und deren Ansprechpartner*innen rasch recherchiert werden können. Dabei soll der neue LVR-Beratungskompass nicht nur Beratungsleistungen des LVR anzeigen, sondern auch Angebote von Partnerinnen und Partnern der Versorgungs- und Betreuungslandschaft für Menschen mit Behinderungen, z.B. mit Leistungen der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe), den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) oder Ansprechstellen der Mitgliedskörperschaften des LVR in den Bereichen Soziales, Jugend, Schule und Gesundheit (vgl. Vorlage 14/3990).

LVR-Beratungskompass soll zudem die Möglichkeit zur Bereitstellung verschiedener barrierefreier Informationen bieten, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufgreifen (z.B. Sehbehinderte und blinde Menschen, hörbehinderte und taube Menschen).

Im Berichtsjahr 2020 hat die technische Realisierung und der fachliche inhaltliche „Innenausbau“ begonnen.

Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes

Die Corona-Pandemie hat in 2020 in erheblichem Maße die Vermittlungsarbeit der LVR-Museen und Kultureinrichtungen beeinflusst. Dies betraf nicht nur die eigentlichen Schließperioden, auch während der (eingeschränkten) Öffnungsphasen waren Angebote zur Vermittlung wegen der Abstands- und Hygieneregeln sowie der Begrenzung der Personenzahlen bei Gruppenangeboten nur sehr eingeschränkt umsetzbar.

So konnten beispielsweise keine durch Gebärdensprachdolmetschung begleiteten Führungen mehr angeboten werden. Wie in vielen Bereichen versuchte das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege auch inklusive Angebote in den digitalen Raum zu verlagern, beispielsweise eine [gebärdete Führung](#) im LVR-APX anlässlich des Internationalen Museumstages im Mai 2020.

Das Max Ernst Museum Brühl des LVR entwickelte mit „Max Ernst – Collection Insights“ Online-Führungen, die auf dem YouTube-Kanal des Museums in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung stehen. Auf YouTube finden sich auch die Hörspiel-Audiorundgänge des Museums. Alle Online-Angebote sind selbstverständlich kostenlos.

Das LVR-LandesMuseum Bonn konnte wie geplant seinen 200. Geburtstag feiern und öffnete am 1. Oktober 2020 nach umfangreichem Umbau ganz im Sinne von Inklusion und Partizipation. In einem ersten Schritt wurden ein zentraler Aufzug eingebaut sowie Foyer, Untergeschoss und Erdgeschoss umgestaltet. Die Neupräsentation des weltberühmten Neandertalers im Foyer des Museums stand unter der baulichen, gestalterischen und inhaltlichen Maßgabe „Design für Alle“: Das Museum soll nicht nur für Menschen mit Behinderungen betretbar sein, sie sollen auch die Inhalte des Museums erfassen und genießen können. Zu diesem Zweck wurden die sogenannten Inklusiven Panels entwickelt. Drei dieser Panels befinden sich im neuen Neandertaler-Ausstellungsbereich im Erdgeschoss. Auf ihnen sind wichtige Ausstellungsstücke und Themen noch einmal inklusiv aufbereitet. So bieten die Panels Texte in einfacher Sprache, Tast-, Riech- oder Hörstationen und eine Beschriftung in Braille-Schrift. Sie sind zudem in einer auffälligen Farbe gestaltet, um sie immer leicht finden zu können. Die Panels sind an das taktile Leitsystem angeschlossen.

Neuland betrat das Museum mit einem inklusiven MultiMediaGuide, der eine Tour für Alle bietet, die mit Wegbeschreibungen und eigenen Texten für blinde und sehbehinderte Menschen ausgestattet ist. Zudem gibt es eine Tour in Leichter Sprache, die auch als gedruckte Broschüre vorliegt. Darüber hinaus sind im MediaGuide alle Audios und Videos mit Untertitelung und einem Gebärdensprachvideo verfügbar.

Alle Maßnahmen wurden eng mit Bonner Verbänden und Vereinen, die sich für Inklusion einsetzen, abgestimmt.

Die LVR-Industriemuseen in Ratingen und Engelskirchen sowie das Max Ernst Museum Brühl des LVR wurden in 2020 im Rahmen von „Reisen für alle“ (Tourismus NRW in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin e. V.) rezertifiziert.

Ende 2020 begann das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege mit der Realisierung von Informations-Flyern in Leichter Sprache, die in 2021 für alle LVR-Museen vorliegen sollen.

Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit

Um seine umfassenden Leistungen und sein besonderes Engagement für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft verständlich und noch zielgruppengenaue zu kommunizieren, hat der LVR seine Kommunikationsstrategie – unter Einbeziehung aller Dezernate – im Jahr 2020 aktualisiert und weiterentwickelt.

Bei allen Informations-, Kommunikationsmedien und -formaten des LVR wird im Zuge dessen verstärkt auch darauf geachtet, sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich zu machen.

Um digitale Informationen und Inhalte auch für Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen verfügbar zu machen, gestaltet und überprüft der LVR seine gesamten Internetseiten in regelmäßigen Abständen. Der LVR hat den Anspruch, seine Internetseiten barrierefrei zugänglich zu machen. Sie sollen so gestaltet sein, dass sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments stehen. Eine entsprechende Erklärung zur Barrierefreiheit wurde auf allen Internetseiten des LVR mit ihren Unterkapiteln installiert.

Im Zuge der neuen, weiterentwickelten Kommunikationsstrategie werden die umfassenden Leistungen sowie das vielfältige Engagement des LVR für die Menschen im Rheinland in klaren Botschaften dargestellt: Der LVR fördert und gestaltet das Miteinander, das auf Gleichberechtigung, Toleranz und Humanität aufbaut. Er ist Wegbereiter für eine individuelle Lebensgestaltung sowie gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und von benachteiligten Menschen. Als bundesweit größter Sozialhilfeträger für Menschen mit Behinderung unterstützt er rund 90.000 Menschen im Rheinland, finanziert Hilfen für Wohnen, Arbeit, Pflege und Freizeit. Der LVR engagiert sich mit regelmäßigen Veranstaltungen und umfassenden Aktivitäten für soziale Anliegen und die Kultur im Rheinland. Er erforscht, bewahrt und vermittelt die kulturelle Identität und Vielfalt des Rheinlandes.

Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation

Als größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen hat der LVR es sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen der Corporate Design (CD)-Weiterentwicklung die Anforderungen an barrierefreie Kommunikation (Visuelles, Technik, Sprache) zu definieren. Ziel ist es, eine umfassende barrierefreie Gestaltung und Kommunikation in allen digitalen Medien sowie Printmedien des LVR zu erreichen. Sowohl die Bedürfnisse älterer Menschen sowie von Menschen, die über keine umfangreich ausgeprägten Fähigkeiten in den Bereichen Hören, Sehen, Motorik oder Wissen verfügen, sollen hierbei umfassend Beachtung finden.

Die Anforderungen an eine barrierefreie Gestaltung und Kommunikation beziehen sich unter anderem auf Schriftart, Schriftgröße, Zeichenabstand, Hervorhebungen, Anordnung von Texten, Kontraste und Farben, Bilder sowie Materialien und Oberflächen (z.B. Papier). Im neuen CD-Manual wird ein Kapitel mit Kriterien, Regelungen und Anwendungsbeispielen integriert, die aufzeigen, wie barrierefreie Kommunikation gelingt. Mit der CD-Weiterentwicklung wurde im Berichtsjahr 2020 begonnen.

Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit

Werbemittel haben in der Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Rolle, denn sie bleiben allgegenwärtig und greifbar. Daher ist es dem LVR wichtig, diese verantwortungsvoll einzusetzen. Im Frühjahr 2020 hat der LVR einen entsprechenden Rahmenvertrag abgeschlossen, der auf klimafreundlichere und nachhaltigere Werbemittel abzielt. Der neue

Werbemittel-Rahmenvertrag, den die LVR-Verwaltung sowie alle LVR-Einrichtungen und -Außendienststellen nutzen können, enthält viele verschiedene Artikel, von denen auch 35 Artikel neu aufgenommen bzw. aus ökologischen oder nachhaltigen Gründen geändert wurden. Zunehmend sind Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen wie beispielsweise FSC zertifiziertem Holz oder Baumwolle mit GOTS-Siegel enthalten. Insbesondere wurde auch die Barrierefreiheit der Werbemittel geprüft und es werden zukünftig Aspekte wie Schriftart, Schriftgröße, Schriftfarbe und Hintergrund sowie die Platzierung von Schriftzügen/Logos bei der Auswahl und Gestaltung berücksichtigt.

Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“ werden zum einen die Inhalte und Aktivitäten der Kampagne „Inklusion erleben“ fortlaufend aktuell kommuniziert. Darüber hinaus richtet sich die Seite an Menschen, die mit dem Thema Inklusion befasst sind oder selbst eine Behinderung haben sowie an „Inklusionsneulinge“. Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe wird hier ein unterhaltender Informationsmix rund um Inklusionsthemen geboten. Dabei wird darauf geachtet, Posts möglichst barrierefrei zu gestalten. „Barrierefreiheit in den Sozialen Medien“ wird hier auch thematisch immer wieder vertieft.

ZIELRICHTUNG 7

Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 7 bezieht sich wie Zielrichtung 6 auf einen bestimmten Teilaspekt von Zugänglichkeit und macht deutlich, dass auch Veranstaltungen Menschen mit und ohne Behinderungen offenstehen sollen. Bei allen Veranstaltungen des LVR ist daher grundsätzlich die diskriminierungsfreie Zugänglichkeit für alle interessierten (bzw. eingeladenen) Menschen sicherzustellen. Dabei ist es wichtig, Zugänglichkeit für den gesamten Prozess des Veranstaltungsmanagements zu berücksichtigen, also auch bei der Planung, Einladung und Dokumentation. Von großer Bedeutung ist hierbei eine positive Grundhaltung in der Verwaltung zur „Begegnung in Vielfalt“.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR

Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR

In Vorbereitung auf die Wiedereröffnung der 20 Museen und Kultureinrichtungen des LVR nach dem ersten Corona-Lockdown wurden etliche Maßnahmen entwickelt, die einen Museumsbesuch in der Zwischenzeit möglich gemacht haben. Wie dieser in den LVR-Museen aussah und unter welchen Bedingungen er stattfinden konnte, wurde in der ersten Online-Live-Pressekonferenz des LVR am 4. Mai 2020 von Milena Karabaic, LVR-Dezernentin Kultur und Landschaftliche Kulturpflege erläutert.

Diese erste vom LVR live-gestreamte Pressekonferenz war rundum barrierefrei gestaltet und kann als Prototyp für weitere Pressekonferenzen des LVR genutzt werden. Mit entsprechenden live-gestreamten Pressekonferenzen konnte sich der Verband weitere Zielgruppen – Menschen mit und ohne Behinderungen – für seine aktuellen Informationen erschließen. Online gestreamte Pressekonferenzen sind nämlich nicht nur auf die Presse fokussiert, sondern können und werden auch von einer breiten und vielfältigen Öffentlichkeit genutzt.

→ [Hier finden Sie die Dokumentation dieser Veranstaltung](#)

Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

In 2020 veranstaltete der LVR erstmals eine live-gestreamte Preisverleihung und hat dabei besonders auch Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt. Die gesamte Veranstaltung wurde von Gebärdendolmetscher*innen übersetzt und steht auch weiterhin online zur Verfügung unter: www.youtube.com/LVRMedien

Weitere Infos zum neuen Jugendpreis des LVR und zur Preisverleihung Mitmänn finden Sie unter Maßnahme Z9.6. in diesem Bericht.

ZIELRICHTUNG 8

Die Leichte Sprache im LVR anwenden

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Leichte Sprache ist ein spezifisches Kommunikationsmittel, um die Zugänglichkeit von Information und Kommunikation gezielt für Menschen herzustellen, die sich in Folge von Leseeinschränkungen standardsprachliche Texte kaum oder gar nicht erschließen können. Zum primären Adressatenkreis zählen insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer sog. geistigen Behinderung. Leichte Sprache ist somit ein besonderer Aspekt von Zielrichtung 6.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache
- Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache
- Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache

Als Begleitmaterial zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW (vgl. Maßnahme Z2.1 in diesem Bericht) hat der LVR gemeinsam mit dem LWL ein Wörterbuch in Leichter Sprache erstellt, das 2020 veröffentlicht wurde. Das Wörterbuch wurde sehr gut nachgefragt: Innerhalb von 8 Wochen wurden über 3.000 Exemplare bestellt und verschickt – auch bundesweit.

In dem 40-seitigen Wörterbuch werden die Fachwörter und Begrifflichkeiten rund um die Bedarfsermittlung in Leichter Sprache erklärt: Von A wie Allgemeiner Arbeitsmarkt bis Z wie Zuverdienst.

Das Wörterbuch kann als PDF heruntergeladen oder als gedruckte Broschüre bestellen werden: [Publikationen Dezernat Soziales](#)

Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogische Hilfen hat 2020 eine Erklärung in Leichter Sprache des neuen Wohn- und Betreuungsvertrags für die Nutzer*innen seiner Eingliederungshilfeangebote entwickelt. Darin werden in Leichter Sprache die Rechte und Pflichten der Nutzer*innen und der Leistungserbringer von besonderen Wohnformen erläutert.

Der Wohn- und Betreuungsvertrag entstand in der Zusammenarbeit mit dem Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen.

Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Um Menschen mit Lernschwierigkeiten über die aktuelle Pandemie-Lage, die damit in Zusammenhang stehenden Gefahren und die geltenden Corona-Maßnahmen aufzuklären, hat der LVR im Jahr 2020 die Internetseite www.leichtesprache.lvr.de um eine aktuelle Rubrik „Neu: Corona-Virus“ erweitert.

ZIELRICHTUNG 9

Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 9 hat sich der LVR ausdrücklich zur Aufgabe gemacht, systematisch Menschenrechtsbildung im LVR zu betreiben. Dahinter steht die Vorstellung, dass Menschenrechte erst dann umfassend im Verband umgesetzt und beachtet werden, wenn einerseits das Wissen über diese Rechte vorhanden ist, und andererseits die Fähigkeiten, diese Rechte auch tatsächlich für sich selbst oder andere einzufordern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“
- Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene
- Z9.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag
- Z9.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten
- Z9.7 Preisverleihung „Mitmänn“
- Z9.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler
- Z9.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“
- Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“
- Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“

Angesichts der Diskussionen um Behandlungsengpässe hat sich der LVR bereits im April 2020 im Rahmen einer Erklärung zur menschenrechtlichen Bedeutung der intensivmedizinischen Versorgung von schwer erkrankten COVID-19-Patient*innen mit Behinderungen positioniert. Hier zentrale Auszüge aus der Erklärung:

Erkrankte Menschen mit Behinderungen dürfen in der Corona-Krise nicht medizinisch benachteiligt werden

Eine Auswahl von Menschen zu treffen, die angesichts knapper Ressourcen bevorzugt behandelt werden sollen, ist eine ethische Extremsituation, die unmittelbar Artikel 1, Satz 1 des Grundgesetzes berührt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

In Fachkreisen wird in Deutschland aktuell diskutiert, wie unter Umständen mit einer sogenannten Triage umzugehen ist. Damit gemeint ist die Auswahl der Menschen, die weiter behandelt werden sollen, wenn beispielsweise nicht mehr genügend Beatmungsgeräte zur Verfügung stehen.

Aus Sicht des LVR muss eine Triage unbedingt diskriminierungsfrei gestaltet werden. Keinesfalls dürfen körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen als besondere Risiken oder „Gebrechlichkeiten“ interpretiert werden, die per se gegen eine Behandlung sprechen könnten.

So forderte das Deutsche Institut für Menschenrechte in Berlin schon Ende März, dass die Menschenrechte das politische Handeln auch in der Corona-Krise leiten müssen. Auch die Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung und Patientinnen und Patienten NRW hat sich mit Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention in diesem Sinne geäußert.

Der LVR ist mit dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und der Sozialen Rehabilitation im LVR-Klinikverbund selbst auch Träger von Angeboten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen psychischen Erkrankungen im Rheinland. Ihm begegnen in diesen Zeiten also auch unmittelbar sorgenvolle Fragen von Kund*innen, Angehörigen sowie anderen Bezugspersonen.

→ [Link zur vollständigen Erklärung](#)

Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Wie in den Vorjahren hat sich die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden auch im Berichtsjahr 2020 mit Akteuren im und außerhalb des LVR vernetzt. Die Corona-Pandemie verhinderte allerdings weitestgehend den persönlichen Austausch in Präsenz. Viele Kontakte wurde daher videotelefonisch gepflegt. Hier einige Schlaglichter:

Es fanden mehrere Austauschgespräche mit der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patientinnen und Patienten, Claudia Middendorf, mit dem Focal Point des LWL sowie dem Focal Point der Landesregierung statt.

2020 wurde auf Landesebene der erste Teilhabebericht veröffentlicht, an dessen Erstellung die beiden Landschaftsverbände mit umfassenden Datenlieferungen und der Mitarbeit im Expertenbeirat aktiv mitgewirkt haben. Die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden koordinierte nach Veröffentlichung des Berichtes verschiedene Stellungnahmen des LVR für die befassten Ausschüsse des Landtages (vgl. z.B. Vorlage 14/4430).

Wichtiger Kooperationspartner der Stabsstelle war auch im Jahr 2020 die Monitoringstelle BRK beim Deutschen Institut für Menschenrechte. Zudem nahm die Stabsstelle wie in den Vorjahren am (diesmal digitalen) Netzwerktreffen Menschenrechtsbildung der Abteilung Menschenrechtsbildung des Instituts teil.

Gemeinsam mit der Agentur barrierefrei NRW und den Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben bereitete die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden ein neues Positionspapier für den NRW-Fachbeirat Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen vor.

Überdies hat sich die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden mit der Initiative Menschenrechtsstadt Köln (koordiniert durch Amnesty International, Bezirk Köln) vernetzt, um den LVR hier zukünftig insbesondere mit dem Fokus auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu positionieren. Zudem hat sich die Stabsstelle gemeinsam mit dem Europabüro des LVR an einer Online-Konsultation zur EU-Grundrechte-Charta auf kommunaler Ebene beteiligt.

Unter dem Schwerpunkt Inklusion und Kultur erfolgten Gespräche mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (Referat „Teilhabe, Interkultur, Soziokultur, Individuelle Künstlerförderung“) und dem „Runden Tisch Inklusion und Kultur“ in Köln.

Der Vernetzung diente auch die Teilnahme an der Vortragsreihe „Disability Studies - Diversity für alle! Oder?“, die 2020 durch das Transfernetzwerk Soziale Innovation

(s_inn) und das Bochumer Zentrum für Disability Studies (BODYS) in Kooperation mit der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (KatHO) durchgeführt wurde.

Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Auch im Jahr 2020 hat die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden die Einarbeitung des Fallmanagements in der Eingliederungshilfe der LVR-Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales aktiv mit Grundlagenschulungen zum Thema Inklusion und Menschenrechte unterstützt (vgl. Maßnahme Z4.9 im Jahresbericht 2019).

Zudem war die Stabsstelle wie in den Vorjahren an zahlreichen Schulungen für neue Mitarbeitende des LVR (Seminar „Neu im LVR- Bedeutende Leitziele“, angeboten seit Ende 2017) beteiligt. In diesem Seminar erfahren die Teilnehmenden etwas über die Grundlagen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR und können sich aktiv mit Vorurteilen und Diskriminierungen auseinandersetzen.

Außerdem wurden erneut drei Diversity-Tage für die Auszubildenden des LVR angeboten. Pandemie-bedingt wurde einer dieser Tage erstmals als reine E-Learning-Veranstaltung umgesetzt.

Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene

Auch 2020 hat sich der LVR aktiv in die Arbeit des Inklusionsbeirates und der Fachbeiräte auf Landesebene eingebracht. Bedingt durch die Corona-Pandemie fand jedoch nur eine begrenzte Zahl an Sitzungen statt.

Der LVR ist mit folgenden Personen ständig in den Gremien vertreten (Stand Dezember 2020):

Gremium	LVR-Mitglied	LVR-Vertretung
Inklusionsbeirat	Frau LVR-Direktorin Ulrike Lubek	Herr Bernd Woltmann
Arbeit und Qualifizierung	Herr Christoph Beyer	Frau Annette Esser
Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen	Frau Melanie Henkel	Frau Barbara Kaulhausen Herr Dr. Dieter Schartmann
Gesundheit	Frau LVR-Dezernentin Martina Wenzel-Jankowski	Frau Monika Schröder
Kinder und Jugendliche	Herr LVR-Dezernent Lorenz Bahr	Herr Dieter Göbel
Partizipation	Herr Bernd Woltmann	Frau Beate Kubny
Inklusive schulische Bildung	Frau LVR-Dezernentin Prof. Dr. Angela Faber	Frau Dr. Alexandra Schwarz

29.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag

Am 26. Mai 2020 fand zum siebten Mal der durch die Charta der Vielfalt ins Leben gerufene deutschlandweite Diversity-Tag statt. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat der LVR auch dieses Mal die Gelegenheit genutzt, seine Mitarbeitenden an diesem Tag in besonderer Weise für das Thema Diversity zu sensibilisieren.

Mit einer Postkarte, auf der die Nationenflaggen der 87 Herkunftsländer aller Mitarbeitenden abgebildet wurden, wurde auf die Vielfalt innerhalb des LVR aufmerksam gemacht. Ferner wurde an alle Beschäftigten ein symbolisch für Vielfalt stehendes Blumensamen-Tütchen zugesandt. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden auch neue digitale Konzepte gefunden. So hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen digital übertragenen Vortrag zum Thema LSBTIQ* (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell, queer) anzusehen.

29.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten

Im Januar 2020 hat LVR-Direktorin Ulrike Lubek die Deklaration #positivarbeiten für den LVR unterzeichnet.

Die Deklaration #positivarbeiten wurde von der Deutschen Aidshilfe initiiert und am 12. Juni 2019 in Hamburg vorgestellt. Die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen drücken hiermit den respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben aus. Denn auch im Arbeitsleben erfahren Menschen mit einer HIV-Erkrankung nach wie vor oftmals Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis.

Der LVR setzt sich seit Jahren für Antidiskriminierung und Diversity ein. Er unterstützt auch den CSD in Köln. Die Mitunterzeichnung der Deklaration fügt sich somit in die derzeit entwickelte Diversity-Strategie des LVR nahtlos ein und unterstützt die Strategie des LVR, Diskriminierungen offensiv intern als auch in der Öffentlichkeit engagiert entgegenzutreten.

29.7 Preisverleihung „Mitmän“

Zum ersten Mal zeichnete der LVR in 2020 drei Projekte junger Menschen für ihr besonderes Engagement für eine inklusive Gesellschaft mit dem neu ins Leben gerufenen Preis „Mitmän“ aus. Drei Jugendgruppen erhielten den mit insgesamt 10.000 Euro dotierten Preis.

5.000 Euro Preisgeld und somit der erste „Mitmän“ ging an die Musicalgruppe „Generation Z – kann doch was!“ aus Bonn. Nicht ohne Grund spielt die Gruppe mit dem vorurteilsbelasteten Generationenbegriff – wird der „Jugend von heute“ doch nachgesagt, nur am Handy zu sitzen und sich nicht zu engagieren. Dass das nicht so ist, zeigt das inklusive Musical-Ensemble, das einmal jährlich selbstgeschriebene Stücke in Bonn auf die Bühne bringt, aktuelle Themen von Kindern und Jugendlichen aufgreift und mit den eingenommenen Spenden soziale Projekte unterstützt.

Der Preis „Mitmän“ richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Er zeichnet Ideen und Beiträge für eine inklusive Gesellschaft aus und wird künftig alle zwei Jahre verliehen. Im Fokus stehen besonders kreative und innovative Ideen, die einen Beitrag für ein offenes und vielfältiges Miteinander leisten. Die Projekte sollen die Zukunft der Gesellschaft im Blick haben und für gegenseitigen Respekt, Solidarität, Toleranz und Humanität stehen.

Der Mitmän ist der Inklusions-Botschafter des LVR. Er ist ein Superheld mit kleinen Schwächen, blauem Fell und großem Herzen – unterwegs im Auftrag des LVR und aller Menschen im Rheinland. Sein Ziel: eine inklusive Gesellschaft.

Die Preise wurden unter Achtung der Corona-Regeln in einem festlichen Akt überreicht, die Vorstellung der Preisträger*innen sowie die gesamte Preisverleihung kann digital abgerufen werden: www.youtube.com/LVRMedien (vgl. Maßnahme Z7.2 in diesem Bericht).

29.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler

Seit vielen Jahren zeichnet der LVR besonderes Engagement mit dem Rheinlandtaler aus. In 2020 wurde der Rheinlandtaler des LVR um eine neue Kategorie „Gesellschaft“ erweitert, um so auch besonderes Engagement für eine gleichberechtigte, inklusive Gesellschaft würdigen zu können.

In der Kategorie „Gesellschaft“ zeichnete der LVR im Jahr 2020 erstmals insgesamt neun Preisträger*innen aus. Aufgrund der Corona-Pandemie erfolgten die feierliche Preisverleihungen im kleinen Kreis und finden bei drei Ehrungen noch im Jahr 2021 statt.

→ Mehr Informationen: www.ausgezeichnet.lvr.de

29.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“

Mehrere inklusive Mitmach-Angebote der LVR-Kampagne „Inklusion erleben“, die bisher mit dem **LVR-Mobil der Begegnung** auf Reisen durch das Rheinland gingen, wurden 2020 vom LVR-Fachbereich Kommunikation online verfügbar gemacht. Zwei Beispiele sind der 360-Grad-Film und das Gebärdenquiz:

Durch einen 360-Grad-Film kann man die Stadt aus der Perspektive eines Menschen im Rollstuhl erleben. Der Film ist eine von vielen Aktionen, die das Mobil der Begegnung im Gepäck hat. Dieses Erlebnis kann man nun auch digital auf der LVR-Internetseite ausprobieren unter: <https://tinyurl.com/yxfn8m75>

Mit dem Gebärdenquiz wird anschaulich gemacht, dass gehörlose Menschen sind nicht stumm sind. Sie sprechen nur eine andere Sprache, nämlich die Gebärdensprache. Für alle, die Lust haben, diese Sprache etwas besser kennenzulernen, wurde ein entsprechendes Quiz aus dem Mobil der Begegnung online aufbereitet und ist nun hier abrufbar: <https://tinyurl.com/y3u4homc>.

Der Sitzungs- und Straßenkarneval der Session 2019/2020 fand noch vor den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie statt. Deshalb konnte sich der LVR mit seiner inklusiven Initiative „**Karneval für alle**“ zum Jahresbeginn 2020 noch dafür stark machen, dass auch Menschen mit Behinderungen im Rheinland Karneval feiern können. Neben den bewährten Angeboten wurde eine rollstuhlgerechte LVR-Tribüne am Düsseldorfer Rosenmontagszug initiiert. Zudem feierte die Initiative mit ihrem Engagement Premiere im schwul-lesbischen Sitzungskarneval, indem sie die Übersetzung der „Röschen-Sitzung“ in Köln in Gebärdensprache finanzierte und beteiligte sich an der Finanzierung eines rollstuhlgerechten Karnevalswagen in Aachen. Auf insgesamt zwölf Veranstaltungen war die Initiative in der Session 2019/2020 mit ihren Angeboten in vielen rheinischen Städten (Köln, Aachen, Bonn, Düsseldorf und Mönchengladbach) vertreten. Es gab Übersetzungen von Sitzungsprogrammen und einer Zugmoderation in Gebärdensprache, Tribünenplätze und Plätze auf Karnevalswagen für Menschen im Rollstuhl sowie Blindenreportagen auf Sitzungen und an Karnevalszügen. Insgesamt konnte der LVR 550 Freikarten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Der Sessionsstart am 11. November 2020 musste pandemiebedingt abgesagt werden.

Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“

In Umsetzung des Leitsatzes „Der LVR stellt sich seiner Geschichte“ beschäftigten sich der LVR und der LVR-Klinikverbund seit mehr als 20 Jahren intensiv mit der Geschichte der Psychiatrie im Rheinland.

Die Aufarbeitung dieser facettenreichen Geschichte findet bislang überwiegend in Form von wissenschaftlichen Publikationen statt, die jedoch insgesamt einen eher begrenzten Personenkreis erreichen dürften. Vor diesem Hintergrund verfolgt der LVR-Klinikverbund bereits seit einigen Jahren die Zielsetzung, das Thema auf Grundlage eines Ausstellungskonzeptes einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen.

Ende 2019 wurde nun ein umfassendes Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“ vorgelegt (vgl. Vorlage 14/3720). Das Rahmenkonzept beschreibt eine dezentrale Präsentations- und Vermittlungsstrategie, die in einem längerfristig angelegten Stufenkonzept nun schrittweise aufgebaut werden soll.

Das „Forum Psychiatrie“ hat zum Ziel, die Geschichte der Psychiatrie einem möglichst breiten Personenkreis zugänglich zu machen. Zudem soll das Bewusstsein für die Gefahren des Machtmissbrauchs gegenüber psychisch kranken Menschen wachgehalten werden. Auch geht es darum, die Information über psychische Erkrankungen und die Auseinandersetzung mit der Situation psychisch erkrankter Menschen in der Gegenwart zu unterstützen und die Entstigmatisierung psychischer Störungen („Psychisch krank heute“) sowie die Menschenrechtsbildung mit Fokus auf die Gruppe der psychisch kranken Menschen zu fördern.

Dabei soll auch das besondere Verhältnis zwischen Kunst und psychischen Krankheiten ausgeleuchtet und in Ausstellungen präsentiert werden. Diesem Themenkomplex kommt insofern eine besondere Bedeutung zu, als über die Sichtbarmachung der spezifischen Wechselwirkung zwischen psychischen Erkrankungen und Kreativität ein wichtiger Beitrag zur Entstigmatisierung geleistet werden kann. Nicht zuletzt sollen inklusive Orte der kulturellen und sozialen Begegnung unter partizipativen Grundsätzen (Beteiligung der Psychiatrieerfahrenen) geschaffen werden.

Die Gründung von Ausstellungs- und Begegnungsstätten ist zunächst an den Standorten LVR-Klinik Düren, LVR-Klinik Bonn, LVR-Klinik Langenfeld und LVR-Klinik Bedburg-Hau geplant.

Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Im LVR wird seit 2017 die Praxis der Medikamentenvergabe und Medikamentenerprobung in kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen des LVR in der Zeit von 1945 bis 1975 aus sozial- und kulturhistorischer Perspektive erforscht. Grundlage sind 2.830 Patientenakten der 1962 gegründeten „Rheinischen Landesklinik für Jugendpsychiatrie Süchteln“, die im Archiv des LVR gesichert werden konnten. Im Januar 2020 erfolgte, nach Anfrage durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, ein erster Sachstandbericht. Der Zwischenbericht kommt zu dem Ergebnis, dass durchgeführte Arzneimittelstudien auf kinder- und jugendpsychiatrischen Stationen in Kliniken des LVR war nach den seinerzeit geltenden juristischen Rahmenbedingungen wohl nicht zu beanstanden seien. Gleichwohl würden die im Allgemeinen als verbindlich akzeptierten medizinethischen Standards die Versuchsreihen durchaus als problematisch erscheinen lassen, da das Verhältnis von Risiko und Nutzen der Versuche offenbar nicht sorgfältig gegeneinander abgewogen wurde und auch eine Vermeidung unnötiger körperlicher und geistiger Leiden für die Versuchspersonen nicht sichergestellt war (vgl. Vorlage 14/4151).

ZIELRICHTUNG 10

Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die UN-Behindertenrechtskonvention sowie die seit 25 Jahren in Deutschland geltende Kinderrechtskonvention heben das besondere Schutzbedürfnis von Kindern und Jugendlichen hervor. Daher hat sich der LVR mit Zielrichtung 10 das Ziel gesetzt, dass die besonderen Belange, die Rechte und das Wohl von Heranwachsenden mit und ohne Behinderungen bei allen Aktivitäten des LVR in besonderer Weise mitgedacht und beachtet werden. Diese Zielrichtung geht also über den Geschäftsbereich des Dezernates Kinder, Jugend und Familie sowie des LVR als Schulträger hinaus, sondern betrifft alle Handlungsfelder.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt
- Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien
- Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen
- Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“
- Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR
- Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung
- Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen
- Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt

Mit der dritten Stufe der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist der LVR seit Anfang 2020 auch für einrichtungsbezogene Eingliederungshilfeleistungen für Kinder bis zum Schuleintritt zuständig. Konkret: Kinder mit (drohender) Behinderung sollen individuell gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, kommen bis zur Einschulung unterschiedliche Leistungen in der Kindertagesbetreuung und Frühen Förderung infrage.

Eine wichtige Rolle spielen hierbei heilpädagogische Leistungen. Darunter fallen alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass sich das Kind entwickeln und seine Persönlichkeit entfalten kann. Erbracht werden können diese Leistungen etwa in Kindertageseinrichtungen, in der Kindertagespflege oder in Frühförderstellen. Möglich ist auch eine Kombination mit medizinisch-therapeutischen Leistungen in interdisziplinären Frühförderstellen. Die Kosten für diese heilpädagogischen Leistungen werden von nun an vom LVR getragen.

Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien

Mit dem AG-BTHG NRW wurde dem LVR die Zuständigkeit für die Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in Pflegefamilien übertragen. 2020 wurde nun ein Konzept zur konkreten Ausgestaltung dieser Leistungen beschlossen (vgl. Vorlage 14/4018).

Als Ziel wurden das Erreichen einheitlicher Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien gesetzt. Mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen im Rheinland soll das Aufwachsen in einer Familie ermöglicht werden. Ferner soll das rheinlandweiten Pflegefamiliensystem durch die Etablierung einheitlicher Qualitätsstandards proaktiv gesteuert werden.

In der Zuständigkeit des LVR leben im Jahr 2020 rund 2.340 Kinder und Jugendliche mit geistiger, körperlicher und/oder Sinnesbehinderung außerhalb der eigenen Familie, davon rd. 1.600 in Einrichtungen über Tag und Nacht und rd. 740 in Pflegefamilien.

Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen

Der LVR hat ein neues Programm zur Förderung von „Kooperationsverbände Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen“ in Modellregionen aufgelegt (vgl. Vorlage 14/3736). Ziel ist eine abgestimmte Behandlungs-, Rehabilitations- bzw. Hilfeplanung unter Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen und ihrer Eltern sowie das Vorhalten entsprechender Leistungen. Diese Angebote sollten in den Regionen durch präventive Angebote ergänzt werden.

Nach einem Interessensbekundungsverfahren wurden Ende 2019 die folgenden Modellregionen ausgewählt: Düren, Düsseldorf, Essen, der Rhein-Erft-Kreis und der Kreis Euskirchen. 2020 hat die Modellförderung begonnen, allerdings Corona-bedingt mit deutlicher Zeitverzögerung.

Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“

Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern(-teilen) sind in ihrer Entwicklung mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Sie erfahren oft nicht die Unterstützung, die sie selbst für ein gelingendes Aufwachsen benötigen. Um nicht nur den erkrankten Eltern(-teilen) gut zu helfen, sondern auch deren Kinder frühzeitig mit in den Blick zu nehmen, bedarf es vor Ort in den Sozialräumen und Regionen abgestimmter, gut zugänglicher Angebotsstrukturen und einer Vernetzung der relevanten Träger, Ämter und Institutionen.

Der LVR will die Kommunen und Kreise im Rheinland bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützen und hat deshalb 2020 ein neues Förderprogramm aufgelegt, mit dem bestehende oder neu aufzubauende regionale Angebote von Hilfen für Kinder und Jugendliche mit psychisch kranken und/oder suchterkrankten Eltern gefördert werden können (vgl. Vorlage 14/4124).

Die einmalige LVR-Förderung hat Initialcharakter. Sie dient als Anschubfinanzierung, um explorative Praxisentwicklung in drei Entwicklungsfeldern anzustoßen: 1. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei präventiven, niedrigschwelligen Angeboten für Kinder und Jugendliche. Förderfähig sind auch Fortbildungen zur Qualifizierung von Fachkräften und Sensibilisierung der (Fach-) Öffentlichkeit gehören. 2. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei der kommunalen Koordination und Vernetzung. Auch die Erstellung von Übersichten vorhandener Angebote sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur bes-

seren Bekanntmachung von Angeboten können anteilig gefördert werden. 3. Entwicklungsfeld: Maßnahmen zur (Dritt-)Mittelakquise. Finanziell unterstützt werden können Aktivitäten zur Entwicklung langfristiger Finanzierungsmodelle und/oder zur Akquise zusätzlicher Fördermittel.

27 Jugendämter und Gesundheitsämter (Stand: 11. Dezember 2020) haben Anträge gestellt und werden 2021 und 2021 über das LVR-Programm beim Ausbau ihrer Angebots- und Koordinationsstrukturen gefördert.

Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR

Das Land NRW, die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW haben im Oktober 2020 beschlossen, das Programm KAoA-STAR (Schule trifft Arbeitswelt) um weitere drei Jahre zu verlängern, um die berufliche Integration von Schüler*innen und Schülern mit Beeinträchtigungen zu unterstützen.

KAoA-STAR ist Teil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“. KAoA-STAR ebnet den Jugendlichen mit Beeinträchtigungen mit einem systematischen und flächendeckenden System der beruflichen Orientierung den Weg in die Arbeitswelt. Davon profitieren alle jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten „Geistige Entwicklung“, „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen“ und „Sprache“ sowie Schülerinnen und Schüler mit einer Autismus-Spektrum-Störung.

Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung

Durch Konzepte der Berufsorientierung (KAoA-STAR – **Kein Abschluss ohne Anschluss**, s. Maßnahme Z10.5. in diesem Bericht), der Beratung (z.B. Fachberatung inklusive Bildung bei einer Kammer, Peer Counseling) und der personenorientierten Unterstützung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz (z.B. Unterstützte Beschäftigung, Budget für Arbeit/Ausbildung) erfolgen im Rheinland auf Initiative des LVR bzw. mit seiner Beteiligung seit einigen Jahren gezielte Bemühungen, den Übergang von der Schule in den Beruf bzw. die Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen zu verbessern.

Seit 2020 fördert das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein Forschungsprojekt (Verbundprojekt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und Humboldt-Universität, Berlin) und geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Schwerbehinderung sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten.

Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potentialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten (nach Praktikum, in der betrieblichen (Aus-) Bildung und Beschäftigung, Verbleib) mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden (vgl. Vorlage 14/4005).

Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen

In gemeinsamer Abstimmung haben die Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe 2020 eine „Empfehlung zur Erstellung einer inklusionspädagogischen Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen veröffentlicht. Diese stellt Inklusion als gesamtgesellschaft-

liche Aufgabe in den Fokus der pädagogischen Arbeit. Eine nach der Empfehlung erstellte Konzeption erfüllt die Anforderungen an ein Fachkonzept im Sinne des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX. Mit der Empfehlung reagieren die Landesjugendämter auf Bedarfe aus der Praxis nach stärkerer inhaltliche Orientierungen und Hilfestellungen bei der Konzeptionsentwicklung (vgl. Vorlage 14/4285).

Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen sowie das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie haben sich 2020 in einer gemeinsamen Vorlage intensiv mit ihren Aktivitäten gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in und außerhalb von Einrichtungen auseinandergesetzt (vgl. Vorlage 14/3821). Zu den ergriffenen Aktivitäten zählten unter anderem:

LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie

- Unabhängige Ansprechpersonen, sog. Ombudspersonen, deren Kontaktdaten in den Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe bekannt und präsent sind. Die Ombudspersonen sind sachkundig in Bezug auf Kinderrechte, Gewaltthematiken, Prävention und sexuellen Missbrauch.
- Alle Mitarbeitenden der Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe werden fortlaufend in ihrer täglichen Arbeit begleitet, beraten, fortgebildet und erhalten regelmäßig externe Supervision. Die Inhalte der Schutzkonzepte sind bekannt, beraten und werden fortlaufend weiterentwickelt.

LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung

- Arbeitshilfen und Handlungsempfehlungen bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe (LVR-Christophorusschule)
- Pflegekonzeptionen – Leitfaden für den Bereich Pflege, Unterstützung und Versorgung von Schülerinnen und Schülern mit Pflegebedarf (LVR-Anna-Freud-Schule),
- Verhaltenskodex „Kinder und Jugendliche sollen bei uns sicher sein“ (Verhaltenskodex der LVR-Christophorusschule)
- Verhaltenskodex für Busfahrer*innen und Begleitpersonen im Schülerspezialverkehr

LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- An den LVR-Kliniken mit Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie wurden Projektgruppen gegründet, die mit der Konzepterarbeitung und -weiterentwicklung betraut sind. Unter anderem sind hier die folgenden Konzepte zu nennen:
 - Konzept „Prävention von und Vorgehen bei vermuteter institutioneller sexueller Gewalt“ (LVR-Klinik Bedburg-Hau)
 - Verhaltenskodex für die Vorgehensweise bei einem Verdacht des Vorliegens eines sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende oder Mitpatienten*innen (LVR-Klinik Essen)

ZIELRICHTUNG 11

Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die BRK sowie die UN-Frauenrechtskonvention weisen auf das besondere Diskriminierungsrisiko von Frauen und Mädchen hin. Mit Zielrichtung 11 hat sich der LVR daher zur Aufgabe gemacht, bei allen Aktivitäten und in allen Handlungsfeldern die Zielrichtung der Geschlechtergerechtigkeit systematisch zu beachten.

Diese Zielrichtung knüpft an den 2017 von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming veröffentlichten „Gleichstellungsplan 2020“ an.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Im Zuge der Umsetzung des BTHG in NRW wurde in der Rahmenleistungsbeschreibung „WfbM“ im Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX NRW verbindlich festgelegt, dass alle Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) ein Gewaltschutzkonzept als Teil der vorzuhaltenden Strukturqualität vorlegen müssen.

Zwischenzeitlich haben die meisten WfbM im Rheinland ein solches Gewaltschutzkonzept eingereicht. Diese Konzepte sind sowohl inhaltlich als auch in der konkreten Umsetzung Gegenstand der regelmäßigen Bilanzierungsgespräche des LVR mit den einzelnen WfbM. Zudem sind sie als Teil der grundsätzlichen Betrachtung und Weiterentwicklung Thema der Gespräche mit den Sprecher*innen der rheinischen WfbM (vgl. Vorlage 14/4127).

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Der LVR hat 2020 in Kooperation mit dem Berliner ReWiKs-Projekt eine dreitägige Fortbildung „Sexuelle Selbstbestimmung durch innovative Konzepte und innovative Materialien“ in Köln angeboten. Die Fortbildung zu „ReWiKs-Lots*innen“ war kostenfrei und richtete sich an alle Mitarbeitenden im Bereich „Wohnen für erwachsene Menschen mit Behinderung“. Corona-bedingt wurde die ursprüngliche Konzeption angepasst und die Fortbildung in Form von sechs Online-Webinaren und einem Präsenztermin durchgeführt.

ZIELRICHTUNG 12

Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 12 verweist darauf, dass die Vorschriften und Verwaltungsverfahren des LVR mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen entfalten können. Der LVR muss daher sicherstellen, dass die Regelungen, Vorschriften und Weisungen, die er aufgrund seiner Kompetenzzuweisung erlassen hat, mit den Vorgaben der BRK vereinbar sind, insbesondere mit Blick auf das Diskriminierungsverbot nach Artikel 4, Absatz 1 BRK.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Viele der bereits beschriebenen Aktivitäten zur Umsetzung der Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans betreffen letztlich Vorschriften und Verfahren des LVR. Diese Aktivitäten wurden in der Regel einer Zielrichtung zugeordnet, die ihre primäre inhaltliche Zielstellung abbildet. Die hier ergänzend beschriebenen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Anpassung von Vorschriften oder Verfahren und/oder die Verbesserung der empirischen Datenlage im engeren Sinne.

Überblick:

- Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie
- Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW
- Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe
- Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX
- Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes
- Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 war auch beim LVR extrem stark durch die Corona-Pandemie geprägt und mit großen organisatorischen Herausforderungen für alle verbunden.

Als Träger der Eingliederungshilfe war das **LVR-Dezernat Soziales** gefordert, gemeinsam mit den Leistungserbringern auf Basis des aktuellen Infektionsgeschehens kontinuierlich neue Regelungen in den Bereichen der sozialen Teilhabe und der Teilhabe am Arbeitsleben zu finden. Ziel war es dabei, die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen und der Mitarbeitenden der Leistungserbringer zu schützen und eine Ansteckung zu vermeiden, dabei aber zugleich die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich sicher zu stellen.

Zur Abrechnung von unabweisbarem Mehraufwand und Mindereinnahmen in Folge der Pandemie hat der LVR mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege ein Verfahren vereinbart, welches den sozialen Diensten eine Finanzierungssicherheit bietet.

Auch der **LVR-Verbund HPH** war mit seinen eigenen Angeboten stark von der Corona-Pandemie betroffen und in der Prozessbegleitung, -bearbeitung und -bewältigung immer wieder sehr gefordert. In einer gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft mit Vertreter*innen des Verbundes und der Trägersaufsicht wurden sämtliche Verordnungen und Erlasse kurzfristig bewertet und daraus resultierende Handlungserfordernisse in die Einrichtungsverbünde gesteuert.

Die Wohnangebote des LVR-Verbundes HPH sind verteilt auf insgesamt 54 Städte und Gemeinden mit jeweils eigenen örtlich zuständigen Gesundheitsämtern und WTG-Behörden. In enger Abstimmung mit diesen örtlichen Stellen wurden vor Ort praktikable Lösungsansätze entwickelt, um auf das dynamische Infektionsgeschehen zu reagieren und die Leistungserbringung auch bei einem Ausbruchsgeschehen aufrecht erhalten zu können.

Zur Bewältigung akuter Personalengpässe wurde der LVR-Verbund HPH zum Teil sowohl von Mitarbeitenden aus den LVR-Heilpädagogischen Zentren, aus den LVR-Schulen sowie durch Mitarbeitende der zwischenzeitlich geschlossenen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) unterstützt.

Die Umsetzung von Quarantänemaßnahmen stellt den Verbund nach weiterhin vor große Herausforderungen, da sich ein Großteil der Kund*innen behinderungsbedingt nicht selbstständig an verordnete Schutz- und Quarantänemaßnahmen halten kann. Auch die erforderlichen und gesetzlich verordneten Kontaktbeschränkungen zu Mitbewohnenden, Angehörigen oder Arbeitskolleg*innen, z.B. aus der WfbM, ist vielen Menschen schwer zu vermitteln, auch da nicht jede*r gleichermaßen in der Lage ist, digitale Möglichkeiten zur Kontaktpflege zu nutzen.

Damit die Kund*innen sich auf die Veränderungen einstellen können und die Teilhabe sichergestellt ist, müssen sie in geeigneter Weise (z.B. Unterstützte Kommunikation, Gebärdensprache, Materialien in Einfacher Sprache) fortlaufend informiert werden. So dient zum Beispiel das Üben, eine Maske zu tragen, dazu, gesellschaftliche Teilhabe auch während der Corona-Pandemie zu ermöglichen.

Die Trauerbewältigung in den Wohnverbänden, in denen bis heute (Stand Januar 2021) vier Personen mit positiver COVID-19-Diagnose verstorben sind, wird weiter andauern, ebenso wie die kontinuierliche Sensibilisierung für die besonderen Umstände, denen die Menschen derzeit weltweit ausgesetzt sind.

Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW

Im Juli 2019 wurde ein neuer Landesrahmenvertrag über die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen von den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL), den kommunalen Spitzenverbänden (Städtetag NRW, Landkreistag NRW, Städte- und Gemeindebund NRW), den Wohlfahrtsverbänden sowie den öffentlichen und privat-gewerblichen Leistungsanbietern unterzeichnet. Die Vereinbarung regelt den Rahmen für die Unterstützungsleistungen für ca. 250.000 Menschen mit wesentlichen Behinderungen in Nordrhein-Westfalen ab 2020 (vgl. Maßnahme Z12.2 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Im Landesrahmenvertrag ist eine Übergangsfrist vereinbart worden, die wegen des Umfangs der Änderungen im Leistungsgeschehen erforderlich ist. Im Jahr 2020 wurde durch die Vertragsparteien an der Vorbereitung der Umstellung der Leistungen und deren Finanzierung gearbeitet. Klärungsbedürftigen Punkte sind z.B. die Grundlagen für die Preisgestaltung, Preise, Abgrenzungsinstrumente zwischen den einzelnen Finanzierungsmodulen.

Die Sozial- und Selbstvertretungsverbände als Interessenvertretung für die Menschen mit Behinderungen sind weiter an der Umsetzung beteiligt.

Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe

Die im Berichtsjahr 2019 abgeschlossene Rahmenvereinbarung der Landschaftsverbände und der Kommunalen Spitzenverbände über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe (vgl. Vorlage 14/3405) wurde im Berichtsjahr 2020 mit Leben gefüllt. So sind Kontakte mit den Mitgliedskörperschaften aufgenommen worden. Aufgrund der Corona-Krise konnten diese Gespräche nicht wie geplant weitergeführt/abgeschlossen werden. Die Rahmenvereinbarung ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten und gilt zunächst für fünf Jahre (vgl. Maßnahme Z12.3 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX

Gemäß Vorlage 14/2893 erfolgt in den Mitgliedskörperschaften des LVR die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX. Die Beratung und Unterstützung wird durch das Fallmanagement der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales dezentral vor Ort umgesetzt (vgl. auch Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht).

Bei Kindern und Jugendlichen mit (drohender) Behinderung werden die Bedarfe seit dem 1. Januar 2020 ausschließlich durch eigene LVR-Mitarbeitende des LVR-Dezernats Kinder, Jugend und Familie mit dem eigens für Kinder und Jugendliche entwickelten Bedarfsermittlungsinstrument (BEI_NRW KiJu) erhoben und bearbeitet. Im LVR-Dezernat Soziales, Abteilung 73.60 Kinder und Jugendliche, wird dies sukzessive und ressourcenabhängig umgesetzt. Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderungen hält der LVR an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. Mittelfristig und ressourcenabhängig besteht die Absicht, bei Erstanträgen die Bedarfserhebung mit dem BEI_NRW durch eigene LVR-Mitarbeitende vorzunehmen.

Im Berichtsjahr 2020 wurde die Standortsuche für die Beratung vor Ort in den 26 Mitgliedskörperschaften fortgesetzt. Die Mitgliedskörperschaften und Kooperationspartner (wie KoKoBe, SPZ, EuTB, u.a.) zeigten eine hohe Kooperationsbereitschaft. So konnten bis Ende 2020 in 24 von 26 Mitgliedskörperschaften Beratungsstandorte gefunden werden. Die enge Zusammenarbeit der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales findet ihren Ausdruck in den gemeinsamen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt angeboten wird. Im Laufe des Jahres 2020 konnte an den meisten Standorten die räumlichen und technischen Voraussetzungen für die Beratung vor Ort realisiert werden.

Die Umsetzung des Fortbildungscurriculums für die Mitarbeitenden der beteiligten Dezernate wurde im Jahren 2019 begonnen und in 2020 weitergeführt. In Dezernat Kinder, Jugend und Familie wurde die im Berichtsjahr 2019 gestartete Schulungsreihe fortgesetzt. Im Dezernat Soziales startete die Schulungen für die Fallmanager*innen Anfang 2020. Die Teilnehmenden haben sich u.a. zur Methodik der Beratung weitergebildet.

Im September 2020 wurde in den Pilotregionen des Dezernates Soziales der Startschuss für die „Beratung vor Ort“ gegeben. Um Möglichkeiten der sozialräumlichen Beratung zu entwickeln, wurden Veranstaltungen initiiert, die eine Vernetzung und Kooperation der LVR Beratungsangebote unterstützen.

Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes

Im Dezernat Soziales haben in 2018 zwei Modellprojekte im Rahmen der modellhaften Erprobung des BTHG begonnen, die auch im Berichtsjahr 2020 weitergeführt worden sind:

Das erste Projekt ist ein gemeinsames Verbundprojekt mit dem LWL. Es trägt den Abkürzungsnamen „TexLL“ und betrifft folgende Regelungsbereiche: Trennung der existenzsi-

chernden Leistungen von den Fachleistungen, Ausgestaltung der Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX), Zumutbarkeit und Angemessenheit (§ 104 SGB IX), gemeinsame Leistungserbringung (§ 116 SGB IX). Ziel ist die Entwicklung eines einheitlichen Leistungs- und Finanzierungssystems unabhängig von der Wohnform (vgl. Vorlage 14/2463).

Im Berichtsjahr 2020 hat das Projekt TexLL LVR in Absprache mit dem Projekt TexLL LWL stärker landesteilig die Erprobung der neuen Finanzierungssystematik gemäß des Landesrahmenvertrages NRW durchgeführt. So können die Untersuchungsgegenstände unter Berücksichtigung der diversen landesteiligen Gegebenheiten in der Anbieterlandschaft und im praktischen Verwaltungshandeln bearbeitet werden. TexLL LVR hat im Berichtszeitraum mit vier Leistungserbringern aus dem Rheinland die Differenzierung der bisherigen pauschalen Finanzierung der besonderen Wohnformen in die, durch den Landesrahmenvertrag NRW vereinbarten kontextbezogenen und individuellen Leistungsbestandteile erprobt. Die Projektphase wird voraussichtlich im ersten Quartal 2021 abgeschlossen sein.

Das zweite Modellprojekt „NePTun –steht für „Neue Grundlagen von Pflege und Teilhabe – Instrument zur Abgrenzung von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen“. Die Ziele des Projektes bestehen in der Beschreibung inhaltlich-fachlicher Kriterien zur Abgrenzung von Eingliederungshilfe- und Pflegeleistungen sowie der Evaluierung der Regelungen für die Anrechnung von Einkommen und Vermögen nach § 135 ff. SGB IX. Grundsätzliche Informationen zum Projekt enthält die Vorlage 14/3417.

Im Jahr 2020 hat das Projektteam nach der Aufarbeitung der rechtlichen Grundlagen zunächst einen theoretischen Rahmen entwickelt, aus dem anschließend Kriterien zur Differenzierung der personellen Hilfen in den beiden Systemen Pflege und Eingliederungshilfe abgeleitet wurden. Diese Kriterien sind anhand von rund 50 leitfadengestützten Interviews mit Leistungsberechtigten auf Tauglichkeit und Praktikabilität getestet worden. Daneben befasst sich das Modellprojekt zudem mit den Auswirkungen, die sich aus der Einführung des „Lebenslagenmodells“ nach § 103 Abs. 2 SGB IX (n.F.) auf den Verwaltungsvollzug, die Bewilligungspraxis und die Einkommenssituation der Betroffenen ergeben.

Die Projektphase konnte im Sommer 2020 mit einem ausführlichen Zwischenbericht zu Ende gebracht werden, der mit Vorlage 14/4060 zur Kenntnis gegeben wurde. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum die Erprobung der erarbeiteten Kriterien gemeinsam mit den Fachleuten aus dem Dezernat Soziales vorbereitet (vgl. Maßnahme Z12.9 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im der ersten Jahreshälfte stand im LVR-Verbund HPH sowie in den Abteilungen für Soziale Rehabilitation die weitere Umsetzung der Trennung der Leistungen im Vordergrund, die mit dem 1. Januar 2020 wirksam wurde. Um die eingetretenen Veränderungen für alle Beteiligten sichtbar und verständlich zu machen, wurde ein Augenmerk auf Informationsvermittlung gelegt. Für die betroffenen Kund*innen wurde eine Erklärung zum neuen Wohn- und Betreuungsvertrag in Leichter Sprache entwickelt, welche in den besonderen Wohnformen sowie den Nutzer*innen-Beiräten eingesetzt wird. Eine Ausgabe des Mitarbeitenden-Newsletters #zusammenwachsen des LVR-Verbund HPH wurde als BTHG-Sonderausgabe definiert und enthielt ein Glossar, das ‚alte‘ und ‚neue‘ Begrifflichkeiten in den Zusammenhang brachte und entlang dieser begrifflichen Definitionen die Neuerungen des BTHG kompakt erklärte.

Nach der Verhandlung und Verabschiedung des Landesrahmenvertrags nach §131 SGB IX im Sommer 2019 folgte im Jahr 2020 die Weiterentwicklung und Präzisierung der damals beschiedenen Regelungen im Rahmen der Gemeinsamen Kommission (vgl. Maßnahme Z12.2 in diesem Bericht). Auch hier bringen sich weiterhin Vertreter*innen des

LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen als Teil der Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen Träger der Einrichtungen der Behindertenhilfe NRW (LAGöT) in den Weiterentwicklungsprozess ein und vertreten die Eingliederungshilfeeinrichtungen des LVR in den relevanten Gremien.

Die Einführung und die damit verbundene erstmalige Anwendung des neuen Bedarfsermittlungsinstruments BEI_NRW wurde im Jahr 2020 in den Eingliederungshilfe-Einrichtungen des LVR sukzessive durchgeführt. Es wurden Schulungen zum Instrument sowie der theoretischen Grundlage ICF durchgeführt, um die individuellen Bedarfe der Kund*innen zu erfassen und passende Leistungen anbieten zu können.

Im Rahmen der anstehenden Umstellung auf das neue Leistungs- und Finanzierungssystem der Sozialen Teilhabe für Volljährige ist es eine wesentliche Aufgabe, die fachlich-menschenrechtlichen Implikationen der BTHG-Reform auf die konkrete Leistungserbringung langfristig zu übertragen, indem die Weiterentwicklung der fachlich-methodischen Grundlagen in den Blick genommen wird. Die damit in Verbindung stehende Entwicklung von Fachkonzepten im Sinne des Landesrahmenvertrags begann im Jahr 2020 und wird einer der zentralen Prozesse zur Reformierung der Eingliederungshilfe im Lichte der BRK sein.

In Zahlen

In diesem Bericht wurden für das Berichtsjahr 2020 insgesamt **64 Aktivitäten** bzw. Maßnahmenbündel dokumentiert, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.

Anzahl der berichteten Aktivitäten in den Berichtsjahren

Zielrichtung	Berichts- jahr 2020	Zum Vergleich				
		Berichts- jahr 2019	Berichts- jahr 2018	Berichts- jahr 2017	Berichts- jahr 2016	Berichts- jahr 2015
Aktionsbereich 1: Selbstvertretung und Personenzentrierung						
ZIELRICHTUNG 1	6	8	7	7	8	6
ZIELRICHTUNG 2	8	8	10	22	27	29
ZIELRICHTUNG 3	2	1	1	1	3	2
Aktionsbereich 2: Zugänglichkeit						
ZIELRICHTUNG 4	9	7	6	4	10	10
ZIELRICHTUNG 5	1	2	2	2	4	6
ZIELRICHTUNG 6	6	4	2	3	4	3
ZIELRICHTUNG 7	2	-	1	1	2	3
ZIELRICHTUNG 8	3	1	2	6	5	3
Aktionsbereich 3: Menschenrechtsbildung						
ZIELRICHTUNG 9	11	15	17	11	17	12
ZIELRICHTUNG 10	8	9	2	2	3	1
ZIELRICHTUNG 11	2	3	4	4	3	3
Aktionsbereich 4: Menschenrechtsschutz durch Verwaltungshandeln						
ZIELRICHTUNG 12	6	10	10	2	4	8
Insgesamt	64	68	64	65	90	86

Vorlage Nr. 15/39

öffentlich

Datum: 10.02.2021
Dienststelle: Stabsstelle 40.01
Bearbeitung: Herr Naylor

Sozialausschuss	23.02.2021	empfehlender Beschluss
Gesundheitsausschuss	12.03.2021	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2021	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung "Anlauf- und Beratungsstelle" vom 28. Dezember 2016"

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung "Anlauf- und Beratungsstellen der Stiftung Anerkennung und Hilfe" vom 28.12.2016 gemäß Vorlage Nr. 15/39 mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW zu schließen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: 423.360 € /Wirtschaftsplan nein
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Zusammenfassung:

Die „Stiftung Anerkennung und Hilfe“ für Menschen, die Leid und Unrecht in Einrichtungen der Psychiatrie und Behindertenhilfe in den Jahren 1949 bis 1975 erleben mussten, hat im ersten Quartal 2017 ihre Arbeit aufgenommen. Die Eingangsfrist für Anträge der Betroffenen wurde seinerzeit auf den 31.12.2020 befristet, die Bearbeitungsfrist sollte am 31.12.2021 enden. Ein finanzieller Beitrag des LVR zur Finanzierung der Stiftung wurde am 23.09.2016 auf Grundlage der Vorlage 14/1442 beschlossen und auf 1,6 Mio. Euro festgesetzt. Damit übernimmt der Landschaftsverband Rheinland aufgrund seiner besonderen Verpflichtung zusammen mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe und dem Land NRW selbst einen Teil der für die Stiftung vorgesehenen Landesmittel. Dies wurde in einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 29.12.2016 bestätigt. Die Verwaltungsvereinbarung soll jetzt durch eine Änderungsvereinbarung ergänzt werden. Demnach wird die Laufzeit der Stiftung aufgrund der Corona-Pandemie verbunden mit der unerwartet hohen Nachfrage potentiell Leistungsberechtigter verlängert. Die Antragsfrist soll nun am 30.06.2021, die Bearbeitungsfrist der Stiftung am 31.12.2022 enden. Außerdem soll das Stiftungskapital um 25,8 % erhöht werden. Für den Landschaftsverband Rheinland bedeutet dies eine Aufstockung des Anteils um 423.360 Euro auf nunmehr rund 2,0 Mio. Euro. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe trägt die gleiche Summe.

Diese Vorlage berührt insbesondere folgende Zielrichtungen des LVR – Aktionsplans zur Umsetzung der BRK:

Nr. 2 Personenzentrierung, denn es geht um die Würdigung individueller Schicksale und daraus folgende Leistungsvereinbarungen.

Nr. 9 Menschenrechtsbildung, denn ein wichtiges Anliegen der Stiftung ist öffentliche Aufklärung über die Verletzung der Menschenwürde in Einrichtungen der Behindertenhilfe für junge Menschen und die individuelle Anerkennung der Tatsache, dass diese Menschenwürde in diesen Einrichtungen verletzt wurde.

Begründung der Vorlage Nr. 15/39:

Hinweis: Die Vorlage Nr. 15/39 wird dem Landesjugendhilfeausschuss der 14. Wahlperiode in seiner Sitzung am 25.02.2021 unter der Vorlagen Nr. 14/4453 als empfehlender Beschluss vorgelegt.

Die Stiftung Anerkennung und Hilfe, gemeinsam errichtet von Bund, Ländern und Kirchen, nahm am 01.01.2017 ihre Arbeit auf. Zweck der Stiftung sind neben einer gesprächsbasierten Aufarbeitung des Geschehenen finanzielle Hilfeleistungen - oft als „Wiedergutmachungen“ titulierte - für Menschen, die in dem Zeitraum 1949 bis 1975 in der Bundesrepublik in einer vollstationären Einrichtung der Behindertenhilfe oder Psychiatrie untergebracht waren; dazu gehören auch stationäre Unterbringungen im Rahmen und zur Sicherstellung des Schulbesuchs hörgeschädigter oder sehgeschädigter Kinder. Die leistungsberechtigten Personen können glaubhaft machen, dass ihnen durch diese Unterbringungen Leid und oft auch Unrecht zugefügt wurde. Die durch diese Umstände entstandenen Folgen sollen durch die Hilfeleistungen gemildert werden.

In NRW haben sich aufgrund ihrer besonderen Verantwortung die beiden Landschaftsverbände bereit erklärt, sich sowohl finanziell als auch mit Bereitstellung der entsprechenden Infrastruktur zur Beratung an dieser Stiftung zu beteiligen. Mit der Vermittlung der Hilfen und der damit zusammenhängenden Beratung der betroffenen Menschen wurden die bei den Landschaftsverbänden schon bestehenden Anlauf- und Beratungsstellen des „Fonds Heimerziehung West“ beauftragt.

Die finanzielle Beteiligung des LVR wurde vom Landschaftsausschuss in seiner Sitzung vom 23.09.2016 gemäß der Vorlage Nr. 14/1442 beschlossen. Die Kostenbeiträge der Landschaftsverbände in Höhe von jeweils 1,6 Mio. Euro – das sind je 11,76 % des auf NRW entfallenden Stiftungsanteils von 13,6 Mio. Euro - sollten über die 5-jährige Laufzeit der Stiftung verteilt zur Auszahlung gelangen, 25 % im Jahr 2017 (400.000 €), 15 % in 2018 (240.000 €), 25 % in 2019 (400.000 €), 15 % in 2020 (240.000 €) und 20 % in 2021 (320.000 €).

Dieser Beschluss war unter anderem Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Land NRW (damals Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW) und den beiden Landschaftsverbänden vom 19.12. 2016. Die Laufzeit dieser Vereinbarung bezog sich auf den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass die Arbeit der Anlauf- und Beratungsstellen bundesweit zeitweise nur stark eingeschränkt stattfinden konnte. Bereits vor der Pandemie zeichnete sich zudem ab, dass die Zahl der Anmeldungen potentiell leistungsberechtigter die Prognosen übersteigt. Deshalb haben die Errichter der Stiftung vorgeschlagen, das Stiftungskapital zu erhöhen und die Fristen für die Antragstellung bis zum 30.06.2021 und den Bearbeitungszeitraum bis zum 31.12.2022 zu verlängern.

Mit Schreiben vom 30.12.2020 (**Anlage 1**) hat sich der heute zuständige Minister im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Herr Laumann, an die LVR-Landesdirektorin, Frau Lubek, gewandt. Er teilt mit, dass die Landesregierung NRW mit Kabinettsbeschluss vom 01.12.2020 zugestimmt habe, dem Vorschlag der Errichter der

Stiftung zu folgen und die Antrags- und Beratungsfristen der Stiftung zu verlängern. Er habe eine entsprechende Änderungsvereinbarung der Verwaltungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterzeichnet. Er bittet nun darum, dass die Landschaftsverbände ihrerseits auch weiterhin die Aufarbeitung des damaligen Unrechts unterstützen. Die hierzu notwendige Änderungsvereinbarung zwischen seinem Ministerium und dem Landschaftsverband Rheinland wurde mit gleichem Schreiben vorgelegt. Dieser Entwurf ist Grundlage der hier vorliegenden Beschlussvorlage (**Anlage 2**). Er sieht die Verlängerung der Fristen für Antragstellung und Bearbeitung entsprechend dem Vorschlag der Errichter und dem Kabinettsbeschluss der Landesregierung NRW vor. Das Stiftungskapital soll um 25,8 % erhöht werden. Für den Landschaftsverband Rheinland bedeutet dies eine Aufstockung des Anteils um 423.360 Euro auf nunmehr rund 2,0 Mio. Euro. Es ist vorgesehen, dass dieser Betrag erst im Jahr 2022 abgerufen und entsprechend im Haushalt 2022 eingeplant wird.

Im Interesse der von der Stiftung vertretenen Menschen, der besonderen Verantwortung des Landschaftsverbandes Rheinland und damit einer erfolgreichen Weiterführung der Arbeit der Anlauf- und Beratungsstelle wird vorgeschlagen, dass der Landschaftsverband Rheinland zusammen mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe die hier vorgelegte Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung mit dem Land NRW, vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, abschließt und die Tätigkeit der Anlauf- und Beratungsstelle im Zuständigkeitsbereich des LVR-Dezernates 4 – Kinder, Jugend und Familie - entsprechend verlängert.

In Vertretung

B a h r – H e d e m a n n

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 30. Dezember 2020

Seite 1 von 2

Landschaftsverband Rheinland
Frau Landesdirektorin Ulrike Lubek
Kennedy-Ufer 2
48145 Münster

Aktenzeichen -
bei Antwort bitte angeben

Kipp
Telefon 0211 855-3500
Telefax 0211 855-

Sehr geehrte Frau Lubek,

mit Kabinettsbeschluss vom 1. Dezember 2020 hat die Landesregierung dem Vorschlag der Errichter der Stiftung Anerkennung und Hilfe zugestimmt, die Antrags- und Beratungsfristen zu verlängern. Eine entsprechende Änderungsvereinbarung zur Verwaltungsvereinbarung der Stiftung habe ich für das Land Nordrhein-Westfalen unterzeichnet und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingereicht.

Am 1. Januar 2021 treten nun folgende Änderungen in Kraft:

- Verlängerung der Antragsfrist um ein halbes Jahr bis zum 30. Juni 2021,
- Verlängerung der Bearbeitungsfrist bis zum 31. Dezember 2022,
- Verlängerung der Laufzeit der Stiftung bis zur Feststellung der Verwirklichung des Stiftungszwecks durch den Lenkungsausschuss,
- Anpassung des Stiftungsvermögens über den bisher vorgesehenen Mittelrahmen hinaus zur auskömmlichen finanziellen Ausstattung.

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Seit Gründung der Stiftung war es ein gemeinsames Anliegen von Land und Landschaftsverbänden, die Aufarbeitung des damaligen Unrechts zu unterstützen und möglichst vielen der Opfer von Misshandlungen und Leiderfahrungen zu Stiftungsleistungen zu verhelfen. Ich freue mich, dass Menschen aus Nordrhein-Westfalen, die als Kinder und Jugendliche in stationären Einrichtungen für Menschen mit

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

Behinderungen oder der Psychiatrie bis in die 1970er-Jahre hinein Leid und Unrecht erleben mussten, sich nun noch bis Mitte 2021 an die beiden Anlauf- und Beratungsstellen wenden können, um finanzielle Unterstützung und Beratung zu erhalten.

Herzlich danken möchte ich den Beraterinnen und Beratern in der in Ihrem Haus angesiedelten Anlauf- und Beratungsstelle. Sie leisten einen wertvollen Dienst an den Betroffenen, der oft mit erheblichen psychischen Belastungen einhergeht. Ihre Arbeit verhilft vielen traumatisierten Menschen endlich zu der Aufmerksamkeit und Anerkennung, die sie angesichts des Leids, das sie zu tragen hatten, verdient haben.

Der Gesamtbeitrag des Landes zum Stiftungs-Vermögen erhöht sich durch die neue Vereinbarung der Errichter von 13,6 Mio. Euro auf 17,1 Mio. Euro. Ich würde mich freuen, wenn sich der Landschaftsverband Rheinland entsprechend dem bisherigen Vorgehen anteilig an der Erhöhung des Beitrags Nordrhein-Westfalens beteiligen würde. Damit würde sich der Anteil des Landschaftsverbandes um 423.360 Euro auf damit insgesamt rund 2 Mio. EUR erhöhen. Eine entsprechende Änderungsvereinbarung zu der Verwaltungsvereinbarung „Anlauf- und Beratungsstellen der Stiftung Anerkennung und Hilfe“ zwischen dem Land und Ihrem Haus vom 9. Januar 2017 liegt diesem Schreiben in einer Entwurfsfassung bei.

Mit freundlichen Grüßen



Karl-Josef Laumann

Änderungsvereinbarung

zur

Verwaltungsvereinbarung

„Anlauf- und Beratungsstellen der Stiftung Anerkennung und Hilfe“

vom 28. Dezember 2016

Das Land Nordrhein-Westfalen

vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

des Landes Nordrhein-Westfalen

- nachfolgend „MAGS“ genannt -

vertreten durch Herrn Staatssekretär Dr. Edmund Heller

und der Landschaftsverband Rheinland

(LVR-Landesjugendamt Rheinland)

- nachfolgend „LVR-Landesjugendamt“ genannt -

vertreten durch die Direktorin des Landschaftsverbandes, Frau Ulrike Lubek

**ändern und ergänzen die Verwaltungsvereinbarung vom 09. Januar 2017 wie unter II.
dargestellt**

I. Präambel

Seit ihrer Errichtung zum 01. Januar 2016 hat die Stiftung Anerkennung und Hilfe einen wichtigen Beitrag zur Aufarbeitung des Unrechts und zur Anerkennung des Leids vieler Betroffener in Nordrhein-Westfalen geleistet. Bis jetzt haben sich mehr als 5.500 Personen in Nordrhein-Westfalen bei den Anlauf- und Beratungsstellen gemeldet. Auch wenn die Leistungen der Stiftung das erlittene Leid nicht ungeschehen machen können, so haben sie doch die Lebenssituation vieler Betroffener ein Stück weit verbessert.

Die Verwirklichung der Stiftungsziele ist in Nordrhein-Westfalen sehr gut gelungen. Das liegt vor allem an der sehr engagierten und empathischen Arbeit der Beraterinnen und Beratern in den Anlauf- und Beratungsstellen in Köln und Münster.

Die SARS-CoV2-Pandemie hat dazu geführt, dass die wichtige und oft nur im persönlichen Kontakt mögliche Arbeit der Anlauf- und Beratungsstellen zeitweise nur stark eingeschränkt oder gar nicht stattfinden konnte.

Dieses Problem hat sich im gesamten Bundesgebiet gezeigt, so dass die Errichter der Stiftung Anerkennung und Hilfe den Beschluss gefasst haben, die Anmeldefrist der Stiftung Anerkennung und Hilfe bis zum 30. Juni 2021 zu verlängern. Die Bearbeitungszeit der Anlauf- und Beratungsstellen, also die Frist für die letztmögliche Übersendung der Unterlagen an die Geschäftsstelle, wird bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Bereits vor der Pandemie zeichnete sich ab, insbesondere auch in Nordrhein-Westfalen, dass die Zahl der Anmeldungen die der zuvor prognostizierten übersteigt. Hieraus und aus der Verlängerung ergibt sich ein finanzieller Mehrbedarf. Land und Landschaftsverbände tragen diesen gemeinsam, analog zu der bisherigen Verteilung. Das Land erhöht seinen Anteil um 25,8% von rund 13,6 Mio.€ auf rund 17,2 Mio. €. Die Landschaftsverbände erhöhen ihren Anteil von bisher jeweils rund 1,6 Mio. € anteilig der bisherigen Beteiligung um 423.360 €.

I. Änderungen der Verwaltungsvereinbarung vom 28. Dezember 2016

1. § 2 wird nach Unterpunkt 2.1 ergänzt um folgende eingeschobene Unterpunkte:

2.2 Die Anlauf- und Beratungsstelle des LVR-Landesjugendamtes nimmt bis zum 30. Juni 2021 Anmeldungen an.

2.3 Die Übersendung des letzten Antrags an die Geschäftsstelle erfolgt fristwahrend bis spätestens 31. Dezember 2022.

2.4 Nach Abarbeitung des letzten Vorgangs ist die Anlauf- und Beratungsstelle durch den Landschaftsverband aufzulösen.

Die Unterpunkte 2.2 und 2.3 werden zu 2.5 und 2.6.

2. § 3 wird ergänzt um den folgenden Unterpunkt:

3.4 Nach Auflösung der Anlauf- und Beratungsstelle übersendet der Landschaftsverband die Abschlussrechnung an das Land Nordrhein-Westfalen.

3. § 5 erhält die folgende Fassung:

§ 5 Die Laufzeit dieser Vereinbarung beginnt am 01.01.2017 und endet mit Verwirklichung des Stiftungszwecks in Nordrhein-Westfalen.

4. In der gesamten Verwaltungsvereinbarung wird die Bezeichnung „MAIS“ durch „MAGS“ ersetzt.

Düsseldorf, ...

Köln,

Ministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen

Landschaftsverband Rheinland
(LVR-Landesjugendamt Rheinland)

Vorlage Nr. 15/30

öffentlich

Datum: 11.02.2021
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Herr Sita

Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Finanzierung Werkstattträte Deutschland e.V.

Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung über die Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstattbeschäftigten, hier insb. Werkstattträte Deutschland e.V. ab 1.1.2021, wird gemäß Vorlage Nr. 15/30 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	rd. 155 T€ ja
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	rd. 155 T€ ja
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Zusammenfassung:

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstatträte gesetzlich geregelt. Seitdem gehören zu den Kosten, welche die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu tragen haben, auch die Aufwendungen für die überregionalen Interessenvertretungen. Dabei handelt es sich sowohl um die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte (LAG Werkstatträte NRW) sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD e.V.). Die Leistungsträger für den Arbeitsbereich der WfbM haben dies zu refinanzieren.

Zur LAG Werkstatträte NRW haben beide Landschaftsverbände bereits eine entsprechende Vereinbarung getroffen; hierüber wurde mit Vorlage 14/3640 berichtet. Die Kosten für den LVR belaufen sich auf rd. 92.000 Euro pro Jahr.

Durch Artikel 2a des „Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ vom 10. Juli 2020 (BGBl. S. 1657) wurde § 39 Absatz 4 der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung angefügt. Er konkretisiert die Finanzierung von Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD e.V.) als Interessenvertretung der Werkstatträte auf Bundesebene durch die Leistungsträger.

Wesentliche Inhalte:

- Die Zahlungspflicht des LVR ergibt sich aus § 63 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)
- WRD e.V. erhält einen Betrag in Höhe von 1,81 Euro pro Person im Arbeitsbereich der Werkstatt und pro Jahr für seine Arbeit. Dies bedeutet für den LVR eine Summe von rd. 61.540 Euro bei rd. 34.000 Leistungsberechtigten.
- Das Verfahren wird erstmalig für 2021 umgesetzt
- Der ermittelte Zahlbetrag ist bis zum 01.02.2021 an den WRD e.V. zu überweisen
- WRD e.V. erstellt jährlich unaufgefordert zum 30. Juni einen Bericht über die Verwendung der im Vorjahr insgesamt erhaltenen Mittel, der von den Leistungsträgern angefordert werden kann.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z 1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“.

Begründung der Vorlage Nr. 15/30:

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstatträte gesetzlich geregelt. Seitdem gehören zu den Kosten, welche die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu tragen haben, auch die Aufwendungen für die überregionalen Interessenvertretungen.

Dabei handelt es sich sowohl um die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte (LAG Werkstatträte NRW) sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD e.V.). Diese Kosten sind von den WfbM durch die Leistungsträger für den Arbeitsbereich zu refinanzieren.

Zur LAG Werkstatträte NRW haben beide Landschaftsverbände bereits eine entsprechende Vereinbarung getroffen; hierüber wurde mit Vorlage 14/3640 berichtet. Danach finanziert der LVR den rheinischen Anteil der LAG Werkstatträte NRW für den Zeitraum 01.07.2019 – 30.06.2020 mit 100.392 Euro und für den Zeitraum 01.07.2020 – 30.6.2021 mit 92.120 Euro. Inzwischen liegt ein erster Verwendungsnachweis für den o.a. Zeitraum vor, der zum einen die ordnungsgemäße Mittelverwendung bestätigt, zum anderen aber auch z.B. im Bereich Reisekosten Corona-bedingt Minderaufwendungen ausweist. Somit sind die hier vereinbarten Beträge zunächst weiterhin ausreichend, die weiteren Verwendungsnachweise sind abzuwarten.

Durch Artikel 2a des „Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ vom 10. Juli 2020 (BGBl. S. 1657) wurde § 39 Absatz 4 der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung angefügt. Er konkretisiert die Finanzierung von Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD e.V.) als Interessenvertretung der Werkstätten auf Bundesebene. Damit wird die bislang durch ein Modellprojekt des Bundes erfolgte Finanzierung umgestellt auf eine unmittelbare Finanzierung durch die jeweils für den Arbeitsbereich zuständigen Leistungsträger.

WRD e.V. erhält danach einen bundeseinheitlichen Betrag in Höhe von 1,60 Euro pro Person im Arbeitsbereich der Werkstatt und pro Jahr für seine Arbeit.

Der genannte Beitrag von 1,60 € ist dynamisiert. Gemäß § 39 Absatz 4 Satz 6 erhöht sich dieser Beitrag, wenn sich die Ausgleichsabgabe gemäß § 160 Absatz 3 Satz 1 bis 3 SGB IX erhöht. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist an die Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV gekoppelt.

Da der Bundesrat in seiner Sitzung vom 27. November 2020 der Verordnung über maßgebende Rechengrößen in der Sozialversicherung 2021 zugestimmt hat, erhöht sich somit die Bezugsgröße so, dass die Ausgleichsabgabe steigt. Damit verbunden steigt auch der an WRD e.V. zu zahlende jährliche Beitrag pro Person im Arbeitsbereich einer WfbM von 1,60 Euro auf 1,81 Euro. Somit entstehen dem LVR jährliche Aufwendungen von rd. 61.540 Euro für rd. 34.000 Leistungsberechtigte. Im Haushalt 2021 sind Aufwendungen i.H.v. 54.400 Euro für WRD e.V. berücksichtigt; die Steigerung um 0,21 Euro/Person ergibt einen Mehraufwand von rd. 7.140 Euro.

Die Zahlungspflicht der Landschaftsverbände leitet sich aus § 63 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) als Leistungsträger für den Arbeitsbereich der WfbM ab.

Das Verfahren wird erstmalig für 2021 umgesetzt. Das bedeutet, dass der LVR zum Stichtag 01.01.2021 unaufgefordert zu ermitteln hat, wie viele Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich in einer WfbM in seinem Zuständigkeitsbereich tätig sind.

Ebenso ermittelt der LVR unaufgefordert den Zahlbetrag, den er an WRD e.V. zu entrichten hat und unterrichtet WRD e.V. über die Berechnungsgrundlagen seiner Zahlung. Dadurch erhält WRD e.V. einen Überblick, welcher Träger für wie viele Beschäftigte Zahlungen in welcher Höhe leistet.

Der ermittelte Zahlbetrag war bis zum 01.02.2021 vom LVR an den WRD e.V. zu überweisen. Die Überweisung des ermittelten Zahlbetrags erfolgte fristgemäß.

WRD e.V. erstellt daraufhin jährlich unaufgefordert zum 30. Juni einen Bericht über die Verwendung der im Vorjahr insgesamt erhaltenen Mittel, welcher von den Leistungsträgern angefordert werden kann. Der Bericht wird den Landschaftsverbänden übersandt. Dies ermöglicht eine Prüfung, ob die Mittel zweckentsprechend verwendet wurden. WRD e.V. erörtert diese Berichte mit den zuständigen Trägern oder deren überregionaler Vertretung, soweit diese es wünschen.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z 1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Vorlage Nr. 15/24

öffentlich

Datum: 05.02.2021
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Dezernat 7

Sozialausschuss **23.02.2021** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Vorstellung des Dezernats Soziales - Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

Kenntnisnahme:

Der Sozialausschuss nimmt die Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte des Dezernates Soziales gemäß Vorlage Nr. 15/24 zur Kenntnis.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Zusammenfassung:

Das LVR-Dezernat Soziales ist als Träger der Eingliederungshilfe und als überörtlicher Träger der Sozialhilfe zuständig für die Unterstützung von rund 110.000 Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung. Die Vorlage informiert über die Aufgaben, Zuständigkeiten und Organisationsstruktur des Dezernates mit seinen rund 800 Mitarbeitenden. Aufgaben der Eingliederungshilfe werden seit dem 01.01.2020 auch von einer neuen Abteilung im LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familien übernommen. Hier ist die Zuständigkeit für heilpädagogische Leistungen in der Tagesbetreuung sowie für die Frühförderung für Kinder mit (drohender) Behinderung im Vorschulalter angesiedelt. Um einen vollständigen Überblick über die Aufgaben des Eingliederungshilfe-Trägers LVR zu ermöglichen, ist auch dieser Bereich in der Vorlage dargestellt.

Im Einzelnen werden dargestellt:

Inhaltsverzeichnis

1. Das LVR-Dezernat Soziales im Überblick:
Tätig für Teilhabe und Inklusion Seite 2
2. Die Aufgaben des Fachbereichs 71 - Ressourcen Seite 4
3. Die Aufgaben der Fachbereiche 72 und 73 -
Eingliederungshilfe I und II Seite 7
4. Die Aufgaben des Fachbereichs 74 -
Sozialhilfe / fachliche Ressourcen Seite 13
5. Die Stabsstellen des Sozialdezernenten
 - 5.1 Der Strategische Stab 70.10 Seite 18
 - 5.2 Der Stab Bundesteilhabegesetz (BTHG) 70.20 Seite 19
6. Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie als Träger
der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender)
Behinderung bis zum Schuleintritt Seite 21

Begründung der Vorlage Nr. 15/24

Inhaltsverzeichnis

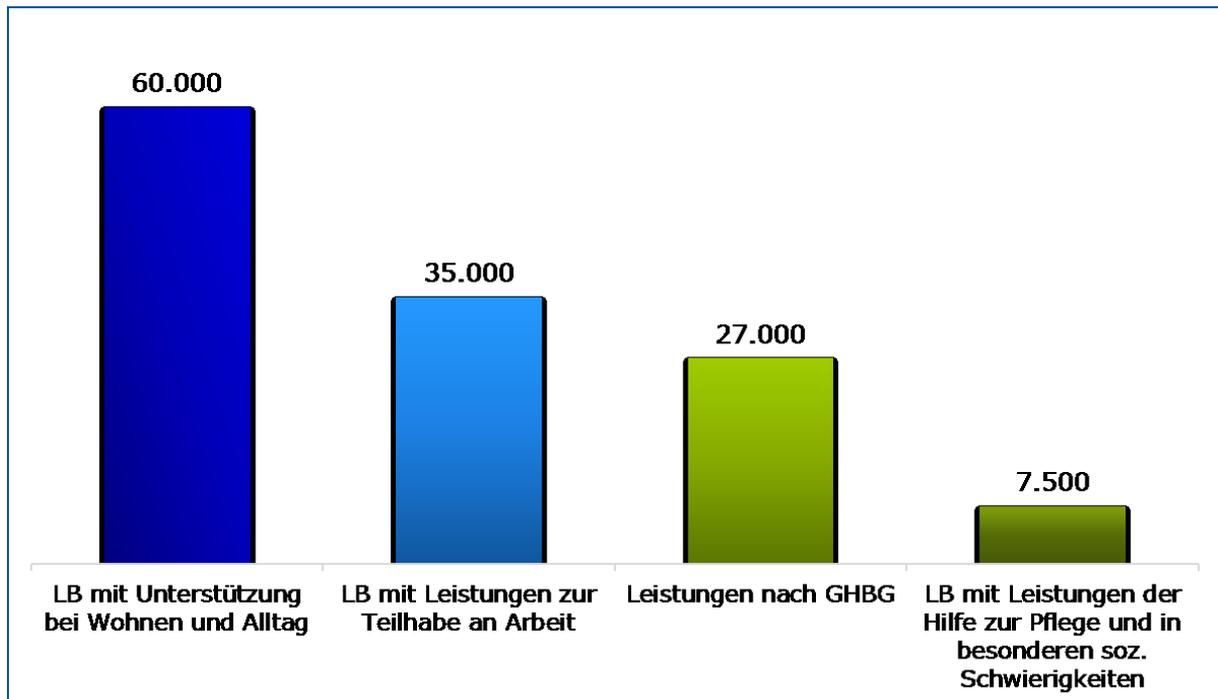
1. Das LVR-Dezernat Soziales im Überblick: Tätig für Teilhabe und Inklusion	Seite 2
2. Die Aufgaben des Fachbereichs 71 - Ressourcen	Seite 4
3. Die Aufgaben der Fachbereiche 72 und 73 - Eingliederungshilfe I und II	Seite 7
4. Die Aufgaben des Fachbereichs 74 - Sozialhilfe / fachliche Ressourcen	Seite 13
5. Die Stabsstellen des Sozialdezernenten	
5.1 Der Strategische Stab 70.10	Seite 18
5.2 Der Stab Bundesteilhabegesetz (BTHG) 70.20	Seite 19
6. Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie als Träger der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt	Seite 21

1. Das LVR-Dezernat Soziales im Überblick: Tätig für Teilhabe und Inklusion

Im Mittelpunkt der Arbeit des LVR-Dezernates Soziales stehen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Das Dezernat unter Leitung von Landesrat Dirk Lewandrowski ist Träger der Eingliederungshilfe und überörtlicher Träger der Sozialhilfe. Die rund 800 Mitarbeitenden erfüllen Dienstleistungen für rund 110.000 Menschen mit geistiger, seelischer, körperlicher oder Sinnesbehinderung sowie für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten nach dem SGB XII. Das LVR-Dezernat Soziales bewilligt beispielsweise Hilfen im Einzelfall – etwa zur Unterstützung beim Wohnen und im Alltag zur sozialen Teilhabe oder zur Teilhabe an Arbeit - oder auch finanzielle Nachteilsausgleiche wie etwa das Blinden- oder Gehörlosengeld. Ziel ist die Förderung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und die volle und gleichberechtigte Teilhabe an einer Gesellschaft für alle. Dazu bewilligt und finanziert das LVR-Dezernat Soziales individuelle, personenzentrierte Leistungen und arbeitet, gemeinsam mit seinen Mitgliedskörperschaften und den Verbänden der Freien Wohlfahrt und der Selbsthilfe, an der Weiterentwicklung der Leistungen und passender, wohnortnaher Unterstützungsangebote.

Zur Erledigung seiner Aufgaben wendet das LVR-Dezernat Soziales 2021 rund 3,25 Milliarden Euro im Jahr auf. Das entspricht einem Anteil von etwa 75 Prozent am LVR-Gesamt-Etat.

Abbildung 1: Zahl der Leistungsberechtigten (LB) in ausgewählten zentralen Zielgruppen



Seit dem 01.01.2020 erfüllt auch das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familien Aufgaben als Träger der Eingliederungshilfe. Mit dem Ausführungsgesetz zum Bundesteilhabegesetz in NRW erhielten die Landschaftsverbände die Zuständigkeit für die Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung im Vorschulalter im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Frühförderung. Diese Leistungen werden in Kapitel 6 separat dargestellt.

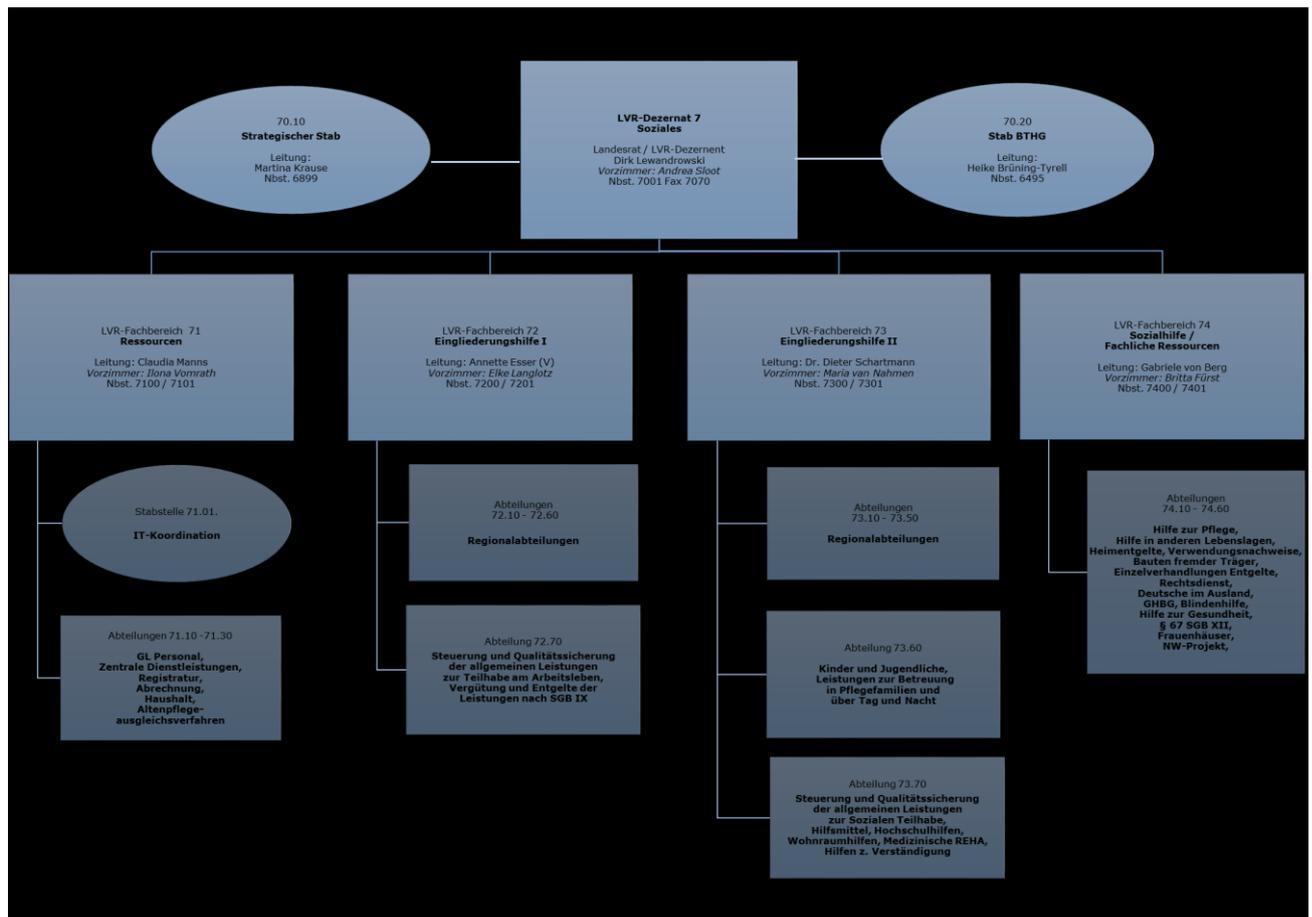
Dezernat 7 ist zuständig für alle Eingliederungshilfe-Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Rheinland sowie für Kinder und Jugendliche in Wohneinrichtungen und Pflegefamilien. Diese Vorlage stellt die verschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten des Dezernates Soziales anhand seiner organisatorischen Struktur dar. Das Dezernat 7 gliedert sich in vier Fachbereiche sowie zwei Stabsstellen, die direkt beim Dezernenten angesiedelt sind.

Abbildung 2 zeigt das aktuelle Organigramm des Dezernates 7.

Der Beratung zentraler fachlicher und organisatorischer Fragen, dem Perspektiven-Austausch und der Entscheidungsfindung dient die Arbeit in der Fachbereichsleitungs-konferenz (FBLK). Dieses Kollegialgremium berät die Dezernatsleitung bei der Positionierung in dezernats-weiten oder auch –übergreifenden Fragen. Es tagt wöchentlich unter der Leitung des Dezernenten. Teilnehmende sind die vier Fachbereichs- und zwei Stabsstellen-Leitungen; je nach Tagesordnung ergänzen weitere Gäste mit ihrer jeweiligen Expertise.

Räumlich untergebracht ist das Dezernat Soziales in Köln seit Sommer 2020 im Deutz-Poller-Hafen. Die Mitarbeitenden sind in 5 Liegenschaften, eng benachbart, tätig.

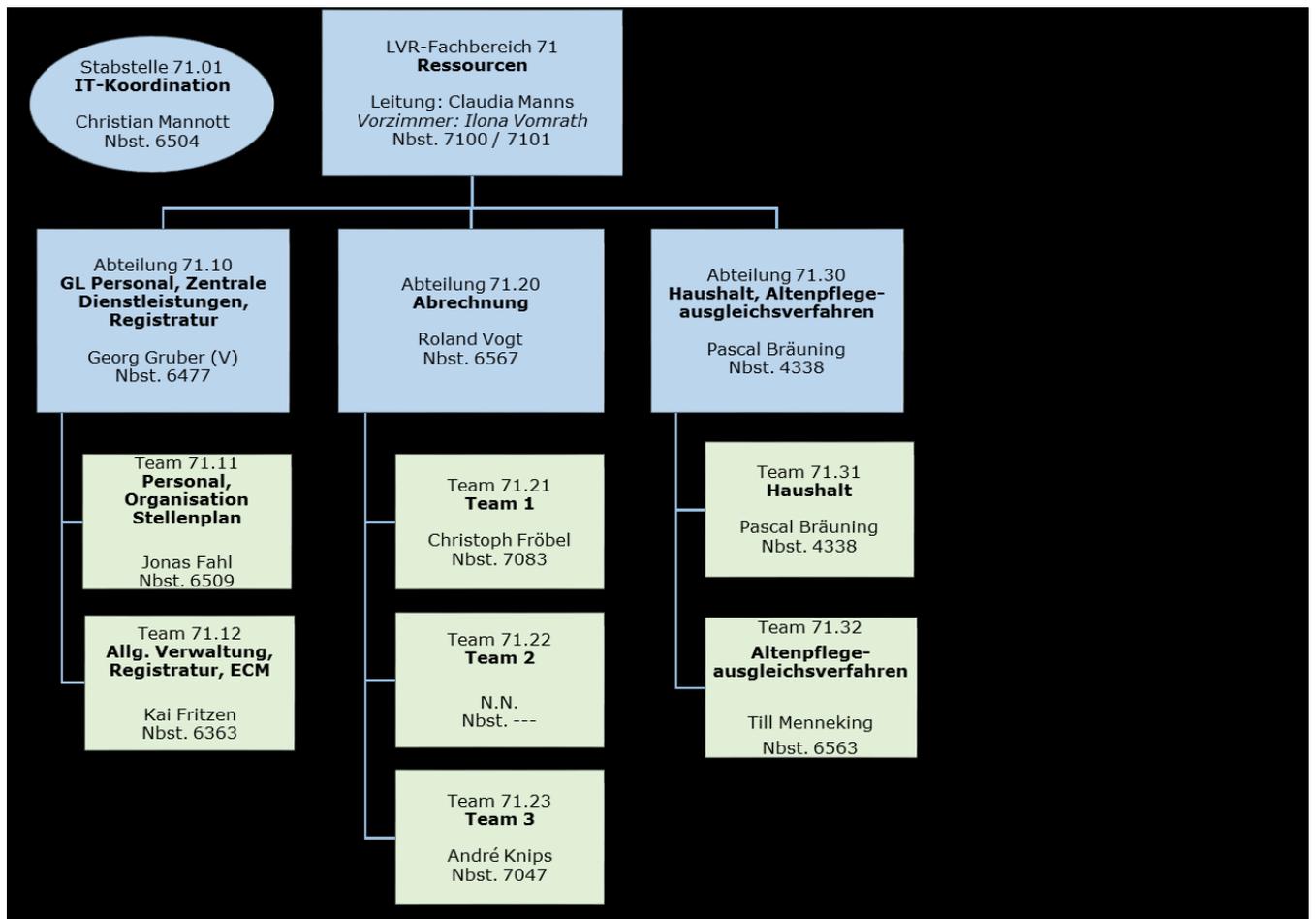
Abbildung 2: Organigramm des Dezernates Soziales



2. Die Aufgaben des Fachbereichs 71 – Ressourcen

Fachbereich 71 hat als Dienstleister und Partner der Fachbereiche und Stabsstellen des Dezernates 7 die Aufgabe, Rahmenbedingungen und Ressourcen für eine bedarfsgerechte und stetige Aufgabenerfüllung sicher zu stellen. Zu diesem Zweck sind hier die sogenannten Querschnitts-Funktionen IT-Koordination, Personal- und Raumangelegenheiten, Haushalt und Abrechnung zusammengefasst. Ebenfalls im Fachbereich 71 angesiedelt ist die administrative Betreuung des Sozialausschusses und die Koordination der Kooperationsvereinbarungen zwischen dem LVR und den Mitgliedskörperschaften in ihrer Funktion als örtlicher Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. Durch die Zusammenfassung der Querschnittsfunktionen in einer Organisationseinheit werden eine qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung, einheitliche Standards und eine Bündelung von speziellem Fachwissen (zum Beispiel Personal- oder Haushaltsrecht) sichergestellt. Ziel ist, den Fachbereichen des Dezernates 7 eine bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung der aktuellen und künftigen Herausforderungen zu bieten.

Abbildung 3: Organigramm des Fachbereichs 71 - Ressourcen



Stabsstelle 71.01 IT-Koordination

Die Stabsstelle IT-Koordination trägt in Kooperation mit den Fachbereichen dafür Sorge, dass die informationstechnische Infrastruktur im Dezernat 7 innerhalb der festgelegten Standards erfüllt und fortlaufend weiterentwickelt wird.

Eine Kernaufgabe der Stabsstelle ist die Planung, Steuerung und das Controlling von **IT-Projekten** im Dezernat. Aktuell befindet sich das IT-Projekt SherpA zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in der Schlussphase. Die Mitarbeitenden der Stabsstelle übernehmen in diesen Projekten die Aufgabe der Gesamt- beziehungsweise Teilprojektleitung. Nach Abschluss der Projekte und Schulungen unterstützen sie die Mitarbeitenden des Dezernates weiterhin und beraten im Umgang mit der neuen Software. Daneben ist durch die zunehmende Verzahnung der Fachanwendungen eine verstärkte Mitarbeit bei dezernatsübergreifenden IT-Projekten zu verzeichnen.

Die IT-Koordination bewertet Geschäftsprozesse und ist verantwortlich für die Entscheidungsvorbereitung hinsichtlich IT-technischer Unterstützungsmöglichkeiten einschließlich Ressourcensteuerung und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen mit dem Ziel einer Effektivitäts- und Effizienzsteigerung.

Als besonderer Schwerpunkt ist die Umstellung bisheriger Einzel-Verfahren („Insellösungen“) auf das integrierte optimierte Fachverfahren für die Einzelfallbearbeitung der Eingliederungshilfe (AnLei) zu nennen. Zudem sind die vorhandenen Anwendungen stets auf sich ändernde gesetzliche Rahmenbedingungen anzupassen.

Die IT-Koordination ist verantwortlich für die Planung, Bewirtschaftung und Steuerung des **Dezernats-IT-Budgets** und zentrale Stelle zur Beschaffung von IT-Equipment für das Dezernat. Darüber hinaus übernehmen die Mitarbeitenden der Stabsstelle eine Reihe von **IT-Dienstleistungen**: von der Abstimmung mit anderen Dezernaten bei dezernatsübergreifenden Anwendungen sowie dem LWL und anderen Verwaltungen zur Lösung gleichartiger Aufgabenstellungen auf dem Gebiet der IT-Anwendungen über die Koordination von Verfahrensänderungen (Wartung und Pflege) in Zusammenarbeit mit InfoKom und externen Dienstleistern bis hin zur Erstellung und Pflege von Berechtigungskonzepten und Handlungsanweisungen. 71.01 ist die zentrale Stelle zur Berechtigungsvergabe für die Mitarbeitenden des Dezernates 7 sowie gemeinsam mit LVR-InfoKom technischer Ansprechpartner für die über 13.000 externen Anwender*innen bei den Leistungserbringern der Eingliederungshilfe, die mit der Software PerSEH (= **P**ersonenzentrierte **S**teuerung der **E**ingliederungshilfe) das elektronische Instrument zur Bedarfsermittlung bearbeiten. Auch die Überwachung und Abstimmung datenschutz- und datensicherheitsrechtlicher Belange des Dezernates sind Teil des Aufgabenportfolios.

Abteilung 71.10 Personal, Stellenplan, Allgemeine Verwaltung

Hier werden die Personal- und Stellenplanangelegenheiten der Mitarbeitenden des Dezernates sowie die allgemeinen Verwaltungsaufgaben bearbeitet. Dazu gehören die Raumplanung, die Registratur und die sogenannten „Zentralen Dienste“ (wie z.B. Beschaffungen, Arbeitsplatzausstattung von Mitarbeitenden mit Behinderung, Arbeitssicherheit). In den Themenfeldern besteht eine enge Kooperation mit den zuständigen Bereichen Personal, Arbeitssicherheit und Raummanagement in den Dezernaten 1 und 3. Aktuell ist die Abteilungsleitung 71.10 zudem gefordert als pandemiebeauftragte Stelle des Dezernates Soziales.

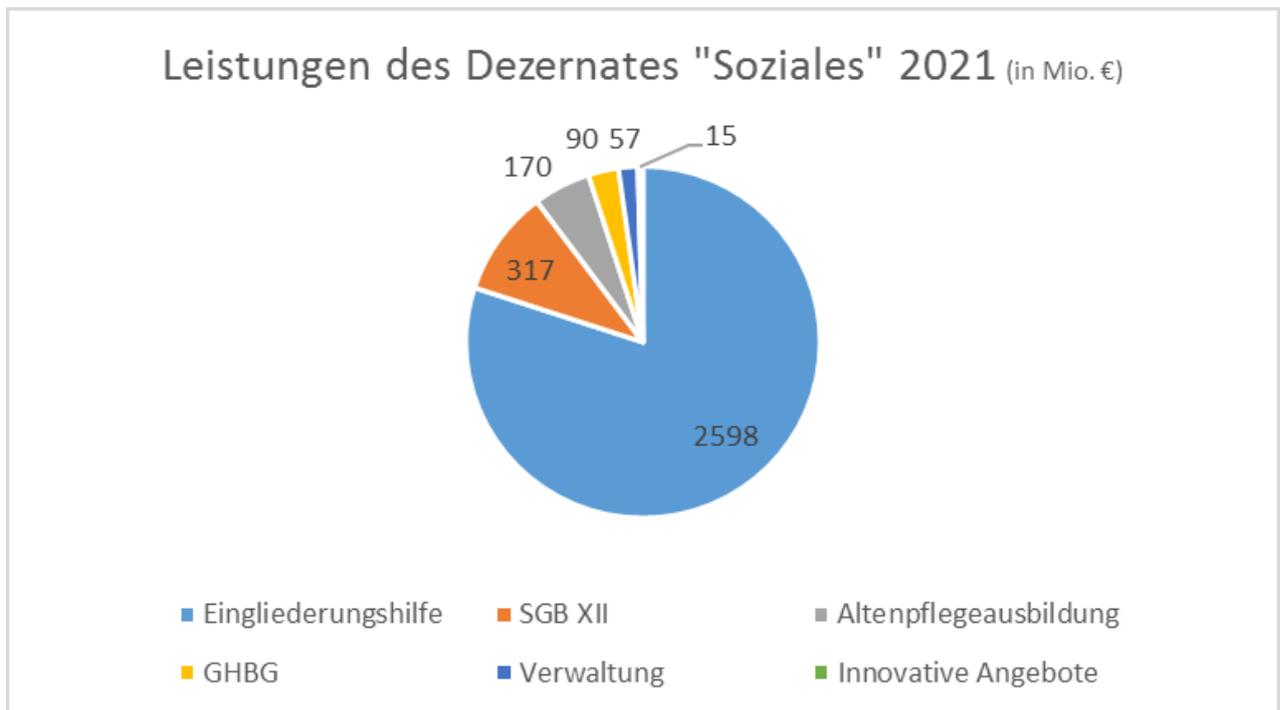
Abteilung 71.20 Abrechnung

Die Abrechnungsabteilung wickelt monatliche Zahlungsläufe in einem Finanzvolumen von bis zu 150 Millionen Euro ab – Abrechnungen der Transfer-Leistungen mit allen Einrichtungen der Eingliederungshilfe, der Pflege (für Leistungsberechtigte der Kriegsopferfürsorge), den Anbietern des Ambulant Betreuten Wohnens, den Krankenkassen, Ärzten und Ärztinnen und Eltern (zum Beispiel Fahrtkostenerstattungen). Daneben werden auch wöchentliche Zahlungsläufe durchgeführt mit einem Volumen von rund 25 Millionen Euro, schwerpunktmäßig Zahlungen für ambulante Wohnunterstützung (Abschlagszahlungen sowie Endabrechnungen) und einmalige Leistungsabrechnungen (zum Beispiel Apothekenrechnungen, einmalige Hilfen).

Abteilung 71.30 Haushalt, Altenpflegeumlage

Planung und Bewirtschaftung des Haushaltes des Dezernates 7 ist Aufgabe der Abteilung 71.30. Mit einem Etat von rund 3,25 Milliarden Euro in 2021 bewirtschaftet das Dezernat 7 rund 75 Prozent des gesamten Haushaltsvolumens des LVR. Die Haushaltsplanung und Bewirtschaftung im Dezernat 7 ist damit von besonderer Bedeutung für den Gesamthaushalt des LVR und hat mit Blick auf die Landschaftsumlage mittelbar erhebliche Folgewirkungen auch für die Mitgliedskörperschaften.

Abbildung 4: Der Haushalt des LVR-Dezernates Soziales und die wesentlichen Leistungen



Alle Schritte von der Haushaltsplanung über die Auswertung der Prognosen zur laufenden Bewirtschaftung werden in der Abteilung 71.30 gebündelt. Hierdurch ist es möglich, der Dezernatsleitung alle erforderlichen Informationen zur Entwicklung und Umsetzung der Haushaltsstrategie zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus werden in dieser Abteilung die summarische Abrechnung der delegierten Leistungen mit den Mitgliedskörperschaften abgewickelt, ebenso wie die Abrechnung von Leistungen nach Paragraph 264 SGB V (Übernahme der Krankenbehandlung für nicht Versicherungspflichtige gegen Kostenerstattung) mit Sozialhilfeträgern und Krankenkasse sowie Auszahlungen außerhalb der Fachverfahren. Auch die zentrale Pflege der Entgelte und Stammdatenpflege für alle au-Berrheinischen Leistungsanbieter ist hier angesiedelt.

Darüber hinaus ist die Abteilung 71.30 zuständig für die Durchführung des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege, des Landesaltenpflegegesetzes NW sowie der Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung NW. Auf der Basis der erhobenen Altenpflegeausgleichsbeträge sind die Ausbildungsvergütungen für Altenpflegefachkräfte und die in diesem Bereich anfallenden Weiterbildungskosten der Einrichtungen und Dienste zu erstatten.

3. Die Aufgaben der Fachbereiche 72 und 73 – Eingliederungshilfe I und II

Die Fachbereiche 72 und 73 (Eingliederungshilfe I und Eingliederungshilfe II) sind verantwortlich für die Steuerung, Durchführung und Finanzierung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen im Rheinland. Rechtliche Grundlage der Arbeit ist das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX).

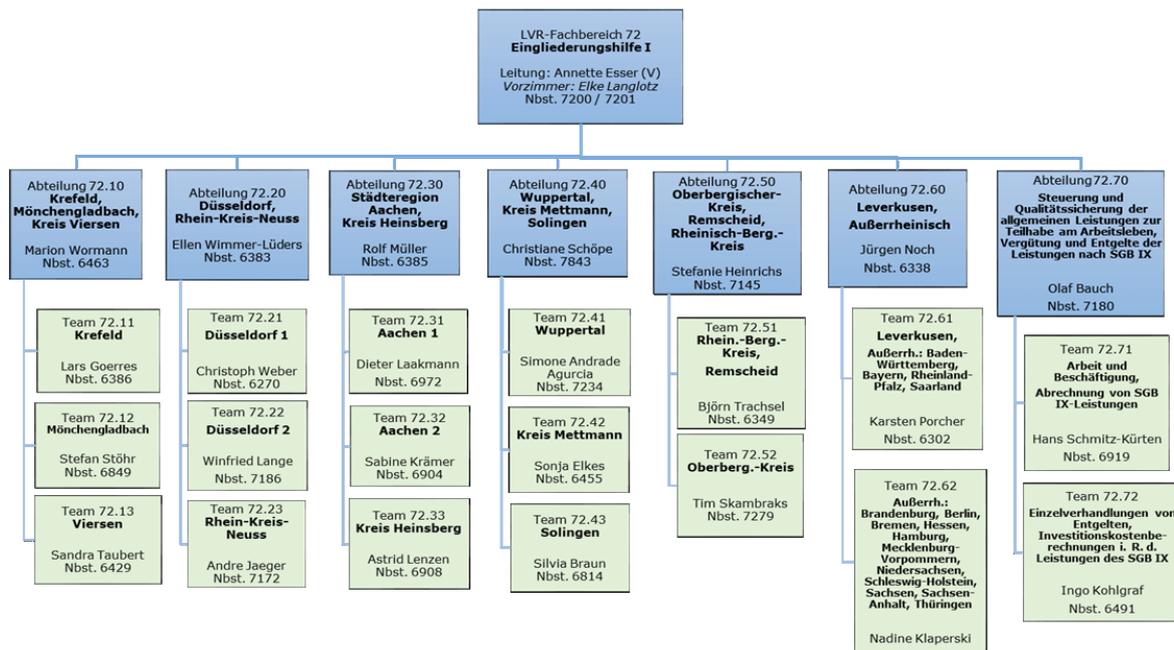
Die Eingliederungshilfe hat durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) eine grundsätzliche Neuausrichtung erfahren: mit der Herauslösung aus der Sozialhilfe (SGB XII) und der Überführung in das neue Recht nach dem SGB IX wird die Eingliederungshilfe von einer angebotsorientierten zu einer personenorientierten Leistung weiterentwickelt – gleichzeitig soll dem Kostenanstieg bei den Leistungen der Eingliederungshilfe durch eine noch stärker am individuellen Bedarf ausgerichtete Leistung entgegengewirkt werden. Die Umsetzung des BTHG stellt eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeit in den Fachbereichen 72 und 73 dar. So sind die Leistungen für Menschen mit Behinderungen sowie die Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern der Eingliederungshilfe neu strukturiert worden. Daneben ist in Folge der inhaltlich-materiellen Veränderungen auch die Organisationsstruktur der Fachbereiche neu aufgebaut worden. Das Ziel der Eingliederungshilfe ist es, Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern (vgl. Paragraph 90 SGB IX). Die Leistung soll sie befähigen, selbstbestimmt und eigenverantwortlich ihr Leben planen und gestalten zu können.

Die Regionalabteilungen

Die unmittelbare Arbeit in der **Einzelfallhilfe für die Menschen mit Behinderungen** im Rheinland wird in beiden Fachbereichen durch je fünf Regionalabteilungen geleistet. Jede Regionalabteilung ist für die Leistungen für Menschen mit Behinderungen in zwei bis drei Mitgliedskörperschaften umfassend zuständig – je nach Größe der Region. Die Regionalabteilungen bestehen in der Regel aus je drei Teams, die auch wiederum nach regionalen Kriterien organisiert sind. So ist gewährleistet, dass die Bedingungen des jeweiligen Sozialraums bei der Leistungsbewilligung berücksichtigt werden können. In jedem Team arbeiten Fallmanager*innen, die für die fachliche Steuerung der Leistung zuständig sind, sowie Sachbearbeiter*innen, die für die verwaltungsrechtliche Umsetzung verantwortlich sind. Darüber hinaus sind in jeder Abteilung Regionalsachbearbeiter*innen tätig, die sich vor allem um die fachlich-konzeptionellen und vertragsrechtlichen Angelegenheiten in der Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern kümmern.

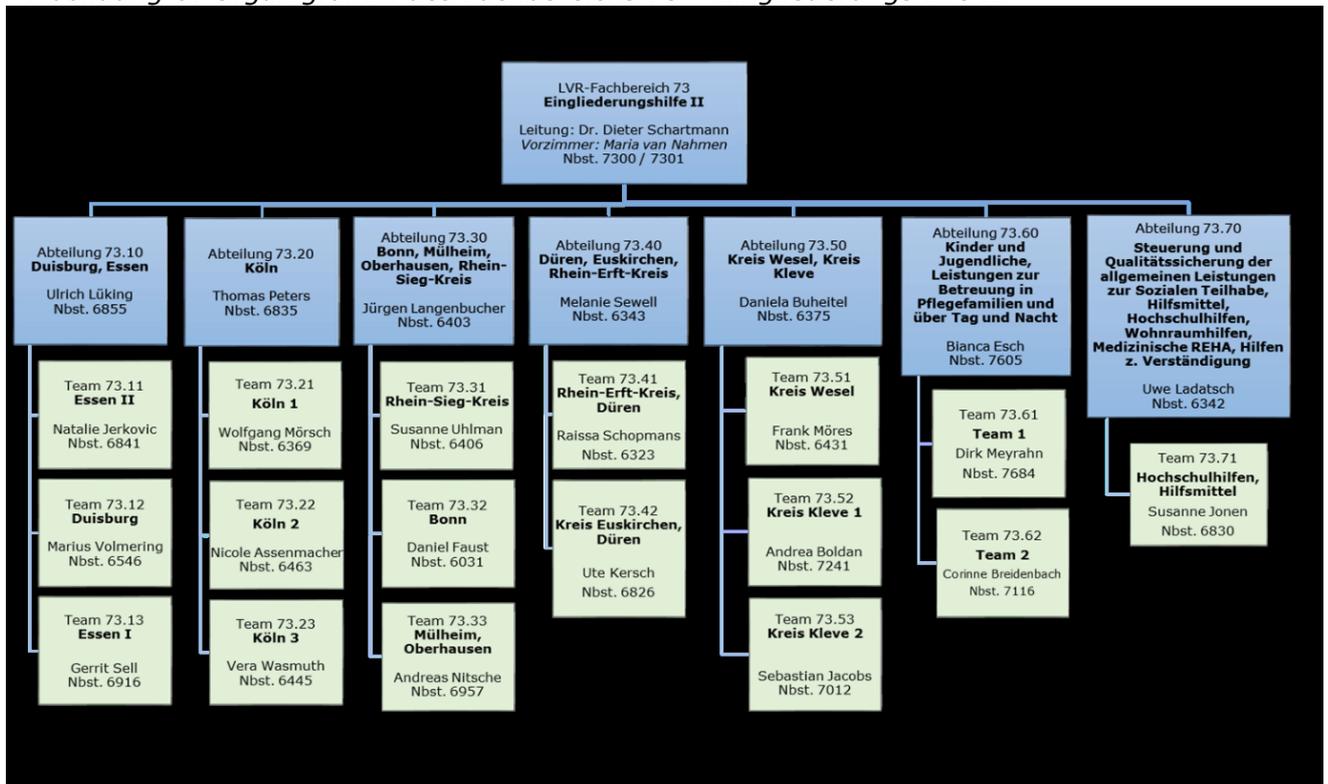
Die Mitarbeitenden der Regionalabteilungen bearbeiten dabei das gesamte Spektrum an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur sozialen Teilhabe, bis auf wenige Ausnahmen, die in den Grundsatzabteilungen der beiden Fachbereiche gebündelt worden sind. Schwerpunkte der Arbeit sind dabei die Leistungen zur sozialen Teilhabe sowie zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM). Dazu werden die Bedarfe der Menschen erhoben und Leistungen bewilligt, mit denen die vereinbarten Teilhabeziele erreicht werden sollen. Nach Ablauf des Bewilligungszeitraums wird der Grad der Zielerreichung überprüft; es wird analysiert, warum Ziele erreicht (oder nicht erreicht) worden sind und neue Ziele vereinbart. Ausgangspunkt der Bedarfsermittlung ist immer die individuelle Lebenslage des Menschen mit Behinderung, seine individuellen Ziele und Wünsche sowie die sich daraus ergebenden Teilhabebedarfe. Der LVR versteht sich dabei als Unterstützer des leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung.

Abbildung 5: Organigramm des Fachbereichs 72 – Eingliederungshilfe I



Die Regionalabteilungen sind für rund 75.000 Leistungsberechtigte zuständig. Sie sind die erste Ansprechperson für Menschen mit Behinderungen und unterstützen sie bei der Deckung ihrer Bedarfe und sichern ihre Teilhabe. Mit den Leistungen der Eingliederungshilfe und der Arbeit der Regionalabteilungen wird ein Beitrag zur Herstellung inklusiver Lebensverhältnisse geleistet.

Abbildung 6: Organigramm des Fachbereichs 73 – Eingliederungshilfe II



Abteilung 72.60: Leistungsberechtigte in außerrheinischen Einrichtungen

In Fachbereich 72 ist eine sechste Einzelfall-Abteilung eingerichtet, in der die Betreuung aller Leistungsberechtigten aus dem LVR-Gebiet gebündelt ist, die Leistungen der Eingliederungshilfe außerhalb des Rheinlands im LWL-Gebiet oder anderen Bundesländern erhalten. Die Besonderheit dieser Abteilung 72.60 ist in der breiten Streuung zu sehen: die unterschiedlichen Strukturen und Regelungen der verschiedenen Eingliederungshilfe-Träger im Bundesgebiet müssen beachtet und bei der Bedarfsfeststellung und Leistungsgewährung berücksichtigt werden.

Abteilung 72.70: Teilhabe am Arbeitsleben und Entgelte

Die Abteilung 72.70 ist zuständig für die Steuerung und Qualitätssicherung der Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Entgeltverhandlungen für die Leistungen der Eingliederungshilfe.

Alle konzeptionellen und strategischen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben (Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Andere Leistungsanbieter, Budget für Arbeit) werden hier gebündelt, ebenso findet hier die Abstimmung der Grundsatzfragen mit anderen Reha-Trägern (Arbeitsagentur, Rententräger etc.), dem LVR-Inklusionsamt und dem LWL-Inklusionsamt Arbeit sowie dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit (MAGS) NRW statt. Durch diese Bündelung soll über alle 44 rheinischen Werkstätten sowie weitere Leistungserbringer eine gleiche Qualität, Entwicklung und Finanzierung sichergestellt werden.

Aktuell werden neue Ansätze der Leistungs- und Finanzierungssystematik abgestimmt, die zunächst in einer landesweiten Erprobung in einzelnen Pilot-Werkstätten evaluiert und dann zur Umsetzung gebracht werden.

Für alle 44 rheinischen WfbM sowie für die anderen Leistungsanbieter werden in 72.70 die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen (aktuell fünf Vereinbarungen mit anderen Leistungsanbietern). Daneben werden die jährlichen Betriebskostenabrechnungen der WfbM geprüft sowie Fragen rund um die Organisation der Fahrdienste zu den WfbM bearbeitet. Ebenfalls in 72.70 angesiedelt ist das Controlling der Rahmenzielvereinbarungen mit den Werkstätten sowie die fachliche Begleitung der Entwicklungen der WfbM und der weiteren Leistungen. Die Unterstützungsleistung Zuverdienst als Leistung zur Beschäftigung wird wegen des engen thematischen Zusammenhangs zu den Leistungen der Teilhabe an Arbeit ebenfalls hier bearbeitet.

Seit dem Jahr 2006 sind die Landschaftsverbände LVR und LWL zuständige Stellen für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (in Werkstätten für behinderte Menschen)“. Dies beinhaltet neben der Durchführung der Prüfungen auch die Beteiligung bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte; die Stelle leistet damit einen wesentlichen Beitrag bei der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowohl in den WfbM, als auch bei Anderen Leistungsanbietern.

Für die **Entgeltverhandlungen** in der **Eingliederungshilfe (EGH)** ergeben sich durch die Anforderungen des Landesrahmenvertrages nach Paragraph 131 SGB IX neue Herausforderungen, da für jeden Leistungserbringer, ggf. auch für einzelne Betriebsteile oder Wohngruppen, neue Vereinbarungen in der künftigen, differenzierten Leistungssystematik erstellt werden müssen. Die Regelungen für die Umsetzung der personenzentrierten Leistungs- und Finanzierungssystematik bei den Leistungen der Sozialen Teilhabe werden aktuell mit den Verbänden der Leistungserbringer in der Gemeinsamen Kommission nach

SGB IX verhandelt und von der Abteilung intensiv begleitet und auf ihre möglichen finanziellen Auswirkungen hin betrachtet. Gefundene konzeptionelle Lösungen werden in der Folge durch rund 500 entsprechende Vergütungsvereinbarungen mit den Leistungserbringern der besonderen Wohnformen (bisher: stationäre Wohneinrichtungen) und den rund 700 Anbietern von ambulanter Wohnunterstützung in den Regionen umgesetzt.

Abteilung 73.60: Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche außerhalb der Herkunftsfamilie

Mit der Abteilung 73.60 hat das LVR-Dezernat Soziales eine eigene Organisationseinheit für die Eingliederungshilfe-Leistungen des Dezernates für Kinder und Jugendliche geschaffen, um die erforderliche spezielle pädagogische Fachexpertise und die Bearbeitungszuständigkeit für alle Unterstützungsleistungen für minderjährige Leistungsberechtigte zu bündeln. Um den besonderen Förder- und Entwicklungsbedarfen der Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden, werden hier die Planungsprozesse engmaschiger und intensiver angelegt. Das „KiJu-Fallmanagement“ führt die Bedarfsermittlung selbst durch und arbeitet sowohl mit dem LVR-Dezernat für Kinder, Jugend und Familien als auch den örtlichen Jugend- und Sozialämtern eng zusammen. Das Dezernat Soziales ist zuständig für die Eingliederungshilfe-Leistungen für Kinder und Jugendliche, die außerhalb der Herkunftsfamilie in Pflegefamilien sowie in Wohneinrichtungen unterstützt und betreut werden (derzeit rund 2.000 Leistungsberechtigte).

Schwerpunkt der neu geschaffenen Abteilung ist zunächst der neu übernommene Bereich der Pflegefamilien von Kindern mit Behinderungen. Die Fälle wurden von den örtlichen Trägern übernommen. Die jährlichen Hilfeplan- oder Teilhabegespräche mit der Pflegefamilie und dem Kind oder Jugendlichen werden nun vom LVR-Team geführt. So können die Eingliederungshilfen bedarfsgerecht gewährt werden. Diese Gespräche können vor Ort, im häuslichen Umfeld oder an einem anderen Ort der Wahl stattfinden.

Die Aufgabenwahrnehmung des LVR für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien verfolgt dabei insbesondere die Ziele

- einheitliche Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien im Rheinland zu schaffen und auszubauen,
- mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im Rheinland das Aufwachsen in einer Familie zu ermöglichen und
- das rheinlandweite Pflegefamiliensystem durch die Etablierung einheitlicher Qualitätsstandards weiter zu entwickeln.

Aus organisatorischen und fachlichen Gründen hat der LVR entschieden, dass die praxisorientierte Begleitung und Beratung der Pflegefamilien in der Regel durch beauftragte Leistungserbringer erfolgt. Die Kernaufgaben des LVR-Fallmanagements für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien sind die sozialrechtlich orientierte Beratung und Unterstützung gemäß Paragraph 106 SGB IX, die Steuerung des Gesamtplanverfahrens und die Ermittlung des individuellen Unterstützungsbedarfs der Kinder und Jugendlichen sowie die bedarfsgerechte Leistungsfeststellung und Finanzierung. Fallübergreifend arbeiten die Mitarbeitende von 73.60 rheinlandweit an einer engen Vernetzung mit regionalen Kooperationspartnern.

In einer weiteren Ausbaustufe werden in der Abteilung 73.60 die Leistungen über Tag und Nacht für Kinder und Jugendliche gebündelt. Auch hier wird das Fallmanagement künftig die Bedarfe selbständig ermitteln. Konzeptioneller Anknüpfungspunkt ist, dass

durch die Zusammenführung dieser Leistungen mit der Leistung „Pflegefamilie“ der Übergang von einer Einrichtung in eine Pflegefamilie erleichtert werden soll.

Abteilung 73.70: Grundsatzangelegenheiten der Sozialen Teilhabe

In der Abteilung 73.70 mit dem Titel „Steuerung und Qualitätssicherung der allgemeinen Leistungen zur Sozialen Teilhabe, Hilfsmittel, Hochschulhilfen, Wohnraumhilfen, Medizinische REHA, Hilfen z. Verständigung“ sind verschiedene Themen zusammengeführt worden. Zum einen werden in dieser Abteilung die konzeptionellen Grundlagen für die Leistungen zur sozialen Teilhabe in Umsetzung des BTHG erarbeitet: während der LVR vor dem BTHG für die „Leistungen zum Wohnen“ zuständig war, wird mit dem BTHG die „volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ als Ziel der Leistung formuliert. Insofern sind alle Leistungen der sozialen Teilhabe unter Berücksichtigung der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen (SGB IX, Landesrahmenvertrag) neu auszugestalten und der vom Gesetzgeber gewünschte Paradigmenwechsel ist konzeptionell in die Leistungen der Eingliederungshilfe beim LVR zu übersetzen. Insofern werden in dieser Abteilung die fachlich-konzeptionellen Grundlagen für die Leistungen von rund 60.000 Menschen mit Behinderung im Rheinland gelegt. Die Verantwortung für die Aushandlung von Regelungen zur Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern im Rahmen der Gemeinsamen Kommission nach dem SGB IX ist ebenfalls hier verortet. Ebenso werden in dieser Abteilung Leistungen zur sozialen Teilhabe gebündelt, die im Leistungsgeschehen seltener in Anspruch genommen werden, wie z.B. die Leistung zur qualifizierten Elternassistenz, Leistungen in Pflegefamilien für erwachsene Menschen mit Behinderungen oder zur Taubblindenassistenz. Durch diese Spezialisierung soll erreicht werden, dass ein entsprechendes Spezialwissen in einer Organisationseinheit aufgebaut werden kann.

Darüber hinaus ist in der Abteilung 73.70 auch das LVR-Programm zur inklusiven Bauprojektförderung angesiedelt. Hier werden Interessenten (z.B. Bauträger, Elterninitiativen) beraten und – sofern die Voraussetzungen vorliegen – Förderzusagen gegeben. Der LVR kann sich mit bis zu 10 Prozent der Gesamtkosten an der Bausumme beteiligen, maximal allerdings mit 200.000 Euro pro Bauprojekt.

Im Team 73.71 dieser Abteilung sind weitere Eingliederungshilfe-Leistungen zusammengefasst, insbesondere Leistungen zur Teilhabe an Bildung (Hochschulhilfen, schulische Aus- und Fortbildung), Leistungen zur Mobilität (Kfz-Förderung) sowie weitere Leistungen zur sozialen Teilhabe (Wohnraumanpassung, Hilfsmittel, Förderung zur Verständigung). Auch werden hier Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erbracht, wenn der LVR als Träger der Eingliederungshilfe für diese Leistungen zuständig ist.

Fachbereich 73: Modellprojekt zur Sozialraumentwicklung

Aktuell ist darüber hinaus im FB 73 das LVR-Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume angesiedelt. In diesem von der politischen Vertretung beschlossenen Modellprojekt sollen Verfahren und Instrumente für das LVR-Fallmanagement entwickelt werden, mit deren Hilfe die Entwicklung inklusiver Sozialräume mitgestaltet werden kann. Das Modellprojekt soll in drei Mitgliedskörperschaften (Aachen, Essen, Rhein-Sieg-Kreis) umgesetzt werden. Ist das Projekt erfolgreich, so sollen die entwickelten Verfahren und Instrumente allen LVR-Fallmanager*innen zur Verfügung gestellt werden.

4. Die Aufgaben des Fachbereichs 74: Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen

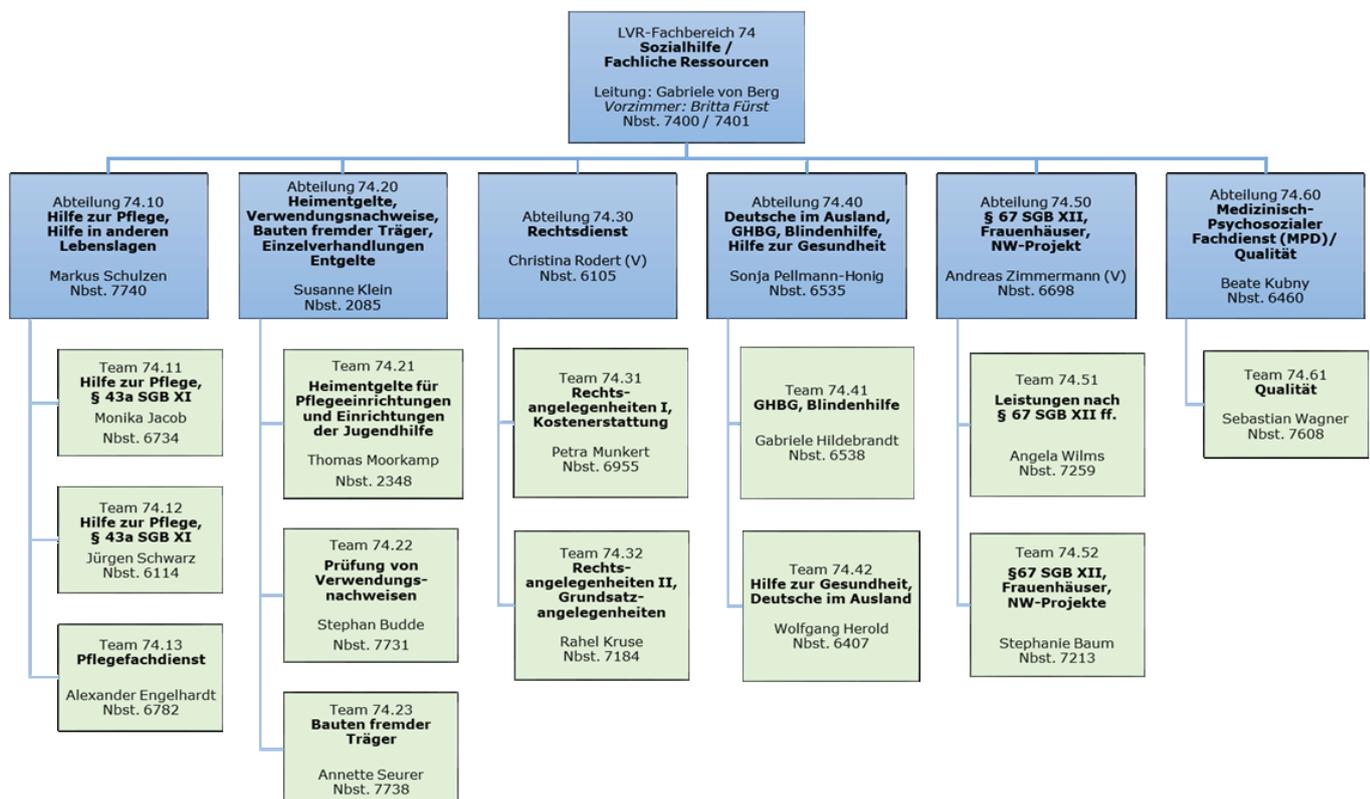
Um die Abgrenzung der Zuständigkeiten als Träger der Eingliederungshilfe von denen des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe zu gewährleisten, wurde zum 01.08.2019 der LVR-Fachbereich 74 gebildet (s. Vorlage Nr. 14/3154). Hier werden die Aufgaben des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe und der daran angrenzenden Rechtsgebiete wahrgenommen und die fachlichen Ressourcen für alle drei fachlichen Fachbereiche 72, 73 und 74 gebündelt.

Als **überörtlicher Träger der Sozialhilfe** ist der LVR zuständig für folgende Leistungsbereiche:

- Hilfen zur Pflege für bestimmte, definierte Zielgruppen, einschließlich der Verhandlung von Heimentgelten
- Hilfen für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten (nach § 67 SGB XII)
- Leistungen der Grundsicherung nach dem 4. Kapitel SGB XII für bestimmte, definierte Zielgruppen
- Hilfen für blinde, sehbehinderte und gehörlose Menschen
- Hilfen für Deutsche im Ausland und
- Hilfen zur Gesundheit für bestimmte, definierte Zielgruppen.

Bei den **fachlichen Ressourcen** handelt es sich um den Rechtsdienst und den neuen Bereich Medizinisch-Psychosozialer Fachdienst (MPD)/Qualität.

Abbildung 6: Organigramm des Fachbereichs 74 – Sozialhilfe / Fachliche Ressourcen



Abteilung 74.10: Hilfe zur Pflege

Der LVR ist zuständig für die teil- und vollstationäre Hilfe zur Pflege der unter 65-jährigen Menschen mit Behinderungen (vgl. Paragraph 2a Abs. 1 Nr. 1 a AG-SGB XII) und die ambulante Hilfe zur Pflege, die gleichzeitig mit einer laufenden Eingliederungshilfe gewährt wird (Paragraph 2 a Abs. 1 Nr. 2 AG-SGB XII). In der Vergangenheit hatte der LVR die Leistungen der Hilfe zur Pflege auf die örtlichen Träger delegiert.

Mit dem Inkrafttreten der Reform der Eingliederungshilfe durch das BTHG zum 01.01.2020 war eine geteilte Zuständigkeit für die ambulante Pflege jedoch nicht mehr sinnvoll. Derzeit erhalten rund 2.600 Leistungsberechtigte zeitgleich zur Eingliederungshilfe ambulante Hilfe zur Pflege. Durch eine enge Abstimmung mit den LVR-Fachbereichen Eingliederungshilfe I und II ist hier eine Leistung wie aus einer Hand möglich.

Für die Bearbeitung der teil- und vollstationäre Hilfe zur Pflege der unter 65-Jährigen hat der LVR die örtlichen Träger auch weiterhin herangezogen, um impraktikable Zuständigkeitsschnittstellen mit den Mitgliedskörperschaften bei zeitgleicher Gewährung des Pflegegeldes zu vermeiden. Um hier aber seiner (Steuerungs-)Aufgabe gerecht werden und im Sinne der Leistungsberechtigten eventuelle Teilhabebedarfe erkennen und Teilhabemöglichkeiten zielgerichtet fördern zu können, behält sich der LVR die Bearbeitung selbst vor bei Leistungsberechtigten mit einer Einstufung unterhalb des Pflegegrades 4 (PG4) und einem Lebensalter von unter 55 Jahren.

Derzeit erhalten rund 6.000 Leistungsberechtigte unter 65 Hilfe zur Pflege in einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung. Künftig werden voraussichtlich 10 Prozent der Fälle (= 600) durch den Bearbeitungsvorbehalt unmittelbar durch den LVR bearbeitet werden. Die Übernahme der Leistungsfälle von den örtlichen Trägern wird im Laufe des Jahres vollständig abgeschlossen sein.

Dabei geht es den Mitarbeitenden der Abteilung Hilfe zur Pflege auch darum, die Bedarfe von meist jüngeren Menschen mit Beeinträchtigungen in den Blick zu nehmen und hier passgenaue Leistungsangebote zu entwickeln und zu optimieren. Zusammen mit den Fachbereichen der Eingliederungshilfe sollen so die Teilhabemöglichkeiten dieser Menschen mit Behinderungen mit gleichzeitigen Pflegebedarfen dauerhaft verbessert werden.

Daneben realisiert die Abteilung 74.10 die Leistungen nach § 43 a SGB XI gegenüber den Pflegekassen für die rund 12.000 Menschen mit Behinderungen, die pflegebedürftig sind und in einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe leben – in einer Größenordnung von derzeit jährlich rund 38 Millionen Euro.

Abteilung 74.20: Heimentgelte, Bauberatung, Verwendungsnachweise

Im Bereich der Pflege-Heimentgelte übernimmt der LVR eine Dienstleister-Funktion für die Mitgliedskörperschaften hinsichtlich der Infra- und Kostenstruktur bei der Versorgung pflegebedürftiger Menschen in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen. Die Aufgabe der Abteilung 74.20 umfassen konkret die Verhandlung der Heimentgelte, die Festsetzung der umlagefähigen Investitionskosten und die baufachliche Beratung für rund 1.500 Pflegeeinrichtungen im Rheinland (vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen, Hospize sowie teilstationäre Tages- und Nachtpflegeeinrichtungen).

Der LVR nimmt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die stationäre Pflege als Kostenträger an den Vergütungs- bzw. Pflegesatzverhandlungen mit den Einrichtungsträgern teil und vertritt im Rahmen einer entsprechenden Mandatierung die örtlichen Sozialhilfeträger im Rheinland bei diesen Verhandlungen.

Während die Entgelte für die pflegebedingten Aufwendungen sowie für Unterkunft und Verpflegung im Verhandlungswege vereinbart werden, werden die betriebsnotwendigen Investitionsaufwendungen als weiterer Teil des Heimentgeltes vom LVR als zuständige Landesbehörde durch Verwaltungsakt festgesetzt. Grundlage hierfür bildet das Altenpflegegesetz NRW und die dazugehörige Durchführungsverordnung. Danach sind die Investitionskosten alle zwei Jahre neu festzusetzen.

Zur Zuständigkeit bei den Heim-Entgelten in der Pflege kommt die für die Jugendhilfe: In der Abteilung 74.20 ist die Service-Stelle für Entgeltvereinbarungen für Jugend-/Erziehungshilfeeinrichtungen angesiedelt, die bei entsprechend abgeschlossenen Kooperationsvereinbarungen örtliche Jugendämter bei den Leistungsentgeltverhandlungen unterstützt. Die Geschäftsstelle der Landeskommission Jugendhilfe, die im Leistungsbereich des SGB VIII für die Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen die Rahmenvereinbarungen trifft, ist ebenfalls hier verortet.

Im Team ‚Bauten fremder Träger‘ beraten die Architekt*innen des LVR-Dezernates Soziales Bauherren beim Bau von Immobilien für voll- und teilstationäre Einrichtungen in den Bereichen Pflege, Eingliederungs- und Jugendhilfe. Bei Bedarf erfolgt eine wirtschaftliche Beurteilung von Um- und Neubauprojekten.

Darüber hinaus ist die Abteilung für die Prüfung von Verwendungsnachweisen der Abwicklung von Bau- und Ausstattungsmaßnahmen geförderter Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe zuständig.

Abteilung 74.30: Rechtsdienst

Die Abteilung 74.30 ist als zentrale Rechtsstelle für die Dezernate 4 und 7 zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten der Eingliederungshilfe, der Sozialhilfe, nach dem Altenpflege- und Pflegeversicherungsrecht und des Blindengeldrechts einschließlich der Widerspruchsverfahren. Dazu gehört auch die Abgrenzung zu anderen Rechtsgebieten wie insbesondere dem Jugendhilferecht und den Leistungen der Renten- und Krankenversicherung. Ferner berät er dezernatsintern in allen Rechtsfragen und erstellt Gutachten zu sozialrechtlichen Grundsatzfragen in den genannten Rechtsgebieten und zu den Schnittstellen mit angrenzenden Rechtsgebieten.

Abteilung 74.40: Leistungen nach dem GHBG, Hilfe zur Gesundheit, Hilfe für Deutsche im Ausland

Der LVR bewilligt nach dem Gesetz über die Hilfen für Blinde und Gehörlose Nordrhein-Westfalen (GHBG) finanzielle Leistungen zum Nachteilsausgleich an rund 26.000 blinde, hochgradig sehbehinderte und gehörlose Menschen im Rheinland. Diese Leistungen werden unabhängig von Einkommen und Vermögen der Leistungsberechtigten gezahlt. Der Anspruch auf Blindengeld variiert altersabhängig. Auch die ergänzende Blindenhilfe nach dem SGB XII wird in der Abteilung 74.40 bearbeitet, ebenso wie die Hilfen für hochgradig sehbehinderte und gehörlose Menschen.

Eine weitere Aufgabe ist die Sicherstellung der Hilfe zur Gesundheit (Paragraph 47 ff. SGB XII) für alle Leistungsberechtigten, die laufende Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten. Hierzu gehört auch die Sicherstellung des sogenannten „unechten“ Krankenversicherungsschutzes. Die Hilfen der Gesundheit sind in Umfang und Höhe auf die der gesetzlichen Krankenversicherung begrenzt.

Seit dem 01.01.2020 übernimmt der LVR als freiwillige Leistung die Kosten zur Verhütung für Menschen mit Behinderungen, sofern zeitgleich eine Wohnhilfe finanziert wird (s. Vorlage Nr. 14/3715).

Ferner übernimmt die Abteilung die Leistungen der Hilfe für Deutsche im Ausland nach Paragraph 24 SGB XII. Deutsche Staatsbürger*innen, die im Ausland ihren gewöhnlichen Aufenthalt (Wohnsitz) haben und ihren Lebensunterhalt nicht sicherstellen können, können unter bestimmten Voraussetzungen eine finanzielle Unterstützung durch den LVR erhalten. Dies gilt z.B. im Fall einer besonderen Notlage oder bei Vorliegen von Rückkehrhindernissen, wie z.B. Inhaftierung oder Ausreiseverbot.

Abteilung 74.50: Hilfen für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten

In der Abteilung 74.50 ist die Zuständigkeit des LVR für die Leistungen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten angesiedelt. Der LVR ist zuständig für die Hilfe für Personen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in einer teilstationären oder stationären Einrichtung oder für Hilfen, die dazu dienen, Unterstützung in einer solchen (teil-)stationären Einrichtung zu verhindern.

In diesem Rahmen finanziert der LVR Leistungen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten in Wohneinrichtungen und ambulante Wohnhilfen. Aktuell erhalten rund 1.800 Menschen stationäre und rund 1.600 Menschen ambulante Wohnhilfen. Gemeinsam mit den örtlichen Trägern der Sozialhilfe finanziert das LVR-Dezernat Soziales ein flächendeckendes Netz von insgesamt 42 Fachberatungsstellen und gemeinsam mit den SGB II-Trägern Beschäftigungsprojekte mit rund 500 Plätzen.

Eckpunkte der Ausrichtung der ambulanten Wohnhilfen sind entsprechend einer Vereinbarung mit der Freien Wohlfahrt:

- individuelle Hilfeplanung mit Ziel- und Maßnahmenplanung
- Leistungserbringer-unabhängige Erstberatung
- bedarfsgerechte regionale Angebotsentwicklung
- einheitliche Qualitätsanforderungen für Leistungsanbieter ambulanter Wohnhilfen.

Alle ambulanten Wohnleistungen werden in einer sogenannten „Dienstleistungsstunde“ zusammengefasst und mit einem einheitlichen Entgelt vergütet.

Die vereinbarten komplementären Leistungen gehen aufgrund der besonderen Lebenssituationen und der sich hieraus ergebenden besonderen Unterstützungsbedarfe von Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten über die „sonstigen Leistungen“ bei der für die Eingliederungshilfe nach Paragraph 53 SGB XII vereinbarten Fachleistungsstunde hinaus. So umfassen die ambulanten Leistungen nach Paragraph 67 SGB XII auch beispielsweise sozialraumorientierte Bestandteile wie wohnungssichernde Maßnahmen und Hilfeleistung bei der Wohnungssuche, treuhänderische Kontenmitverwaltung, tagesstrukturierte Maßnahmen und ein Notfallmanagement.

Der Unterstützungsbedarf der Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten unterscheidet sich von Unterstützungsbedarfen für Menschen mit Behinderung insbesondere dadurch, dass Leistungen nach Paragraph 67 SGB XII von vornherein als vorübergehend konzipiert sind. Unterstützungsangebote müssen möglichst niedrigschwellig gestaltet sein, damit sie angenommen werden. Um als zu bürokratisch empfundene Hürden zu vermeiden, konzentriert sich bereits die Hilfeplanung auf die wesentlichen Gesichtspunkte.

Die Abteilung 74.50 nimmt außerdem die Aufgabe der **Landesförderung von Frauenhäusern** wahr. In NRW gibt es 62 mit Landesmitteln geförderte Frauenhäuser, davon 33 im Rheinland. Mit Landesmitteln gefördert werden bis zu 4,5 Personalstellen bei den Trägern.

Seit letztem Jahr nimmt die Abteilung 74.50 gemeinsam mit der Abteilung 74.20 zudem die Aufgabe der Bewilligungsbehörde für das Land Nordrhein-Westfalen für das Bundesprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt gegen Frauen“ wahr, und zwar für alle 62 Frauenhäuser in Nordrhein-Westfalen. Mit diesem Programm soll eine Modernisierung der Gebäude der geförderten Frauenhäuser erreicht werden.

Für die Leistungsberechtigten in vollstationären Pflegeeinrichtungen und in stationären Einrichtungen der Hilfe nach Paragraph 67 SGB XII leistet der LVR auch weiterhin Grundversicherung nach dem 4. Kapitel SGB XII. Diese Aufgabe ist ebenfalls in der Abteilung 74.50 angesiedelt.

Abteilung 74.60: Medizinisch-psychozialer Fachdienst (MPD)

Zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfen für Menschen mit Behinderung wurde im Jahre 2002 der Medizinisch-psychozialer Fachdienst eingerichtet. Im Fachdienst arbeiten Diplom-(Heil-)Pädagog*innen, Diplom-Psycholog*innen, Ärztinnen und Ärzte und Diplom-Verwaltungswirt*innen. Sie unterstützen die Regionalabteilungen in den Fachbereichen der Eingliederungshilfe bei der Klärung von schwierigen Fachfragen im Einzelfall durch fachliche Stellungnahmen. Sie wirken mit an der Entwicklung fachlicher Konzeptionen zur Steuerung und Gestaltung der Aufgaben von Dezernat 7, insbesondere der Eingliederungshilfe – ein wesentlicher Schwerpunkt ist das Themenfeld Beratung. Die Mitarbeitenden des MPD machen Angebote zur Fortbildung und Qualifizierung der Fachkräfte und wirken im Bedarfsfall mit bei Forschungs- und Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe. In dieser Abteilung liegt die fachliche Steuerung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Arbeit im Beratungsnetzwerk KoKoBe im Rheinland, ebenso wie die dezernatsinterne Federführung bei der Umsetzung des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Das Hauptaugenmerk lag und liegt derzeit auf der Umsetzung des BTHG und den hiermit verbundenen Anforderungen an die Weiterentwicklung der Steuerungsinstrumente. Beim MPD liegt die Federführung für die Arbeit am und mit dem neuen Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW sowie der Umsetzung der neuen Beratungspflicht des Leistungsträgers nach Paragraph 106 SGB IX.

Zudem hat der MPD die Federführung für die Durchführung einer Europa-Projektförderung „Hellas – Verbesserung der Behindertenhilfe in Nordgriechenland“ übernommen.

Hier wird in einem über drei Jahre laufenden Projekt ein Kompetenztransfer zwischen dem LVR (Dezernat 7 / Dezernat 8 / LVR-HPH-Verbund) und einem nordgriechischen Leistungserbringer sowie Fachgesellschaften stattfinden. Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich der Start des Projekts auf 2021 verschoben.

Schließlich wird im MPD das Verbändegespräch Selbsthilfe für die Dezernate 4, 5 und 7 betreut.

Team 74.61: Qualitäts- und Wirksamkeitsprüfungen

Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist die Steuerungsverantwortung und Steuerungsverpflichtung der Träger der Eingliederungshilfe deutlich gestärkt worden. Mit der Einführung des BTHG (genauer: Paragraph 128 SGB IX in Verbindung mit Paragraph 8 AG SGB IX NRW) hat der LVR die Aufgabe erhalten, auch anlasslos Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen bei Leistungserbringern durchzuführen.

74.61 führt anlassunabhängige und anlassbezogene Prüfungen der Leistungsanbieter durch. Das Team befindet sich derzeit noch im Aufbau.

5. Die Stabsstellen des Sozialdezernenten

5.1. Der Strategische Stab 70.10

Im Strategischen Stab beim LVR-Sozialdezernenten sind Aufgaben der Steuerungsunterstützung für die Dezernatsleitung und die Fachbereichsleitungen, des strategischen Controllings und der Öffentlichkeitsarbeit gebündelt.

Hier ist die Koordinierung der Aufgaben rund um die Zielvereinbarung des LVR-Sozialdezernenten mit der Landesdirektorin angesiedelt, ebenso wie die administrative Begleitung und Dokumentation des Leitungsgremiums des Dezernates, der FBLK (Fachbereichsleitungskonferenz).

Im Bereich des Controllings ist 70.10 zuständig für die Auswertung, Analyse und Aufbereitung von Daten zum Leistungsgeschehen in den unterschiedlichen sozialen Aufgabefeldern des Dezernates. Gemeinsam mit Dezernatsleitung und Fachbereichen hat die Stabsstelle 70.10 eine umfassende Berichtsarchitektur zum regelmäßigen Reporting im Dezernat 7 implementiert und entwickelt diese kontinuierlich fort; aktuell ergeben sich u.a. neue Auswertungsbedarfe und steuerungsrelevante Fragestellungen infolge der Umsetzung der neuen personen-zentrierten Leistungs- und Finanzierungssystematik durch das BTHG.

Der Strategische Stab liefert Daten und Auswertungen zur Sicherstellung einer ökonomischen und qualitätsgesicherten Aufgabenerfüllung nach innen und außen. Für die Information von Politik und Verwaltung erstellt der Strategische Stab regelmäßig Datenberichte, Analysen, sozialwissenschaftliche Untersuchungen und Vorlagen zu wechselnden, relevanten fachlichen Fragestellungen – etwa zur Nutzung des Persönlichen Budgets, zur Umsetzung der regionalen Versorgungsverantwortung in der Eingliederungshilfe im Rheinland oder zu den Wünschen und Unterstützungsbedarfen von älteren Werkstatt-Beschäftigten und Werkstatt-Rentner*innen.

In Bezug auf das Berichtswesen nach außen ist die Leitung des Benchmarking-Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Eingliederungs- und Sozialhilfe (BAGüS) in der Stabsstelle 70.10 angesiedelt, ebenso wie die Zuständigkeit für die regelmäßigen Wohnhilfe-Datenmeldungen an das NRW-Sozialministerium, die Begleitung der Finanzevaluation und der Wirksamkeitsuntersuchung des BMAS zur BTHG-Umsetzung oder der 2019 vom Bundesgesetzgeber neu eingeführte Teilhabeverfahrensbericht mit Daten zum Reha-Prozess.

Die Mitarbeitenden der Stabsstelle beraten die Fachbereiche bei Bedarf bei ökonomischen bzw. betriebswirtschaftlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Leistungserbringer, erstellen Analysen und Berechnungen, etwa im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen.

Sie liefern Auswertungen aus den Fachverfahren und SAP-Finanzsystemen für unterschiedliche Fragen der fachlichen und strategischen Steuerung. Im Zusammenhang mit der Einführung des BTHG und der erforderlichen Anpassung der Fachverfahren und Arbeitsprozesse wirken die Mitarbeitenden des Stabs 70.10 in den verschiedenen SherpA-Teilprojekten mit, um die Anforderungen an ein qualitätsgesichertes Auswertungswesen einzubringen und umzusetzen, und so die Datenbasis für valide Controlling-Prozesse zu gewährleisten und zu erweitern.

Das zentrale Auswertungsinstrument ist dabei derzeit SAP Business Warehouse, das in Zusammenarbeit mit der IT-Koordination des Dezernates in 71.01 sowie LVR-Infokom regelmäßig qualitätsgesichert und weiterentwickelt wird.

Zum Aufgabenportfolio des strategischen Stabs 70.10 gehört schließlich noch die Öffentlichkeitsarbeit im Dezernat 7. Das umfasst die Koordination der Pressearbeit als zentrale Ansprechfunktion für den Fachbereich 03 sowie die eigenständige Konzeption, Entwicklung und Umsetzung aller Aktivitäten der fachbezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Im Printbereich werden z.B. Publikationen, Flyer oder Fachinformationen erstellt, im online-Bereich verschiedene Newsletter verfasst und drei web-Auftritte betreut und gepflegt. Neben der Darstellung der Aufgaben und Leistungen des Dezernates auf www.soziales.lvr.de betreuen die Mitarbeitenden die Web-Informationen zur BTHG-Umsetzung auf www.bthg.lvr.de und die entsprechenden Themenseiten im aktuell neu entstehenden Angebot LVR-Beratungskompass.

An alle Interessierten im Bereich der Leistungen für Menschen mit Behinderung richtet sich der Newsletter Soziales des Dezernates, der fünf bis sechs Mal im Jahr an derzeit knapp 6.000 Adressen verschickt wird. Er kann kostenlos abonniert werden unter https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/berdasdezernat/newsletter_soziales_und_integration/abonnieren/newsletter_registrierung_2.jsp

5.2. Der Stab Bundesteilhabegesetz (BTHG) 70.20

Bereits im Gesetzgebungsverfahren zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) im Jahre 2016 und dann nach Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.01.2017 hat sich der LVR intensiv mit dieser größten Sozialrechtsreform der letzten Jahre beschäftigt. Im Zuge der Vorbereitung der Umsetzung des BTHG im Dezernat Soziales wurde im Jahr 2018 die Stabsstelle Bundesteilhabegesetz (BTHG) eingerichtet.

In der Stabsstelle sind drei Projekte angesiedelt.

Das „**Umsetzungsprojekt BTHG im LVR**“ bündelt und koordiniert seit Anfang 2017 dezernatsübergreifend sämtliche Aufgaben des LVR, die mit dem Umsetzungsprozess verbunden sind. Personell wird dieses Projekt von der Stabsstellenleitung und einer Projektmanagerin geführt. Für die unterschiedlichen inhaltlichen Aufgabenfelder sind sogenannte Themenverantwortliche benannt (zum Beispiel: Einkommen/Vermögen, Leistungen für Kinder und Jugendliche, Konnexität, Qualitätsprüfungen, Pflege, Haushalt, Soziale Teilhabe, Teilhabe am Arbeitsleben, Personal/Organisation etc.). In einer regelmäßigen Arbeitsgruppe tauschen sich die Mitglieder aus den Eingliederungshilfe-Dezernaten 4 und 7 über neue Entwicklungen aus, informieren über Zwischenergebnisse und Sachstände, identifizieren Schnittstellen und führen fachliche Diskussionen. Zur Steuerung des Projektes ist ein Projektlenkungsausschuss unter Beteiligung des Ersten Landesrates Reiner Limbach, Landesrat Lorenz Bahr-Hedemann (LR 4), Landesrätin Renate Hötte (LR'in 2) und Landesrat Dirk Lewandrowski (LR 7) gebildet worden.

Mit zunehmendem Umsetzungsfortschritt verlagert sich die Zuständigkeit für die Themen seit letztem Jahr schrittweise immer stärker in die Linienverantwortung. Der letzte große, noch ausstehende, fachlich wie monetär äußerst bedeutsame Umsetzungsschritt ist die Einführung der neuen Leistungssystematik nach Landesrahmenvertrag in den Leistungsbereichen der Sozialen Teilhabe und der Teilhabe am Arbeitsleben. Der Stab BTHG wird sich daher in den kommenden Jahren verstärkt der sogenannten Umstellung II im Bereich der sozialen Teilhabe widmen. Dies betrifft vor allem die besonderen Wohnformen, die derzeitigen ambulanten Leistungen und die Leistungen zur Tagesstruktur.

Daneben sind in der Stabsstelle zwei Modellprojekte zur modellhaften Erprobung im Rahmen der BTHG-Evaluation des BMAS angesiedelt. Der LVR führt mit den beiden Projekten „TexLL“ und „NePTun“ zwei von derzeit 29 Bundesmodellprojekten durch.

Das **Projekt TexLL (Trennung existenzsichernder Leistungen und Fachleistungen/neues Leistungssystem)** ist ein Kooperationsprojekt von LVR und LWL und wird durch einen gemeinsamen Beirat begleitet.

Arbeitsschwerpunkte sind die modellhafte Erprobung

- der Trennung der existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen (bereits zum 01.01.2020 umgesetzt)
- der Ermittlung der Bedarfe von Leistungsberechtigten in der neuen Leistungssystematik
- der gemeinsamen Inanspruchnahme von Eingliederungshilfeleistungen von mehreren Leistungsberechtigten gleichzeitig sowie
- dem Wunsch- und Wahlrecht.

Dazu arbeitet das Projekt mit ausgewählten Leistungserbringern zusammen.

Die erste Projektphase zur Trennung der Leistungen erbrachte Ergebnisse zur Flächenverteilung, zur Auskömmlichkeit der Regelbedarfsstufe 2 in der Existenzsicherung, zu den Kosten der Unterkunft sowie zu den verbleibenden Barmitteln, die dem BMAS zur Verfügung gestellt wurden.

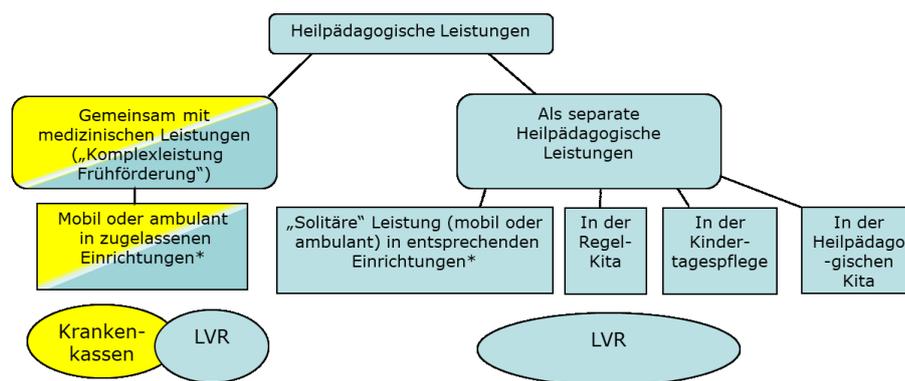
Aktuell wird in Kooperation mit vier Leistungserbringern aus besonderen Wohnformen der Systemwechsel von einer pauschalen Tagessatzfinanzierung nach Hilfebedarfsgruppen zu einem personenzentrierten Finanzierungssystem, wie es der Landesrahmenvertrag NRW vorgibt, erprobt.

Die Abgrenzung zwischen Pflege und Eingliederungshilfe steht im Zentrum des zweiten **Projektes NePTun (Neue Grundlagen von Pflege und Teilhabe – Instrument zur Abgrenzung von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen.)** Ziel ist es, inhaltlich-fachliche Kriterien zur Abgrenzung von Eingliederungshilfe- und Pflegeleistungen zu entwickeln sowie die Regelungen für die Anrechnung von Einkommen und Vermögen für die Fälle zu evaluieren, in denen Menschen gleichzeitig Leistungen der Eingliederungshilfe und der Pflege erhalten. Auf der Basis von Literaturrecherche, Interviews mit Mitarbeitenden des LVR-Fallmanagements sowie einer interdisziplinären Erschließung der rechtlichen Grundlagen hat das Projektteam zunächst einen theoretischen Rahmen entwickelt, aus dem anschließend Kriterien zur Differenzierung der personellen Hilfen in den beiden Systemen Pflege und Eingliederungshilfe abgeleitet wurden. Diese Kriterien sind anhand von rund 50 leitfadengestützten Interviews mit Leistungsberechtigten auf ihre grundsätzliche Tauglichkeit und Praktikabilität getestet worden. Daneben befasst sich das Projekt mit den Auswirkungen der veränderten Einkommens- und Vermögens-Regelungen auf den Verwaltungsvollzug, die Bewilligungspraxis und die Einkommenssituation der Betroffenen. Derzeit werden die erarbeiteten Kriterien in ihrer Anwendbarkeit für die Bewilligungspraxis, die Leistungserbringer und die Leistungsberechtigten erprobt. Über die Tätigkeit des Projektteams informiert der 2. Zwischenbericht, der im Jahr 2020 veröffentlicht wurde (siehe auch Vorlage Nr. 14/4060).

6. Das LVR- Dezernat Kinder, Jugend und Familie als Träger der Eingliederungshilfe für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt

Der LVR ist ab Januar 2020 einheitlich für bestimmte Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderung bis zum Schuleintritt zuständig. Nach Artikel 1 Paragraph 1 Abs. 2 Nr. 3 AG SGB IX NRW sind davon zum einen Leistungen in Kindertagesstätten (heilpädagogische Einrichtungen und Regeleinrichtungen) und in der Kindertagespflege umfasst. Zum anderen wird der LVR erstmals auch für (interdisziplinär und solitäre) Frühförderung zuständig (vgl. Artikel 1 Paragraph 1 Abs. 2 Nr. 4 AG SGB IX NRW) zuständig. Abbildung 7 zeigt dies im Überblick.

Abbildung 7: Zuständigkeitsverteilung bei heilpädagogischen Leistungen für Kinder:



* z.B. in Interdisziplinären Frühförderstellen

** z.B. in Frühförderstellen

Rechtliche Grundlagen

Im Landesrahmenvertrag (Paragraph 131 SGB IX) legen die Träger der Eingliederungshilfe und die Vereinigungen der Leistungserbringer auf Landesebene einheitlich fest, wie die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach Paragraph 125 SGB IX gestaltet werden sollen. Letztere werden abgeschlossen, um die einzelnen Eingliederungshilfeleistungen ab 2020 konkret umsetzen zu können. Nicht erfasst vom Landesrahmenvertrag sind Leistungen der interdisziplinären Frühförderung, welche in einer separaten Landesrahmenvereinbarung verhandelt sind.

In der Landesrahmenvereinbarung Frühförderung werden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungen an die interdisziplinären Frühförderstellen behandelt. Dies bezieht sich auf Fragen der Anerkennung als Interdisziplinäre Frühförderstelle (IFF), auf Mindeststandards, Qualifikation der leistungserbringenden Berufsgruppen, Personalausstattung, sachliche und räumliche Ausstattung, Dokumentation und Qualitätssicherung, Ort der Leistungserbringung sowie die Vereinbarung und Abrechnung der Entgelte für die Komplexleistung.

Abteilung 41.20 – Transferleistungen für Kinder und Jugendliche

Die neuen Aufgaben als Träger bestimmter Eingliederungshilfeleistungen für Kinder mit (drohender) Behinderung bis zum Schuleintritt werden in der Abteilung 41.20 des LVR-Fachbereiches 41 in einem Fachthementeam, 4 Regionalteams und einer juristischen Stelle bearbeitet.

Die **Aufgabenstruktur des Fachthementeams** ist sehr vielfältig. Hier liegt die Zuständigkeit für die Beratung in Grundsatzangelegenheiten, das Vertrags- und Qualitätsmanagement, die Anlei-Anwendungsbetreuung sowie die Rechnungssachbearbeitung. Bei der Beratung werden u.a. Grundsatzfragen der inklusiven Bildung im Elementarbereich im Sinne einer Konzeptentwicklung zur einzelfallübergreifenden, abstrakten Lösung sowie Fragen zu qualitativen Grundorientierungen, zur Einrichtungs-, Programm- und Prozessqualität bearbeitet.

Das Vertragsmanagement setzt die Vorgaben des SGB IX hinsichtlich der Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen um. Im Übergang der Aufgaben der Leistungen nach dem

SGB IX hat der LVR zunächst alle bestehenden Vereinbarungen mit den Leistungserbringern übernommen. Diese werden nun kontinuierlich an die Regelungen des Landesrahmenvertrages angepasst, ggf. sind Vergütungsverhandlungen zu führen.

Das Qualitätsmanagement erarbeitet u.a. abstrakte und einzelfallübergreifende Kriterien und Standards zur Überprüfungen und Weiterentwicklung der Qualität des Kostenträgers LVR. Dies erstreckt sich auf alle Prozesse, die IT-Verfahren, die Beratungskonzepte sowie die Beauftragung von Leistungen. Aufsetzend darauf erfolgt ein Qualitätscontrolling zur regelhaften und anlassbezogenen Auswertung des qualitativen Zustands der Leistungserbringung. Besonders zu erwähnen ist dabei auch die regelhafte Befragung und Auswertungen von betroffenen Familien zu der Beratungsleistung und Aufgabenerledigung des LVR.

Die Anlei-Anwendungsbetreuung kümmert sich um die Schnittstellen zwischen den fachlichen Anforderungen und der DV-technischen Seite des zur Finanzierung der Unterstützungsleistungen eingesetzten Fachverfahrens Anlei. Hier wird auch Wincube als elektronische Aktenverwaltung sichergestellt, sodass die gesamte Abteilung in der Lage ist, nahezu vollständig mobil und außerhalb der Dienststelle zu arbeiten.

Die Rechnungssachbearbeitung führt eine selbständige Prüfung der Rechnungen der Leistungsanbieter auf Rechtmäßigkeit der Einzelpositionen durch sowie eine selbständige Ermittlung der abschließend zu begleichenden Rechnungsbeträge. Außerdem werden regelmäßig die Leistungsnachweise mit den Bewilligungen und Rechnungen abgeglichen.

Regionalteams aus Fallmanagement und Sachbearbeitung

Mit der Umsetzung der dezentralen Beratung und Bedarfsermittlung hat der LVR einen Paradigmenwechsel in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit (drohender Behinderung) eingeläutet. Erstmals sind nun LVR-eigene Mitarbeitende vor Ort für Leistungen der Eingliederungshilfe in Kindertageseinrichtungen, der Kindertagespflege, heilpädagogischen Kindertageseinrichtungen und der Frühförderung zuständig. Sie stellen damit einen niedrighwelligen Zugang zum System der Eingliederungshilfe für leistungsberechtigte Kinder und deren Familien sicher.

Die Aufgaben der Fallmanager*innen sind vielseitig und anspruchsvoll. Eine zentrale Aufgabe ist die umfassende Beratung der Eltern, auch über die Leistungen des LVR hinaus. Diese soll Hinweise geben und konkrete Ansprechpartner*innen für Leistungen außerhalb des LVR benennen.

Ziel der Beratung ist meist eine Antragsstellung, wobei auch schon ein erkennbares konkretes Leistungsbegehren der Eltern oder Kinder als Antrag zu werten ist. Gleichzeitig umfasst die Beratung nach Paragraph 106 SGB IX auch ein Unterstützungsangebot für Eltern von Kindern mit (drohender) Behinderung. Sie sollen intensiv begleitet werden bis hin zur aktiven Mitwirkung in der Antragsstellung bei anderen Rehabilitationsträgern.

Sobald den Fallmanager*innen ein schriftlicher oder mündlicher Antrag vorliegt, wird der Teilhabebedarf anhand des Bedarfsermittlungsinstrumentes BEI_NRW KiJu ermittelt. Parallel sorgt eine Bündelung der Informationen aller beteiligten Fachkräfte dafür, dass ein ganzheitliches Bild vom Kind und seiner Lebenswelt entstehen kann. Die Überprüfung des

Teilhabebedarfes mündet schließlich in einer Empfehlung von Leistungen, die dann umgehend zur verwaltungsmäßigen Bearbeitung an die Sachbearbeitung abgegeben werden.

Auch die Begleitung der Sozialraumplanung ist Aufgabe der Fallmanager*innen. Dazu ist es notwendig, die vielfältigen regionalen Angebote zu erheben und zu verfolgen.

Die Sachbearbeiter*innen sind dafür verantwortlich, die Empfehlungen des Fallmanagements verwaltungsrechtlich umzusetzen und somit die Rechtssicherheit für Kinder mit (drohender) Behinderung in der Eingliederungshilfe sicherzustellen.

Eine wesentliche Aufgabe besteht in der Klärung der Zuständigkeiten und der anschließenden Weiterleitung der Fälle. Die Sachbearbeiter*innen beteiligen gegebenenfalls weitere Rehabilitationsträger wie zum Beispiel die Krankenkassen oder örtliche Träger.

In der Abteilung 41.20 erfolgt zudem eine eigenständige und eigenverantwortliche juristische Sachbearbeitung der Eingliederungshilfeleistungen für Kinder mit (drohender) Behinderung. Es handelt sich u.a. um Vertragswerke, um gesetzliche Änderungen des Bundes und des Landes, um Rechtsstreitigkeiten und Rechtsprechung und Vorbereitung und Mitwirkung im Rahmen von Widerspruchsverfahren.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

B a h r – H e d e m a n n

Vorlage Nr. 15/8

öffentlich

Datum: 09.02.2021
Dienststelle: Fachbereich 51
Bearbeitung: Herr Zorn, Frau Dr. Schwarz, Herr Beyer, Herr Anders

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Vorstellung des Dezernats Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung -
Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte**

Kenntnisnahme:

Der Ausschuss nimmt die Vorlage 15/8 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-Gleichstellungsplans 2020. 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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Der Landschaftsverband besteht aus verschiedenen Arbeits-Bereichen.
Die Arbeits-Bereiche nennt man Dezernat. Jeder Arbeits-Bereich hat mehrere Teile, sie heißen Fach-Bereiche.

In diesem Text geht es um das Dezernat mit dem Namen „Schulen, Inklusionsamt, soziale Entschädigung“.

Der Text erklärt, worum sich diese Arbeits-Bereiche kümmern.

Das Dezernat 5 hat vier Teile:

- Schulen:
Der LVR sorgt für gute Schulen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung. Diese Schulen heißen Förder-Schulen.
Die Eltern können wählen, auf welche Schule sie ihr Kind schicken wollen.
Viele Kinder und Jugendliche mit Behinderung nehmen am Unterricht in einer allgemeinen Schule teil. Das nennt man „Inklusion“. Der LVR findet Inklusion in der Schule sehr wichtig. Er hilft bei der Inklusion in der Schule.
- LVR-Inklusionsamt:
Dem LVR ist wichtig: Menschen mit Behinderung sollen gute Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze finden. Dabei hilft das LVR-Inklusions-Amt.
- Soziale Entschädigung:
Schutz vor Gewalt ist ein Menschen-Recht.
Also schützt der Staat alle Menschen vor Gewalt.
Es gibt Hilfe für Menschen, die Gewalt erlebt haben.
Im Rheinland hilft der LVR Menschen, die Gewalt erlebt haben.
- Querschnitts-Aufgaben:

Der Fach-Bereich Querschnitt hilft den anderen drei Teilen des Dezernates. Der Bereich hilft bei den Themen „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Computer, Geld und Regeln“.

Darüber wollen wir reden:

Was sind die Aufgaben des Dezernats?

Welchen Menschen hilft das Dezernat?

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache

finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Mit dieser Vorlage sollen den Mitgliedern des Schul-, Sozial- und Inklusionsausschusses die wesentlichen Strukturmerkmale, Aufgaben sowie besonderen Themen des LVR-Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (LVR-Dezernat 5) vorgestellt werden, die das Dezernat kennzeichnen. Bei den vier Fachbereichen des Dezernates 5 handelt es sich um die Fachbereiche:

- FB 51 – Querschnittsaufgaben
- FB 52 – Schulen
- FB 53 – Inklusionsamt
- FB 54 – Soziales Entschädigungsrecht

Das Dezernat 5 in seiner jetzigen Struktur wurde durch Beschluss des Landschaftsausschusses vom 24.10.2014 festgelegt.

Im Zentrum des Wirkens steht die Förderung von Menschen mit Behinderung in den Lebensphasen der Schule und des Übergangs in Ausbildung und Beruf mit dem Ziel, größtmögliche Teilhabe an schulischer Bildung und am Arbeitsleben zu gewährleisten. Außerdem werden Menschen, die Opfer von Gewalt geworden sind, entschädigt und durch vielerlei Hilfen dabei unterstützt, die schlimmen Erfahrungen hinter sich zu lassen.

In all seinen Aufgabenfeldern verfolgt das Dezernat 5 die Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der Inklusion. Es geht ihm dabei um eine qualitätsvolle Umsetzung der Inklusion, die den einzelnen Menschen in den Vordergrund stellt, nicht Institutionen oder Systeme. Ziel ist die Schaffung einer nachhaltigen Teilhabegerechtigkeit in der Schule, im Erwerbsleben und in der Gesellschaft.

Thematische Handlungsschwerpunkte sind die Wahrnehmung der dem LVR schulgesetzlich zugewiesenen Schulträgerschaft für 41 LVR-Schulen im Rheinland (dort sind ca. 750 Mitarbeitende des Dezernates 5 vor Ort in verschiedenen beruflichen Feldern im Einsatz), die Förderung der schulischen Inklusion und ferner die Gestaltung des schulischen Übergangs in den Beruf von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf. Hier spielt insbesondere die enge Verzahnung zwischen den Fachbereichen Schulen und LVR-Inklusionsamt eine wesentliche Rolle. Ferner werden weitere Leistungen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf der Grundlage des SGB IX und der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung erbracht. Zielgruppen der Leistungen sind schwerbehinderte Menschen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 bis 100 und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sowie deren Arbeitgeber. Im Aufgabenbereich der Sozialen Entschädigung stellt derzeit insbesondere die Bearbeitung der hohen Zahl von Entschädigungsanträgen auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes eine große Herausforderung dar. Daneben wird neben der laufenden Opferentschädigung die Umsetzung des zum 1. Januar 2014 in Kraft tretenden SGB XIV, der fundamentalen Novelle des Sozialen Entschädigungsrechts, vorbereitet. Der Fachbereich Querschnitt trägt die Verantwortung für die Themen IT – die Ausstattung der LVR-Schulen inbegriffen – Personal, Haushalt und Recht für die über 1.200 Mitarbeitenden im LVR-Dezernat 5.

Eine kurze Übersicht über die relevanten Vorlagen des Dezernates 5 aus der 14. Wahlperiode findet sich in der Anlage.

Inhaltsverzeichnis

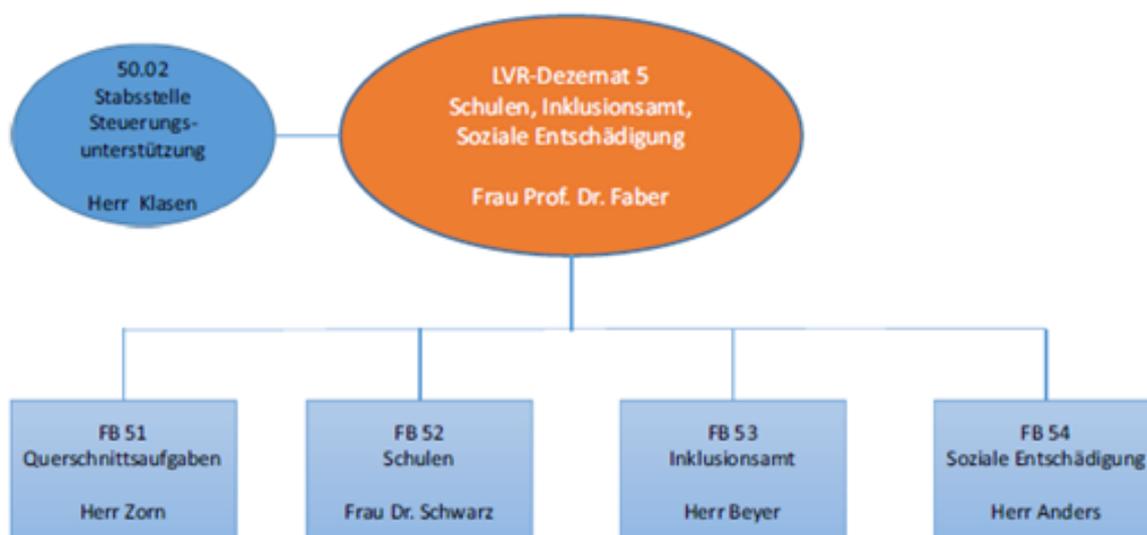
A. Fachbereich 51 - Querschnittsaufgaben	6
I. IT-Koordination Dezernat 5.....	6
II. Geschäftsleitung, Zentrale Dienstleistungen, Registratur	7
III. Haushalt und Controlling	7
IV. Rechtsdienst und Grundsatzfragen	8
B. Fachbereich 52 – Schulen	8
I. Strukturen.....	9
II. Schulen.....	10
III. LVR-Competence Center Personenbeförderung.....	13
IV. Besondere Themen.....	13
C. Fachbereich 53 – LVR-Inklusionsamt.....	15
I. Allgemeine Informationen und Struktur.....	15
II. Aufgaben	16
D. Fachbereich 54 - Soziales Entschädigungsrecht	19
I. Struktur und Aufgaben des FB 54	19
II. Leistungen auf Verdienstausfallentschädigung.....	22
III. Reform des Sozialen Entschädigungsrechts.....	22
IV. OEG-Traumaambulanzen.....	23

Begründung der Vorlage Nr. 15/8:

Mit dieser Vorlage sollen den Mitgliedern des Schul-, Sozial- und Inklusionsausschusses die wesentlichen Strukturmerkmale, Aufgaben sowie besonderen Themen des Dezernates 5 vorgestellt werden, die das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung (LVR-Dezernat 5) und seine vier Fachbereiche kennzeichnen.

Das Dezernat 5 ist in vier Fachbereiche und eine Stabsstelle gegliedert. Die Stabsstelle Steuerungsunterstützung ist der Dezernatsleitung, LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber, direkt zugeordnet. Die Fachbereiche sind jeweils in Abteilungen aufgegliedert und verfügen über eine darunterliegende Teamstruktur. Zurzeit sind ca. 470 LVR-Mitarbeiter*innen im Dezernat 5 in der Zentralverwaltung und ca. 750 in den LVR-Schulen beschäftigt.

Struktur Dezernat 5



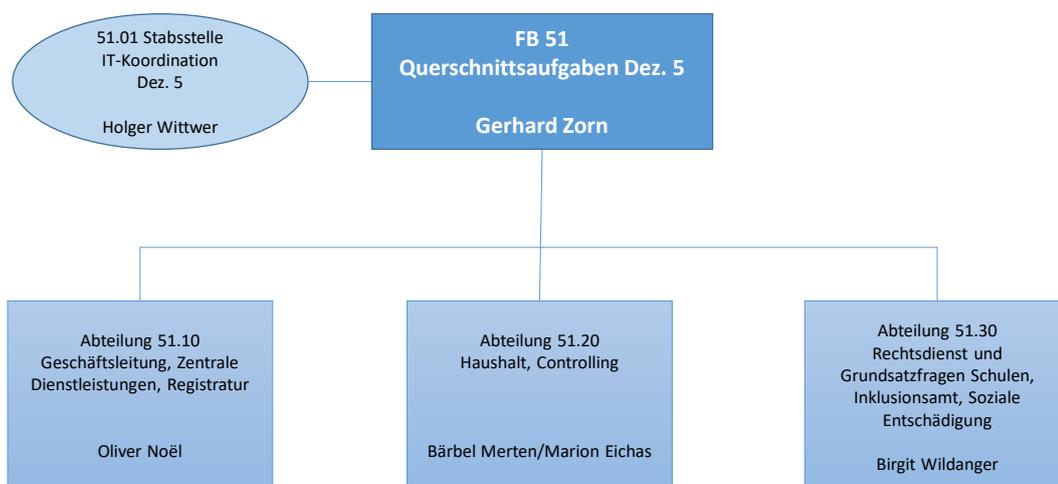
Es werden ganz bewusst nicht einzelne Themen umfassend und abschließend dargestellt. Das würde den Rahmen dieser Vorlage sprengen. Es soll vielmehr insbesondere den neuen Mitgliedern in den Ausschüssen ein Überblick verschafft werden.

Als Anlage beigefügt ist eine Auflistung wichtiger Vorlagen der 14. Wahlperiode, die entweder Grundlagen der Aufgabenerfüllung beschreiben oder allgemein tiefer gehende Informationen vermitteln können.

A. Fachbereich 51 - Querschnittsaufgaben

Fachbereich 51 hat überwiegend interne Aufgaben. Er übt wichtige Dienstleistungsfunktionen für die Dezernatsleitung und die anderen drei Fachbereiche aus. Dabei arbeitet er LVR-intern insbesondere eng mit den Querschnittsdezernaten 1 (Personal und Organisation), 2 (Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten), 3 (Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH und 6 (Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation) zusammen.

Struktur FB 51



I. IT-Koordination Dezernat 5

Die IT-Koordination verantwortet die aufgabengerechte IT-Ausstattung im Dezernat 5 auf Grundlage der Anforderung der drei weiteren Fachbereiche im Rahmen des zur Verfügung stehenden IT-Budgets. Eine besondere Herausforderung stellen neben der Verwaltung des LVR-Netzwerks die Vielzahl an Fachverfahren und die Verwaltung und Pflege der pädagogischen Netzwerke an den LVR-Schulen (41 Außendienststellen) dar.

Die Arbeit erfolgt zumeist in Projektform, sowohl hinsichtlich der Planung, Initiierung, Steuerung, Leitung und Begleitung, als auch des Projekt-Controllings. Zugenommen hat die Mitarbeit an dezernatsübergreifenden IT-Projekten, insbesondere mit dem Fachbereich Finanzmanagement, der LVR-InfoKom und dem LVR-Dezernat 6. Beispielhaft genannt seien hier folgende Projekte:

- Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes – digitale Bearbeitung
- Neukonzeption der Medienentwicklungsplanung (MEP) für die LVR-Schulen
- Umsetzung diverser Förderprogramme im schulischen Umfeld („Gute Schule 2020“, „DigitalPakt Schule“ usw.)
- Umsetzung der Anforderungen des Online-Zugangsgesetzes (OZG)

Neben diesen strategischen Themen unterstützt die IT-Koordination die Fachbereiche und Außendienststellen auch auf operativer Ebene, beispielsweise durch:

- Verbesserung des EDV-Einsatzes durch Analyse und Optimierung der Nutzungsmöglichkeiten der zur Verfügung stehenden Hard- und Software sowie Prüfung neuer technischer Entwicklungen auf ihre Einsatzmöglichkeit
- Abstimmung mit den anderen Dezernaten im LVR bei dezernatsübergreifenden Anwendungen und Abstimmung mit dem LWL und anderen Verwaltungen zur Lösung gleichartiger Aufgabenstellungen auf dem Gebiet der IT-Anwendungen
- Erstellung und Pflege von Berechtigungskonzepten und Handlungsanweisungen
- Überwachung und Abstimmung datenschutz- und datensicherheitsrechtlicher Belange des Dezernates
- Betreuung fachbereichsspezifischer Sonderverfahren und Spezial-Tools (lokale Anwendungen, insb. in den LVR-Schulen)

II. Geschäftsleitung, Zentrale Dienstleistungen, Registratur

In der Abteilung 51.10, in der auch die Geschäftsleitung des Dezernates 5 angesiedelt ist, werden durch das Team 51.11 die Personalmaßnahmen und Stellenplanangelegenheiten des LVR-Dezernates 5 einschließlich der LVR-Schulen bearbeitet. Dabei findet die Wahrnehmung dieser Aufgaben im Dialog und in Kooperation mit dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation (FB 12) sowie der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung statt. Das Team 51.11 bewirtschaftet in diesem Zusammenhang auch das Personalkostenbudget des LVR-Dezernates 5 mit regelmäßigen Hochrechnungen und Prognosen zur Entwicklung des Budgets.

Zudem übernimmt die Abteilung im Team 51.12 vielfältige Aufgaben der allgemeinen Verwaltung und zentralen Dienstleistungen, wie z. B. in den Bereichen der Arbeitssicherheit und der Registratur. Außerdem wird im Team 51.12 die Gremienbetreuung des Schulausschusses wahrgenommen. Ferner stellt das Team 51.12 zusammen mit dem LVR-Fachbereich 32 das Raummanagement für das Dezernat 5 – verteilt auf vier Dienstgebäude – sicher.

Vor dem Hintergrund der Mitarbeiter*innen-Gesundheit obliegt der Abteilung 51.10 die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für die mehr als 1.200 Mitarbeiter*innen im Dezernat 5 – Zentralverwaltung und Schulen.

III. Haushalt und Controlling

Die Abteilung 51.20 umfasst drei Bereiche:

1. Abrechnung

Im Abrechnungsbereich erfolgt die Feststellung von 23.400 Rechnungen/jährlich, die hauptsächlich aus den LVR-Förderschulen stammen. Hierbei werden z.B. die sehr komplexen Abrechnungen für den Schülerspezialverkehr (jährliches Volumen ca. 34 Mio. €) mit schultäglich ca. 1.300 Linien durchgeführt. Darüber hinaus werden Rechnungen zu Lasten des Landeshaushaltes für den SER-Bereich über ein eigenes Landesverfahren (EPOS) abgerechnet.

2. Haushalt

Die Abteilung 51.20 ist für den Bereich Haushalt Bindeglied zwischen dem Fachbereich Finanzen (FB 21) und Dezernat 5. Von der Haushaltsaufstellung über drei Prognosen bis

zum Jahresabschluss erfolgen die vorbereitenden Arbeiten im Haushaltsbereich. Das Dezernat 5 hat durch die Aufgabenvielfalt eine sehr heterogene Produktstruktur, die unterschiedliche Vorgehensweisen und Abstimmungen mit den jeweiligen Fachbereichen erfordern, um eine tragbare Planungs- und Handlungsgrundlage für die Haushaltsbewirtschaftung zu schaffen.

Das Budget von Dezernat 5 betrug 2020 insgesamt 105 Mio. €.

Das Buchungsgeschäft des Haushaltsbereiches umfasst im Wesentlichen die Rechnungsfreigaben von ca. 28.800 Rechnungen / Jahr. Für den FB Schulen werden darüber hinaus Betriebskostenabrechnungen und sämtliche Buchungen von Fördermitteln und Zuschüssen erledigt. Auch die Verwaltung und Prüfung der Schulkonten werden im Team Haushalt vorgenommen.

Neben dem LVR-Haushalt werden auch der Bundes- und Landeshaushalt für den SER-Bereich teilweise direkt durch dem Haushaltsbereich bebucht. Darüber hinaus zählen die Abrechnung der Leistungen der Kriegsopferfürsorge und die Verwaltung des Belastungsausgleichs vom Land NRW zu den Aufgaben des Haushaltsbereichs.

3. Controlling

Der Bereich Controlling von Dezernat 5 hat die Aufgabe, die Fachbereiche und die Dezerntin zu unterschiedlichen Themen und Sachverhalten zu beraten und zu unterstützen. Hier stehen vor allem die Datenaufbereitung und die Entwicklung und Pflege von Kennzahlen und Indikatoren im Vordergrund. Weitere Aspekte sind die Datenanalyse, Qualitätssicherung und Plausibilisierung von Informationen mit dem Ziel, tragbare Entscheidungsrundlagen zu schaffen. In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 54 erstellt das Controlling auch die KOF-Bundesstatistik und den Teilhabeverfahrensbericht.

IV. Rechtsdienst und Grundsatzfragen

Die Abteilung 51.30 ist als zentraler Rechtsdienst für das Dezernat 5 zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten des Schwerbehindertenrechts, vor allem des besonderen Kündigungsschutzes, sowie des Sozialen Entschädigungsrechts vor den Sozial- und Verwaltungsgerichten in allen Instanzen einschließlich der Widerspruchsverfahren. Der Rechtsdienst leitet darüber hinaus die Geschäfte des Widerspruchsausschusses des LVR-Inklusionsamtes nach dem SGB IX.

Ferner berät er dezernatsintern in allen schulrechtlichen Grundsatzfragen. Er begleitete das Gesetzgebungsverfahren zum Sozialen Entschädigungsrecht (SGB XIV). Nach dessen Abschluss im Dezember 2019 flankiert der Rechtsdienst die rechtliche Umsetzung des SGB XIV. Darüber hinaus berät die Abteilung 51.30 dezernatsintern in allen Rechtsfragen in den genannten Rechtsgebieten und erstellt Gutachten zu Grundsatzfragen.

B. Fachbereich 52 – Schulen

In nachfolgendem Abschnitt soll eine Übersicht über die wesentlichen Strukturmerkmale, die Aufgaben sowie besondere Themen gegeben werden, die vom Fachbereich Schulen bearbeitet werden. Auch ist eine kurze Übersicht über die LVR-Schulen im Allgemeinen enthalten und es wird auf Besonderheiten einzelner Schulen eingegangen.

I. Strukturen

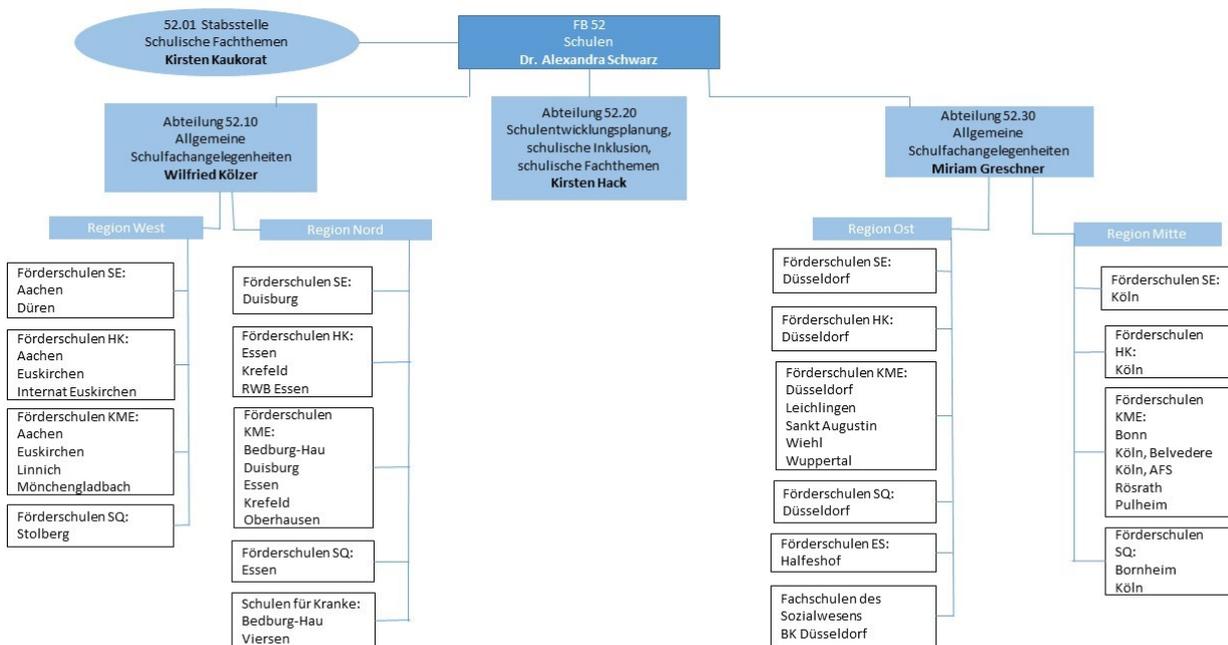
Der Fachbereich Schulen ist zuständig für alle Schulträgerangelegenheiten der LVR-Förderschulen, der LVR-Schulen für Kranke, des LVR-Berufskollegs und der Fachschulen des Sozialwesens und vertritt diese auch gegenüber dem Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB), den Bezirksregierungen und den örtlichen Schulaufsichten.

Darüber hinaus erfüllt der Fachbereich Schulen im Rahmen seiner Rolle als Schulträger auch die Vorgesetztenfunktion für das in den LVR-Schulen tätige Schulträgerpersonal mit allen Rechten und Pflichten. Er bereitet die Entscheidungen des Schulausschusses vor und führt dessen Aufträge durch.

Der Fachbereich untergliedert sich in drei Abteilungen und eine Stabsstelle. In der Stabsstelle 52.01 sind die Konzeptentwicklung zur Personalsteuerung des Schulträgerpersonals, die Qualitätssicherung in Bezug auf die Aufgabenwahrnehmung des LVR als Schulträger sowie das schulfachliche Controlling verortet.

Den Abteilungen 52.10 und 52.30 obliegen die klassischen Schulträgeraufgaben (Schulbetreuung, Schulträgerpersonal, Schülerbeförderung u.a.m.) die in je zwei Regionen untergliedert sind. 52.30 mit den Regionen Mitte und Ost und 52.10 mit den Regionen West und Nord. In der Abteilung 52.20 sind die Themen Schulentwicklungsplanung, Inklusion, Offener Ganzttag u.a.m. verortet. Insgesamt arbeiten derzeit 48 Personen im Fachbereich Schulen.

Fachbereich 52



II. Schulen

1. Aufgaben

Der LVR ist gemäß § 78 Abs. 3 Satz 1 SchulG verpflichteter Schulträger der Förderschulen mit den Förderschwerpunkten (FSP) Hören und Kommunikation (HK), Sehen (SE), Körperliche und motorische Entwicklung (KM) sowie Sprache in der Sekundarstufe I (SQ). Die Schülerzahlen für die Förderschulen des LVR werden im Rahmen der im Jahr 2016 eingeführten, fortlaufenden Schulentwicklungsplanung der Verwaltung regelmäßig berichtet (zuletzt Vorlage Nr. 14/3218).

Von den insgesamt 38 LVR-Förderschulen sind

- 5 mit dem FSP SQ
- 5 mit dem FSP SE
- 7 mit dem FSP HK
- 19 mit dem FSP KM
- 2 mit dem FSP ES

Zudem unterhält der LVR an zwei LVR-Kliniken jeweils eine Schule für Kranke: Die LVR-Paul-Moor-Schule in Bedburg-Hau und die LVR-Hanns-Dieter-Hüsch-Schule in Viersen. Hier wird die Beschulung der Kinder und Jugendlichen sichergestellt, die aufgrund einer psychischen Erkrankung eine stationäre Behandlung benötigen und entweder vollstationär in den Kliniken oder teilstationär in den Tageskliniken versorgt werden.

Zuständig ist der FB 52 auch für das LVR-Berufskolleg, Fachschulen des Sozialwesens, mit den Standorten Düsseldorf und Bedburg-Hau. Insgesamt erstreckt sich die Zuständigkeit des Fachbereichs damit auf 41 Schulen.

2. Personal in den LVR-Schulen

In seinen Schulen beschäftigt der LVR aktuell insgesamt 752 Mitarbeiter*innen (eigenes Personal). Die Lehrer*innen an den Schulen des LVR sind Landesbedienstete. Nur die Lehrkräfte am LVR-Berufskolleg sind Mitarbeitende des LVR, die Personalkosten werden durch das Land erstattet.

Die größten Berufsgruppen bilden das therapeutische Personal (Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie) mit 254 Personen sowie die Pflegekräfte mit 136 Personen und die Pflegehilfskräfte mit 63 Personen. Diese arbeiten an den Schulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung sowie in der LVR-Max-Ernst-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, in Euskirchen sowie in der LVR-Louis-Braille-Schule, Förderschwerpunkt Sehen, in Düren, da an diesen Schulen Schüler*innen mit pflegerischem und therapeutischem Bedarf beschult werden. Im Rahmen der ganzheitlichen Förderung arbeiten pflegerisches, therapeutisches und pädagogisches Personal eng zusammen und ermöglichen den Kindern und Jugendlichen eine umfassende, individuelle und bedarfsorientierte Förderung.

Die therapeutische Versorgung der Schüler*innen erfolgt gemäß dem „Neuen Steuerungsmodell Therapie“ (Vorlage Nr. 14/2411) anhand des individuellen Bedarfes der Schüler*innen. Im Bereich der Pflege fand die Bedarfsbemessung ebenfalls unter Berücksichtigung der individuellen grund- und behandlungspflegerischen Bedarfe der Kinder und Jugendlichen statt (Vorlage Nr. 14/3298/1).

Der LVR rechnet die auf der Grundlage ärztlicher Verordnung erbrachten therapeutischen Leistungen mit den Krankenkassen ab. Daneben erbringt das therapeutische Personal nach dem in der Vorlage Nr. 14/2411 festgelegten Qualitätsstandard weitere, nicht mit den Krankenkassen abrechenbare Leistungen.

Ferner werden die Schüler*innen in den Schulen unterstützt durch (in alphabetischer Reihenfolge der Berufsgruppen) 49 Hausmeister*innen, 43 Küchenkräfte, über 30 Lehrkräfte (LVR-Berufskolleg Düsseldorf), psychologische und sozialpädagogische Fachkräfte und 87 Verwaltungskräfte im Schulsekretariat. Im Internat der LVR-Max-Ernst-Schule kümmern sich erzieherisches Personal, Hauswirtschaftspersonal und Pflegekräfte um die Kinder und jungen Menschen.

Junge Frauen und Männer im Freiwilligen Sozialen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst unterstützen die Schüler*innen an den LVR-Schulen. Sie werden in den Schulalltag eingebunden und geben u.a. Hilfestellungen während des Unterrichtes. Im Schuljahr 2019/2020 sind 187 Plätze mit Freiwilligen besetzt.

3. Besonderheiten der LVR-Schulen

Neben den ausgewiesenen Förderschwerpunkten weisen einige LVR-Schulen weitere Besonderheiten auf:

- Das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg in Essen (HK) ist eine berufsbildende Schule des LVR für hörgeschädigte Jugendliche im Bereich der weiterführenden und beruflichen Qualifikation. Das Berufskolleg ist „Pflichtberufsschule“ für das Land NRW und Angebotsschule für die gesamte Bundesrepublik Deutschland.

- Die LVR-Anna-Freud-Schule in Köln (KM) ist die einzige Förderschule mit Schwerpunkt KM in NRW, an der in der Sekundarstufe I die Fachoberschulreife und in der Sekundarstufe II die Fachhochschulreife oder das Abitur erworben werden können.
- An der LVR-Johannes-Kepler-Schule in Aachen (SE) werden unmittelbar keine Schüler*innen mehr unterrichtet. Diese befinden sich sämtlich im Gemeinsamen Lernen (GL) und werden durch das Kollegium der LVR-Johannes-Kepler-Schule in den allgemeinen Schulen betreut. Das Gleiche gilt auch für die Sekundarstufe der LVR-Severinschule (SE) in Köln.
- Der Einzugsbereich der LVR-Max-Ernst-Schule in Euskirchen (HK) erstreckt sich auf das gesamte Rheinland. An der Schule werden auch Schüler*innen unterrichtet, die neben einer vorrangigen Beeinträchtigung des Hörvermögens auch weitere, teils schwere Beeinträchtigungen haben. Für die Schüler*innen, für die eine tägliche An- und Abreise aufgrund der weiten Entfernungen nicht zumutbar ist, unterhält der LVR auf dem Schulgelände ein Internat. Die Schüler*innen leben hier von montags bis freitags.
- Gleiches gilt grundsätzlich auch für die LVR-Louis-Braille-Schule (SE) in Düren. Hier werden ebenfalls Schüler*innen unterrichtet, die neben einer vorrangigen Beeinträchtigung des Sehvermögens weitere Behinderungen haben. Auch hier befindet sich auf dem Schulgelände ein Internat, das sich in der Trägerschaft des „Rheinischer Blindenfürsorgeverein 1886 Düren“ (RBV-Düren) befindet. Vorsitzende des Vereins ist die LVR-Direktorin.
- An den Schulen mit den Förderschwerpunkten Sehen (SE) sowie Hören und Kommunikation (HK) sind Frühförderstellen eingerichtet. Die pädagogische Frühförderung erfolgt durch die Lehrkräfte dieser Förderschulen und beginnt unmittelbar nach der Geburt mit der Hausfrüherziehung. Hieran schließt sich die Förderung in einem Förderschulkindergarten (an den Schulen mit dem FSP HK) oder in einer allgemeinen oder heilpädagogischen Kindertagesstätte an, wiederum mit sonderpädagogischer Unterstützung durch die Förderschule.

4. Ganztagsangebote an den LVR-Schulen

Zum Stichtag 01.10.2020 bieten elf LVR-Förderschulen freiwillige Ganztagsbetreuungsangebote an. Acht LVR-Förderschulen sind offene Ganztagschulen (OGS) im Primarbereich unter Einbeziehung der Förderschulkindergärten HK und der Klassen 5 und 6 der Sekundarstufe I (2 SE, 5 HK, 1 SQ). Für OGS-Angebote erhebt der LVR Elternbeiträge auf der Grundlage einer Satzung.

An neun LVR-Förderschulen können die Schüler*innen über Mittag betreut werden, weil sie anschließend an außerunterrichtlichen Angeboten teilnehmen oder verpflichtenden Nachmittagsunterricht haben (2 SE, 4 HK, 3 SQ). Für alle OGS und freiwilligen Angebote in der Sekundarstufe I bestehen Kooperationsverträge zwischen Angebotsträgern, Schulen und dem LVR als Schulträger. Darüber hinaus bestehen sehr viele gebundene Ganztagschulen (1 SE, 1 HK in der Sekundarstufe I, 1 SQ, 19 KM). Zwei dieser gebundenen Ganztagschulen arbeiten ebenfalls mit Jugendhilfepartnern zusammen.

Zur Erläuterung der teilweise doppelten Zählweise: An einigen LVR-Förderschulen bestehen auch mehrere Ganztagsangebote, z. B. OGS und pädagogische Übermittagsbetreuung, oder OGS und gebundener Ganzttag.

III. LVR-Competence Center Personenbeförderung

Aus behinderungsbedingten Gründen können nur wenige Schüler*innen der LVR-Förderschulen den täglichen Schulweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen. Der LVR hat aus diesem Grund als freiwillige Leistung für die Schüler*innen an seinen Förderschulen einen Schülerspezialverkehr eingerichtet. Rund 1.360 Schulbuslinien sind schultäglich im Einsatz. Etwa 120 Beförderungsunternehmen sind beauftragt, über 5.700 von unseren insgesamt rund 9.000 Schüler*innen täglich zu befördern.

Bis zum Jahr 2020 war im Fachbereich Schulen das Competence Center (CC) Personenbeförderung angesiedelt. Im Rahmen einer Reorganisation wurde eine organisatorisch und wirtschaftlich sinnvolle Neuordnung der Aufgaben des CC Personenbeförderung vorgenommen und die strategischen Aufgaben des CC Personenbeförderung vom FB Schulen in den FB Zentrale Dienste (FB 11) verlagert.

Die Aufgaben der operativen Logistik und Beschaffung sowie des Qualitäts- und Beschwerdemanagements des Schülerspezialverkehrs sind auch weiterhin im FB Schulen verortet und dort in die regionalisierte Aufbauorganisation des Fachbereiches eingebunden.

Der LVR legt auch für seinen Schülerspezialverkehr hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards an. So werden u.a. die eingesetzten Fahrzeuge und das Fahrpersonal in regelmäßigen Abständen und unangemeldet vor Ort überprüft.

IV. Besondere Themen

1. Schulentwicklungsplanung (SEP)

Der Landschaftsverband Rheinland ist als Schulträger nach § 80 des Schulgesetzes NRW verpflichtet, eine Schulentwicklungsplanung zu betreiben, welche der Schaffung eines inklusiven Bildungsangebotes in allen Landesteilen dient. Die jährliche Vorlage zur SEP ist Bestandteil der im Jahr 2016 eingeführten, fortlaufenden Schulentwicklungsplanung der Verwaltung. Die fortlaufende Schulentwicklungsplanung erlaubt es, auf Veränderungen angemessen zu reagieren und möglichst zeitnah Entwicklungen zu antizipieren.

Die fortlaufende Schulentwicklungsplanung des LVR hat im Frühjahr 2019 weiterhin und teils drastisch ansteigende Schülerzahlen offenbart, insbesondere an LVR-Förderschulen mit den Förderschwerpunkten Körperliche und motorische Entwicklung und Sprache (Vorlage Nr. 14/3218). An Standorten von LVR-Förderschulen bzw. in Regionen als deren Zuständigkeitsbereichen, die von Schulraummangel bedroht sind, wird der LVR Maßnahmen ergreifen, um die geordnete Beschulung der Schüler*innen dauerhaft und langfristig sicherzustellen. Ziel ist es, ausreichende Kapazitäten zu schaffen, sodass im Schuljahr 2030/31 jede/r Schüler*in einen Schulplatz hat und jede LVR-Schule nur so viele Schüler*innen beschult, wie mit ihrem Bildungsauftrag vereinbar ist. Entsprechend der Vorlage Nr. 14/3817/2 ist dabei das Engagement des LVR für die schulische Inklusion als oberstes Ziel bei allen Planungen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Weitere Details zu den Rahmenbedingungen und bildungspolitischen Perspektiven für eine gelingende Weiterentwicklung hin zu einem inklusiven Schulsystem sowie insbesondere die Auswirkungen der gegenwärtigen Situation auf die Aufgaben des LVR als Schulträger werden in Vorlage Nr. 14/3401/1 aufgezeigt.

2. Förderung der schulischen Inklusion

Die LVR-Schulen sind Zentren der Unterstützung und Beratung in allen Fragen rund um die Beschulung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Der Fachbereich fördert dabei die Verzahnung der LVR-Schulen mit allgemeinen Schulen und unterstützt aktiv das gemeinsame Lernen von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung. Konkret bedeutet dies:

- Der LVR-Fachbereich Schulen unterstützt die kommunalen Schulträger bei der Einrichtung des Gemeinsamen Lernens.
- Der LVR-Fachbereich Schulen berät zu bedarfsgerechter Ausstattung, Barrierefreiheit, Schülerbeförderung und Hilfsmitteln. Eltern von Kindern mit Behinderung, Schulleitungen, Lehrkräfte und das weitere Schulpersonal finden Beratung und Unterstützung bei Fragen rund um das Gemeinsame Lernen, zum Beispiel mit Blick auf Hilfsmittel, Therapie und Pflege.
- Der LVR-Fachbereich Schulen unterstützt Kooperationen der LVR-Schulen mit allgemeinen Schulen und weiteren Partnerinnen und Partnern aus Bildung, Kultur und Sport.

Nachfolgend werden ausgewählte Instrumente des Fachbereichs Schulen zur Unterstützung der schulischen Inklusion beschrieben.

2.1 LVR-Inklusionspauschale

Für die Förderschwerpunkte Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache (Sek. I) und Körperliche und motorische Entwicklung hat der LVR ein Förderprogramm ins Leben gerufen: die LVR-Inklusionspauschale. Mit freiwilligen Mitteln aus der LVR-Inklusionspauschale unterstützt der LVR seit 2010 Schulträger im Rheinland bei ihren Bemühungen, auch Kindern und Jugendlichen mit einem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf den Besuch einer allgemeinen Schule zu ermöglichen. Auf freiwilliger Basis unterstützt der LVR rheinlandweit Schulträger beispielsweise bei der Anschaffung von speziellen Möbeln und Hilfsmitteln oder auch bei kleineren Umbaumaßnahmen. Weitere Informationen sind den Vorlagen Nr. 14/4196, 14/2993 und 14/2994 zu entnehmen.

2.2 Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)

Das Angebot der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI) ist ein unabhängiges und inklusiv ausgerichtetes Angebot, das Ratsuchende im Bereich der schulischen Inklusion zu dem individuell passenden Beratungs- und Unterstützungsangebot lotst. Es trägt dazu bei, bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bereich der schulischen Inklusion miteinander zu vernetzen sowie Multiplikator*innen am konkreten Bedarf orientiert zu informieren. Das Angebot SUSI wird bisher in drei Regionen (Stadt Essen, Kreis Düren und Kreis Kleve) umgesetzt. Ratsuchende im Rheinland können sich zudem bei Fragen im Bereich der schulischen Inklusion an eine zentrale Telefonnummer sowie eine zentrale E-Mail-Adresse wenden. Weitere Informationen sind der Vorlage Nr. 14/2973 sowie 14/4149 und einem kurzen [Erklärfilm](#)¹ zu entnehmen.

¹ <https://videos.mysimpleshow.com/5gId1WchJt>

2.3 Peer-Bildungsberatung

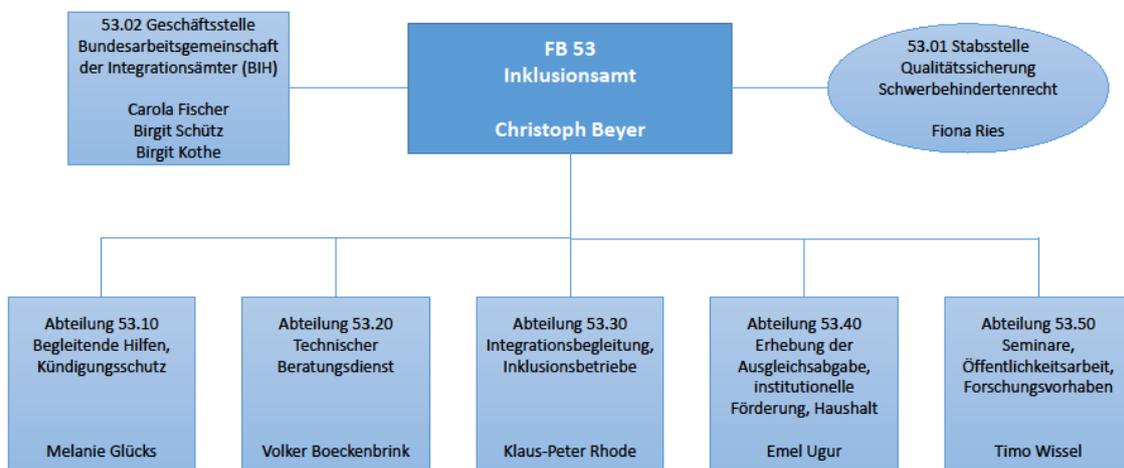
Mit dem Projekt „Peer-Bildungsberatung“ erprobt der LVR einen neuen Ansatz für Schüler*innen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf im Rheinland. Der Fokus liegt auf der Entwicklung eines sozialräumlichen Angebotes im Kontext Schule und Inklusion. Das Projekt Peer-Bildungsberatung zielt darauf, das Empowerment von LVR-Schüler*innen zu unterstützen: Auf der Basis einer modularen Kursreihe werden die „Peer Bildungsberater*innen“ ihre Peers (also: andere Schüler*innen) zu den Themen „Diversität“ und „Antidiskriminierung“ informieren, trainieren und beraten. Detailliertere Informationen können der Vorlage Nr. 14/3990 entnommen werden.

C. Fachbereich 53 – LVR-Inklusionsamt

I. Allgemeine Informationen und Struktur

Das LVR-Inklusionsamt erbringt Leistungen zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zielgruppen der Leistungen sind schwerbehinderte Menschen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 bis 100 und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sowie deren Arbeitgeber. Die gesetzliche Grundlage der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes ist das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) Teil 3 (Schwerbehindertenrecht) in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

Struktur FB 53



2018 erfolgte die Umbenennung des LVR-Integrationsamtes in LVR-Inklusionsamt.

Der Paradigmenwechsel von der Integration hin zur Inklusion soll sich auch in den Begrifflichkeiten wiederfinden. Im SGB IX wird weiterhin der Begriff Integrationsamt verwendet. Mit dem neuen Namen geht keine inhaltliche Änderung der Aufgaben und Zuständigkeiten der Inklusionsämter in NRW einher.

In NRW ist von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, Aufgaben auf Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu übertragen. Die 37 örtlichen Fachstellen im Rheinland sind bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden angesiedelt. Die Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen ist in einer Zuständigkeitsverordnung geregelt.

Die Aufgaben und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes werden im Folgenden kurz dargestellt.

II. Aufgaben

1. Erhebung der Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens 5%² ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu beschäftigen. Im Rheinland fallen rund 18.100 Arbeitgeber unter diese Beschäftigungspflicht. Die Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft beträgt im Rheinland 5,4%; die des Öffentlichen Dienstes liegt bei 6,6%.

Die Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen, zahlen eine so genannte Ausgleichsabgabe an das LVR-Inklusionsamt. 2019 sind 87,8 Mio. Euro vereinnahmt worden. Die Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen vorgesehen. 20% der Einnahmen führt das LVR-Inklusionsamt an den Ausgleichsfonds beim BMAS für bundesweite Maßnahmen der beruflichen Behindertenhilfe sowie in einen Länder-Finanz-Ausgleich zwischen den Inklusionsämtern ab.

2. Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist eine zentrale Aufgabe des LVR-Inklusionsamtes und der örtlichen Fachstellen. Die finanziellen Förderungen können von Arbeitgebern wie von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber erhalten Zuschüsse zu den Investitionskosten, wenn sie neue zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze einrichten. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen wird die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes gefördert. Diese Unterstützungsmöglichkeit ist dabei von den Leistungen der Rehabilitationsträger abzugrenzen. Um das Beschäftigungsverhältnis zu sichern, können Arbeitgeber Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. In 2019 sind im Rahmen der Begleitenden Hilfe rund 20 Mio. Euro an private und öffentliche Arbeitgeber geflossen.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen, die sie in die Lage versetzen, ihrer Erwerbstätigkeit möglichst uneingeschränkt nachzugehen. Dazu gehören die Finanzierung von individuellen technischen Arbeitshilfen, Jobcoaching, behinderungsbedingt erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen oder die Kostenübernahme einer notwendigen Arbeitsassistenz. In 2019 sind im Rahmen der Begleitenden Hilfe 10,9 Mio. Euro an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte geflossen.

3. Der besondere Kündigungsschutz

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-Inklusionsamtes einholen. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Das LVR-Inklusi-

² Die im Folgenden FB 53-spezifischen Daten finden sich entsprechend im Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes (Vorlage Nr. 15/9).

onsamt bzw. die örtlichen Fachstellen bemühen sich im Kündigungsschutzverfahren zunächst um eine gütliche Einigung. In 2019 sind beim LVR-Inklusionsamt 3.111 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eingegangen.

4. Technischer Beratungsdienst (TBD)

Die elf Fachberater*innen des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes beraten zu behinderungsgerechter Gestaltung, Ausstattung und Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte sowie bei ergonomischen Fragestellungen. Im Jahr 2019 sind rund 1.000 Arbeitsplätze besucht und 1.600 fachtechnische Stellungnahmen abgegeben worden.

5. Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert mit den drei Handwerkskammern Aachen, Köln und Düsseldorf, den Industrie- und Handelskammern Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein, Düsseldorf, Essen und Köln sowie der Landwirtschaftskammer NRW. Sie vermitteln schwerbehinderte Menschen in Beschäftigungsverhältnisse und Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung. Sie tragen als zentrale Ansprechpartner („Lotsen“) für ihre Mitgliedsbetriebe das Thema „Berufliche Inklusion“ in die Betriebe, bahnen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse an und unterstützen sowohl bei der Vermittlung als auch bei Schwierigkeiten im Arbeitsalltag. Fachlich sind sie an den Technischen Beratungsdienst angebunden. Die Fachberater*innen bei den Kammern kontaktieren jährlich über 1.000 Arbeitgeber.

6. Förderung von Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Sie beschäftigen auf 30% bis 50% der Arbeitsplätze besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung. Der besondere Aufwand, der entsteht, wird mit einer monatlichen Pauschale abgegolten. Ende 2019 hielten die 143 rheinischen Inklusionsbetrieben rund 3.319 Arbeitsverhältnisse vor. Vom LVR-Inklusionsamt gefördert werden 1.772 Beschäftigungsverhältnisse, die mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (gem. § 215 Absatz 2 SGB IX) besetzt sind.

7. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das „LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion“ stellt gesetzliche und freiwillige Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen aus einer Hand zur Verfügung. Auf Grundlage der positiven Erfahrungen des bisherigen „LVR-Budgets für Arbeit“ werden bestehende Lücken, die über das Bundesteilhabegesetz nicht abgedeckt sind, mit freiwilligen Leistungen geschlossen. Im Jahr 2019 konnten mit dem Programm über 1.200 Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen erreicht werden.

8. Integrationsfachdienste (IFD)

Die Integrationsfachdienste sind Beratungsstellen, die bei Fragen und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz informieren, beraten und unterstützen. Ihr Ziel ist es, dass Menschen mit Behinderung dauerhaft eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausüben können. Bei der Beratung berücksichtigen die IFD gleichermaßen die Bedarfe der Arbeitnehmer*innen mit (Schwer-)Behinderung sowie die betrieblichen Erfordernisse des Arbeit-

gebers. Im Rheinland sind bei 32 Trägern über 250 Fachkräfte im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätig. Die IFD beraten und begleiten jährlich über 12.000 Personen mit Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgeber.

9. Übergang-Schule-Beruf / KAOA-STAR (in Zusammenarbeit mit Fachbereich Schulen)

KAOA-STAR (Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt) ist fester Bestandteil der Landesinitiative KAOA. Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes unterstützen die IFD Jugendliche mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben. Das Konzept KAOA-STAR beinhaltet ein modulares System der Beruflichen Orientierung, das sich aus 14 Standardelementen, die die individuellen Bedarfe der einzelnen Schüler*innen berücksichtigen, zusammensetzt.

An der Schnittstelle Übergang-Schule-Beruf arbeitet der FB 53 eng mit dem FB 52 zusammen. So werden beispielsweise in einer gemeinsamen Vorlage vom LVR-Inklusionsamt erhobene Daten zu den erreichten Schulabschlüssen von Schüler*innen der LVR-Förderschulen sowie deren Übergänge zum Ende des Schuljahres regelmäßig der Politik vorgestellt (vgl. Vorlagen 14/2812, 14/3547). Darüber hinaus begleiten die beiden Fachbereiche gemeinsam Beratungsanfragen und betreiben zusammen Öffentlichkeitsarbeit. Das große Forschungsvorhaben „Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland“ (vgl. Vorlage 14/4005) wird von beiden Fachbereichen zusammen begleitet.

10. Seminare / Öffentlichkeitsarbeit

Zu den gesetzlichen Aufgaben der Integrationsämter gehört auch die Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Das LVR-Inklusionsamt hält hierzu ein breites Angebot an Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Funktionsträger, wie die Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber vor. Pro Jahr werden ca. 150 Schulungen im Präsenzformat angeboten, die regelmäßig von mehr als 2.000 Personen besucht werden. Dafür betreibt das LVR-Inklusionsamt am Standort Köln-Deutz eine eigene Schulungsstätte (IBS). Hinzu kommen pro Jahr rund 100 weitere Informations- und Inhouse-Veranstaltungen bei den rheinischen Arbeitgebern. Erste E-Learning-Formate wurden bereits vor der Corona-Pandemie konzipiert und durchgeführt. Sie werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Das LVR-Inklusionsamt veröffentlicht darüber hinaus regelmäßig Broschüren, Berichte, Handbücher und Arbeitshefte. Viermal jährlich erscheint die Zeitschrift „ZB Behinderung und Beruf“ mit der regionalen Beilage „ZB Rheinland“ (www.zb-rheinland.de). Eine aktuelle und ausführliche Landingpage (www.inklusionsamt.lvr.de) auf der Internetseite des LVR komplettiert die Bildungs- und Aufklärungsarbeit des LVR-Inklusionsamtes.

Um das breit gefächerte Unterstützungsangebot weiter bekannt zu machen, beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit an den Messen „RehaCare International“ und „A+A“ in Düsseldorf sowie an der „Zukunft Personal“ in Köln.

11. Prävention / Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Neben den finanziellen Leistungen bieten das LVR-Inklusionsamt und die örtlichen Fachstellen umfangreiche Beratung und Unterstützung in rechtlichen wie förder-technischen Fragen, die den Bereich „Behinderung und Arbeitsleben“ betreffen. Dazu gehören - in jährlich zunehmendem Maße - die Prävention im Arbeitsleben und das BEM. Im Jahr 2019 sind

213 BEM-Fälle und 806 Präventionsverfahren an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden.

Seit 2007 zeichnet das LVR-Inklusionsamt Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes für ihre vorbildliche Umsetzung des BEMs aus. Die sog. „BEM-Prämie“ wird jährlich an bis zu fünf Arbeitgeber vergeben und ist mit 10.000 € dotiert.

12. Forschungs- und Modellvorhaben

Das LVR-Inklusionsamt setzt Mittel der Ausgleichsabgabe für die Durchführung von Forschungs- und Modellvorhaben auf dem Gebiet der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ein (vgl. Vorlagen 14/4005, 14/3671, 14/4010, 14/2963).

13. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Das LVR-Inklusionsamt (FB 53) und der LVR-Fachbereich Soziale Entschädigung (FB 54) mit seiner Hauptfürsorgestelle und als Träger des Sozialen Entschädigungsrechts im Rheinland sind Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, ist der Vorsitzende der BIH. In diesem Zuge ist die BIH-Geschäftsstelle derzeit beim LVR im FB 53 angesiedelt.

Die Zusammenarbeit in der BIH dient der Abstimmung einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Erarbeitung von Arbeitsgrundlagen und Empfehlungen. Die bundesweit 17 Integrations-/Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen sowie die Versorgungsverwaltungen der Länder, das MAGS NRW, das Sozialministerium Baden-Württemberg, das Regierungspräsidium Gießen und das Personalamt der Bundeswehr haben u.a. unter dem Dach der BIH ihre gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, einen gemeinsamen Internetauftritt (www.integrationsaemter.de, www.sozialeentschaedigung.de), das Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiter*innen und die Entwicklung von EDV-Programmen im Schwerbehindertenrecht koordiniert. Dies ermöglicht eine einheitliche, gute Qualität des Angebots der Integrations-/Inklusionsämter, Hauptfürsorgestellen und Versorgungsverwaltungen und reduziert den finanziellen und personellen Aufwand erheblich.

D. Fachbereich 54 - Soziales Entschädigungsrecht

I. Struktur und Aufgaben des FB 54³

Der FB 54 erbringt die Leistungen des sog. „Sozialen Entschädigungsrechts“ (SER). Hintergrund des SER ist die Prämisse, dass ein*e Einzelne*r ein Sonderopfer für die staatliche Gemeinschaft erbracht hat, für das diese einzustehen hat (sog. Aufopferungsanspruch). Das SER, so wie wir es heute kennen, hat sich aus der Versorgung von verwundenen Soldaten und Hinterbliebenen der Gefallenen der Weltkriege entwickelt.

Aufgrund des hohen Anteils der Kriegsbeschädigten und der Hinterbliebenen an der Bevölkerung nach dem zweiten Weltkrieg, stellte die Kriegsopferversorgung eine der dringendsten Aufgaben der jungen Bundesrepublik dar. Menschen, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung im Krieg erlitten hatten, sollten in eine angemessene wirtschaftliche

³ Eine ausführliche Darstellung der Aufgaben und Tätigkeiten findet sich auch in Vorlage 14/2263.

Lage versetzt und damit ihre Lebenssituation verbessert werden. Gesetzliche Grundlage hierfür war und ist das Bundesversorgungsgesetz (BVG).

In den folgenden Jahrzehnten erkannte der Staat weitere Aufopferungsansprüche an, so dass für weitere Personengruppen Entschädigungsgrundlagen geschaffen wurden:

1955 Politische Häftlinge aus der ehem. DDR durch das Häftlingshilfegesetz (HHG)

1957 Wehrdienstbeschädigte durch das Soldatenversorgungsgesetz (SVG)

1960 Zivildienstbeschädigte durch das Zivildienstgesetz (ZDG)

1961 Impfgeschädigte (heute) durch das Infektionsschutzgesetz (IfSG)

1976 Gewaltopfer durch das Opferentschädigungsgesetz (OEG)

1992 Strafrechtliches Rehabilitierungsgesetz (StrRehaG)

1994 Verwaltungsrechtliches Rehabilitierungsgesetz (VwRehaG)

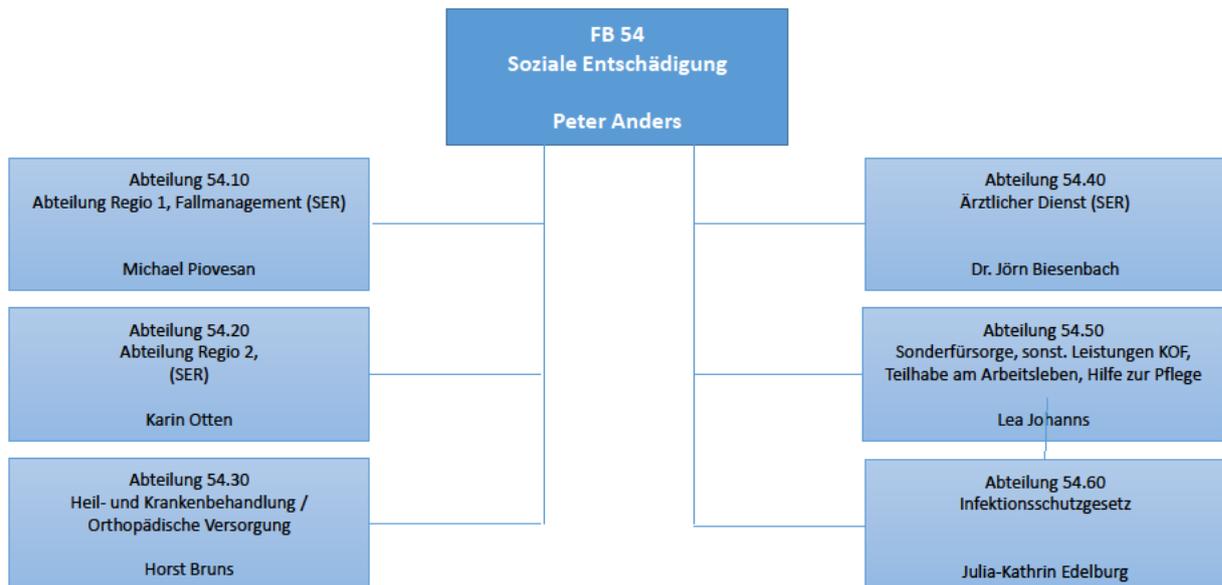
Bis auf das SVG ist der FB 54 für die Prüfung der Ansprüche und die Leistungserbringung aufgrund aller vorgenannter Normen zuständig.

Die zuletzt genannten Normen haben gemeinsam, dass sie keinen eigenen Leistungskatalog aufweisen, sondern auf den des BVG verweisen. Dies führt in der Praxis dazu, dass auch heute noch von der Kriegsoferversorgung (KOV) und der Kriegsoferversorgung (KOF) gesprochen wird und auch beispielsweise Impfgeschädigte oder Opfer einer Gewalttat einen Anspruch auf KOV und/oder KOF haben können, obwohl ihre erlittenen Schädigungen nicht auf einen Krieg zurückzuführen sind.

Während die Aufgaben der KOF schon seit vielen Jahren als kommunale Selbstverwaltungsaufgabe vom LVR wahrgenommen werden (von der Hauptfürsorgestelle), sind die Leistungen der KOV erst seit 2008 bei den Landschaftsverbänden im Aufgabenportfolio. Nach der Auflösung der Versorgungsverwaltung des Landes und der damit einhergehenden Kommunalisierung dieser Aufgabe nehmen die Landschaftsverbände diese Aufgaben

als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung wahr. Die Fachaufsicht obliegt dem Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales NRW (MAGS).

Struktur FB 54



In Bezug auf das Tätigkeitsspektrum des FB 54 stellen sich die Daten (1 – Menschen, 2 – Finanzieller Aufwand) zum Stichtag 31.12.2019⁴ wie folgt dar:

Daten 1 – Die Menschen

Zum 31. Dezember 2019 erhielten insgesamt 8.300 Berechtigte Versorgungsleistungen. Davon sind 4.975 unmittelbar Beschädigte und 3.325 Betroffene als Angehörige und Hinterbliebene. 5.158 der Leistungsberechtigten erhielten Leistungen nach dem BVG und 3.142 nach den Sondergesetzen, davon 2.821 nach dem OEG.

Im Bereich der sog. KOF standen zum 31. Dezember 2019 2.417 Menschen im Bezug von Leistungen. Der Anteil der Frauen an den Leistungsberechtigten insgesamt betrug rund 62%. Bei den Leistungsberechtigten nach dem BVG waren es rd. 63%, bei den Sondergesetzen 61% (rd. 63% im Bereich des OEG).

Daten 2 – Finanzieller Aufwand

Im Bereich der KOF weist das Rechnungsergebnis in der PG 035 „Soziale Entschädigungsleistungen für Kriegssopfer und ihnen gleichgestellte Personen“ für das Jahr 2019 Aufwendungen von rund 34,9 Mio. Euro und Erträge in Höhe von rund 26,2 Mio. Euro aus. Bei den Aufwendungen stellen die Kosten der vollstationären Hilfe zur Pflege mit rund 18,4 Mio. Euro den größten Teil der Transferaufwendungen dar. Im Bereich der Erträge ist dies die Erstattung durch den Bund mit rund 17,4 Mio. Euro. Daneben stehen noch fürsorgerische Leistungen, die vom Land NRW finanziert werden. Diese werden nicht im LVR-Haushalt abgebildet, da eine direkte Abrechnung mit dem Land erfolgt. In 2019 waren dies fast 11,5 Mio. Euro.

⁴ Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Vorlage lagen die Daten für 2020 noch nicht vor. Die aktualisierten Daten werden nach Möglichkeit zum Protokoll gegeben.

Für die Aufgabenwahrnehmung des Sozialen Entschädigungsrechts erhält der LVR zum Ausgleich der ihm entstehenden Aufwendungen vom Land einen Belastungsausgleich. Die Zuweisungen des Landes werden in der Produktgruppe 075 des LVR-Haushalts abgebildet. Zusammen mit den Erträgen aus der Ärztlichen Kooperation waren dies in 2019 über 6,8 Mio. Euro.

Die Aufwendungen für die Leistungen der Kriegsoferversorgung (KOV) werden ebenfalls nicht im Haushalt des LVR abgebildet, sondern unmittelbar in den Landes- oder Bundeshaushalt gebucht.

In 2019 betragen die Leistungen insgesamt rund 65,2 Mio. Euro (siehe Tabelle).

Leistungsgrundlagen	Leistungssummen in Mio. €
BVG	35,7
OEG	20,6
IfSG	7,8
StrRehaG und VwRehaG	0,9
ZDG	0,2
Gesamt	65,2

II. Leistungen auf Verdienstausschädigung

Neben den Aufgaben des Sozialen Entschädigungsrechts haben die Landschaftsverbände im Jahr 2008 auch die Aufgabe übertragen bekommen, Entschädigungsleistungen bei angeordneten Quarantänen oder Tätigkeitsverboten nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu erbringen. Seit dem 30. März 2020 ist der Entschädigungsanspruch wegen notwendiger Betreuung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen (kurz: Kinderbetreuung), wenn Betreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen sind, nach § 56 Abs.1a IfSG neu hinzugekommen. Mit der Vorlage 14/4200 informierte LVR-Dezernat 5 über das pandemiebedingt hohe und anhaltende Antragsaufkommen auf Verdienstausschädigung nach § 56 IfSG. Die auch im Jahr 2021 stetig steigenden Antragszahlen stellen den Fachbereich vor weiterhin große Herausforderungen.

Die in der Vorlage 14/4200 geäußerte Hoffnung, dass eine zweite Welle in Deutschland nicht ausbricht, hat sich leider nicht erfüllt. Die als „Lockdown“ im Dezember 2020 eingeleiteten Maßnahmen sind deutlich zu spät ergriffen worden, das Steigen der Infektionszahlen spiegelt sich im Steigen der Antragszahlen bei den Landschaftsverbänden.

III. Reform des Sozialen Entschädigungsrechts

Mit der Vorlage 14/3871 wurde die politische Vertretung über die Reform des Sozialen Entschädigungsrechts – die Einführung des Sozialgesetzbuchs 14. Buch (SGB XIV) - und die möglichen Auswirkungen auf den LVR informiert.

Unter dem Punkt „V. Übertragung der Aufgaben auf die Landschaftsverbände“ wurde beschrieben, dass das Land NRW mit Inkrafttreten des SGB XIV zum 1. Januar 2024 über die Aufgabenwahrnehmung bzw. Aufgabenübertragung neu entscheiden muss. Auch hier ist es pandemiebedingt zu Verzögerungen gekommen. Im Dezember 2020 wurden die Landschaftsverbände über die vom Land angestrebte Aufgabenübertragung auf die Land-

schaftsverbände informiert. Dies zeigt erfreulicherweise, dass das Land aufgrund der bisherigen guten Aufgabenerfüllung der Landschaftsverbände diesen auch für die Umsetzung des SGB XIV Vertrauen entgegenbringt. Das MAGS NRW erarbeitet derzeit ein Ausführungsgesetz zur Aufgabenübertragung, das im Frühjahr 2021 in die Ressortabstimmung und anschließend in die parlamentarische Beratung eingebracht werden soll. Formalrechtlich wird es beim bisherigen Konstrukt bleiben, dass die Landschaftsverbände die Aufgabe als Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung wahrnehmen und einen Belastungsausgleich für den notwendigen Personaleinsatz erhalten.

Der Landschaftsverband bereitet sich derzeit auf die Aufgabenübertragung vor, u.a. indem er an der Erstellung eines neuen IT-Fachverfahrens mitwirkt, an dem sich 15 Bundesländer beteiligen. Daneben müssen die Mitarbeiter*innen sukzessive für die Anwendung des neuen Rechts qualifiziert und neues Personal rechtzeitig gewonnen werden. Es wird mit einem erheblichen Fallzahlzuwachs mit Inkrafttreten des SGB XIV aufgrund neuer anspruchsbegründender Tatbestände gerechnet.

Die Auswirkungen der Reform des SER sind bereits jetzt in der Arbeit des FB 54 zu spüren. So wurden die Regelungen zur Bearbeitungszuständigkeit bereits in 2020 geändert. Nach altem Recht hatte das Land über die Anträge von Gewaltopfern zu entscheiden, in dem die Gewalttat passiert ist. Mit der Rechtsänderung ist jetzt das Land zuständig, in dem der betroffene Mensch lebt. Dies hat bereits dazu geführt, dass der LVR zum 31.12.2020, unter Berücksichtigung von abgegebenen Fällen, 484 zusätzliche Anträge und laufende Fälle in die Bearbeitung von anderen Bundesländern übernommen hat.

Die Vorbereitung zur Einführung des SGB XIV wird die Arbeit des FB 54 in den Jahren bis 2024 entscheidend mitprägen.

IV. OEG-Traumaambulanzen

Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Umsetzung des Rechtsanspruchs für von Gewalt betroffenen Menschen auf Leistungen in einer Traumaambulanz ab dem 1. Januar 2021 (siehe auch Vorlage Nr. 14/2974). Das bisherige Angebot an Traumaambulanzen in NRW erfolgte, im Wissen um die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit eines solchen Angebotes, auf freiwilliger Basis des Landes. Bundesweit kann das bisherige Vorgehen der Länder in dieser Frage als heterogen bezeichnet werden – nunmehr muss ein Angebot vorgehalten werden.

Für das Rheinland besteht seit langem ein gutes, flächendeckendes Angebot an Traumaambulanzen. Es bestehen Vereinbarungen mit 14 spezialisierten Kliniken für Kinder und Jugendliche und 22 spezialisierten Kliniken für Erwachsene. Der LVR ist insoweit bereits gut aufgestellt. Die weiteren Herausforderungen liegen in einer engeren Vernetzung der Traumaambulanzen und der Optimierung der Steuerung der Angebote und der Arbeit der Traumambulanz. Hierfür werden z. B. Vorlagen zur Vereinheitlichung der Berichte und Arbeitshilfen für die Arbeit der Traumambulanz erstellt. Ziel ist es, nachdem ein gutes quantitatives Angebot besteht, die Arbeit auch qualitativ weiter zu entwickeln.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Relevante Vorlagen

FB 51

• 14/2062	Strategische Neuausrichtung der Medienentwicklungsplanung für die LVR-Förderschulen, die LVR-Schulen für Kranke sowie das LVR-Berufskolleg, Fachschulen des Sozialwesens
• 14/3711	Haushaltsentwurf des Dezernates Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung für die Produktgruppen 034, 035, 041 und 075 – Produktbereich Soziales

FB 52

Pflege und Therapie	
• 14/3298/1	Weiterentwicklung des Personalsteuerungsmodells "Pflege" an den LVR-Förderschulen
• 14/2411	Therapeutisches Personal in den LVR-Förderschulen
Schulentwicklungsplanung und politische Positionierung	
• 14/3401/1	Rahmenbedingungen und bildungspolitische Perspektiven für die gelingende Weiterentwicklung eines inklusiven Schulsystems – Auswirkungen auf die Aufgaben des LVR als Schulträger
• 14/3218	Fortlaufende Schulentwicklungsplanung (SEP): Aktualisierte Plan zahlen 2019
• 14/3817/2	Fortlaufende Schulentwicklungsplanung: Handlungskonzept "Schulraumkapazität 2030"
LVR- Inklusionspauschale	
• 14/4196	Bericht über die Verwendung der LVR-Inklusionspauschale
• 14/2993	Neufassung der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)
• 14/2994	Neufassung der Satzung des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR- Inklusionspauschale)
Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion	
• 14/2973	Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion
• 14/4149	Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)
Peer-Bildungsberatung	
• 14/3990	Integrierte Beratung: Bericht zum Stand der beiden Projekte zur sozial räumlichen Erprobung und zum Webportal „LVR-Beratungskompass“

FB 53

• 14/4150	Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2021
• 14/4171	Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX
• 14/4005	Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland - Zugänge, Gestaltung und Verbleib
• 14/3671	Förderung des zweijährigen Modellprojekts "Beschäftigung eines/einer „Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln"
• 14/4014	Fortentwicklung des LVR-Budgets für Arbeit
• 14/4016	Weiterentwicklung der Arbeit der Integrationsfachdienste
• 14/2850	Einführung des Qualitätsmanagementsystems KASSYS 4.0 in den rheinischen Integrationsfachdiensten
• 14/382	Inkludierte Gefährdungsbeurteilung
• 14/4010	Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte
• 14/2963	Inklusive Arbeitsplätze "Next Generation" - Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration
• 14/2841	Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018

FB 54

• 14/2263	Der Fachbereich soziales Entschädigungsrecht stellt sich vor
• 14/4200	Anträge auf Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)
• 14/3871	Reform des Sozialen Entschädigungsrechts - ein erster Überblick und Ausblick
• 14/2974	Bericht zum aktuellen Stand der Traumaambulanzen für Gewaltopfer im Rheinland

Vorlage Nr. 15/9

öffentlich

Datum: 26.01.2021
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2019/2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/9 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. 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

Worum geht es hier?

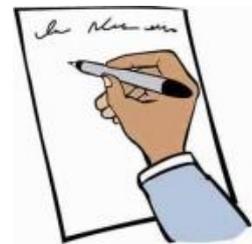
In leichter Sprache

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



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

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



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

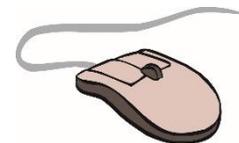
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



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

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

Zusammenfassung:

Der Jahresbericht 2019/2020 des LVR-Inklusionsamtes bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Neben vielen Zahlen und Fakten wird die Arbeit der Kolleg*innen praxisnah in Berichten, Interviews und Portraits dargestellt.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stieg im Erhebungsjahr 2018 bundesweit auf 168.693 (2017: 164.631). Die bundesweite Quote der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze beträgt 4,6 %. Die Beschäftigungsquote in NRW liegt bei 5,1 %. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland fällt auf 6,6 % (Vorjahr: 8,4 %). Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei 10,12 %. Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist im Rheinland um 2,5 % gesunken (vgl. Kapitel 6).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 über 87 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2018 eingenommen. 17 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt (vgl. Kapitel 7).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe erhielten knapp 50,2 Mio. Euro als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt (vgl. Kapitel 8). Neben den finanziellen Leistungen stehen die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Inklusionsamtes (vgl. Kapitel 10).

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist als gemeinsames Programm der Fachbereiche Inklusionsamt und Eingliederungshilfe 2018 erfolgreich eingeführt worden. 2019 konnten im Teil I des Programmes 89 Budgets bewilligt und im Teil II über 900 Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen angesprochen werden. Das Landesprogramm STAR wird unter dem Dach von KAoA-STAR als Regelangebot für Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf fortgeführt (vgl. Kapitel 11).

Das Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes haben 2.183 Personen an 321 Schulungstagen wahrgenommen. Es fanden 34 sog. Inhouse Schulungen mit 985 Teilnehmenden statt (vgl. Kapitel 12.1).

2019 wurden 806 Präventionsverfahren und 213 BEM-Fälle an die Fachstellen herangetragen. Fünf Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 13).

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/9:

Der Jahresbericht 2019/2020 des LVR-Inklusionsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften.

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

Der Jahresbericht lässt sich in 10 Bereiche zusammenfassen:

1. Schwerpunkte im Jahr 2019 (Kapitel 3)

- Schaffung und Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Personelle Unterstützung
- Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen
- Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

2. Schwerpunkte im Jahr 2020 (Kapitel 4)

- Strategieworkshop in Kommern
- Entwicklung von KASSYS 4.0
- Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln
- E-Learning
- Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona
- Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung

3. Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (Kapitel 5)

Schwerbehinderte Menschen im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2019)	1.005.041 ein Plus von rund 50.000 gegenüber 2017
Alter	fast 90 % sind älter als 45 Jahre
Anzahl der Arbeitslosen im Rheinland (Jahresdurchschnitt 2019)	220.689 Rückgang gegenüber Vorjahr um 2,4 %

4. Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen (Kapitel 6)

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im Rheinland lag im Jahr 2018 bei 5,4 %. Für das Erhebungsjahr 2018 gaben 18.145 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 440 mehr als im Vorjahr. 189.296 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2018):

- Bonn (8,0 %)
- Duisburg (6,5 %)
- Solingen-Wuppertal (5,3 %)
- Essen (5,2 %)
- Brühl, Mönchengladbach, Oberhausen (5,1 %)

Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2018):

Durchschnittliche Quote:	6,66 %
Kommune mit der höchsten Quote:	Kreis Wesel (13,12 %)
Kommune mit der niedrigsten Quote:	Kreis Euskirchen (6,04 %)

5. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 7)

2019 wurde an Ausgleichsabgabe 87.792.333 Euro eingenommen. 2018 waren es knapp 86 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 17 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

Aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern hat das LVR-Inklusionsamt 39.779 Euro erhalten. Die Mitgliedskörperschaften erhielten 15,4 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.

6. Die Leistungen des LVR-Inklusionsamtes (Kapitel 8, 10, 11)

Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Jahr 2019 mit 50,2 Mio. Euro unterstützt:

Arbeitgeber erhielten knapp 38,6 Mio. €, davon:

- 1,2 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze
- 14,6 Mio. € zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen
- 5,8 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Schwerbehinderte Menschen erhielten knapp 11,6 Mio. €, davon:

- 7,3 Mio. € für Arbeitsassistenz
- 1,2 Mio. € für technische Arbeitshilfen
- 1,0 Mio. € für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Inklusionsbetriebe

- 143 Inklusionsbetriebe
- 3.319 Arbeitsplätze
- 1.772 geförderte Arbeitsplätze

Leistungen des Technischen Beratungsdienst

- 1.010 Betriebsbesuche
- 1.614 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

Leistungen der Integrationsfachdienste

- 12.817 Menschen beraten, begleitet oder unterstützt
- 3.409 Arbeitsverhältnisse gesichert
- 129 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

- Teil I
 - 89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung
 - 238 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung
- Teil II
 - 957 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wurden erreicht

7. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 10)

Im Jahr 2019 wurden 3.348 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Dabei handelte es sich bei 2.666 Anträgen (80 %) um Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 543 Anträgen (16 %) um Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

Bei den Anträgen zur ordentlichen Kündigung wurden 48 % der Fälle aus betrieblichen und 52 % aus personenbedingten Gründen gestellt.

8. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 12)

Im Jahr 2019 fanden 88 Schulungsveranstaltungen des LVR-Inklusionsamtes statt, an denen insgesamt 2.183 Vertrauenspersonen, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben.

Zudem wurden 34 Inhouse-Schulungen für 985 Teilnehmer*innen angeboten.

Das LVR-Inklusionsamt war im Jahr 2019 auf drei Messen vertreten:

- Auf der **RehaCare International** in Düsseldorf im September hatte der Messestand das Thema „Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“.

- Auf der **Zukunft Personal Europe** in Köln beriet das LVR-Inklusionsamt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, den Leistungen und Fördermöglichkeiten.
- Im November waren die beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter erstmalig mit einem Informationsstand auf dem internationalen Kongress der **Fachmesse A+A in Düsseldorf** vertreten. Dort wurde die Veranstaltungsreihe zu dem Thema Schwerbehindertenvertretungen: Prävention, Eingliederung, Inklusion vom Leiter des LVR-Inklusionsamtes moderiert.

9. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 13)

Die Fachstellen wurden im Jahr 2019 zu 806 Präventionsverfahren und 213 BEM-Verfahren hinzugezogen.

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet:

- Stadtverwaltung Bergisch Gladbach
- Eisenwerk Brühl GmbH
- Diakoniewerk Duisburg GmbH
- SPIE GmbH
- Kaiserswerther Diakonie

10. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 14)

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

- Inklusive Bildung (Ausbildung von Bildungsfachkräften)
- Inklusive Arbeitsplätze - Next Generation
- Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung
- Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung
- Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren – Integrationsmaßnahmen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren
- Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte
- Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte
- „Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln
- Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib
- Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

Inklusion und Menschenrechte im LVR

Die erfolgreiche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist dem Landschaftsverband Rheinland ein besonderes Anliegen. Das LVR-Inklusionsamt leistet hierzu wichtige Beiträge.

Das kommt auch in den Jahresberichten zum LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ zum Ausdruck, die ausgewählte Aktivitäten des gesamten Verbandes gebündelt zur Darstellung bringen und zur Diskussion stellen.

Der Aktionsplan und die Jahresberichte sind hier verfügbar:

www.inklusion.lvr.de



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2019 / 2020

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Inklusionsamt
50679 Köln
Inklusionsamt@lvr.de
www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)
Fiona Ries, Julia Nolte, Emel Ugur

GESAMTHERSTELLUNG: Landwirtschaftsverlag GmbH, LV MediaPro
Hülsebrockstr. 2–8, 48165 Münster

AUFLAGE: 500 Exemplare

INHALTSVERZEICHNIS

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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

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

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

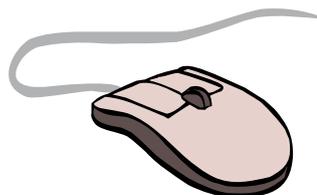
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



01	Vorwort	6
02	Wir – Das LVR-Inklusionsamt	8
03	Unsere Schwerpunkte 2019	12
	3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	12
	3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	12
	3.3 Personelle Unterstützung	12
	3.4 Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen	14
	3.5 Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung	14
04	Unsere Schwerpunkte 2020	15
	4.1 Strategieworkshop in Kommern	15
	4.2 Entwicklung von KASSYS 4.0	16
	4.3 Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln	16
	4.4 E-Learning	16
	4.5 Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona	17
	4.6 Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung	18

05	Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	21
	5.1 Deutschland	21
	5.2 Nordrhein-Westfalen	23
	5.3 Rheinland	25
06	Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	29
	6.1 Beschäftigung	29
	6.2 Arbeitslosigkeit	32
07	Die Ausgleichsabgabe	39
08	Die finanziellen Leistungen	42
	8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	43
	8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	45
	8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben	47
	8.4 Extra-Förderung von Inklusionsbetrieben in Coronazeiten	48
	8.5 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	52
09	Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	56
	9.1 Kündigungsschutzverfahren	56
	9.2 Rechtsbehelfsverfahren	59
10	Beratung und Begleitung	60
	10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	60
	10.2 Integrationsfachdienste	64
	10.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	66
11	Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR) LVR-Budget für Arbeit	71
	11.1 KAoA-STAR	71
	11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	74
12	Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	80
	12.1 Seminare	80
	12.2 Öffentlichkeitsarbeit	82
13	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	84
	13.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	84
	13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	84
14	Forschungs- und Modellvorhaben	89
	14.1. Förderung innovativer Projekte	89
	14.2. Bestehende Projekte	93
15	Anhang	96
	15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	96
	15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln	97

01

VORWORT

Liebe Leser*innen,

es gibt Zeiten, in denen es besonders wichtig ist, auch mit Freude und Stolz auf den Erfolg geleisteter Arbeit und des gemeinsamen Engagements zu schauen. Das Jahresende 2020 ist so ein Zeitpunkt. Wir freuen uns daher, erstmals gemeinsam in den Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes einzuleiten.

Max Frisch hat einmal Folgendes geschrieben:

„Die Krise ist ein produktiver Zustand.
Man muss ihr nur den Beigeschmack
der Katastrophe nehmen.“

Die ungebrochene Produktivität unserer Arbeit in der schwierigen Coronazeit wird beispielhaft im Kapitel 4.5 dargestellt. In allen Bereichen des LVR-Inklusionsamtes ist es gelungen, die Arbeit für die schwerbehinderten Menschen und die Arbeitgeber ohne Qualitätseinbußen aufrechtzuerhalten.

Wir danken unseren Mitarbeiter*innen für ihr außerordentliches Engagement, ihre Solidarität und ihre Kreativität, selbstverständlich auch für ihre Arbeit im vergangenen Jahr, die dieser Jahresbericht ebenfalls dokumentiert.

Wir danken auch unseren Partner*innen: Ohne Sie wäre uns das Geleistete nicht gelungen und ohne Sie wäre auch dieser Jahresbericht nicht so lebendig, mit Talkrunden und Interviews, ausgefallen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Bleiben Sie gesund!



Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

Angela Faber

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

U. Beyer

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im Dezember 2020

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

Fachbereichsleiter
Christoph Beyer



Stabsstelle
Fiona Ries



**Begleitende Hilfen und
Kündigungsschutz**
Melanie Glücks



**Technischer
Beratungsdienst**
Volker Boeckenbrink



**Integrationsbegleitung,
Inklusionsbetriebe**
Klaus-Peter Rohde



Teamleitung

Manuela Landmann
Harald Kill



Teamleitung

Michael Henkel



Teamleitung

René Stenz
Elmar Kusch



BIH-Geschäftsstelle

Carola Fischer	Birgit Schütz	Birgitt Kothe
----------------	---------------	---------------



Wer wir sind

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

Erheb. der Ausgleichsabgabe, Institut. Förderung, Haushalt
Emel Ugur



Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben
Timo Wissel



Koordinator
Joachim Dittmann



Koordinatorinnen
Simone Zimmer Frauke Borchers



Unsere Aufgabe

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

Wen haben wir 2019/2020 verabschiedet und wen begrüßt?

Verabschiedet haben wir: Gerhard Zorn (Abteilungsleiter 53.10; Fachbereichsleiter 51)

Begrüßen konnten wir: Birgitt Kothe (BIH-Geschäftsstelle), Melanie Glücks (Abteilungsleiterin 53.10, vorher, Teamleiterin 53.30), Michael Henkel (Teamleiter 53.20), René Stenz (Teamleiter 53.30)

Unsere Entstehungsgeschichte

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

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

Unsere Partner

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

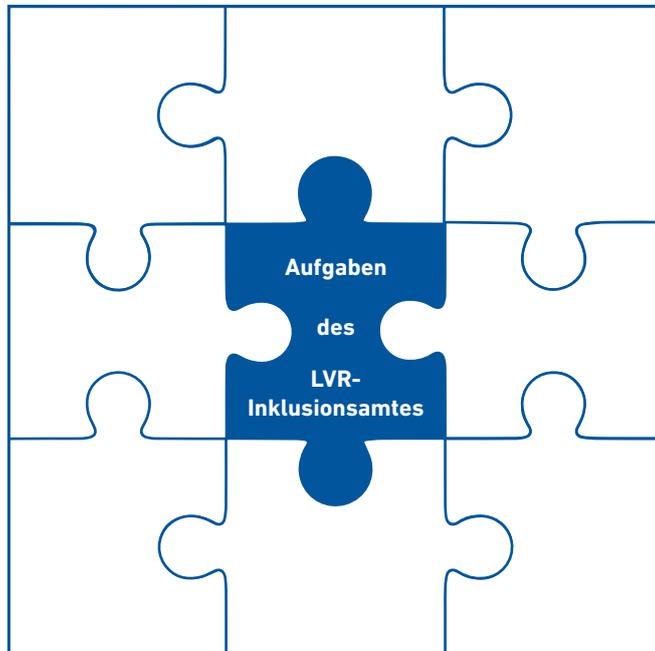
Unsere Leistungen im Überblick

Forschungs-
und Modell-
vorhaben
(Kapitel 14)

Die Ausgleichs-
abgabe
(Kapitel 7)

Finanzielle
Leistungen
(Kapitel 8)

Prävention und
BEM (Kapitel 13)



Der besondere
Kündigungsschutz
(Kapitel 9)

Seminare und
Öffentlich-
keitsarbeit
(Kapitel 12)

KAoA-STAR/
LVR-Budget für
Arbeit
(Kapitel 11)

Beratung und
Begleitung
(Kapitel 10)

03

UNSERE SCHWERPUNKTE 2019

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

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

2019 wurden insgesamt 161 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

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

Bis Ende 2019 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 161 gestiegen. Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben im vergangenen Jahr 2.250 Arbeitsplätze entstanden.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2019 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 38 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

Insgesamt sind knapp 11,5 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie

erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenten- und Gebärdensprachdolmetscher-Leistungen wurden übernommen.

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.646 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 5,7 Millionen Euro sowie knapp 14,5 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Personelle Unterstützung

Durch den Beschluss der Landschaftsversammlung zur Änderung der Heranziehungssatzung werden die Aufgaben der Leistungen nach § 27 SchwbAV beim LVR-Inklusionsamt zusammengeführt. Bisher lagen die Leistungen zur Personellen Unterstützung (PU) in der Zuständigkeit der Fachstellen der Städte und Kreise. Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit in das LVR-Inklusionsamt in die Abteilung 53.10, die nun alle Leistungen nach § 27 SchwbAV bündelt.

Zum Jahresbeginn übergaben die Fachstellen die PU-Akten dem LVR-Inklusionsamt. Mit Eingabe der Akten in das Aktensystem erhielt jeder Arbeitgeber ein „Begrüßungsschreiben“, um deutlich zu machen, dass die Leistungen Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) und PU nunmehr aus einer Hand gewährt werden. Besonders wichtig war, dass die Arbeitgeber zeitnah die Leistungen nach § 27 SchwbAV erhalten.



v.l.n.r. Christoph Beyer und Eva Strobel. Foto: Stephan Floss

3.4 Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen

In der ersten Jahreshälfte 2019 wurde auf Bundesebene erstmals eine gemeinsame Befragung der BA-Regionaldirektionen und der einzelnen Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter zu ihrer Zusammenarbeit durchgeführt. Für die gemeinsame Auswertung der Ergebnisse trafen sich am 2. und 3. Dezember 2019 Vertreter*innen aller Integrations- und Inklusionsämter mit Vertreter*innen der Bundesagentur für Arbeit der verschiedenen Regionaldirektionen zu einer gemeinsamen Fachtagung in Meißen.

Im Fokus der zweitägigen Fachtagung stand die Zusammenarbeit zwischen den Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit. Dabei wurden praktische Erfahrungen ausgetauscht, Bei-

spiele funktionierender Zusammenarbeit vorgestellt und Problemfelder diskutiert. Zum Abschluss erarbeiteten die Vertreter der einzelnen Bundesländer gemeinsam eine Idee, wie sie die Zusammenarbeit in Zukunft stärken und intensivieren können. Um ein gemeinsames Zeichen zu setzen und die Weichen für die Zukunft zu stellen, vereinbarten Eva Strobel, Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation der BA, und Christoph Beyer, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, am 3. Dezember 2019 eine intensivere Zusammenarbeit, um das gemeinsame Ziel der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Hierzu unterzeichneten sie auf der Fachtagung die „Meißner Erklärung“.

3.5 Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Das LVR-Inklusionsamt hat in Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf das Modellprojekt „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“ entwickelt. Ziel des am 1. Februar 2018 gestarteten dreijährigen Modellprojektes ist es, die Leistungen für Betroffene und deren Arbeitgeber zu optimieren, um eine zeitnahe Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Um Sachbearbeiter*innen und Rehaberater*innen der kostentragenden Institutionen für die besonderen Bedürfnisse

der genannten Zielgruppe zu sensibilisieren und über die bisher gewonnenen Erkenntnisse zu informieren, wurde im Rahmen des Projektes am 27. Juni 2019 eine Fachtagung abgehalten. Bereits im Vorfeld war das Interesse sehr groß, sodass sich 85 Mitarbeiter*innen unterschiedlichster Institutionen für die Veranstaltung angemeldet haben. Die Anwesenden wurden nicht enttäuscht, in kurzweiligen Fachvorträgen wurden die individuellen Einschränkungen der Zielgruppe besonders im neuropsychologischen Bereich sehr praxisnah dargestellt.

04

UNSERE SCHWERPUNKTE 2020

4.1 Strategieworkshop in Kommern

Der diesjährige Strategieworkshop der Führungskräfte und Koordinator*innen des LVR-Inklusionsamtes führte ins Freilichtmuseum Kommern. Zunächst hinterfragten die Teilnehmenden im Rahmen der „Systematischen Müllabfuhr“ ihre Prozesse mit Fragen wie „Was von all dem, was wir heute tun, würden wir nicht mehr neu beginnen, wenn wir es nicht schon täten?“ oder „Was würden wir nicht mehr

anfangen, wenn wir nicht schon mittendrin steckten?“. Die daraus gemündeten Themen wie Prävention, Forschungsvorhaben, Schnittstellenkoordination oder Verwaltungsabläufe bildeten eine gute Grundlage für die Abstimmung aller fünf Abteilungen zur zukünftigen Ausrichtung und zu neuen Leistungsangeboten des LVR-Inklusionsamtes.



Die Führungskräfte des LVR-Inklusionsamtes. Foto: Elmar Kusch/LVR

4.2 Entwicklung von KASSYS 4.0

Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems KASSYS

Zur Qualitätssicherung der Arbeit in den Integrationsfachdiensten (IFD) hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Rahmen der Strukturverantwortung der Integrations-/ Inklusionsämter das Qualitätsmanagement-Referenzmodell „KASSYS“ entwickelt. Da sich seit der letzten grundlegenden Überarbeitung von KASSYS im Jahr 2005 mittlerweile die Dienstleistungsangebote der IFD in den unterschiedlichen Bundesländern und auch Regularien zur Beteiligung der IFD erheblich verändert haben, war eine Überarbeitung von KASSYS notwendig.

Das 2018 auf BIH-Ebene überarbeitete KASSYS-Rahmenhandbuch (KASSYS 4.0) formuliert die Anforderungen an Führung und Management, Kernprozesse sowie Ergebnisse in einem Rahmenhandbuch, welches durch die

länderspezifischen Anforderungen konkretisiert werden muss.

Der Sozialausschuss des LVR beschloss im November 2018 ein dreijähriges Projekt zur Erarbeitung und Einführung des QM-Systems LVR-KASSYS 4.0 im LVR-Inklusionsamt und den rheinischen IFD auf der Basis des bundesweiten Rahmenhandbuchs in enger Abstimmung mit den LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Die Ausarbeitung der länderspezifischen Anforderungen in Nordrhein-Westfalen erfolgt 2020 in 12 Arbeitsgruppen mit Kolleg*innen aus Westfalen-Lippe und dem Rheinland. Gemeinsam erarbeiten die Kolleg*innen der beiden Landschaftsverbände und der Integrationsfachdienste die länderspezifischen Regelungen zu den Standards, Prozessen, Abläufen und Vereinbarungen, nach denen die IFD in Nordrhein-Westfalen arbeiten.

4.3 Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf). In jeder Kammer ist ein/e sog. Inklusionsberater*in tätig und berät die Betriebe zu den Fragen der Inklusion im Arbeitsleben.

Seit September 2020 ist Karoline Kaleta im Rahmen eines Modellprojektes als neue Fachberaterin für inklusive Bildung an der IHK zu Köln tätig. Die Fachberaterin für inklusive Bildung soll als Lotsin zwischen der beruflichen Ori-

entierung in den Schulen (unserem Programm KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung fungieren. Ihre Aufgabe ist es, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule in ein Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Aktuell stehen junge Menschen mit Behinderung nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Ziel muss es sein, die bereits etablierte schulische Inklusion in der Berufsausbildung fortzusetzen. Die neue Fachberaterin ist Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.

4.4 E-Learning

Unter Federführung der Abteilung „53.50 – Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“ des LVR-Inklusionsamtes hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Januar 2020 einen Projektantrag für rund 5,5 Millionen Euro aus den Mitteln des Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gestellt. Ziel ist es in dem 5-jährigen Projekt,

E-Learning-Formate für die Schulung der Interessenvertretungen zu entwickeln. Zukünftig soll das bislang in Präsenzform abgehaltene Seminarangebot der Integrations-/ Inklusionsämter durch die Einführung von Angeboten des E-Learnings erweitert werden. Dem Antrag wurde erfreulicherweise im Juni 2020 zugestimmt. Das Projekt wird voraussichtlich Anfang 2021 starten.

4.5 Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona

Das Coronavirus Covid-19 hat auch den Arbeitsalltag im LVR-Inklusionsamt in vielerlei Hinsicht beeinträchtigt. Die kleinen, für uns unsichtbaren Viren haben das Arbeiten und Leben der Kolleg*innen in jederlei Hinsicht auf den Kopf gestellt. Ad hoc mussten viele Entscheidungen getroffen, unter neuen Arbeitsbedingungen gearbeitet und schnell kreative Lösungen gefunden werden. Wie der folgende Bericht zeigt, hat das LVR-Inklusionsamt die Pandemie bisher jedoch gut gemeistert.

Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt

Mit Beginn der Corona-Pandemie arbeitete ein Großteil der Mitarbeiter*innen von zu Hause aus. Dem LVR gelang es innerhalb kürzester Zeit für alle Mitarbeiter*innen die technischen Voraussetzungen zu schaffen, sodass Teleheimarbeit nahezu für alle Mitarbeiter*innen die Regel wurde. Die meisten Arbeiten konnten problemlos von zu Hause aus erledigt werden. Zudem wurden viele Meetings als Videokonferenzen abgehalten.

Ausgleichsabgabe

Das BMAS, die Bundesagentur für Arbeit und die Integrations-/Inklusionsämter haben gemeinsam entschieden, dass Anzeigen für das Erhebungsjahr 2019 bundesweit bis spätestens 30. Juni 2020 abgegeben werden können. Gleiches gilt für die Zahlung der Ausgleichsabgabe. Das bedeutet auch, dass die Bundesagentur für Arbeit zu diesem Zeitpunkt kein Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen einer verspäteten Abgabe eingeleitet hat und die Integrations-/Inklusionsämter für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 2020 keine Säumniszuschläge erhoben haben. Die Abstimmung lief schnell, effektiv und reibungslos.

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Das LVR-Inklusionsamt sagte im März kurzfristig alle Seminare für drei Monate ab. Die Kolleg*innen aus dem Seminarteam arbeiteten infolgedessen mit Kreativität und Hochdruck an einem Online-Angebot für die Übergangszeit. Die gewonnenen Erfahrungen fließen nun in den Aufbau des E-Learnings ein.

Nach dreimonatiger Pause konnte das Seminargeschäft in Form von Präsenzveranstaltungen unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregelungen sowohl in der Tagungsstätte in Eitorf als auch in der Informations- und Bildungsstätte in Köln wiederaufgenommen werden.

Das LVR-Inklusionsamt informiert laufend über alle aktuellen Entwicklungen und Maßnahmen auf seiner Homepage www.inklusionsamt.lvr.de unter dem Punkt „Corona: Aktuelle Meldungen des LVR-Inklusionsamtes“.

Begleitende Hilfen und Beratung

Um den Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen so viel Sicherheit wie möglich zu geben, liefen alle bestehenden Einzelfalleistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben weiter und Anträgen auf Weiterbewilligung wurde grundsätzlich entsprochen.

Bei Neuansuchen gemäß § 27 SGB II wurde eine summarische Prüfung ohne Beteiligung des Technischen Beratungsdienstes beziehungsweise des IFD vorgenommen. Wenn eine Stellungnahme ausnahmsweise eingeholt wurde, erfolgte die Stellungnahme vom Schreibtisch aus. Die Bescheide sind auf ein Jahr befristet worden. Eine Überprüfung, der beispielsweise Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Viele Beratungsleistungen wurden telefonisch erbracht, da Dienstreisen nicht gestattet waren. Davon betroffen sind die Vorort-Termine im Rahmen des Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfen, die Teilhabe- und Gesamtplanung aber auch die Dienstleistungen und Termine der verschiedenen Fachdienste und der Integrationsfachdienste, für die das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung trägt.

Kündigungsschutz und Fachstellen

Gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt in Münster wurde in guter Zusammenarbeit ein Dokument „FQS aus dem Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfen zu Zeiten von Corona“ zusammengefasst, das für die Fachstellen und die Sachbearbeitungen der Inklusionsämter hilfreich ist.

Da Kündigungsschutzverhandlungen beim LVR vor Ort nicht möglich waren, wurden die Kündigungen per Aktenlage ohne Kündigungsschutzverhandlung entschieden.

Inklusionsbetriebe

Zu Beginn der corona-bedingten Einschränkungen hat das LVR-Inklusionsamt allen Inklusionsbetrieben angeboten, die für das Jahr 2020 berechneten laufenden Zuschüsse

aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die sonst quartalsweise ausgezahlt werden, zur Liquiditätssicherung als einen Gesamtzuschuss sofort auszuzahlen.

Die betriebswirtschaftliche Beratungsstelle des LVR-Inklusionsamtes, die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH), hat zu Beginn der Pandemie alle zur Verfügung stehenden Wirtschaftshilfen sowie deren Bedingungen und Zugangswege bezogen auf die Inklusionsbetriebe recherchiert. Diese wurden allen Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterstützt die FAF gGmbH die Unternehmen bei der Antragstellung zur Erlangung einer solchen Wirtschaftshilfe.

In der zweiten Jahreshälfte 2020 wurden zwei Liquiditätshilfeprogramme zum Ausgleich von entstandenen Schäden für die Inklusionsbetriebe entwickelt. Das Hilfsprogramm des Bundes hält 100 Millionen Euro für die über 900 Inklusionsunternehmen in Deutschland, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Sozialkaufhäuser und gemeinnützige Sozialunternehmen bereit. Das Liquiditätshilfeprogramm des Landes NRW hingegen stellt die Haushaltsmittel des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ (Llu), die in diesem Jahr nicht mehr für die investive Förderung von neu geschaffenen Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben abgerufen werden (circa 1,5 Millionen Euro), auch für corona-bedingte Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe zur Verfügung.

Die Umsetzung der beiden Programme erfolgt durch die Integrations-/Inklusionsämter.

Integrationsfachdienst

Das LVR-Inklusionsamt hat mit Beginn der corona-bedingten Einschränkungen dafür gesorgt, dass das Beratungsangebot der IFD – trotz Schließung der Beratungsstellen – durchgängig den betroffenen Personen zur Verfügung stand. Die IFD waren – insbesondere im Bereich Berufsbegleitung/Sicherung – durchgehend per E-Mail, telefonisch und auch per Videotelefonie erreichbar. Hierzu wurden viele Fachkräfte von ihren Anstellungsträgern zu Beginn

des Lockdowns mit Geräten zur mobilen Kommunikation (Laptops/Mobiletelefone) ausgestattet.

Die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR durfte aufgrund der Vorgaben des MAGS nicht erfolgen. Die für den Bereich zuständigen Fachkräfte berieten die Klient*innen, Arbeitgeber und andere Kooperationspartner telefonisch und über andere elektronische Kommunikationsformen und unterstützten bei allgemeinen Anfragen an den IFD. Im Rahmen des Anlaufens des Schulbetriebes konnten auch wieder vermehrt Angebote der Berufsorientierung stattfinden.

Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

Alle Kammern im Rheinland bieten für ihre Mitgliedsbetriebe umfassende Informationen zu vielen Themen rund um die derzeitige Situation an. Viele Kammern haben zudem spezielle Hotlines geschaltet. Die Kammerberatern unterstützen und beraten die Betriebe über die modernen und digitalen Kommunikationsmittel.

Stärkung der WfbM-Entgelte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Einmalig im Jahr 2020 leiten die Integrations-/Inklusionsämter nur die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen 20 Prozent der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim BMAS weiter. Hierdurch stehen den Inklusionsbeziehungsweise Integrationsämtern in diesem Jahr zusätzliche Mittel in Höhe von 58,3 Millionen Euro zur Verfügung. Diese Mittel sollen für Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen und an andere Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX zur Kompensation der aufgrund der COVID-19-Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung verwendet werden.

Zur Umsetzung der Regelung im Rheinland haben die Fachbereiche Eingliederungshilfe I und Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Abstimmung mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe ein Eckpunktepapier sowie einen Antragsvordruck erarbeitet.

4.6 Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung

Leandra Herder, LVR-Trainee, hat in ihrem sechsmonatigen Traineeprojekt zum Thema Fachpraktikerausbildung im LVR-Inklusionsamt das folgende Fact Sheet „Fachpraktikerausbildung“ entwickelt. Weitere Informationen, einen Überblick über alle Fachpraktikerausbildungen im Rheinland

und ihren Abschlussbericht hat sie auf der Webseite des LVR-Inklusionsamtes zusammengestellt. Corona-bedingt musste die für August 2020 geplante Fachtagung „Fachpraktikerausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“ auf den 20. Mai 2021 verschoben werden.

FACT SHEET Ausbildung zum_r Fachpraktiker_in



Fachpraktikerausbildung

Vor über 10 Jahren trat die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Die schulische Inklusion macht einen Teil dieses Übereinkommens aus. Nun stellt sich die Frage, wie Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den zurückliegenden Jahren im gemeinsamen Lernen oder auf einer Förderschule unterrichtet wurden, der Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt. Inklusion heißt aus Sicht des LVR-Inklusionsamtes, allen Schülerinnen und Schülern, die das entsprechende Potenzial besitzen, eine geeignete Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen.

Eine Möglichkeit ist das Absolvieren einer Fachpraktikerausbildung. Diese Ausbildung muss bei der zuständigen Kammer durch die Jugendlichen mit Behinderung oder deren gesetzliche Vertretung beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss.

Eine kontinuierliche Prüfung des Übergangs von einer Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG/ § 42r HwO in einen nach § 4 BBiG/ § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf hat stattzufinden.

Inhalte

Bei der Fachpraktikerausbildung handelt es sich um eine Ausbildung innerhalb des Berufsbildungsgesetzes: Zum einen werden die Ausbildungsverträge der Fachpraktiker_innen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen. Zum anderen sind die Inhalte der Fachpraktikerausbildung aus denen anerkannter Ausbildungsberufe unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu entwickeln, um so sowohl den ausbildungsrelevanten Bedingungen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Ausbildungsordnungen orientieren sich demnach zwar an denen der regulären Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Daher wird die Fachpraktikerausbildung auch oft als „theorie-reduzierte Ausbildung“ bezeichnet. Das Ablegen der Abschlussprüfung erfolgt vor der jeweils zuständigen Kammer. Die Ausbildung dauert meist 2 bis 3 Jahre.

Rechtliche Grundlagen

§ 64 BBiG bzw. § 42r HwO

Ausbildungsformen

Die Ausbildung kann stattfinden ...
... in Betrieben und Dienststellen privater und öffentlicher Arbeitgeber und
... in Einrichtungen von Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung und Einrichtungen nach § 35 SGB IX.

Daraus resultieren verschiedene Ausbildungsformen:

Betriebliche Ausbildungsform

- Reguläre betriebliche Ausbildung
- Begleitete betriebliche Ausbildung

Bei der **regulären** betrieblichen Ausbildung findet die fachpraktische Unterweisung in einem Betrieb statt, mit dem auch der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Die fachtheoretische Ausbildung findet in einer Berufsschule statt. Bei der **begleiteten** betrieblichen Ausbildung besteht der Unterschied darin, dass der Betrieb und die Auszubildenden zusätzlich Unterstützung durch einen Bildungsträger erhalten.

Überbetriebliche Ausbildungsform

- Integrative überbetriebliche Ausbildung
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)
- Kooperative überbetriebliche Ausbildung

Bei allen 3 Formen wird der Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen. Bei der **integrativen** Form erfolgt die fachtheoretische und -praktische Unterweisung durch einen Bildungsträger und während der Ausbildung finden mehrwöchige Praxisphasen mit berufsspezifischen Betriebspraktika statt. Bei der **VAmB** werden mindestens 6 Monate der praktischen Ausbildung anstatt im Berufsbildungswerk, direkt in einem Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert. Bei der **kooperativen** Form ist ein Kooperationsbetrieb für die fachpraktische Unterweisung zuständig und führt diese durch.

FACT SHEET

Ausbildung zum_r Fachpraktiker_in

Zielgruppe

Die Fachpraktikerausbildung richtet sich an Menschen mit Behinderung, denen die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Art und der Schwere der Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleichs nicht möglich ist. Die Gründe dafür dürfen ausschließlich auf die Behinderung zurückzuführen sein.

Die Feststellung der fehlenden Eignung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als Fachpraktiker_in. Die differenzierte und bundeseinheitliche Eignungsuntersuchung erfolgt unter Berücksichtigung der Gutachten der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit, Stellungnahmen der Schulen unter Beteiligung von Fachleuten der Rehabilitation und mit evtl. einer vorgeschalteten Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung.

Besondere Anforderungen an die Auszubildenden

Ausbildende haben eine behindertenspezifische Eignung vorzuweisen („Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“, kurz „ReZA“). Das Stundenvolumen der Zertifikatsweiterbildung beläuft sich auf 320 Stunden. Die Weiterbildung ist für alle an der Ausbildung von Menschen mit Behinderung beteiligten Personen möglich, richtet sich aber vor allem an Auszubildende in Betrieben und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Personen, die in Kooperation mit Einrichtungen und Anbietern von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ausbilden. Die ReZA ist erforderlich bei der erstmaligen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Das Anforderungsprofil gilt auch dann als erfüllt, wenn die behindertenspezifische Qualifikation auf andere Art und Weise glaubhaft gemacht werden kann. Diese kann z.B. durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung erfolgen oder wenn eine fachliche Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal gewährleistet werden kann.

Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe

- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung
- Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung
- Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung
- Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung

Für weitergehende Informationen zu den Fördermöglichkeiten sowie deren Voraussetzungen kann sich an die im Folgenden aufgeführten Ansprechpersonen gewandt werden.

Ansprechpartner im Rheinland

- LVR-Inklusionsamt
- Integrationsfachdienste (IFD)
- Regional zuständige Kammern
- Kammerberatung im Rheinland
- Berufsberatung für Menschen mit Behinderung/ Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit

Weiterführende Links

→ [Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen](#)

→ [REHADAT: Fachpraktiker und Werkerausbildungen](#)

→ [Planet-beruf.de: Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen](#)

LVR-Inklusionsamt
 Deutzer Freiheit 77-79
 50633 Köln

Tel. 0221/809-5300
www.inklusionsamt.lvr.de

Stand Februar 2020

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

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

duell 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.

Tabelle 1:
Anzahl schwerbehinderter Menschen

Deutschland	7.902.960
NRW	1.910.271
Rheinland	1.005.041

5.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2019* lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.902.960 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,5 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2017 um 136.000 Personen, also knapp 2 Prozent gestiegen.

Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So ist circa ein Drittel (34 Prozent) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 44 Prozent gehören der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 2 Prozent sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Ursachen der Behinderung

Mit knapp 89 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

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

Behinderungsarten

58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

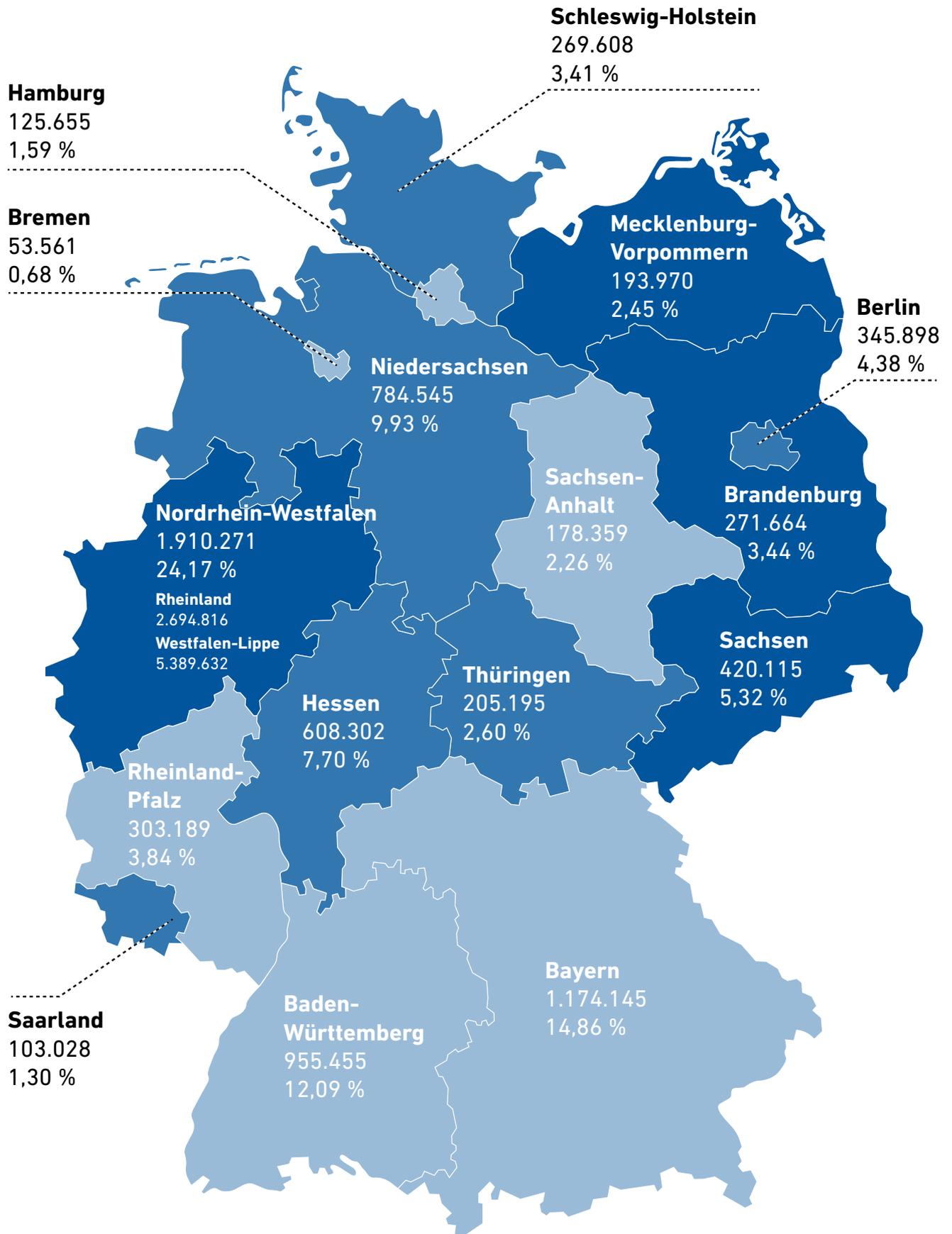
- bei 25 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor
- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung

Geistige oder seelische Behinderungen haben insgesamt 13 Prozent, zerebrale Störungen 9 Prozent der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

* Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), September 2020 und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegebenen von IT.NRW, Mai 2020.

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2019)



5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2019 sind in Nordrhein-Westfalen **1.910.271 Frauen und Männer** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 92.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2017. Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) Mensch des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Der größte Teil der Behinderungen (94 Prozent) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 Prozent der

Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 Prozent liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall oder einer Berufserkrankung.

Behinderungsarten

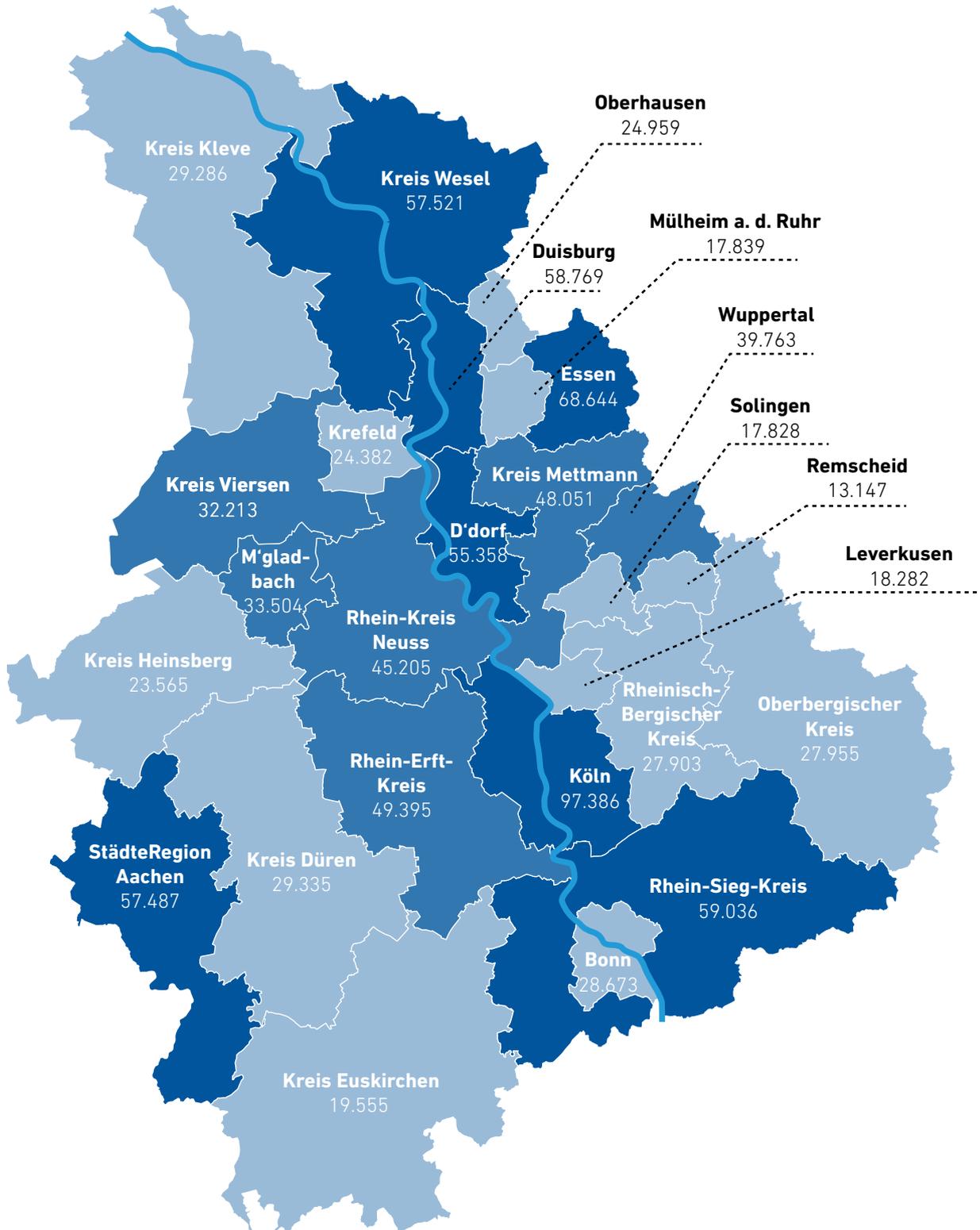
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen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

.....

* IT NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2017 zurückgegriffen werden musste.

Grafik 2:

Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2019)



5.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2019 lebten im Rheinland 1.005.041 schwerbehinderte Menschen¹. Dies sind rund **50.000 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2017. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

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

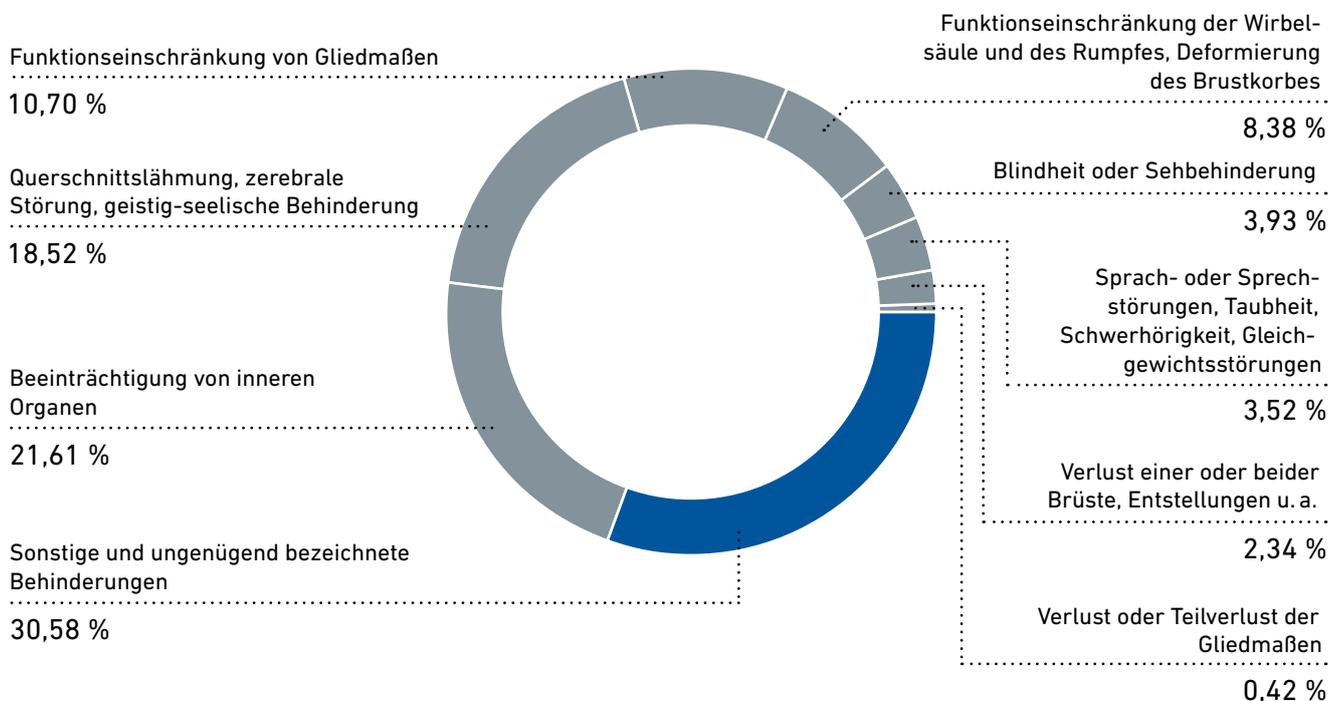
Behinderungsarten

Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und

Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen lediglich 10 Prozent aus. Ein größerer Teil der Menschen mit Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

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

Grafik 3:
Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2019)



* Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), September 2020 und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2020.

ÜBER RÖMISCHE EINBÄUME UND FLACHWURZLER ZUM INKLUSIONSBETRIEB

Wenn Yannic Lamers ausatmet, bilden sich kleine Wölkchen. Auf den Wiesen liegt Raureif, die ersten Sonnenstrahlen wärmen sein Gesicht. Um acht Uhr ist auf dem Gelände des LVR-Archäologischen Parks Xanten (APX) meistens nur das Gärtnerteam unterwegs.

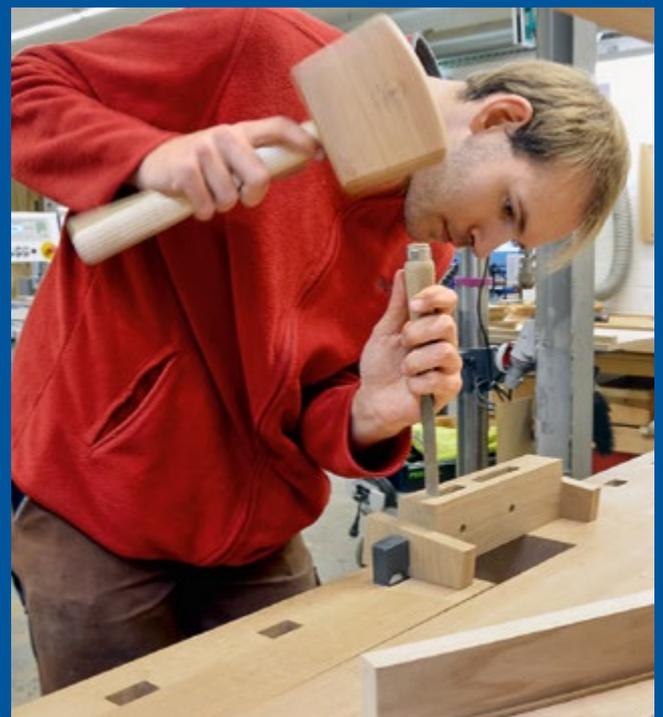
„Geh lieber ein Stück zu Seite“, rät sein Vorgesetzter Peter Altmann. Der Rhododendron hat den vergangenen Sommer nicht überlebt und muss raus. Mit einem Seil bindet Peter

Altmann die Zweige an die Schaufel des Traktors. Danach fährt er langsam rückwärts, das Seil spannt sich, dann gibt es einen Ruck und der Flachwurzler ist raus. Da unter der Erde noch viele archäologische Überreste liegen, pflanzt das Gärtnerteam hauptsächlich Flachwurzler, immer in Absprache mit der Bodendenkmalpflege. Der Park liegt über der früheren Colonia Ulpia Traiana, einer der bedeutendsten römischen Siedlungen in Deutschland.

Yannic Lamers klopft mit einem Spaten die Erde von der vertrockneten Pflanze. Er hat eine Lernschwäche und einen Grad der Behinderung von 50. Noch vor sechs Jahren war er in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Jetzt arbeitet er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in einem der bekanntesten Museen in NRW.



Stefan Achterberg zeigt stolz sein Modellschiff.



Stefan Achterberg beherrscht seine Aufgaben bis zur Perfektion.

Fotos: Manfred Hogreve/LVR



Auf dem Traktor sitzt Yannic Lamers, der sich im Archäologischen Park Xanten um die Pflege des Außengeländes kümmert.



Yannic Lamers hilft beim Entfernen des vertrockneten Rhododendron.

„Die Hainsimse lässt du aber stehen, die muss nicht mit raus“, erklärt ihm Peter Altmann. „Ich brauch den nicht zu unterstützen, der macht seine Arbeit wunderbar. Ich bin richtig stolz, dass ich Yannic in meinem Team habe. Er ist fleißig und immer interessiert. Ich habe ihm schon vor längerer Zeit das DU angeboten, er bleibt lieber beim höflichen SIE, aber vor Kurzem hat er mit mir geschertzt und das hat mich so gefreut, weil es zeigt, dass er Vertrauen zu mir fasst.“

„Ich möchte das Museum inklusiver machen – sowohl nach innen als auch nach außen – sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch für die Besucher*innen“, so Dienststellenleiter Dr. Martin Müller. Zwei Jahre lang hat er zusammen mit dem LVR-Inklusionsamt Maßnahmen für ausbildungsvorbereitende Praktika entwickelt.

Mittlerweile ist es 10 Uhr und das Team der Werft und Holzwerkstatt ist mitten bei der Arbeit. Seit ein paar Jahren bauen die Mitarbeiter*innen alle bekannten Schiffe der römischen Rheinflotte mit Originalmaterialien nach. Stefan Achterberg und David Janßen sind die ersten Auszubildenden in der Holzwerkstatt. Die jungen Männer stammen aus einer Fördereinrichtung und hatten bereits mehrere Praktika beim römischen Schiffbau im APX

absolviert. Stefan Achterberg erinnert sich noch gut an die Situation, die sein Leben deutlich verändert hat: „Damals haben wir in der Schule ein Schreiben bekommen, dass die Schiffsbauer des archäologischen Museums Praktikanten suchen.“ Die Lehrerin war skeptisch, weil die Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel schwierig ist, aber Stefan Achterbergs Mutter hat sofort gesagt: „Ich fahre dich.“ Später hat er dann den Bus genommen. „Meine Mutter hat keine Sekunde lang überlegt, die hat gleich gesagt, das ist was für dich.“

Heute soll Stefan Achterberg das Drechseln lernen. Sein Ausbilder und Schreinermeister Stefan Haupt lacht laut auf: „Als Stefan hier anfing, wusste er gleich, welchen Hobel er braucht. Ich selber musste erst mal nachgucken.“

Der APX und das LVR-Inklusionsamt nutzen das Projekt Schiffsbau für eine neue und langfristig angelegte Kooperation zur Ausbildung von jungen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

Stefan Achterberg und David Janßen werden nach ihrer Ausbildung im Sommer in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Stefan Achterberg kann sich keinen schöneren Arbeitsplatz vorstellen. Durch seine Autismus-Spektrum-Störung beherrscht er viele Aufgaben bis zur Perfektion. Gerade in diesem Arbeitsbereich, wo es um die sehr detailgetreue Nachbildung von Schiffen und römischen Möbeln geht, ist er mit seinem Können genau richtig.

Stolz zeigt er sein Modellschiff. Es ist der Nachbau der Minerva Tritonia im Kleinformat. Ein Zeugnis von 3.000 Nägeln, 500 Stunden Handarbeit, von Freude und Stolz.

Auch Stefan Achterberg hat vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet. „Da habe ich den ganzen Tag nur Dübel reingeschlagen“, erinnert sich der 22-Jährige.

Mittlerweile haben Yannic Lamers und er ihren Führerschein gemacht. Die komplizierte Anbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ist für sie kein Problem mehr. Sie nehmen einfach das Auto, eine neue Selbstständigkeit

und Unabhängigkeit, die sie sich vor ein paar Jahren nie hätten träumen lassen.

Yannic Lamers kann gleich nach Hause gehen – es ist 13 Uhr. Morgen macht er das, was er am liebsten tut: Rasenmähen. Als Besitzer eines Führerscheins darf er jetzt den Großflächenrasenmäher fahren, um die Rasenflächen von etwa 50 Fußballfeldern zu stutzen.

Stefan Achterberg hingegen könnte jetzt 30 Minuten Mittagspause machen: „Der stopft sich mittags die Stullen rein und dann rennt er sofort wieder zum Modellboot, um da weiter zu tüfteln“, Stefan Haupt hat aufgehört, sich darüber zu wundern. Er nimmt seine Zöglinge so an, wie sie sind. Als Ausbilder hier braucht man Empathie, Verständnis und Geduld. Ganz besonders glücklich ist Stefan Haupt, wenn Museumsbesucher vor seinen Jungs den Hut ziehen.

von Charlotte Biermann/2019



Peter Altmann sitzt auf dem Traktor und Yannic Lamers unterstützt auf dem Anhänger.

Fotos: Manfred Hogreve / LVR

06

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

6.1 Beschäftigung

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

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im März 2020 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2018.

Deutschland

Im Erhebungsjahr 2018 unterliegen 168.693 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern

bestehen knapp 29,0 Millionen Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2018 weiter gestiegen. Es waren 1.128.771 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent** verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 294.938 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Deutschland

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2018	168.693	29,0 Mio.	1.128.771	294.938	4,6
2017	164.631	28,1 Mio.	1.101.131	285.754	4,6
2016	160.220	27,5 Mio.	1.078.433	274.466	4,7

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2018 gaben 34.851 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beste-

hen knapp 6,8 Millionen Arbeitsplätze. 291.481 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent**

Tabelle 3:
Nordrhein-Westfalen

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2018	34.851	6,8 Mio.	291.481	59.714	5,1
2017	34.047	6,6 Mio.	285.270	58.623	5,2
2016	33.170	6,5 Mio.	280.261	56.658	5,2

sinkt die Quote in NRW im Vergleich zu 2017 leicht ab. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 59.714 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2018 gaben 18.145 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 440 mehr als im Vorjahr.

189.296 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 34.806 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen besetzt werden. Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von fast 5,4 Prozent.

Tabelle 4:
Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland in 2018

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	Ist	unbesetzt**	%
Aachen-Düren	1.831	277.210	12.551	39.752	224.908	10.742	10.053	2.852	4,50
Bergisch Gladbach	1.219	214.607	9.600	20.446	184.560	8.892	8.801	1.910	4,80
Bonn	1.639	651.616	22.496	61.942	567.179	28.917	45.172	2.276	8,00
Brühl	956	153.102	5.766	25.017	122.320	5.858	6.260	1.382	5,10
Düsseldorf	1.880	854.002	31.122	88.575	734.305	36.310	37.118	7.504	5,00
Duisburg	683	132.944	5.766	13.613	113.565	5.501	7.384	821	6,50
Essen	1.111	296.193	13.303	45.759	237.132	11.595	12.247	2.573	5,20
Köln	2.359	744.954	23.252	123.123	598.579	29.354	27.708	7.205	4,60
Krefeld	984	125.944	4.901	15.357	105.685	5.037	5.216	1.256	4,90
Mettmann	1.178	151.858	5.196	15.434	131.229	6.237	5.636	1.670	4,30
Mönchen- gladbach	1.190	215.819	7.576	27.608	180.635	8.716	9.160	1.762	5,10
Oberhausen	613	89.417	3.713	14.489	71.215	3.400	3.645	749	5,10
Wesel	1.385	174.580	7.435	31.473	135.672	6.389	6.515	1.454	4,80
Solingen- Wuppertal	1.117	187.558	6.986	24.790	155.782	7.514	8.284	1.392	5,30
Rheinland***	18.145	4.269.804	159.663	547.378	3.562.766	174.462	193.199	34.806	5,42
Westfalen- Lippe***	15.902	2.082.198	109.427	270.317	1.702.455	81.237	79.284	20.158	4,66

* Jahresdurchschnitt

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

*** rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Kommunale Arbeitgeber im Rheinland

Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2016–2018, in Prozent

Kommunen im Rheinland und der LVR	2018	2017	2016
StädteRegion Aachen	7,06	6,91	6,82
Stadt Bonn	10,62	11,01	8,39
Stadt Duisburg	8,04	7,47	7,56
Kreis Düren	7,56	7,53	8,15
Stadt Düsseldorf	8,19	8,35	8,21
Stadt Essen	7,77	7,97	8,04
Kreis Euskirchen	6,04	5,57	6,16
Kreis Heinsberg	8,77	8,12	9,07
Kreis Kleve	8,46	8,25	8,72
Stadt Köln	8,27	8,24	7,98
Stadt Krefeld	9,75	9,57	9,37
Stadt Leverkusen	9,88	9,97	9,72
Kreis Mettmann	6,83	7,18	6,89
Stadt Mönchengladbach	8,83	10,04	9,95
Stadt Mülheim/Ruhr	8,60	8,42	8,30
Oberbergischer Kreis	6,63	6,23	6,19
Stadt Oberhausen	7,48	7,33	7,06
Stadt Remscheid	8,22	8,22	8,01
Rhein-Erft-Kreis	9,43	9,33	9,28

Fortsetzung Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2016–2018, in Prozent

Rheinisch-Bergischer Kreis	9,40	7,41	7,87
Rhein-Kreis Neuss	9,20	9,44	7,41
Rhein-Sieg-Kreis	6,97	7,17	7,70
Stadt Solingen	7,40	7,59	7,15
Kreis Viersen	9,54	9,66	8,75
Kreis Wesel	13,12	14,22	13,65
Stadt Wuppertal	9,19	9,23	9,29
Landschaftsverband Rheinland	10,12	10,15	10,17
Durchschnittliche Quote	6,66	8,47	8,55
Niedrigste Quote			
Kreis Euskirchen	6,04	5,57	6,16
StädteRegion Aachen	7,06	6,91	6,82
Oberbergischer Kreis	6,63	6,23	6,19
Rheinisch-Bergischer Kreis	9,40	7,41	7,87
Höchste Quote			
Kreis Wesel	13,12	14,22	13,65

6.2 Arbeitslosigkeit

2019 sind bundesweit 154.696 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2008.

Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2008 können Sie der folgenden Grafik entnehmen:

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2008

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2019	2.267.000	- 3,1	165.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3
2014	2.898.388	- 1,8	181.110	+ 1,4
2013	2.950.338	+ 1,8	178.632	+ 1,5
2012	2.897.126	- 2,6	176.040	- 2,4
2011	2.976.488	- 8,1	180.354	+ 2,8
2010	3.238.965	- 5,2	175.381	+ 4,3
2009	3.414.992	+ 4,8	168.133	+ 1,2
2008	3.258.954	- 13,3	166.101	- 7,0

Tabelle 7:

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen 2019

Deutschland				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt				
Insgesamt	2.266.720	740.304	798.632	727.451
schwerbehindert	154.696	36.488	53.831	64.364
nicht schwerbehindert	2.111.622	703.718	744.662	662.925
keine Angabe	403	99	139	162
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	205.384	110.898	75.492	18.953
schwerbehindert	5.352	2.204	2.256	891
nicht schwerbehindert	199.977	108.667	73.217	18.055
keine Angabe	55	27	20	8
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	1.561.737	514.172	556.388	490.934
schwerbehindert	81.307	20.445	27.718	33.134
nicht schwerbehindert	1.480.244	493.669	528.590	457.753
keine Angabe	186	57	80	47
55 und älter				
Insgesamt	499.450	115.227	166.723	217.450
schwerbehindert	68.037	13.838	23.857	30.339
nicht schwerbehindert	431.369	101.380	142.852	187.090
keine Angabe	44	9	14	21
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt				
Insgesamt	635.486	171.202	218.470	245.814
schwerbehindert	47.266	9.231	15.565	22.471
nicht schwerbehindert	588.128	161.945	202.877	223.306
keine Angabe	92	27	28	38
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	55.119	26.416	22.271	6.432
schwerbehindert	1.456	522	632	302
nicht schwerbehindert	53.645	25.886	21.633	6.126
keine Angabe	18	9	6	4

Fortsetzung

Tabelle 7:

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen 2019

25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	451.076	120.732	155.963	174.380
schwerbehindert	24.974	5.053	7.974	11.948
nicht schwerbehindert	426.069	115.665	147.975	162.430
keine Angabe	32	14	15	2
55 und älter				
Insgesamt	129.250	24.051	40.230	64.970
schwerbehindert	20.836	3.656	6.960	10.220
nicht schwerbehindert	108.406	20.393	33.268	54.746
keine Angabe	9	2	3	4
Rheinland¹				
Insgesamt				
daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit				
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²
Insgesamt				
Insgesamt	220.689	59.166	76.137	85.386
schwerbehindert	16.153	3.010	5.210	7.932
nicht schwerbehindert	204.521	56.153	70.924	77.444
keine Angabe	15	3	3	10
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	17.631	8.446	7.149	2.035
schwerbehindert	489	170	212	107
nicht schwerbehindert	17.136	8.274	6.936	1.926
keine Angabe	5	2	1	2
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	156.905	42.393	54.691	59.821
schwerbehindert	8.590	1.655	2.679	4.256
nicht schwerbehindert	148.313	40.737	52.011	55.565
keine Angabe	2	1	1	0
55 Jahre und älter				
Insgesamt	46.146	8.326	14.297	23.523
schwerbehindert	7.073	1.184	2.319	3.570
nicht schwerbehindert	39.072	7.142	11.977	19.953
keine Angabe	0	0	0	0

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

² Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Jahresdurchschnitt 2019, Datenstand April 2020

Tabelle 8:

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

Deutschland				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	2.266.720	154.696	2.111.622	403
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.181.482	65.757	1.115.587	138
betriebliche/schulische Ausbildung	877.360	80.199	797.124	38
akademische Ausbildung	187.322	7.771	179.546	5
ohne Angabe	20.556	969	19.364	223
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	635.486	47.266	588.128	92
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	384.425	23.292	361.095	38
betriebliche/schulische Ausbildung	201.404	21.633	179.765	6
akademische Ausbildung	40.891	1.960	38.931	1
ohne Angabe	8.766	382	8.337	47
Rheinland ¹				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	220.689	16.153	204.521	15
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	132.443	8.255	124.185	3
betriebliche/schulische Ausbildung	68.603	7.036	61.567	1
akademische Ausbildung	19.138	847	18.290	0
ohne Angabe	505	14	480	12

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

WIRTSCHAFT TRIFFT VERWALTUNG

ZU GAST BEI UNTERNEHMER NRW IN DÜSSELDORF

Eine Talkrunde mit Hans-Wilhelm Köster (Fachbereichsleiter Recht bei unternehmer nrw) und Christoph Beyer (Fachbereichsleiter LVR Inklusionsamt).

Mein Name ist Emel Ugur. Ich bin Abteilungsleiterin im LVR-Inklusionsamt und habe heute die Freude, das Gespräch mit Herrn Köster und Herrn Beyer zu moderieren. Was zunächst als Einzelinterview mit Herrn Köster gedacht war, wurde kurzerhand zu einer Talkrunde umgestaltet.

Die folgende kurze Zusammenfassung des Gesprächs soll „Appetit“ machen, sich den ganzen Podcast anzuhören.

Herr Köster: Was sind die aktuellen Schwerpunkte beziehungsweise Kernthemen Ihrer Arbeit bei unternehmer nrw?

Unsere Aufgabe ist es, unsere Mitglieder- Mitgliedsverbände und Unternehmen in allen sozial-, tarif-, und arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu betreuen. Da sind wir vor allem gefordert, wenn neue Gesetze kommen und dann

zu informieren, was Gegenstand ist. Hauptschwerpunkt ist dabei die soziale Sicherheit. Das spüren wir dieses Jahr auch sehr deutlich – Stichwort Kurzarbeit in Zeiten von Corona.

Herr Beyer: Stichwort Corona – welche Auswirkungen hat diese auf die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes?

Wir sind, Stand heute, ganz gut durch die Situation gekommen. Das hat zwei Gründe. Zum einen konnten wir beim LVR recht unkompliziert die Teleheimarbeitstage für die Mitarbeiter*innen ausweiten. Zum anderen ist es uns gut gelungen, die schwerbehinderten Menschen in Arbeit zu halten. Wobei es in erster Linie natürlich die Arbeitgeber sind, die die Menschen weiterbeschäftigen. Wir haben, um das Thema Kurzarbeit aufzugreifen, in Abstimmung mit dem LWL-Inklusionsamt in Münster gesagt, dass all die finanziellen Leistungen, die wir an Arbeitgeber erbringen, Stichwort Beschäftigungssicherungszuschuss, auch in der Kurzarbeit weitergewährt werden. Das hat den Arbeitgebern viel Sicherheit gegeben.

Christoph Beyer (links) und Hans-Wilhelm Köster im Gespräch. Foto: Manfred Hogreve/LVR





Hans-Wilhelm Köster, Fachbereichsleiter Recht bei unternehmer nrw



Christoph Beyer, Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Herr Köster: Wo gibt es Berührungspunkte zwischen unternehmer nrw und dem Inklusionsamt?

Aufgabe von unternehmer nrw ist auch, die beiden Gremien bei den Inklusionsämtern für die Arbeitgeberseite zu besetzen. Das ist der Widerspruchsausschuss und der Beratende Ausschuss. Ich selbst nehme seit über 30 Jahren in beiden Gremien teil. Die Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt empfinde ich persönlich als sehr gut.

Herr Köster: Wie ist die Sicht der Arbeitgeber auf die Integration von schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt?

Mir war es immer wichtig, die Arbeitgeberpositionen in die Gremien einzubringen. Ich habe aber auch festgestellt, dass es vielfach keine sehr divergierenden Positionen gibt. Es gibt ein gemeinsames Anliegen, nämlich schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen.

Das ist letztes Jahr auch mit einem gemeinsamen Aufruf dokumentiert worden. Da ist etwas passiert, was wir nicht allzu häufig erleben. Man schaue auf den gemeinsamen Briefkopf. Metall NRW, IG Metall NRW, Regionaldirektion NRW sowie die beiden Landschaftsverbände haben in einem gemeinsamen Papier für mehr Integration von schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt aufgerufen. Schwerbehindertenpolitik ist aus meiner Sicht keine kontroverse Politik. Das war zu den Anfängen mei-

ner Arbeit noch anders. Da wurde beispielsweise der Sonderkündigungsschutz noch stärker als heute hinterfragt. Aus meiner Sicht ist die Entwicklung daher eine positive. Ein Kritikpunkt bleibt aber. Es gibt zu viele Akteure in dem Geschehen und die Fördertöpfe wechseln zu oft, es ist vielfach sehr intransparent. Klarere Strukturen, klarere Fördermöglichkeiten würden bei vielen Arbeitgebern noch mehr Positives bewirken.

Herr Beyer: Wie bewerten Sie den Kritikpunkt?

Unterschreibe ich direkt. Ich hätte es auch gerne einfacher. Um das Fördergeschäft im Inklusionsamt einfacher zu machen, entrümpeln wir zum Beispiel aktuell unsere Richtlinien. „Wir wollen fördern“ das Motto soll deutlicher zum Ausdruck kommen und die Abläufe sollen stringenter dargestellt werden. Gelder der Ausgleichsabgabe sind dafür da, zweckentsprechend verwendet zu werden. Wir sind keine Bank, wir horten das Geld nicht. Das gegliederte Sozialsystem, so wie es ist, werden wir nicht abschaffen können. Was wir tun können ist, wie in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich geschehen, auf Landes- und Bundesebene mit den Rehaträgern Vereinbarungen abzuschließen.

Herr Köster: Ist die Ausgleichsabgabe ein sinnvolles Instrument?

Es ist ein notwendiges Instrument. Unverständnis tritt seitens der Arbeitgeber nur auf, wenn diese schwerbehinderte



Christoph Beyer (links) und Hans-Wilhelm Köster arbeiten schon seit vielen Jahren gut und eng zusammen.

Menschen beschäftigen wollen, aber ihnen keine vermittelt werden oder wenn Arbeitgeber schwierige Arbeitsplätze haben, die aus ihrer Sicht nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Ansonsten wird die Sinnhaftigkeit aber größtenteils gesehen. Die Akzeptanz ist hoch. Ich möchte aber auch hervorheben, dass die Höhe der Ausgleichsabgabe schon sehr hoch ist. Sie sollte nicht weiter angehoben werden. Wir werden uns vor allem auch nach Corona auf eine veränderte Beschäftigungssituation einstellen müssen. Branchen, wie die Automobilindustrie befinden sich im Umbruch. Die Frage wird sein, ob und wann man von Kurzarbeit wieder in die Vollbeschäftigung gehen wird.

Herr Köster: Ist die Trennung des Anzeige- und Erstattungsverfahrens im Rahmen der Ausgleichsabgabe noch zeitgemäß?

Für die Arbeitgeber ist es wichtig, Planungssicherheit und in den Strukturen Klarheit zu haben. Arbeitgeber brauchen einen Ansprechpartner. Das Verfahren muss daher in einer Hand liegen und sollte von den Inklusionsämtern durchgeführt werden. Hinsichtlich der Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen wäre es insgesamt sehr positiv, wenn diese über eine Schiene laufen würde und die Arbeitgeber Klarheit über die Fördermöglichkeiten hätten.

Herr Köster: Haben Sie Wünsche an das Inklusionsamt Köln beziehungsweise an Herrn Beyer direkt?

Ich wünsche mir, dass die Zusammenarbeit genau so weitergeht. Es ist toll, dass das Inklusionsamt in unseren Veranstaltungen zu diversen Themen referiert. Das wollen wir sehr gerne beibehalten. Der enge Draht soll weiter bestehen bleiben.

Herr Beyer: Was sind Ihre Wünsche an unternehmer nrw beziehungsweise an Herrn Köster?

Wir, das heißt die Inklusionsämter der beiden Landschaftsverbände in NRW, haben in den letzten Jahren ganz viel versucht, um die Arbeitgeber mit unseren Themen anzusprechen. Wir werden aber oftmals immer noch wahrgenommen als Amt und zu einem Amt, geht man als Arbeitgeber eher ungern. Das ist schon irgendwie unbefriedigend. Arbeitgeber gehen eher zu ihrer Kammer. Durch die Etablierung von Inklusionsberatern in den Kammern versuchen wir die Hürde zu überbrücken und wollen den Arbeitgebern die Sorge nehmen, im Amt ist alles so schrecklich kompliziert. Daran arbeiten wir. Und wenn wir es in den nächsten Jahren schaffen, als Partner der Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, wäre das ein voller Gewinn.

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und 3 Millionen Beschäftigten. Unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

Der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein- Westfalen e.V. (METALL NRW) ist der Zusammenschluss von 26 regionalen Metallarbeitgeberverbänden mit rund 2.2000 Unternehmen und 450.000 Beschäftigten. METALL NRW ist der größte Mitgliedsverband des Gesamtverbandes der Arbeitgeberverbände der deutschen Metall- und Elektro-Industrie (Gesamtmetall).

07

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

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

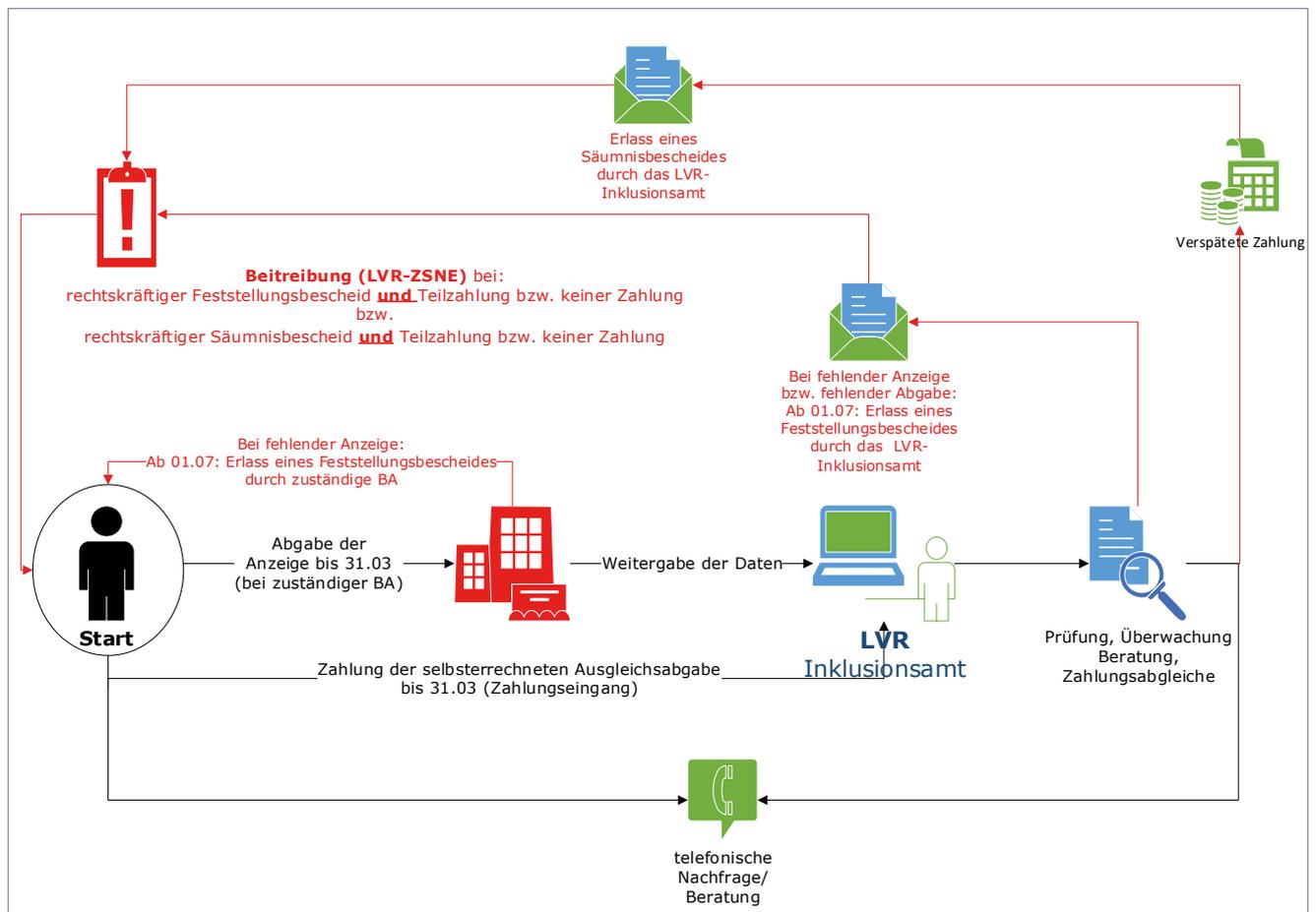
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und diesen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung

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

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätzen sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

Grafik 4:
Verfahrensablauf



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

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

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

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 für das Erhebungsjahr 2018 Anzeigen von 19.384 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 9.547 Arbeitgeber abgabepflichtig. 2019 wurde an Ausgleichsabgabe 87.792.333 Euro eingenommen. 2018 waren es knapp 86 Millionen Euro.

Für die Arbeitgeber im Rheinland stehen im LVR-Inklusionsamt in der Abteilung 53.40 8 Mitarbeiter*Innen zur Verfügung (Ihre Ansprechpersonen finden Sie unter www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichsabgabe).

Die Mitarbeiter*Innen nehmen eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereichten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, Erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgebern bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 knapp 17 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BAMS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewäh-

ren. Aus den verbliebenen 4 Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern zu erreichen. 2019 hat das LVR-Inklusionsamt knapp 40 Tausend Euro an ein anderes Inklusions- beziehungsweise Integrationsamt abgeführt.

Tabelle 9:

Die Ausgleichsabgabe in Zahlen

Summe Ausgleichszahlungen	87.797.833,00 €
Zuführung an Fachstellen	15.349.023,04 €
Abzug Ausgleichsfond beim BMAS	17.156.020,00 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	39.779,00 €
Einnahme Netto	55.253.010,96 €

Zuweisung an die Fachstellen

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

Tabelle 10:
 Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
 an die Fachstellen der LVR-Mitglieds Körperschaften und ihr
 Aufwand im Jahr 2019

LVR- Mitglieds Körperschaften	Zuweisung in Euro*	Aufwand in Euro
Aachen, Städteregion	654.170	653.783
Bonn	786.108	803.877
Duisburg	707.812	572.017
Düren-Kreis	418.730	372.358
Düsseldorf	861.516	850.593
Essen	759.138	618.652
Euskirchen	567.152	633.817
Heinsberg	342.782	112.504
Kleve	392.287	466.493
Köln	1.563.782	1.458.260
Krefeld	159.689	364.933
Leverkusen	619.749	430.158
Mettmann	656.662	650.241
Mönchengladb	467.070	483.782
Mülheim/Ruhr	238.558	114.188
Neuss-Kreis	831.297	854.983
Oberberg. Kr.	393.910	252.803
Oberhausen	329.466	170.021
Remscheid	197.006	113.892
Rhein.-Berg.-Kr.	401.070	463.134
Rhein-Erft-Kr.	769.144	444.719
Rhein-Sieg-Kr.	795.964	764.239
Solingen	252.818	249.986
Viersen-Kreis	502.866	385.028
Wesel-Kreis	1.180.868	1.195.351
Wuppertal	499.409	640.607
	15.349.023	14.120.420

Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2020
 zurückerstattet oder ins Folgejahr übertragen.
 Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus
 Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt.

08

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

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

Das **LVR-Inklusionsamt** ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen, sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Tabelle 11:
Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen 2019

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Leistungen an schwerbehinderte Menschen		
Technische Arbeitshilfen	1.253.791	385
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	1.000.163	204
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	80.786	13
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	160.175	33
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	950.664	369
Hilfen in besonderen Lebenslagen	820.909	540
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	7.327.256	473
Gesamt	11.593.717	2.017
Leistungen an Arbeitgeber		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.235.125	161
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.770.269	1.646
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	289.080	161
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	14.588.694	6.611
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	12.141.544	
Förderung von Inklusionsbetrieben	4.503.725	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
Gesamt	38.578.437	8.579

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber, auch die der Inklusionsbetriebe haben 2019 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt **50 Millionen Euro** erhalten (2018: 48,3 Millionen Euro).

8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 3.000 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 12:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen/Beträge
2019	385/1,2 Mio. Euro
2018	411/1,0 Mio. Euro
2017	466/1,3 Mio. Euro
2016	419/1,2 Mio. Euro
2015	503/1,2 Mio. Euro
2014	475/1,1 Mio. Euro
2013	478/1,1 Mio. Euro
2012	427/0,9 Mio. Euro

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

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

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2019 rund 3.290 Euro.

Tabelle 13:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen/Beträge
2019	204/1,0 Mio. Euro
2018	309/1,0 Mio. Euro
2017	245/0,7 Mio. Euro
2016	288/1,0 Mio. Euro
2015	241/0,9 Mio. Euro
2014	224/0,6 Mio. Euro
2013	243/0,9 Mio. Euro
2012	245/0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 6.214 Euro unterstützt worden.

Tabelle 14:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen/Beträge
2019	13/ 81 T. Euro
2018	12/ 58 T. Euro
2017	20/ 0,1 Mio. Euro
2016	12/0,1 Mio. Euro
2015	14/0,1 Mio. Euro
2014	12/0,1 Mio. Euro
2013	16/0,1 Mio. Euro
2012	31/0,2 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 2019 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 4.853 Euro gewährt.

Tabelle 15:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen/Beträge
2019	33/0,16 Mio. Euro
2018	28/0,1 Mio. Euro
2017	31/45 Tsd. Euro
2016	41/0,1 Mio. Euro
2015	46/0,1 Mio. Euro
2014	40/0,1 Mio. Euro
2013	46/0,1 Mio. Euro
2012	38/0,1 Mio. Euro

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 2.576 Euro gefördert worden.

Tabelle 16:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen/Beträge
2019	369/1,0 Mio. Euro
2018	326/0,9 Mio. Euro
2017	368/1,0 Mio. Euro
2016	277/0,7 Mio. Euro
2015	272/0,8 Mio. Euro
2014	211/0,7 Mio. Euro
2013	239/0,8 Mio. Euro
2012	222/0,7 Mio. Euro

GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können professionelle Gebärdensprachdolmetscher in Anspruch nehmen. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen, aber auch Kundenkontakte.

Das LVR-Inklusionsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2019 über 11.000 Stunden Gebärdensprachdolmetscher-Dienstleistungen mit 828.007 Euro finanziert.

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

Tabelle 17:
Arbeitsassistenz

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro
2019	473	238	7.327.256
2018	455	228	5.688.840
2017	365	114	4.725.276
2016	388	176	4.706.622
2015	286	136	3.890.033
2014	344	157	3.682.184
2013	342	157	3.052.940
2012	319	135	3.244.740

Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Ver-

hältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. **112 Arbeitsplätze sind 2019 neu geschaffen worden.** Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit

7.333 Euro gefördert. 38 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 wer-

Tabelle 18:
Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2019

	Förderungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die rheinischen Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	538	1.691.413	214	1.037.243	324	654.170
Stadt Bonn	577	1.801.102	238	1.014.994	339	786.108
Stadt Duisburg	367	1.234.108	92	526.296	275	707.812
Kreis Düren	232	1.143.059	154	724.329	78	418.730
Stadt Düsseldorf	626	2.552.283	348	1.690.767	278	861.516
Stadt Essen	294	1.683.411	139	924.273	155	759.138
Kreis Euskirchen	363	882.581	73	315.429	290	567.152
Kreis Heinsberg	144	525.637	52	182.855	92	342.782
Kreis Kleve	262	872.720	98	480.434	164	392.287
Stadt Köln	1295	4.598.157	390	3.034.375	905	1.563.782
Stadt Krefeld	181	525.086	59	365.397	122	159.689
Stadt Leverkusen	254	846.487	51	226.738	203	619.749
Kreis Mettmann	203	1.267.976	84	611.314	119	656.662
Stadt Mönchengladbach	295	799.051	85	331.981	210	467.070
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	99	640.501	45	401.943	54	238.558
Oberbergischer Kreis	204	717.886	63	323.976	141	393.910
Stadt Oberhausen	94	1.456.396	28	1.126.930	66	329.466
Stadt Remscheid	62	258.875	17	61.869	45	197.006
Rhein-Erft-Kreis	304	1.345.941	112	576.797	192	769.144
Rheinisch-Bergischer Kreis	170	599.127	37	198.057	133	401.070
Rhein-Kreis Neuss	326	1.197.717	76	366.420	250	831.297
Rhein-Sieg-Kreis	486	1.673.712	162	877.748	324	795.964
Stadt Solingen	255	514.709	63	261.891	192	252.818
Kreis Viersen	156	734.092	63	231.226	93	502.866
Kreis Wesel	530	1.918.528	167	737.660	363	1.180.868
Stadt Wuppertal	314	1.122.384	142	622.975	172	499.409

den konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 9.503 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Tabelle 19:
Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen

	Leistungen/Beträge
2019	161/1,2 Mio. Euro
2018	188/1,3 Mio. Euro
2017	231/1,7 Mio. Euro
2016	233/1,9 Mio. Euro
2015	304/2,7 Mio. Euro
2014	217/1,9 Mio. Euro
2013	242/1,9 Mio. Euro
2012	312/2,1 Mio. Euro

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber fördert das LVR-Inklusionsamt auch die **Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen**. Im Jahr 2019 unterstützte es mit 11 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 52.670 Euro verauslagt.

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, **Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung** erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2019 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 23.080 Euro gewährt wurden. Für 146 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 266.000 Euro gezahlt worden.

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss:

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 1.593 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.424 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Das LVR-Inklusionsamt bewilligt dem Arbeitgeber finanzielle Hilfen, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kolleg*innen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 2.857 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.328 Euro gesichert werden.

Tabelle 20:
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

	Leistungen/Beträge
2019	1.646/5,8 Mio. Euro
2018	1.700/6,1 Mio. Euro
2017	2.067/6,5 Mio. Euro
2016	1.904/6,8 Mio. Euro
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

In weiteren 587 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 4.168 Euro.

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2019 betrug 3.505 Euro pro Maßnahme.

8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

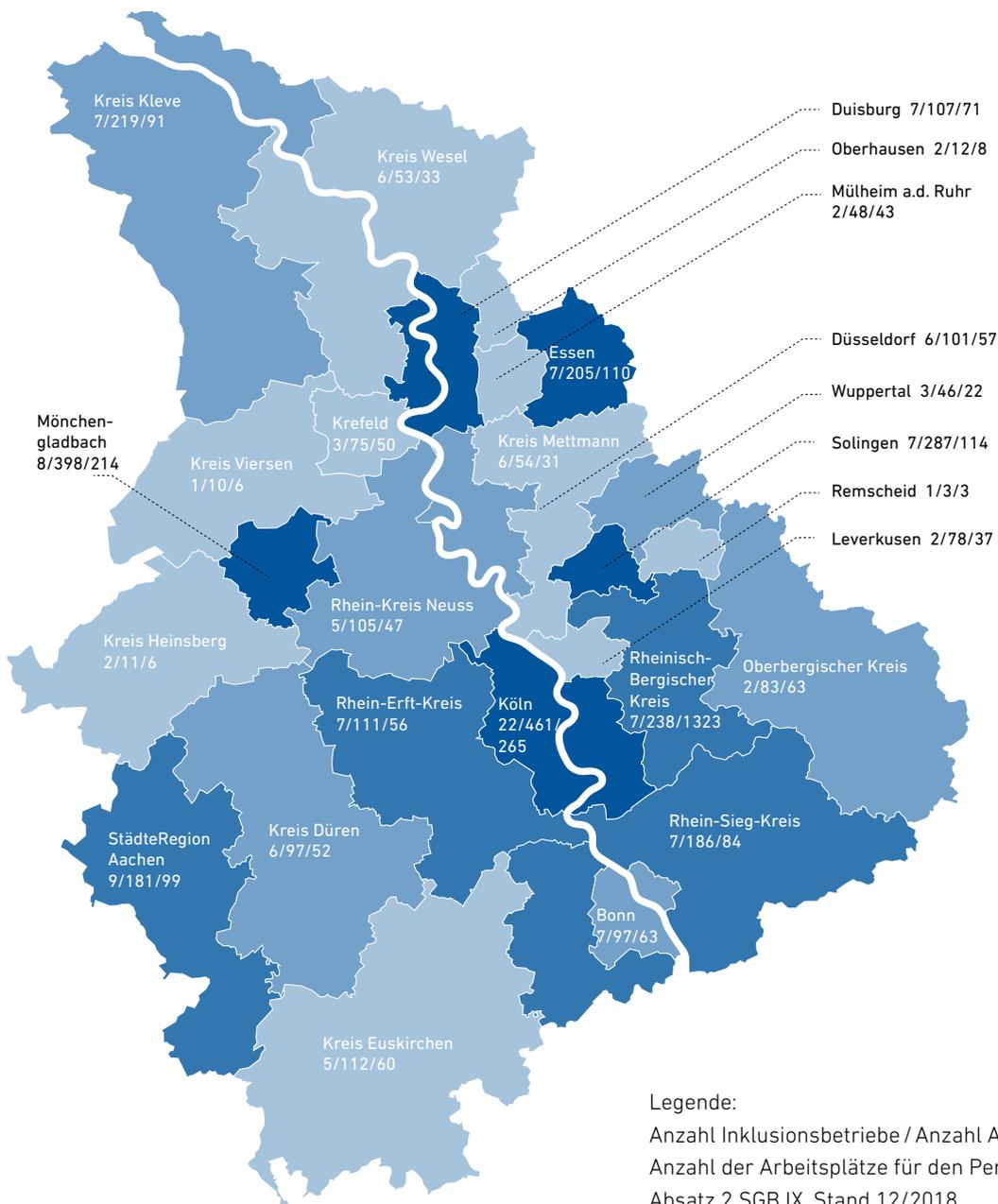
Die Förderung von Inklusionsbetrieben* ist ein besonderes Förderinstrument des LVR- Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in

der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen.

Die folgende Grafik zeigt die regionale Verteilung der Inklusionsbetriebe:

Grafik 5:

Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



* „Inklusionsbetrieb“ ist seit 01. Januar 2018 der gesetzliche Oberbegriff für die bisherigen „Integrationsprojekte“ nach dem neuen SGB IX.

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

Der Erfolg der Unternehmen zeigt sich auch daran, dass **viele neue Arbeitsplätze in diesen Inklusionsbetrieben entstanden sind**. Denn nur, wenn sich die Inklusionsbe-

triebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2019 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei insgesamt 143. **Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben bis Jahresende 3.319 Arbeitsplätze entstanden**, davon 1.772 Arbeitsplätze für Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX).

8.4 Extra-Förderung von Inklusionsbetrieben in Coronazeiten

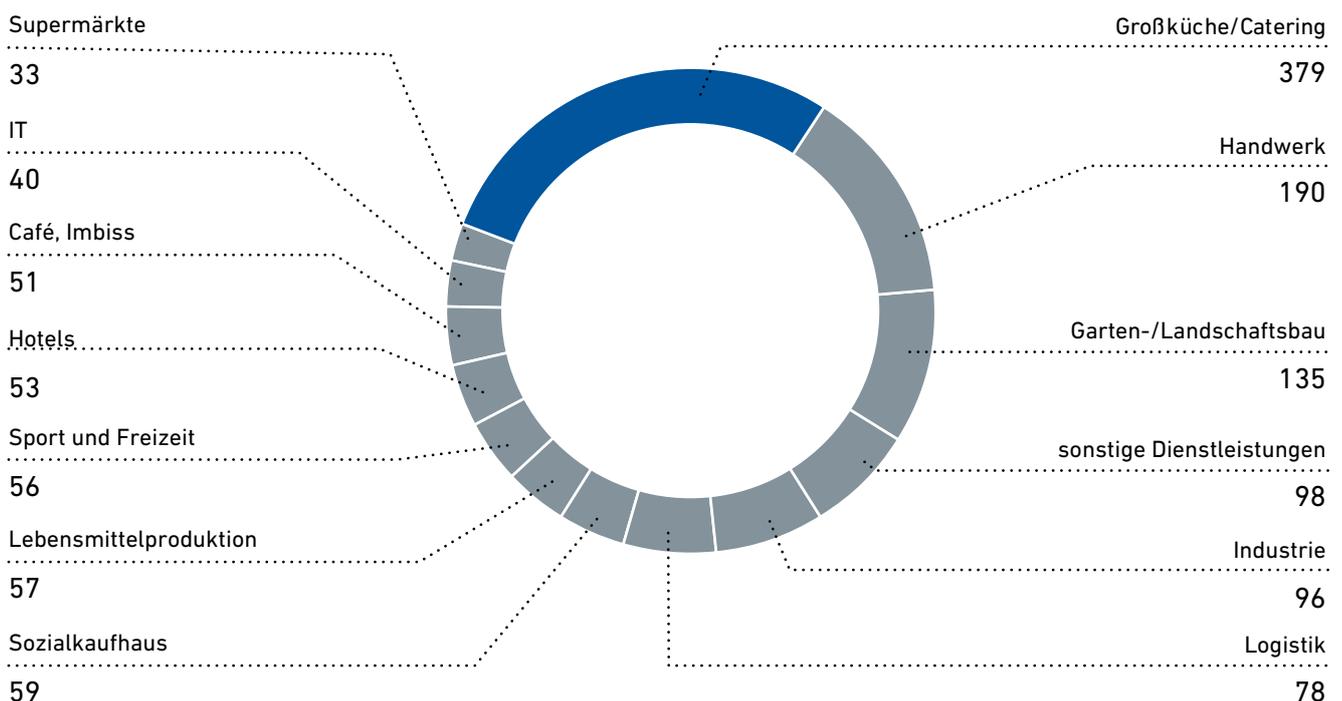
Das LVR-Inklusionsamt und seine Partner begleiten die Inklusionsbetriebe und schwerbehinderten Beschäftigten durch die Pandemie-Zeit.

Die Verbreitung des Coronavirus gefährdet zum einem aufgrund von angeordneten Schul-, KiTa- und Betriebsschließungen und sinkendem Konsum die wirtschaftliche Stabi-

lität der Inklusionsbetriebe. Zum anderen trifft eine solche Krise gerade Beschäftigte mit Schwerbehinderung sehr, sie löst Ängste, Unsicherheiten und Veränderungen bei ihnen aus. Das LVR-Inklusionsamt hat Wege und Möglichkeiten gefunden, sowohl die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als auch die Inklusionsbetriebe in dieser Zeit zu unterstützen.

Grafik 6:

Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben nach Branchen (Stand Mai 2020)



Inklusionsbetriebe

Die insgesamt 146 rheinischen Inklusionsbetriebe sind aufgrund ihrer vielfältigen Branchenstruktur sehr unterschiedlich von den corona-bedingten Einschränkungen betroffen. Das Ausmaß hängt insbesondere von der Branche und der jeweiligen Kundenstruktur ab. Fast die Hälfte der Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe sind in der Gemeinschaftsverpflegung und in Wäschereien angesiedelt. Dort sind Aufträge aus der Schul- und Kitaverpflegung sowie Hotel- und Tischwäsche nahezu vollständig weggefallen. Oftmals zählen zum Kundenstamm dieser Unternehmen aber auch Altenheime und Krankenhäuser, sodass noch in angepasstem Umfang gearbeitet wird. Besonders stark betroffen sind Inklusionsbetriebe in der Hotellerie und Gastronomie. Diese sind seit der staatlich angeordneten Schließung zu annähernd 100 % in dauerhafter Kurzarbeit.

Das LVR-Inklusionsamt steht in engem und regelmäßigem Kontakt mit den Inklusionsbetrieben wie auch der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen (BAG-IF). Aktuell liegen dem LVR-Inklusionsamt noch keine Informationen darüber vor, dass ein Inklusionsbetrieb in seiner Existenz so bedroht ist, dass bereits ein corona-bedingter Insolvenzantrag zu stellen ist. Die weitere kurz- und mittelfristige Entwicklung der Inklusionsbetriebe bleibt abzuwarten und ist insbesondere von den Entscheidungen des Bundes beziehungsweise des Landes zu weiteren Lockerungsmaßnahmen als auch zu weiteren Förderprogrammen abhängig. Allerdings besteht die Gefahr, dass eine Reihe von Inklusionsbetrieben in den folgenden Monaten ihre wirtschaftlichen Einbußen nicht auffangen können und auch dann noch, wenn die Wirtschaft wieder angelaufen ist, in Bedrängnis kommen.

Kurzarbeit in den Inklusionsbetrieben

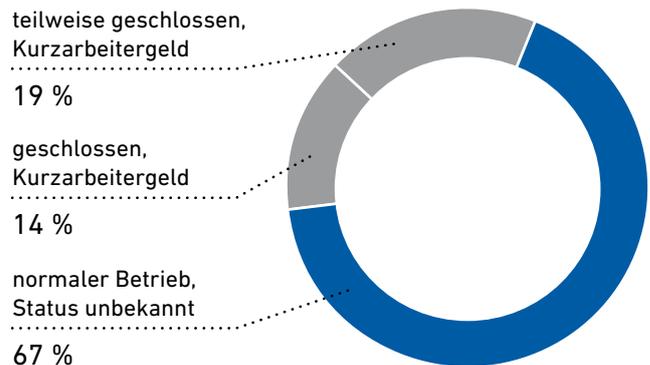
Zahlreiche Inklusionsbetriebe haben gerade in den Branchen Gastronomie, Hotellerie, Gemeinschaftsverpflegung sowie Sport und Freizeit schnell reagiert und für die Belegschaft Kurzarbeitergeld beantragt. Vor der stufenweisen Lockerung waren dem LVR-Inklusionsamt von den aktuell 146 rheinischen Inklusionsbetrieben 21 Unternehmen bekannt, die vollständig geschlossen sind und daher für alle Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragt haben. Weitere 27 Betriebe, bei denen einzelne Betriebsteile oder Geschäftsfelder betroffen sind, haben teilweise Kurzarbeit angeordnet.

Wie diesbezüglich die weiteren Entwicklungen sein werden und wie viele Arbeitsplätze gefährdet sind, hängt maßgeblich von der Entwicklung der Nachfrage und der Auftrags-

lage, aber auch vom Zugang der Inklusionsbetriebe zu den Corona-Hilfen von Land und Bund ab.

Grafik 7:

Kurzarbeit in Inklusionsbetrieben (Stand 08.05.2020)

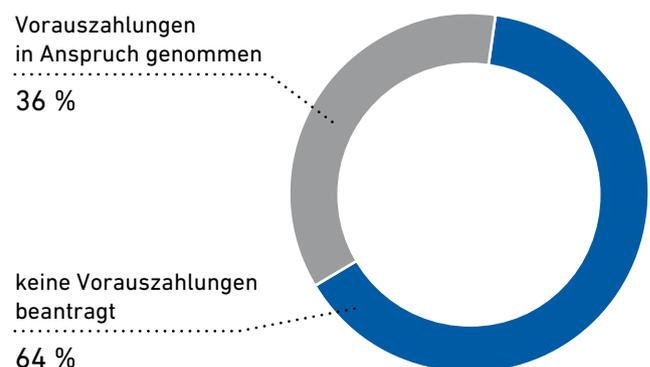


Maßnahmen

Zu Beginn der corona-bedingten Einschränkungen hat das LVR-Inklusionsamt allen Inklusionsbetrieben angeboten, die für das Jahr 2020 berechneten laufenden Zuschüsse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die sonst quartalsweise ausgezahlt werden, zur Liquiditätssicherung als einen Gesamtzuschuss sofort auszuzahlen. Dieses Angebot haben aktuell 53 der rheinischen Inklusionsbetriebe in Anspruch genommen, es wurden rund 6,6 Millionen Euro an die Unternehmen ausgezahlt. Nach Rückmeldung der Unternehmen hat diese Hilfe wesentlich zur Vermeidung von frühzeitigen Liquiditätsschwierigkeiten beigetragen.

Grafik 8:

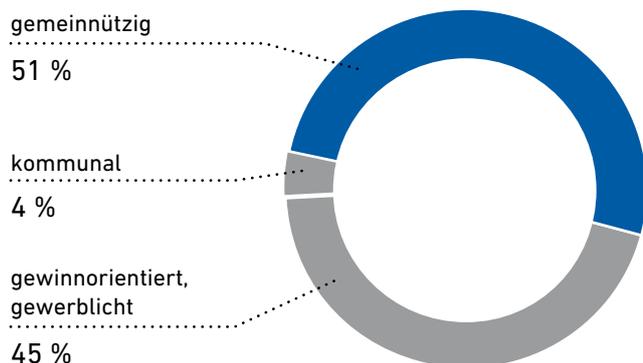
Abruf laufende Leistungen 2020



Die betriebswirtschaftliche Beratungsstelle des LVR-Inklusionsamtes, die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH), hat zudem schon Ende März alle zur Verfügung stehenden Wirtschaftshilfen sowie deren Bedingungen und Zugangswege bezogen auf die Inklusionsbetriebe recherchiert, diese wurden allen Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterstützt die FAF gGmbH die Unternehmen bei der Antragstellung zur Erlangung einer solchen Wirtschaftshilfe.

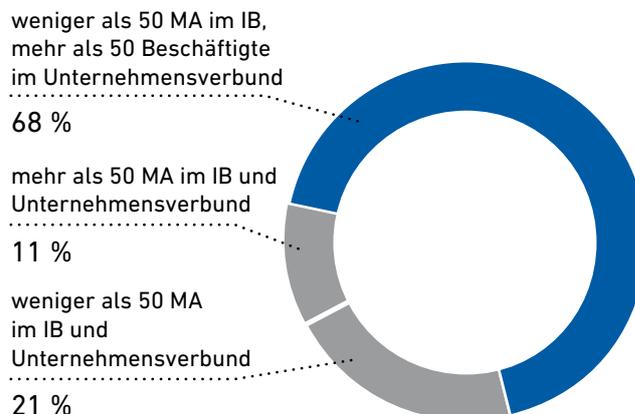
Hinsichtlich des Zugangs zu staatlichen Hilfen muss die Situation der Inklusionsbetriebe differenziert betrachtet werden. Im Rheinland gibt es mehr als ein Drittel gewerblicher Inklusionsbetriebe, diese haben regulären Zugang zu allen Wirtschaftshilfen des Landes (NRW-Soforthilfe) und des Bundes (KfW-Hilfen).

Grafik 9:
Status der rheinischen Inklusionsbetriebe (Stand 2020)



Für einen größeren Anteil der Inklusionsbetriebe besteht jedoch nicht die Möglichkeit, die vom Bund und den Ländern aufgespannten Rettungsschirme für kleine und mittlere Unternehmen in Anspruch zu nehmen, da die Förderung auf kleinere eigenständige Unternehmen (in der Regel bis zu 50 Beschäftigte) beschränkt ist. Diese für die Privatwirtschaft geltende Regelung wird der besonderen Situation der gemeinnützigen Inklusionsbetriebe nicht gerecht. Viele Inklusionsbetriebe wurden von Trägern der Behindertenhilfe gegründet und gehören damit als „verbundene Unternehmen“ zu einem Gesamtunternehmen. Das Gesamtunternehmen ist mit einer erheblich höheren Gesamtbeschäftigtenzahl als 50 nach den Vorgaben der Rettungsschirme nicht förderfähig.

Grafik 10:
Größe gemeinnütziger Inklusionsbetriebe (Stand 2020)



Das LVR-Inklusionsamt setzt sich aktuell sowohl auf Landes- wie auch auf Bundesebene dafür ein, dass diese Inklusionsbetriebe dennoch Zugang zu den staatlichen Hilfen für Unternehmen erhalten.

Integrationsfachdienste

Menschen mit einer Schwerbehinderung sind von der Corona-Krise genauso betroffen, wie alle anderen Beschäftigten auch. Betriebsschließungen, Kurzarbeit, finanzielle Einbußen und damit verbunden auch die Sorge um den Arbeitsplatz betreffen Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung ebenso wie alle anderen Beschäftigten auch.

Besonders von der Corona-Krise betroffen sind Menschen mit einer Behinderung, bei denen die vorliegende Behinderung die Zugehörigkeit zu einer der Corona-Risikogruppen beinhaltet. Die Zielgruppe der Menschen mit einer Körperbehinderung (Organe) dürften vermehrt zu dieser Risikogruppe gehören. Die veränderten Lebensumstände durch die Corona-Pandemie belasten vor allem die Zielgruppe der Menschen mit einer seelischen Behinderung. Diese Belastungen wirken sich hier in fast jedem Fall bis ins Arbeitsleben aus.

Kontaktmöglichkeiten der rheinischen Integrationsfachdienste (IFD)

Das LVR-Inklusionsamt hat mit Beginn der corona-bedingten Einschränkungen dafür gesorgt, dass das Beratungsangebot der Integrationsfachdienste – trotz Schließung der Beratungsstellen – durchgängig den betroffenen Personen zur Verfügung steht. Die IFD – insbesondere im Bereich Berufsbegleitung/Sicherung – sind per E-Mail, telefonisch und auch per Videotelefonie erreichbar.

Viele Fachkräfte wurden von Ihren Anstellungsträgern zu Beginn des Lockdowns mit Geräten zur mobilen Kommunikation (Laptops/Mobiltelefone) ausgestattet, um den Kontakt zu den Arbeitgebern und Arbeitnehmern einerseits aus dem Homeoffice sicherzustellen und andererseits diese Kontakte per Videotelefonie und Konferenzschaltungen wahrnehmen zu können.

In dringenden Fällen werden persönliche Beratungsgespräche unter Beachtung aller Hygiene- und Abstandsregelungen geführt.

Die Auswertung der Kontaktdichte der rheinischen IFD zeigt einen unveränderten Beratungsbedarf in den Bestandsfällen im Vergleich zum Vorjahr. Der leichte Rückgang im April ist augenscheinlich auf die unten angegebenen Einschränkungen in der Vermittlung zurückzuführen.

Das Beratungsangebot der IFD unterteilt sich in einzelfallbezogene Beratungsgespräche, Vermittlungen/Übergang-Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt und die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR.

Vermittlung und Übergang-Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt

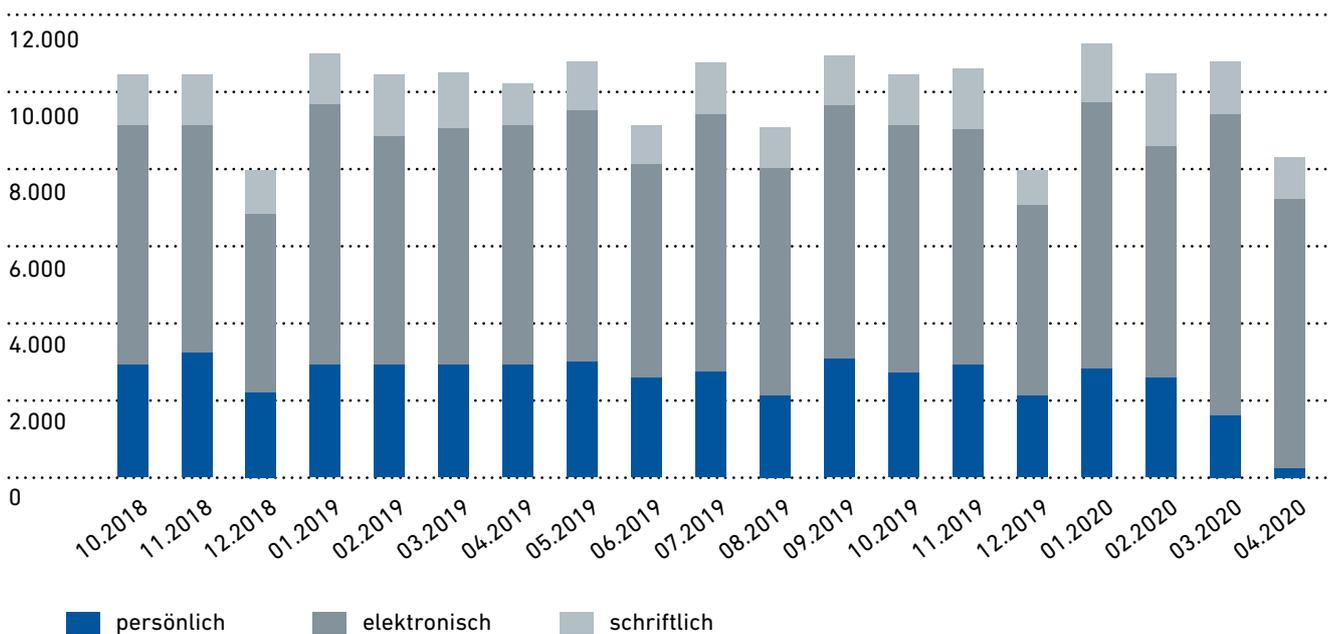
In der Vermittlung sind zurzeit keine Akquisetätigkeiten zielführend, da kein potenzieller Arbeitgeber Probearbeiten oder Praktika ermöglicht, Einstellungszusagen gibt oder Vorstellungsgespräche terminiert. Die Beauftragungen Dritter sind daher in Absprache mit den Auftraggebern unterbrochen und werden nach dem Ende der Kontakteinschränkungen wieder aufgenommen.

KAoA-STAR

Die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR dürfen aufgrund der Vorgaben des Ministeriums für Schule und Bildung (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen zurzeit nicht durchgeführt werden.

Die für die beiden genannten Bereiche zuständigen Fachkräfte beraten die Klienten, Arbeitgeber und andere Kooperationspartner telefonisch und über andere elektronische Kommunikationsformen und unterstützen bei allgemeinen Anfragen an den IFD.

Grafik 11:
Kontaktdichte der rheinischen Integrationsfachdienste (Oktober 2018 bis April 2020)



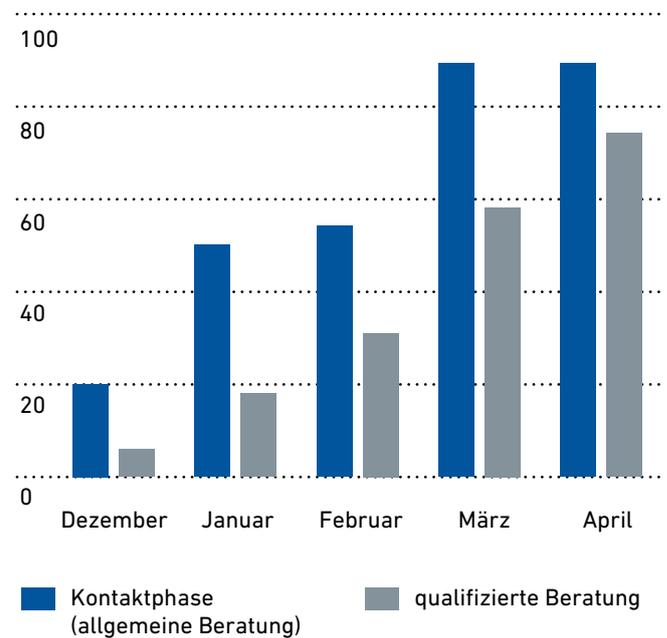
Einzelfallbezogene Beratungsgespräche

Die erhöhte Nachfrage im März und April 2020 an einzelfallbezogene Beratungen der Arbeitgeber und schwerbehinderten Beschäftigten zeigt bei den Arbeitgebern und bei den Arbeitnehmer*innen mit Behinderung einen deutlich erhöhten Beratungsbedarf. Dieser ist auf die Sorgen, Ängste und Unsicherheiten der betroffenen Personen im Umgang mit der Corona-Krise und ihren Arbeitsplätzen zurückzuführen.

Viele einzelfallbezogene Beratungsgespräche mit Arbeitgebern und schwerbehinderten Beschäftigten werden (und müssen nicht) wegen der erforderlichen schriftlichen Zustimmung aufgrund des Datenschutzes nicht detailliert dokumentiert. Daher ist erfahrungsgemäß von einer viermal so hohen Dunkelziffer an Beratungsgesprächen auszugehen.

Grafik 12:

Dokumentierte einzelfallbezogene Beratungen (Dezember 2019 bis April 2020)



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

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

den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Millionen Euro zur Verfügung. Im Jahr 2019 wurden 988.000 Euro aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

DAS BUERGER'Z – EIN INKLUSIONSBETRIEB MIT EINER QUOTE VON 47 %

Mitte 2008 wurde der Inklusionsbetrieb Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH, besser bekannt unter dem Namen des Bistros Buerger'z, gegründet. Möglich wurde dies vor allem durch das Engagement und die Initiative des Fördervereins und der Mitarbeiter*innen des Bürgerzentrums Deutz, in dem das Bistro untergebracht ist.

Peter Van de Moortel, Geschäftsführer des Buerger'z, hat uns im Interview von der täglichen Arbeit in dem Inklusionsbetrieb berichtet:

Das Zentrum für Bildung, Kultur und Integration bietet Menschen mit Behinderung die Möglichkeit für die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Was genau macht das Buerger'z?

Bei der Gründung im Jahr 2008 war das Buerger'z ein kleines Bistro mit fünf Tischen. Inspiriert durch die Uni-Arbeit

eines städtischen Mitarbeiters zu dem Thema, wie man Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt integrieren kann, entstand damals die Idee zur Eröffnung.

In den vergangenen zwölf Jahren sind wir deutlich gewachsen. Mittlerweile haben wir sogar zwei Betriebsstätten. Das Bistro in Deutz hat sich vergrößert. Wir haben hier jetzt auch einen großen Außenbereich und bieten täglich einen sozialen Mittagstisch an.

Die Räumlichkeiten bieten die Möglichkeit für Feste und Feierlichkeiten vor Ort. Außerdem organisieren wir hierüber beispielsweise Caterings für Hochzeiten, Geburtstage, Weihnachts- und Firmenfeiern. Im vergangenen Jahr haben wir das Bistro des LVR-Inklusionsamtes auf der Messe RehaCare International in Düsseldorf betrieben. Dies war aufgrund der völlig anderen Logistik eine ganz neue Erfahrung für uns.

Das Bistro in Deutz bietet täglich einen sozialen Mittagstisch an. Foto: Buerger'z



Neben dem Standort Deutz haben wir eine Großküche in Köln Ossendorf. Hier bereiten wir täglich Mittagessen zu und liefern dieses an 48 Kindergärten und 8 Schulen im Umkreis.

Als anerkannter Inklusionsbetrieb beschäftigen Sie eine hohe Anzahl an Menschen mit Behinderungen. Wie viele Menschen mit und ohne Einschränkungen sind dies zurzeit?

Wir beschäftigen zurzeit insgesamt 34 Personen. Hiervon haben 16 eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung. Außerdem haben wir fünf Arbeitsplätze für Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen kommen und nun bei uns mitarbeiten.

Welche Behinderungsarten haben die Beschäftigten und in welchen Bereichen werden sie eingesetzt?

Die Behinderungsarten sind bei uns sehr breit gefächert. Wir haben uns dazu entschieden, uns nicht auf eine bestimmte Gruppe zu konzentrieren, sondern möchten allen Menschen mit Einschränkungen eine Chance geben.

Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Einschränkung in allen Bereichen sehr offen zusammen. Hierdurch können wir gewährleisten, dass das, was der eine nicht kann, von dem anderen unterstützt oder gezeigt werden kann.

Manchmal sind aber auch nur Menschen mit Einschränkungen für ein Catering zuständig. Da bei uns verschiedene Behinderungsarten zusammenkommen, können auch diese sich gut ergänzen und gegenseitig unterstützen.



Grundsätzlich sind die Mitarbeiter*innen in zwei Teams aufgeteilt: das eine Team für die Großküche in Ossendorf, das andere für das Bistro in Deutz. Bei Veranstaltungen versuche ich, alle Mitarbeiter*innen einzubeziehen und ihnen somit mal etwas Neues zu zeigen. Denn vor allem an diesen neuen Herausforderungen können sie wachsen. Manchmal kommen hierbei verborgene Talente oder Neigungen zum Vorschein, von denen die Mitarbeiter*innen zuvor selber noch nichts wussten, weil sie sich dies bislang einfach nicht zugetraut haben.

Viele Arbeitgeber stellen sich die Zusammenarbeit mit Menschen mit Einschränkungen auch heute noch sehr schwierig vor. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Ich selbst habe jahrelang auf sehr hohem Niveau in der Gastronomie gearbeitet. Heute muss ich sagen: Hätte ich vorher gewusst, wie viel Freude mir die Arbeit mit Menschen mit und ohne Einschränkungen in einem Inklusions-

Das Buerger'z hat einen eigenen Food-Truck.





Im Buerger'z arbeiten Mitarbeiter*innen mit und ohne Einschränkungen eng zusammen.

cher Arbeitsbereich am besten passt und wie eine gegenseitige Unterstützung organisiert und sichergestellt werden kann.

Durch die verschiedenen Arbeitsbereiche haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Sie können sich ausprobieren und lernen selbstständig zu arbeiten. Ich versuche dort anzusetzen und die Mitarbeiter*innen auch mal vor Herausforderungen zu stellen und dafür zu sorgen, dass die Verantwortung steigt.

Dabei ist es uns wichtig zu vermitteln, dass wir immer in Reichweite sind, um alle Mitarbeiter*innen aufzufangen, falls etwas sein sollte.

Uns ist es wichtig, Menschen mit Einschränkungen eine Chance zu geben, herauszufinden, wie belastbar sie sind und wie ihr Arbeitsalltag aussehen kann. Aus diesem Grund bieten wir jährlich etwa 35 bis 40 Schüler*innen mit Behinderung aus Köln und Umgebung die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums bei uns zu schauen, wie sie es auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen und ob sie sich eine Arbeit in der Gastronomie vorstellen können.

Sowohl die Praktikant*innen als auch unsere Beschäftigten mit und ohne Behinderung werden dauerhaft von unserer Sozialpädagogin begleitet.

betrieb bereit, hätte ich viel früher gewechselt. Ich kann es Arbeitgebern nur nahelegen, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen.

Aus meinen Erfahrungen kann ich berichten, dass diese häufig besonders verlässlich sind und wesentlich weniger Wehwehchen haben als andere. Natürlich kann es sein, dass sie aufgrund ihrer Behinderung erkranken, aber das ist für uns normal und damit wissen wir umzugehen.

Was ist Ihnen persönlich im Arbeitsalltag und dem Umgang miteinander wichtig?

Unsere Werte sind Offenheit und Ehrlichkeit. Wir vertreten die Meinung: „Wenn man etwas falsch macht, macht man etwas falsch. Man macht es ja nicht absichtlich.“

Ein offener Umgang mit der Einschränkung hilft dem gesamten Team. So kann genau geschaut werden, wel-

In der Großküche in Ossendorf werden täglich Mittagessen für Kindergärten und Schulen zubereitet. Fotos: Buerger'z



09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

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

9.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2019 wurden 3.348 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Bei 2.666 Anträgen, also in rund 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

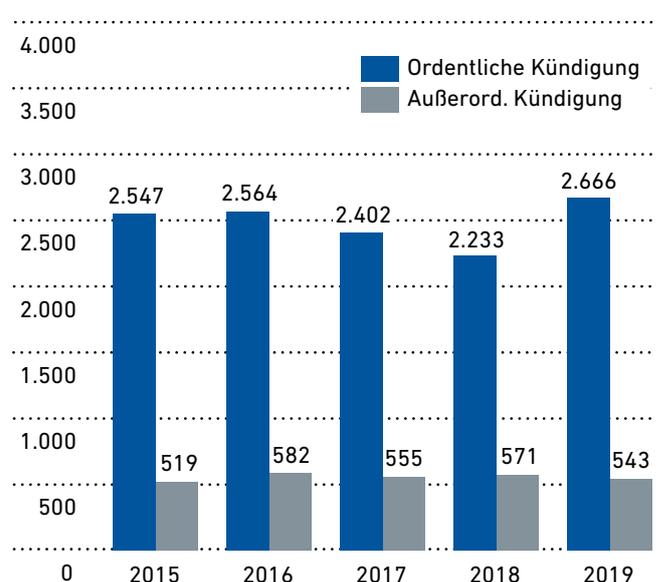
Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 571 auf 543 gesunken. Sie machten im Jahr 2019 knapp 16 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2019 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – etwa 4 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren waren mit knapp 63 Prozent mehr Männer als Frauen von den eingegangenen Anträgen betroffen.

Grafik 13:

Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2015–2019



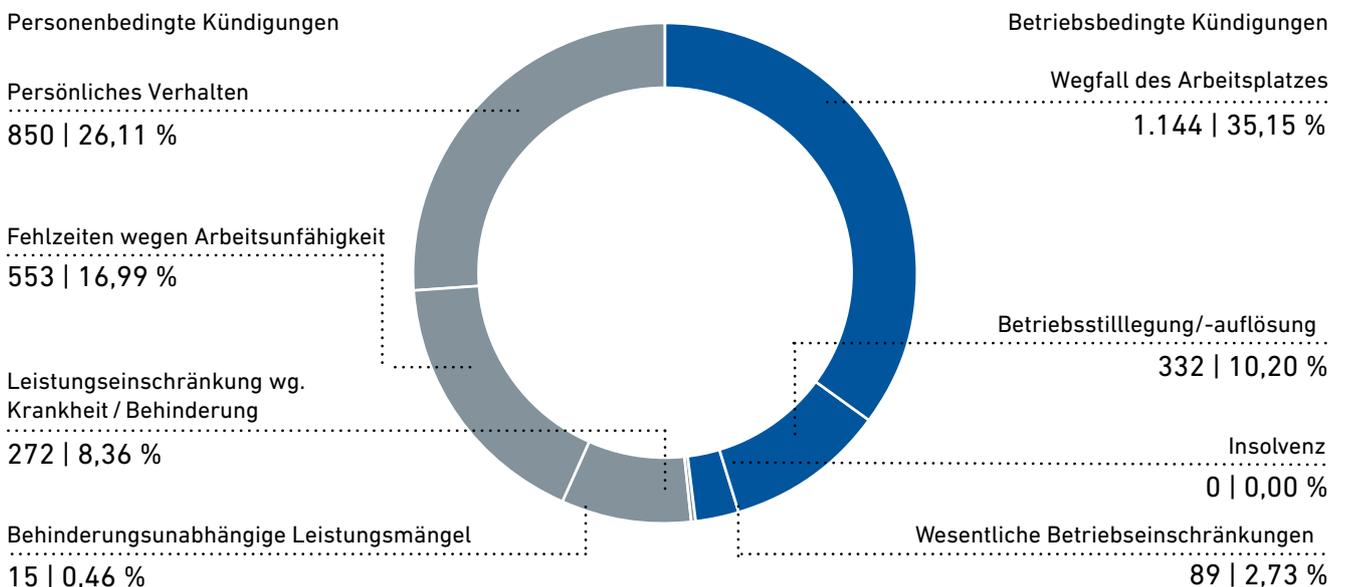
Die Kündigungsgründe

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

Im Jahr 2019 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 48 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

52 Prozent wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Bei 25 Prozent der Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, sind im Vergleich zu 2018 von 29 auf 26 leicht gesunken.

Grafik 14:
Kündigungsgründe 2019

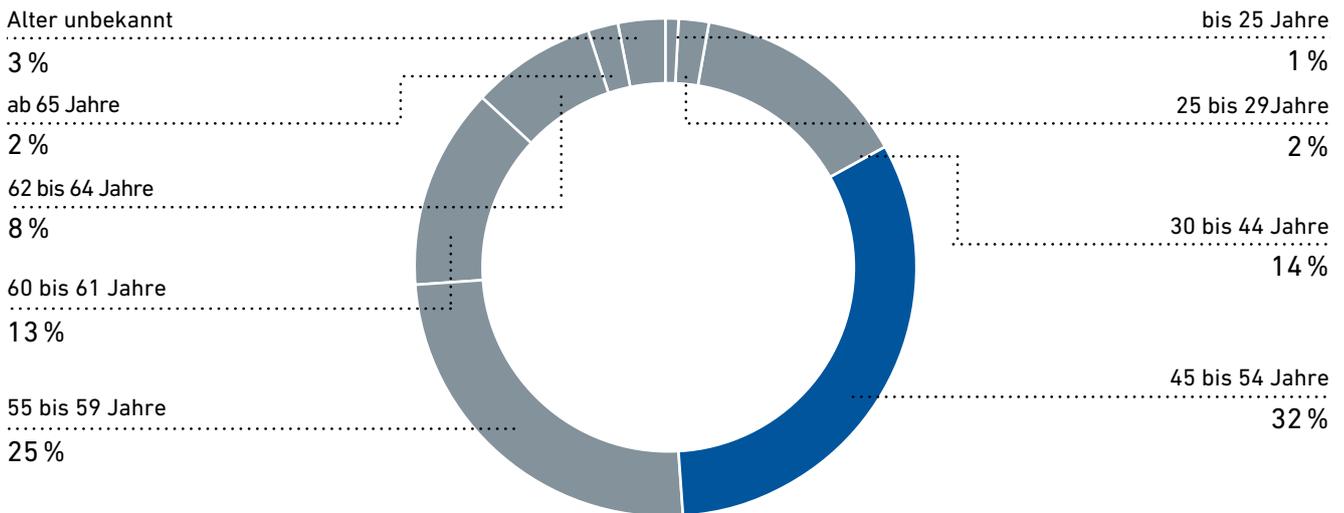


Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): Im Jahr 2019 betrafen 14 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis.

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Grafik 15:
Übersicht über die Altersgruppen



Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

Das LVR-Inklusionsamt wirkt in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hin. Wenn diese Einigung erreicht wird, erledigt sich der Antrag 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-Inklusionsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 2.576 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung beschieden. Davon waren 54 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In **426** Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

2.096 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 51 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei 16 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere 8 Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung oder Fristablauf.

535 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2019 beschieden. Davon waren 17 Negativatteste. In 132 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 403 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.

9.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2019 sind 531 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 88,3 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Knapp 11 Prozent der Widersprüche sind eingelei-

tet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, sind im Vergleich zu 2018 sehr stark von rund 11,6 Prozent auf unter 1 Prozent gesunken.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 24 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2019 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr weiter leicht zurückgegangen.

Tabelle 21:
Rechtsbehelfsverfahren, 2016–2019

	Zahl der eingegangenen Widersprüche			
	2019	2018	2017	2016
Kündigungsschutz	469	459	485	608
Begleitende Hilfen	58	65	76	66
Erhebung der Ausgleichsabgabe	4	69	17	61
Widerspruchsverfahren insgesamt	531	593	578	735

	Zahl der Klageverfahren			
	2019	2018	2017	2016
Klagen, Berufungen und Revisionen	24	37	46	38

10

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

Die 11 Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie haben eine hohe Praxiserfahrung und ein ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die immer zu den individuellen Bedürfnissen des schwerbehinderten Beschäftigten passen und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die fünf Ingenieurinnen und sechs Ingenieure bringen verschiedene Qualifikationen mit wie beispielsweise aus der Chemie, der Medizin- und Gesundheitstechnik, aus dem Maschinenbau oder der Fahrzeug- und Elektrotechnik. Das fachspezifische Wissen hilft ihnen in der Zusammenarbeit, denn die verschiedenen Funktionseinschränkungen der schwerbehinderten Menschen erfordern auch sehr unterschiedliche technische Lösungen.

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

Die Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen

für Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben. In der Regel erfolgt der Erstkontakt mit Arbeitgebern und schwerbehinderten Mitarbeiter*innen über die örtlichen Fachstellen oder die Abteilung 53.10 „Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz“.

Im Jahr 2019 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **1.010 Betriebe** besucht und **1.614 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 79 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Berater*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 13 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 2 Prozent der Klient*innen.

Mit 340 Betriebsbesuchen und 496 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 52 Inklusionsbetriebe waren bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2019 eine untergeordnete Rolle.

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 18 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in fünf Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversi-

derung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen:

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

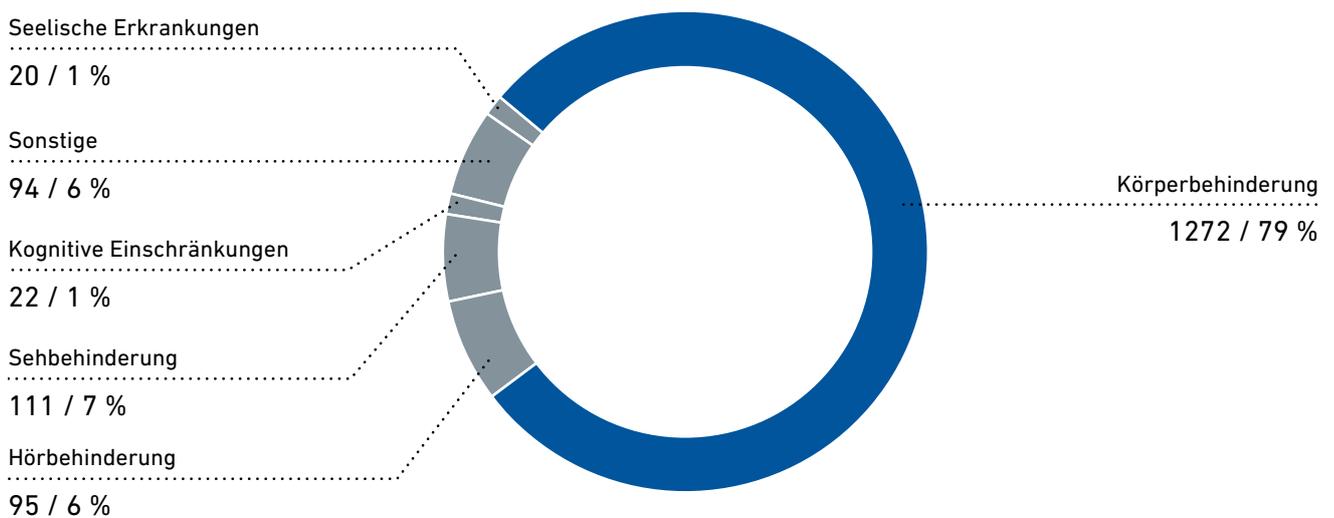
verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

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

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

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

Graphik 16:
Behinderungsarten des TBD





„Nicht mehr ohne die Hand.“

MUSEUM MEETS HIGHTECH

Hans-Jürgen Schrage sitzt vor einem alten Schleifstein und schleift mit hoher Präzision die stumpfen Scheren und Messer der Museumsbesucher. Währenddessen erklärt er den Besuchern die Schleiftechnik an den alten Maschinen.

Seit 22 Jahren arbeitet der ausgebildete Scherenmonteur im LVR-Industriemuseum Gesenkschmiede Hendrichs in der Klingentadt Solingen. Seine Hauptaufgabe ist die Scherenmontage und das Schleifen von Messern und Scheren. Hinzu kommen Führungen sowie Demonstrationen der Arbeitsweise an den alten Maschinen.

Als der heute 58-Jährige 2013 einen Arbeitsunfall erlitt, war nicht klar, ob er seinen geliebten handwerklichen Tätigkeiten im Museum weiterhin nachgehen könnte. Durch seinen Arbeitsunfall wurde die Funktionsfähigkeit seiner rechten Hand und Schulter stark beeinflusst. Er ist nicht mehr in der Lage, fest zu greifen beziehungsweise Haltetätigkeiten über einen längeren Zeitraum, zum Beispiel beim Schleifen, auszuüben. Dies führt zu Schmerzen im Bereich der Hand und Schulter. Durch diese Einschränkung kann er einen Teil seiner Aufgaben nicht mehr ausüben.

Die Museumsleitung überlegte gemeinsam mit Hans-Jürgen Schrage, welche Aufgaben er trotz seiner Einschränkungen im Museum ausüben kann. Hans-Jürgen Schrage wurde nach seinem Arbeitsunfall zunächst vermehrt im pädagogischen Bereich des Museums eingesetzt. Hier konzentrierte er sich auf Führungen und die Öffentlichkeitsarbeit des Museums. Da Hans-Jürgen Schrage seine vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr vollständig, wie vor seinem Unfall, verrichten konnte, stellte die Museumsleitung beim LVR-Inklusionsamt einen Antrag nach §27 SchwbAV auf Ausgleich von Außergewöhnlichen Belastungen.

Bei einer gemeinsamen Begehung des Arbeitsplatzes durch das LVR-Inklusionsamt, der Fachstelle der Stadt Solingen, der Museumsleitung und dem beratenden Ingenieur Norbert Poqué, reifte in diesem eine Idee. Der auf neue zukunftssträchtige Hilfsmittel spezialisierte Ingenieur des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes hatte ein Hilfsmittel im Kopf, mit welchem er Hans-Jürgen Schrage eventuell ermöglichen könnte, seinen Montage- und Schleiftätigkeiten wieder nachzugehen.

Er berichtete von der sogenannten Ironhand, einem bionischen Handschuh. Die Ironhand besteht aus einem, an eine Steuereinheit angeschlossenen, leichten Handschuh. Die Steuereinheit wird in Form eines Rucksacks getragen.

Innerhalb von Millisekunden kann sie die Griffkraft des Trägers um bis zu 80 Newton erhöhen.

„Anfangs war ich sehr skeptisch, ob ich mit der Ironhand wirklich so feine Schleifarbeiten erledigen kann,“ berichtet Hans-Jürgen Schrage. Doch schon nach den ersten Tests mit der Ironhand an seinen verschiedenen Arbeitsplätzen, war er sehr positiv überrascht.



Hans-Jürgen Schrage beim Scherenschleifen

Die schnell nachlassende Kraft in seiner rechten Hand, zum Beispiel bei der Scherenmontage, wo das Halten des Schraubendrehers problematisch war, gleicht die Ironhand zuverlässig aus. Auch unterstützt ihn die Ironhand beim Halten von Werkstücken während des Schleifens.

Der bionische Handschuh wurde als Hilfsmittel auf der gesetzlichen Grundlage des § 26 SchwbAV von der Fachstelle Solingen bewilligt. Mit dem Hilfsmittel ist es dem Scherenschleifer wieder möglich, einen Großteil seiner Aufgaben selbstständig und leidensgerecht auszuüben.

„Ein sehr gelungenes Beispiel von kompensierender Technik.“

Nach einem Jahr arbeiten mit dem Handschuh zieht Hans-Jürgen Schrage Bilanz: „Ich möchte nicht mehr ohne die Hand arbeiten. Mit der Ironhand erreiche ich ganz ohne Schmerzen das gleiche Schleifergebnis wie vor meinem Unfall.“

10.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

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

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

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

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

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

Bei den Trägern sind 165 Personalstellen angesiedelt, die von 256 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen zwei Drittel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 36 Fachberater*innen gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise gleichgestellten Menschen. Mit 102 Stellen steht weiterhin der Bereich der Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund. In der Vermittlung sind 17,25 Stellen angesiedelt. Von diesen werden 14,5 Stellen durch das LVR-Inklusionsamt finanziert. Für den Personenkreis der Menschen mit Sinnesbehinderung werden 2,75 Stellen zusätzlich durch die IFD-Träger vorgehalten und auch finanziert. Für den Bereich Übergang Schule – Beruf und für den Bereich Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden 37,25 Stellen vorgehalten.

Graphik 17:
Behinderungsarten der IFD-Klient*innen im Berichtsjahr 2019

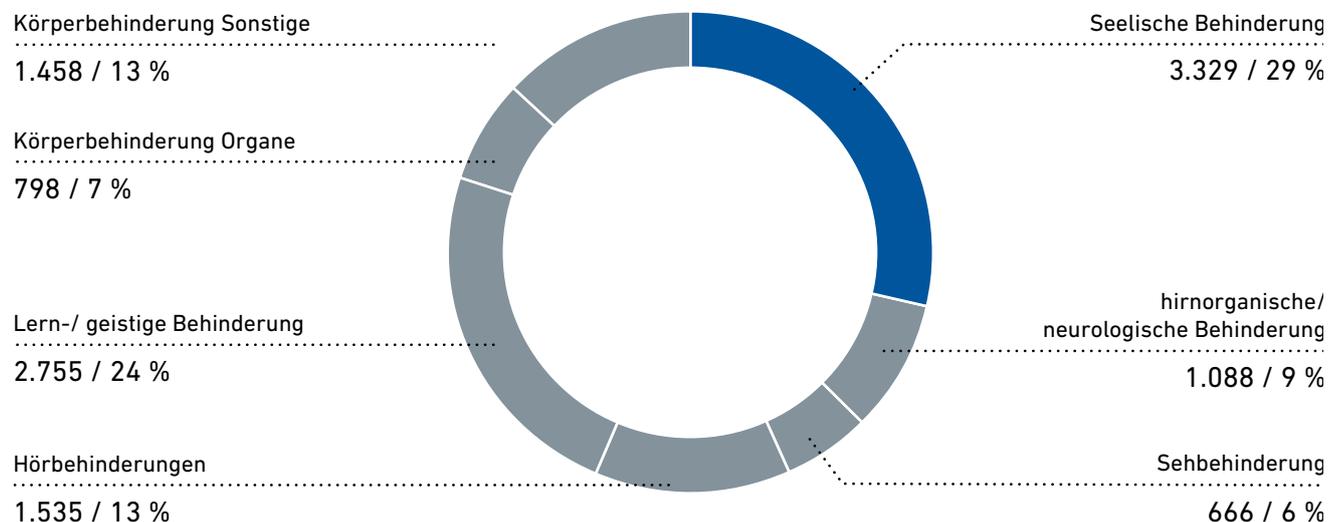


Tabelle 22:

Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung*, 2017–2019

	2019			2018	2017
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Gesichertes Arbeitsverhältnis	3.409	1.672	1.737	3.669	4.068
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	117	65	52	111	65
Kündigung durch den Arbeitgeber	36	26	10	41	43
Verrentung	19	11	8	30	13
Insgesamt	3.581	1.774	1.807	3.851	4.189

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Klientenstruktur

Im Jahr 2019 haben 12.817 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 11.760 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum bei der Vermittlung in Arbeit beziehungsweise der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 54 Prozent der Klienten waren Frauen.

Bedingt durch das Programm KAOA-STAR stellt die Gruppe der bis 18-Jährigen auch 2019 mit 35 Prozent den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 27 Prozent.

Mit knapp 30 Prozent sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet. Gefolgt von der Gruppe der Personen mit einer Lern- beziehungsweise geistigen Behinderung – wobei 80 Prozent dieser Gruppe auf das Programm KAOA-STAR zurückzuführen sind. Mit jeweils 13 Prozent stellen die Gruppen der Personen mit Hör- und Körperbehinderung ebenfalls große Klientengruppen der Integrationsfachdienste dar.

Von den Menschen, die sich an die Fachberatung der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen 53 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klient*innen liegt bei 4 Prozent. 4.186 Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf und 259 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

Berufsbegleitung

Die Sicherung von Arbeitsplätzen stellt nach wie vor den überwiegenden Schwerpunkt der Tätigkeit der Integrationsfachdienste dar. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, ist jahrelang gestiegen. Dies zeigt den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberater*innen und seitens der Arbeitnehmer*innen aber auch der Arbeitgeber erfahren. Im letzten Jahr wurden Maßnahmen ergriffen, um einer Überlastung der Fachkräfte in diesem Bereich entgegenzuwirken, sodass die Fallzahlen auf hohem Niveau stagnierten.

Im Jahr 2019 sind 6.642 Berufsbegleitungen bearbeitet worden, von denen 53 durch die Rehabilitationsträger beauftragt wurden. In den 3.581 abgeschlossenen Fällen **konnten 3.409 Arbeitsverhältnisse gesichert werden**, 172 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden. Somit konnte bei 95 % der Fälle der Arbeitsplatz durch die Arbeit der Integrationsfachdienste gesichert werden.

Vermittlung in Beschäftigung

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

Tabelle 23:

Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst (2019)*

	2019		
	Gesamt	Männer	Frauen
Vermittlungsaufträge	401	278	123
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	129	88	41
Stabilisierungsaufträge	81	43	38
davon Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis gesichert	59	30	29
Aufträge Übergang WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt	152	105	47
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	55	39	16
Aufträge Übergang Schule-Beruf	1.236	767	469
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	28	24	4

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2019 mit der Vermittlung beziehungsweise der Stabilisierung von vermittelten Arbeitsplätzen von 5.112 Personen beauftragt worden. In 76 Fällen durch die Träger der Arbeitsvermittlung beauftragt, 579 Beauftragungen wurden von den Rehabilitationsträgern initiiert. Die verbleibenden Beauftragungen erfolgten in Zusammenarbeit mit der Eingliederungshilfe direkt durch das LVR-Inklusionsamt für Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Von 401 abgeschlossenen Vermittlungsaufträgen konnten 129 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- und Ausbildungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. 31 Prozent der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen.

Von 81 abgeschlossenen Stabilisierungsaufträgen konnten 59 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesichert werden.

28 Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 55 vormalig in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Gut die Hälfte der zu vermittelnden Personen aus der WfbM oder den Schulen hat eine Lern- beziehungsweise geistige Behinderung und ein Drittel eine seelische Behinderung.

Information und Beratung der Arbeitgeber

Die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2019 über 990 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber durchgeführt. Sie hielten auf 62 Schwerbehindertenversammlungen Vorträge, gaben 105 Seminare für betriebliche Partner und nahmen an 90 weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Die Integrationsfachdienste bieten 2019 knapp 600 Arbeitgeber einzelfallübergreifend und fallunabhängig rund um das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und führten 139 Organisationsberatungen zu Themen wie Eingliederungsmanagement oder Integrationsvereinbarung durch.

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

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), den vier Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Ruhr und Bonn/Rhein-Sieg und der Landwirtschaftskammer NRW. Seit dem 1. Mai

2019 beschäftigt auch die IHK Düsseldorf einen Inklusionsberater.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater*innen für Inklusion beraten und unter-

stützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen – vor Ort und kostenlos.

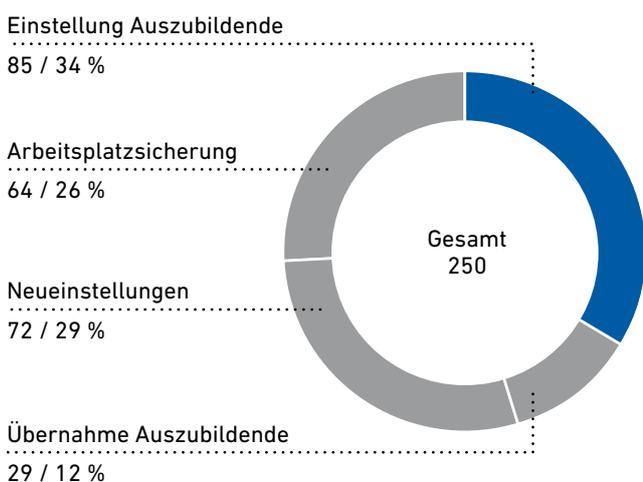
Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den neun Kammerbezirken, in denen Fachberater*innen tätig sind, sind rund 488.000 Betriebe mit mehr als 3,5 Millionen Beschäftigten vertreten. In knapp 38.000 Betrieben werden rund 95.500 Jugendliche ausgebildet.

Im Jahr 2019 haben die neun Fachberater*innen insgesamt über **1.000 Betriebe kontaktiert** und **erstmalig Kontakt zu 555 Arbeitgebern aufgenommen**. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberatungen zuletzt 72 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und **85 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln**.

Grafik 18:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2019



Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter*innen langfristig zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form der Personellen Unterstützung beziehungsweise als Beschäftigungssicherungszuschuss. 64 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2019 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstellen – erhalten werden. Sehr erfreulich ist, dass 29 Auszubildenden 2019 von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

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

Tabelle 24:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung

	2019		
	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellung Auszubildende	85	66	19
Übernahme Auszubildende	29	13	16
Neueinstellungen	72	55	17
Arbeitsplatzsicherung	64	50	14

In Sachen Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberater*innen auch 2019 wieder fleißig unterwegs. Sie haben 49 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (zum Beispiel auch Teilnahme an Meistervorbereitungslehrgängen), durchgeführt. Mit 52 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

INTERVIEW MIT SABINE GNIELKA AM 1. APRIL 2020

Sabine Gnielka ist seit Oktober 2018 als Inklusionsberaterin bei der Handwerkskammer Köln tätig. Sie bringt für diese Tätigkeit einen besonderen handwerklichen Hintergrund mit: Zunächst machte sie eine Ausbildung zur Tischlerin, im Anschluss eine Zusatzqualifikation zur Tischlergesellin für Restaurierungsarbeiten und im Jahr 2008 ihre Meisterprüfung. Gleichzeitig mit der Meisterschule absolvierte sie noch die Weiterbildung zur Technikerin Denkmalpflege und Altbauerhaltung Schwerpunkt Holz-Innenausbau.

Im Interview berichtet Sabine Gnielka von ihrem beruflichen Alltag und den Aufgaben als Fachberaterin für Inklusion.

Wie kamen Sie darauf, sich als Inklusionsberaterin zu bewerben?

Nachdem ich vier Jahre mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung und Hörbehinderungen zusammengearbeitet habe, habe ich beschlossen, mich beruflich verändern und meinen Weg weitergehen zu wollen.

Da man als Tischlermeisterin regelmäßig Kontakt zu der Handwerkskammer hat, habe ich dort nach offenen Stellen geschaut und die Stellenausschreibung gesehen.

Ich habe bei diesem Job die Möglichkeit, meine handwerkliche Ausbildung und meine Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu kombinieren und meine Fähigkeiten weiter auszubauen.

Wie können wir uns Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

In meinem Job bin ich zentrale Ansprechpartnerin für viele Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Sie können sich an uns Kammerberater*innen wenden, wenn sie eine Frage zu dem Thema Behinderung und Beruf haben.

Dazu betreibe ich sehr viel Aufklärungsarbeit; werde beispielsweise oft gefragt, was eine Schwerbehinderung ist und was das für den Arbeitsalltag bedeutet.

Mein Lieblingsspruch ist dann immer: „Schwerbehinderung ist nicht Arm ab, Bein ab, Kopf ab. Es gibt viele Behinderungsarten, die nicht sichtbar sind und sich nicht unbedingt auf den Arbeitsalltag auswirken.“

Außerdem berate ich Unternehmen dahingehend, welche Förderleistungen es überhaupt gibt. Ich unterstütze sie bei der Antragstellung, stelle den Kontakt zu den Fördergebern her und versuche Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten zu vermitteln.

Einen typischen Arbeitstag in dem Sinne gibt es gar nicht. Ich arbeite in einem Berufszweig, der viele Tätigkeiten im Außendienst mit sich bringt. Als Inklusionsberaterin bin ich viel in den Betrieben, nehme an Arbeitskreisen teil, bin auf Berufsmessen vertreten oder beim LVR. Außerdem bilde ich mich regelmäßig weiter, um immer alle aktuellen Entwicklungen und die neusten technischen Möglichkeiten zu kennen.

**„Ich bin zentrale
Ansprechpartnerin für
Unternehmen bei der
Einstellung von Menschen
mit Schwerbehinderung.“**

Wie kommt der Erstkontakt zu den Betrieben zustande?

Es gibt vier verschiedene Varianten, über die der Kontakt meistens erfolgt: Häufig wird der Kontakt über die anderen Abteilungen bei uns im Haus hergestellt. Das sind sowohl die Ausbildungsberatung und -vermittlung als auch die technische und kaufmännische Betriebsberatung.

Außerdem versuche ich Betriebe über diverse Kanäle aktiv anzusprechen. Leider wissen viele Betriebe immer noch nicht, dass es uns Inklusionsberater*innen bei den Kammern gibt. Daher zeige ich bei Veranstaltungen Präsenz, um die Leute persönlich zu erreichen und meine Arbeit bekannter zu machen.

Häufig melden sich auch Betriebe bei mir, die einen Menschen mit Schwerbehinderung einstellen möchten und schon mal von meiner Arbeit gehört haben.



Sabine Gnielka. Foto: Manfred Hogreve/LVR

Manchmal wird der Erstkontakt auch über den Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes hergestellt.

Mit welchen Erwartungen kommen die Betriebe auf Sie zu?

Oftmals wissen Betriebe gar nicht, dass und was es für Fördermöglichkeiten gibt. Daher kann man gar nicht von Erwartungen sprechen. In der Regel sind sie eher unsicher.

Man kann es ganz gut so beschreiben: Es ist meistens ein Abklopfen, welche Möglichkeiten es so gibt und wie ich dabei weiterhelfen kann.

Gibt es ein Beispiel aus der Praxis, das Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben ist?

Eines ist wirklich in meiner Erinnerung geblieben: Ein kleiner Tischlereibetrieb in Alfter, der einen jungen Mann mit Autismus-Spektrum-Störung als Auszubildenden eingestellt hat.

Die Schwierigkeit hierbei war, dass der junge Mann eine unglaubliche Schulangst entwickelt hat, sodass er nicht zur Berufsschule gehen konnte. Wir haben uns daraufhin in größerer Runde (Fachlehrer, stellvertretenden Direktorin, Bezirksregierung, Eltern, moveAUT-Betreuung und ich) zusammengesetzt und überlegt, wie wir eine außerschulische Betreuung hinbekommen könnten. Da die ursprüng-

liche Berufsschule hierzu nicht bereit war, hat die Mutter nach einer Alternative gesucht und ist dabei auf die Berufsschule in Köln gestoßen.

Ein halbes Jahr nach dem regulären Ausbildungsbeginn hat dort für ihn die außerschulische Betreuung begonnen. Durch seinen persönlichen Einsatz und Ehrgeiz hat er in den darauffolgenden sechs Monaten das gesamte erste Ausbildungsjahr außerschulisch erarbeitet. Inzwischen geht er zumindest in Teilen in die Berufsschule. Das ist ein großer Erfolg.

Für den Tischlereibetrieb waren dieser Prozess und die gesamte Ausbildung eine große Umstellung. Es ist ein ganz neues Thema für so einen Betrieb mit einem Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zusammenzuarbeiten. Der Betrieb musste sich da auch erst mal reinfinden und reindenken. Aber dieser Betrieb hat sich wirklich immer sehr engagiert und sich auch regelmäßig Unterstützung geholt – mich für weitere Informationen und Beratungen immer wieder in den Prozess einbezogen.

Da dies ein ganz besonderes Engagement war, haben wir den Betrieb auch für den Inklusionspreis vorgeschlagen.

Gibt es ein Beispiel aus der Praxis, das besonders schwierig war?

Auch hier kann ich das Beispiel von oben aufgreifen. In diesem Fall waren sehr viele Parteien involviert, die erst mal zueinanderfinden mussten.

„Schwerbehinderung ist nicht Arm ab, Bein ab, Kopf ab.“

In den ersten überbetrieblichen Einheiten kam es ebenfalls zu Schwierigkeiten. Der Ausbilder war neu und auf diese Situation nicht vorbereitet. Er war überhaupt nicht begeistert, dass der junge Mann eine Begleitperson mitbrachte, und wusste nicht, dass dies für Autisten besonders wichtig ist.

An dieser Stelle knallte ein wenig das Pädagogentum auf das Handwerkertum – das war schon krass. Aber nach kurzer Zeit und ein paar Gesprächen haben wir das auch geschafft. Was ich besonders toll fand, war, dass alle

bemüht bei der Stange geblieben sind. Obwohl die Pädagogin ihre Sicht hatte und der Ausbilder seine, haben sie sich trotzdem nach kurzer Zeit zusammengerauft.

Viele handwerkliche Berufe sind auch heute noch stark männerdominiert. Ist dies für Sie manchmal eine besondere Herausforderung? Wie gehen Sie damit um?

Für mich ist es eigentlich nie eine Herausforderung gewesen, dass es männerdominiert ist, weil ich das nie so wahrgenommen habe. Ich habe in einem ganz tollen Betrieb gelernt, in dem das völlig außen vor war. Ob Mann oder Frau, war dort total egal. Es gab drei Meister und drei Azubis. Wir hatten also sehr schnell viel Verantwortung und mussten direkt mit ran. Daran bin ich sehr gewachsen.

Zwischenzeitlich habe ich auch in Frankreich gearbeitet. Da ist der Frauenanteil in den sogenannten Männerberufen deutlich geringer als in Deutschland. Somit haben manche Männer schon komisch geguckt, wenn ich als Tischlerin auf der Baustelle ankam. Aber wenn sie gesehen haben, wie ich arbeite und dass ich völlig selbstständig bin, hat sich das Bild schnell gewandelt und es war kein Thema mehr.

Für mich ist wichtig, dass man das, was man macht, gerne macht. Und dass man sich niemals aufgrund von Geschlechterklischees von seinen Neigungen abbringen lässt.

Zu diesem Thema bietet das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. auch tolle Möglichkeiten. Dort werden Kurse von Frauen für Frauen angeboten. Es geht darum, sich auszuprobieren und ein Werkstück zu bauen oder selbstständig Reparaturen durchzuführen.

Viele Frauen trauen sich aufgrund eingefahrener Geschlechterbilder so etwas nicht zu. Am Anfang hört man oft „Nee, ich kann das nicht. Das ist so anstrengend!“. Dann sage ich immer nur „Ich kann das nicht, gibt es nicht.“ – Und am Ende sind gerade diese Mädels häufig doch begeistert davon. Sie haben, glaube ich, zunächst Angst vor der Technik, der Hitze, den Arbeitsmitteln oder Ähnlichem – und hinterher sind sie oft selbst begeistert von ihren Fähigkeiten und davon, dass sie sich einfach mal ran gewagt haben.

Neben Ihnen gibt es ja noch weitere Fachberater*innen für Inklusion bei den Kammern. Sind Sie untereinander vernetzt? Arbeiten Sie häufig zusammen?

Wir sind untereinander gut vernetzt und schätzen uns gegenseitig sehr. Mit den Beratern aus meinem Kammerbezirk (IHK Bonn, IHK Köln) arbeite ich besonders eng zusammen. Wir nehmen bei Bedarf gemeinsame Betriebsbesuche wahr oder machen gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit.

Aber auch mit den anderen Fachberater*innen für Inklusion gibt es einen häufigen telefonischen Austausch. Wenn wir Unterstützung brauchen oder uns rückversichern wollen, sprechen wir miteinander über unsere Fälle. Das ist wirklich hilfreich!

Zusätzlich treffen wir uns vierteljährlich zu Teamsitzungen. Außerdem treffen wir uns halbjährlich NRW-weit und sogar auch bundesweit. Das Modell der engmaschigen Kammerberatung, wie es hier im LVR-Gebiet besteht, ist allerdings nicht auf andere Bundesländer übertragbar. Wir haben damit schon ein Alleinstellungsmerkmal.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt?

Wir sind vom LVR finanziert, sitzen aber bei den Kammern. Die Kooperation gibt es jetzt schon einige Jahre – sie begann im Rahmen eines Modellprojekts bereits 2001. Die Idee war damals, dass man über die Kammern an die kleinen und mittelständischen Betriebe herantreten kann, weil diese sich bei Beratungsthemen eher an die Kammer wenden als an das Inklusionsamt.

Wir Fachberater*innen für Inklusion sind eng mit dem Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes vernetzt. Wir treffen uns monatlich zu einer Teamsitzung und besprechen Themen, die uns alle betreffen, wie beispielsweise Neuerungen bei technischen Hilfen, Veränderungen zu Antragsverfahren. In unserer Einarbeitung hospitieren wir auch regelmäßig beim LVR-Inklusionsamt und fahren mit dem Technischen Beratungsdienst raus, um einen Eindruck von der Arbeit zu bekommen. So lernen wir uns auch untereinander kennen und kommen in Kontakt.

Für mich war dieser Bereich beispielsweise völlig fachfremd. Da waren der Einblick und auch die Anbindung für mich sehr hilfreich. Aber auch jetzt im Arbeitsalltag ist der Austausch von uns externen Kammerberater*innen mit den internen Technischen Berater*innen immer wieder nützlich und wertvoll.

Informationen rund um die Inklusion der HWK Köln und Kontaktdaten zu Sabine Gnielka finden Sie hier: <https://www.hwk-koeln.de/artikel/inklusion-imhandwerk-32,960,304.html>

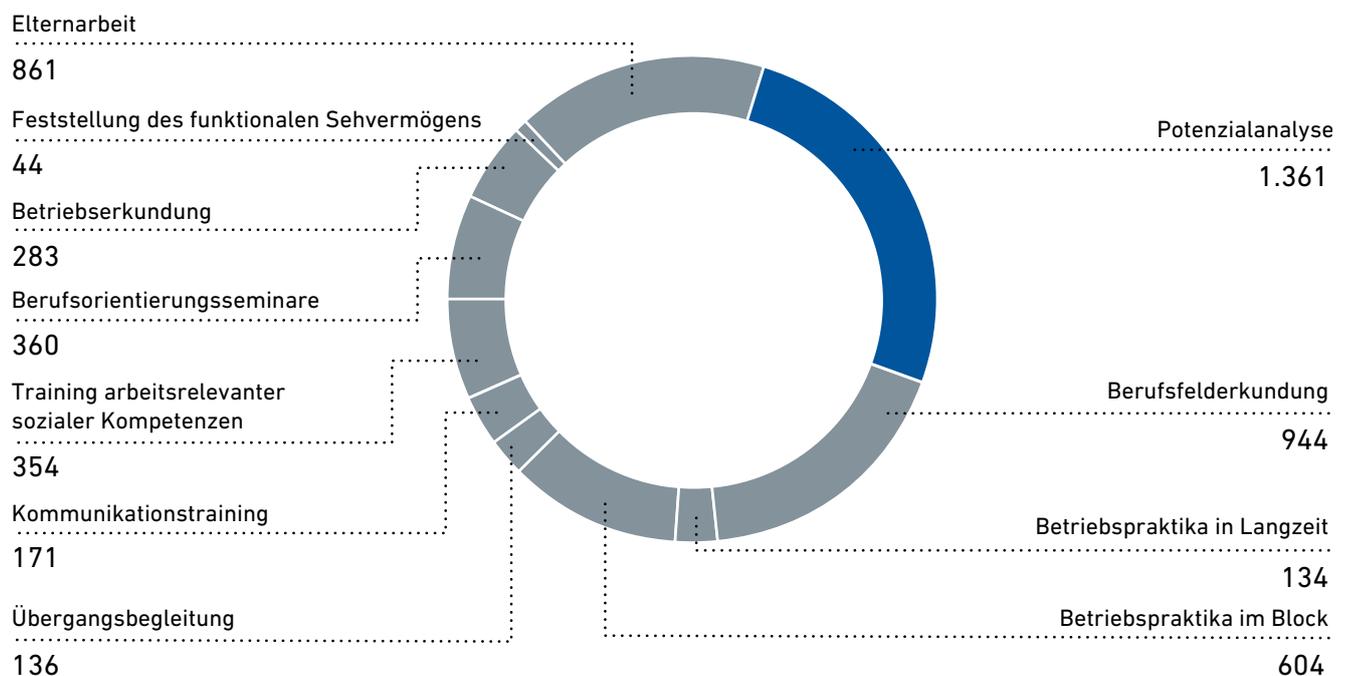
11

KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS/ SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT (KAoA-STAR) LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

11.1 KAoA-STAR

Grafik 19:

Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes KAoA-STAR im Jahr 2019





Fact Sheet KAoA-STAR

1. Allgemein

Seit August 2017 stellt KAoA-STAR im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ kurz: KAoA sicher, dass in NRW alle junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen, die zugleich einen Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung vorweisen, Zugang zu einer ihren besonderen Bedarfen berücksichtigenden vertieften Beruflichen Orientierung erhalten. KAoA-STAR beschreitet dabei keinen Sonderweg, sondern ermöglicht die behinderungsspezifische Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Zuvor wurde KAoA-STAR seit 2009 in insgesamt vier Förderphasen erprobt und sukzessive flächendeckend in Nordrhein-Westfalen umgesetzt.

2. Rechtliche Grundlage

§151 Abs. 4 SGB IX bzw. §185 Abs.3 Satz 5 §48 SGB III

3. Zielgruppe

Zielgruppe von KAoA-STAR sind Schüler*innen mit einer Schwerbehinderung nach §2 Abs. 2 und 3 SGB IX und/ oder einem über ein AO-SF-Verfahren festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten (1. FSP oder weitere):

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

soweit diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

KAoA-STAR spricht damit Jugendliche sowohl an Förderschulen als auch in Schulen des Gemeinsamen Lernens ab der Jahrgangsstufe 8 an. In Förderschulen Geistige Entwicklung spätestens zum Beginn der Berufspraxisstufe.

4. Umsetzung des Angebotes

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

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

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

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

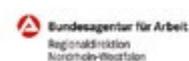
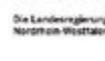
Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente und flankierende Hilfen an:

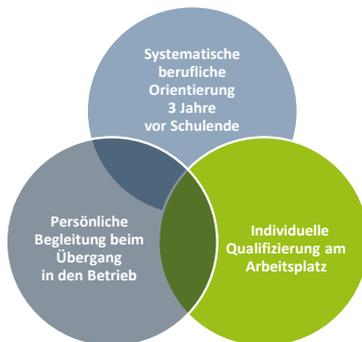
- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Jobcoaching
- Technische Hilfsmittel u.a.

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



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) beauftragen die regionalen Integrationsfachdienste (IFD) mit der operativen Umsetzung von KAoA-STAR. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes arbeiten in den Schulen mit den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrkräften eng zusammen und begleiten die Jugendlichen während ihres gesamten individuellen Berufsorientierungsprozesses bis hin auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt.

5. Koordination des Angebotes

Die Steuerung und Koordination des Angebotes erfolgt über die Koordinierungsstelle KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes. Diese ist verantwortlich für die konzeptionelle und administrative Umsetzung des Angebotes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Partner Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW und des Ministeriums für Schule und Bildung NRW.

6. Finanzierung der Umsetzung und Koordination

Die Finanzierung der Standardelemente KAoA-STAR erfolgt auf Grundlage des §48 SGBIII zu jeweils 1/3 aus Mitteln der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und den Mitteln der Ausgleichsabgabe der Landschaftsverbände LWL und LVR.

Die Finanzierung der Koordinierungsstelle KAoA-STAR

Die Aufgaben der Koordination, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit zu KAoA-STAR seitens des Landschaftsverbandes wird aus Mittel des Europäischen Sozialfonds, kurz: ESF kofinanziert.

7. Projekte/ Weiterentwicklungen im Rahmen von KAoA-STAR

- Gemeinsames Projekt mit der Deutschen Post DHL Group „Gewinnung von Azubis mit Schwerbehinderung“
- Weiterentwicklung der Potenzialanalyse für Schülerinnen und Schüler mit komplexeren Behinderungen
- Weiterentwicklung der Angebote für Jugendliche mit fachärztlichen Diagnose aus dem Autismus-Spektrum im Rahmen des Trainings arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen (TASK)

8. Ansprechpartner im Rheinland

Die Koordinierungsstelle KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes
Die Integrationsfachdienste im Rheinland

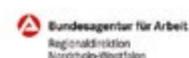
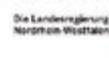
9. Weiterführende Informationen

<http://www.berufsorientierung-nrw.de/start/index.html>

www.star.lvr.de



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

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

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

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

diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die dem unmittelbaren Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen oder nach Schulabschluss eines behinderten Schülers/einer behinderten Schülerin – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

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

Grafik 20:

LVR-Budget für Arbeit-Aktion Inklusion – Teil I

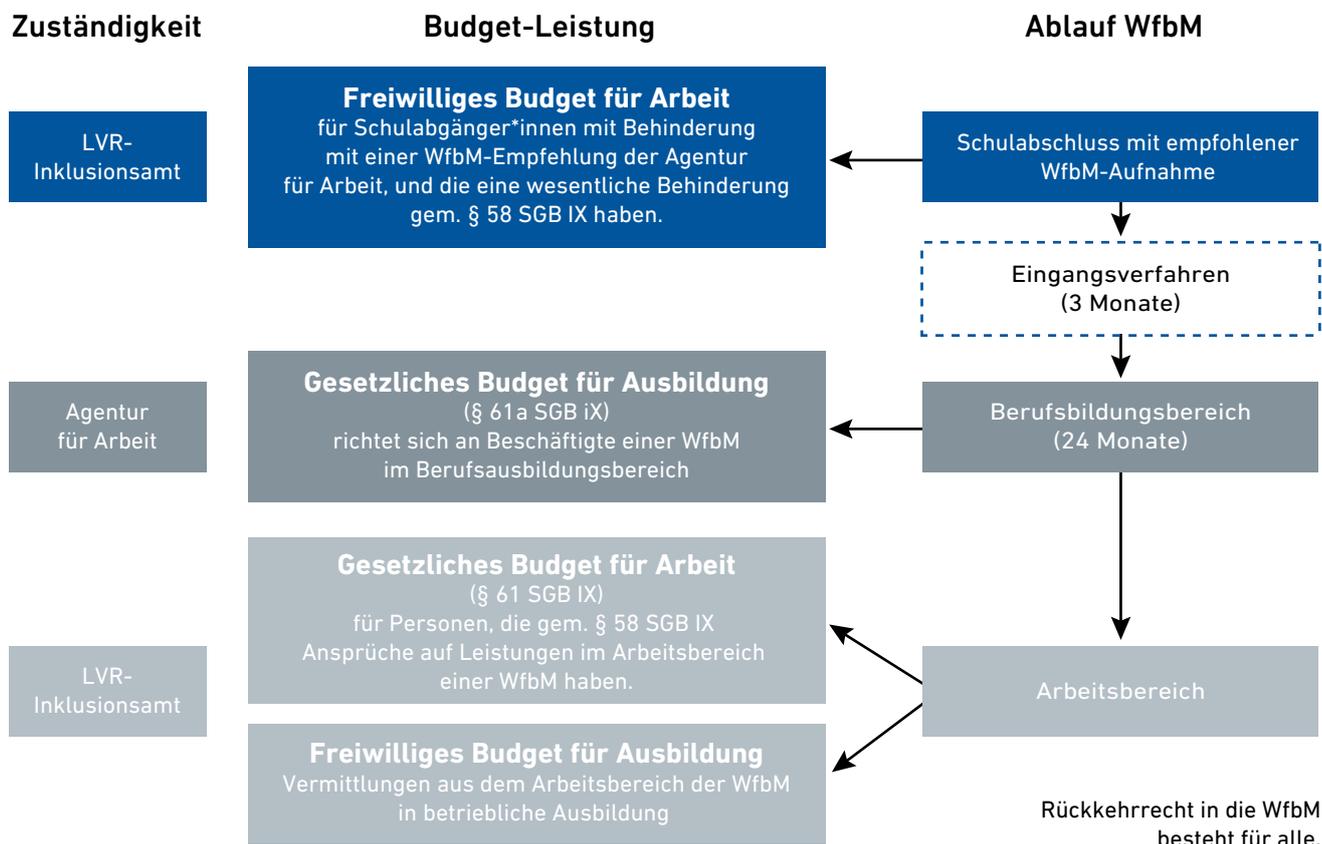


Tabelle 25:

Neu vermittelte Budgets – Teil I, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesetzliches Budget für Arbeit	77	61	16	51	36	15
Freiwilliges Budget für Arbeit	5	3	2	10	6	4
Freiwilliges Budget für Ausbildung	7	4	3	2	0	2

Tabelle 26:

Laufende Budgets – Teil I, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesetzliches Budget für Arbeit	212	155	57	94	66	28
Freiwilliges Budget für Arbeit	14	10	4	11	7	4
Freiwilliges Budget für Ausbildung	12	6	6	3	2	1

Gesetzliches Budget für Arbeit

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

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

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

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

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

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

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

Im Jahr 2019 wurden insgesamt **89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** vom LVR-Inklusionsamt bewilligt. Davon fielen fast 90 % dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Zum Ende des Jahres 2019 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **238 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung**. Knapp ein Drittel der laufenden Budgets fällt auf Frauen.

Tabelle 27:

Bewilligte Budgets – Teil II, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellungsprämie	702	437	265	677	429	248
Ausbildungsprämie	86	59	27	82	56	26
Budgets	33	23	10	21	10	11
§ 26a SchwbAV	23	14	9	24	19	5
§ 26b SchwbAV	97	43	54	104	66	38
§ 55 SGB IX	16	8	8	8	5	3

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

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

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

- die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln,

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

Der zweite Teil setzt sich aus sechs Förderbausteinen zusammen (siehe unten stehende Grafik).

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2019 **957 Arbeitgeber und Arbeitnehmende** erreicht werden.

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

„EINE REINE ERFOLGSGESCHICHTE“

DER WEG VON DER WERKSTATT IN EINE REGULÄRE AUSBILDUNG

Steuert Kai Schlömer sein Auto morgens gegen halb sieben zu seiner Arbeit, bedeutet die rote Ampel für ihn anhalten und warten. Anders ist es jedoch, während er arbeitet: „Springt die Ampel an einer Maschine auf Rot, gehe ich hin, prüfe was los ist und behebe die Störung.“ Kai Schlömer schildert detailliert und mit großer Begeisterung, wie er gerissene Drähte an Maschinen neu spannt oder die Verbrauchsmaterialien und Einzelteile an den Maschinen nachfüllt. Inzwischen weiß er genau, wie er die Maschinen, die den Motor des Thermomix produzieren, instand hält oder deren Störungen behebt.

Kai Schlömer absolviert im zweiten Lehrjahr die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer mit dem Schwerpunkt Metall- und Kunststofftechnik bei der Firma Vorwerk

& Co. KG in Wuppertal. Zu seinen Aufgaben gehört neben der Erkennung von Störungen sowie deren Behebung, die Materialnachbestellung und Durchführung der Qualitätssicherung der fertigen Motoren.

Dass Kai Schlömer mal eine Ausbildung bei der Firma Vorwerk machen würde und sich so selbstsicher in der Produktion bewegt, war vor einigen Jahren noch undenkbar. Der Weg hierher war steinig, aber er hat ihn gemeistert. Der 22-Jährige benötigt aufgrund seiner angeborenen Behinderung länger beim Erlernen von Sachverhalten und eine enge Begleitung.

Hinter dem jungen, motivierten und fußballbegeisterten Azubi liegt ein langer Weg, wie Sandra Reinemann vom Inte-

Kai Schlömer prüft sorgfältig die Funktionalität der Maschine. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk



grationsfachdienst Wuppertal berichtet. Nach dem Besuch einer integrativen Waldorfschule ging es für Kai Schlömer in die Werkstatt für behinderte Menschen. Dort erhielt er die Möglichkeit, bei der Firma Vorwerk ein Orientierungspraktikum zu absolvieren. Da es ihm dort so gut gefiel und er von allen akzeptiert wurde, wurde aus anfänglich zwei Wochen Praktikum zunächst ein Jahrespraktikum, welches dann in einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz mündete.

Vom ersten Tag an wurde Kai Schlömer von Tino Bachmann, dem Ausbildungsleiter bei Vorwerk begleitet. Begeistert blickt er auf die vergangenen vier Jahre zurück, in denen sich Kai Schlömer großartig entwickelt hat – war er anfangs schüchtern und in sich gekehrt, ist er kommunikativer und selbstbewusster geworden und befindet sich in einem stetigen Verbesserungsprozess. Seine Stärke sieht Tino Bachmann in seinem technischen Verständnis und seiner Fähigkeit, sich intensiv zu konzentrieren und Gefahren somit rechtzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.

Sowohl Tino Bachmann als auch der Integrationsbeauftragte der Werkstatt sahen in Kai Schlömer großes Potential den nächsten Schritt auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt zu schaffen und involvierten den Integrationsfachdienst Wuppertal. Die Werkstätten in Wuppertal arbeiten eng mit dem Integrationsfachdienst Wuppertal zusammen, wenn es um junge Menschen in der Werkstatt geht, die das Potenzial haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können.

Gemeinsam mit allen Beteiligten konnte Kai Schlömers Wunsch, eine reguläre Ausbildung zu machen, erfüllt werden. Sandra Reinemann erinnert sich vor allem an die Ängste der Mutter, ihren Sohn aus dem geschützten Rahmen der Werkstatt zu geben. Doch nach vielen Gesprächen mit Sandra Reinemann und allen Beteiligten konnte Kai Schlömer im Juni 2019 seine Ausbildung beginnen.

Tino Bachmann war sich schon damals sicher: „Kai schafft die Ausbildung, ich garantiere das“. Nun hat Kai Schlömer sein erstes Ausbildungsjahr zum Maschinen- und Anlagenführer erfolgreich abgeschlossen. Stolz erzählt er von seinem guten Zeugnis, das nur die Noten eins bis drei innehat. Für die Noten hat er hart und viel lernen müssen. Denn nach wie vor fällt es Kai Schlömer schwer, sich theoretische Inhalte, Fachbegriffe und mathematische Berechnungen zu erarbeiten und zu merken. Hier erhält er viel Unterstüt-



v.l.n.r. Tino Bachmann, Kai Schlömer und Sandra Reinemann. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk



Tino Bachmann glaubte von Anfang an an Kai Schlömer. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk

zung durch den Betrieb, Tino Bachmann und seinem Team, der den Zwischen- und Abschlussprüfungen jedoch optimistisch entgegenseht. Auch neue praktische Tätigkeiten müssen öfters gezeigt und länger begleitet werden, bis Kai Schlömer diese sicher und selbstständig durchführen kann. Am besten kann er in klaren Strukturen mit immer wiederkehrenden Tätigkeiten arbeiten. Sowohl im Betriebs- als auch im Schulumfeld ist er gut integriert und versteht sich gut mit den Kollegen.

Sandra Reinemann ist sich sicher, ohne das Engagement von Tino Bachmann hätte Kai Schlömer seine Ausbildung nicht gestartet. Tino Bachmann hat von Anfang an das technische Interesse und Potenzial in Kai Schlömer gesehen, an ihn geglaubt und sich auf allen Ebenen für ihn eingesetzt. Nach seiner Ausbildung hat Kai Schlömer bereits einen einjährigen Vertrag bei Vorwerk sicher. Aber Tino Bachmann wird sich auch weiterhin für ihn einsetzen, dass Kai Schlömers „Erfolgsgeschichte“, wie es Sandra Reinemann beschreibt, bei Vorwerk noch lange weitergeht.

Im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit erhält der Arbeitgeber von Kai Schlömer einen Lohnkostenzuschuss durch das LVR-Inklusionsamt sowie bei Bedarf Betreuung und

Begleitung durch den Integrationsfachdienst, die derzeit jedoch ausgesetzt ist, da Kai Schlömer die Ausbildung vorbildlich meistert.

Blickt Kai Schlömer zurück, weiß er, dass es die richtige Entscheidung war, diesen Weg zu gehen und die Ausbildung anzufangen. Er freut sich auf weitere tolle Jahre auf der Suche nach Störungsquellen, um die roten Ampeln wieder im grünen Licht erstrahlen zu lassen. e

Weitere Informationen zum
LVR-Budget für Arbeit finden
Sie unter
www.budget-fuer-arbeit.lvr.de
Kontakt: aktion.inklusion@lvr.de

12

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

12.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

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

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

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

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



Ein Tagungsraum in der IBS. Foto: Julia Nolte/LVR

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

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

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

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

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

Wie werden die Angebote finanziert?

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

Wo finden die Kurse statt?

Die Kurse des LVR-Inklusionsamtes finden überwiegend in der Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln statt. Dort stehen den Teilnehmenden professionell ausgestattete Tagungsräume zur Verfügung. Neben zwei großen Schulungsräumen sind zwei Gruppenräume vorhanden, die für Gruppenarbeiten genutzt werden können.

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

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 28:
Schulungen des LVR-Inklusionsamtes im Jahr 2018 bis 2019

	2019	2018
Schulungsveranstaltungen	153	151
Grundkurse	20	6
Aufbaukurse	12	11
Seminare für besondere Zielgruppen	10	13
Fachseminare	51	69
Praxistage zum BEM	4	5
Sonderseminare	56	47
Schulungstage	321	279
eintägige Veranstaltungen	47	75
mehrtägige Veranstaltungen	50	76
Teilnehmende	2.183	2.120
Vertrauenspersonen	1.411	1.269
Beauftragte des Arbeitgebers	100	127
Betriebs- und Personalräte	55	139
Sonstige*	617	585
Inhouse Schulungen	34	54
Schulungstage**	31	54
Teilnehmende	985	1.406

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

** Einige Schulungen waren nur 0,5 Tage, daher Schulungstage < Inhouse Schulungen

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

12.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt 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 verschiedenen Aufklärungsmaßnahmen des LVR-Inklusionsamtes.

RehaCare International in Düsseldorf

In der Zeit vom 18. bis 21. September 2019 war das LVR-Inklusionsamt gemeinsam mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) auf der RehaCare International in Düsseldorf vertreten. An einem großen Messestand wurden Informationsmaterialien und Broschüren rund um das Thema „Menschen mit Behinderung im Beruf“ ausgehändigt und kurze Beratungsgespräche geführt. Für eine eingehende individuelle Beratung gab es eine räumlich abgetrennte „Round-Table-Fläche“. Dort konnten sich Interessierte mit Expert*innen der Inklusionsämter und der Integrationsfachdienste sowie Mitarbeiter*innen aus den Sozialdezernaten beider Landschaftsverbände für den Bereich der Eingliederungshilfe austauschen und beraten lassen.

Das Thema des Messestandes lautete in diesem Jahr „Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“.

Dabei ging es darum, zu zeigen, welche Möglichkeiten sich heute bei der robotergestützten und digital unterstützten Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung ergeben.



Mitmach-Station auf der RehaCare. Foto: Michael Sturmberg/LVR

An drei Stationen konnten die Besucher*innen verschiedene Facetten des Einsatzes von digitalen Unterstützungssystemen am Arbeitsplatz selbst ausprobieren. Beraten und unterstützt wurden sie dabei durch den Technischen Beratungsdienst der Inklusionsämter.

1. MRK-Anwendung (Mensch-Roboter-Kollaboration) der Firma IBG, Neuenrade

Ein Roboterarm assistiert den Menschen bei der Montage eines Werkstückes. Hier arbeitet der Roboter mit dem Menschen direkt zusammen. Zum Einsatz kommt dieser Roboter insbesondere für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, die ihre Tätigkeit ohne diese Assistenz nicht durchführen könnten. Denkbar sind aber auch Unterstützungsleistungen für Menschen mit kognitiven, geistigen oder psychischen Einschränkungen.

2. Digitales Assistenzsystem bei Montage und Verpackung der wertkreis Gütersloh gGmbH in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut IOSB, Lemgo

Mit dem digitalen Assistenzsystem werden Arbeitsprozesse durch intelligente Bildverarbeitung abgesichert. Jeder Montageschritt wird von einem Kamerasystem registriert und in Echtzeit mit der Sollvorgabe abgeglichen. Montagefehler werden den Mitarbeiter*innen direkt über einen Bildschirm visuell angezeigt. Auch die Lösung zur Fehlerkorrektur erfolgt direkt auf dem Bildschirm.

Das System schafft für die Nutzer*innen ein hohes Maß an Sicherheit und damit verbunden Selbstvertrauen zur Ausführung. Gerade für Menschen mit geistigen, kognitiven und psychischen Einschränkungen bietet die uneingeschränkte visuelle Wiederholung der Montageprozesse ein hohes Maß an Eigenständigkeit bei der Arbeitsausführung.

3. Digitales visuelles Assistenzsystem der wertkreis Gütersloh gGmbH in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut IOSB, Lemgo

Dieses System unterstützt visuell dabei, Arbeitsschritte bei Montage-, Instandsetzungs- oder Wartungsarbeiten besser zu verstehen. Die konkrete Anleitung erfolgt durch die Projektion von Lichtsystemen auf das jeweilige Werkstück. Jeder Arbeitsschritt wird von den Nutzer*innen bestätigt. Erst dann wird der nächste Arbeitsschritt angezeigt. Dadurch können die Mitarbeiter*innen ihr individuelles Arbeitstempo bestimmen. Darüber hinaus kann das System an den jeweiligen Assistenzbedarf angepasst werden.



Messestand auf der RehaCare Foto: Michael Sturmberg/LVR

Die RehaCare International 2020 wurde von der Messe Düsseldorf nach enger Absprache mit den Ausstellern und Partnern verschoben. Die nächste RehaCare findet daher vom 06. bis 09. Oktober 2021 statt. Das LVR-Inklusionsamt ist dort wieder gemeinsam mit dem Inklusionsamt des LWL vertreten.

Zukunft Personal Europe in Köln

Rund 20.700 Personalverantwortliche und Führungskräfte kamen vom 17. bis 19. September 2019 bei der „Zukunft Personal Europe“ in Köln zusammen. Auf der größten Fachmesse für Personalwesen in Europa wurden ihnen von gut 770 Ausstellern die neusten Entwicklungen und Fortschritte im Human Ressource-Bereich präsentiert.

Am gemeinsamen Informations- und Beratungsstand der beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), aber auch Beratung zu Leistungen der Inklusionsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf besonders gefragt.

Gut 770 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen auf über 40.000 Quadratmetern. Dazu gab es ein Vortragsprogramm mit 450 Beiträgen. Das sahen und hörten sich 20.700 Besucher an – ein neuer Besucherrekord.

Die Zukunft Personal Europe hat 2020 aufgrund der dynamischen Entwicklungen rund um Covid-19 ein alternatives Format ins Leben gerufen. Vom 12. bis 16. Oktober fand die Messe erstmals virtuell statt. An den fünf virtuellen Messtagen standen innovative Produktlösungen, Vorträge und Netzwerke im Mittelpunkt.



Messestand auf der Zukunft Personal. Foto: Anna Esser/LVR

A+A: Neuer Messeauftritt der nordrhein-westfälischen Inklusionsämter

In der Zeit vom 05. bis 08. November 2019 waren die beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter erstmalig mit einem Informationsstand auf dem internationalen Kongress der Fachmesse A+A in Düsseldorf vertreten. Auf der A+A informieren die Aussteller zu den Entwicklungen in den Bereichen Persönlicher Schutz, Betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Der Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin der A+A gab als die zentrale Gemeinschaftsveranstaltung des Arbeitsschutzes in Deutschland mehr als 5.000 Interessierten in rund 40 Veranstaltungsreihen ergänzend zur Fachmesse ein Forum für die Diskussion über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und deren praktische Umsetzung.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes und Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, moderierte am 6. November 2019 die Veranstaltungsreihe zu dem Thema Schwerbehindertenvertretungen: Prävention, Eingliederung, Inklusion. Auf dem Programm standen Vorträge zu den Themenfeldern Betriebliches Eingliederungsmanagement, Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilung und Künstliche Intelligenz.

Die nächste A+A findet vom 26. bis 29. Oktober 2021 in Düsseldorf statt. Die beiden Inklusionsämter werden dann erstmalig auch auf der Fachmesse mit einem gemeinsamen Messestand vertreten sein.

13

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

13.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

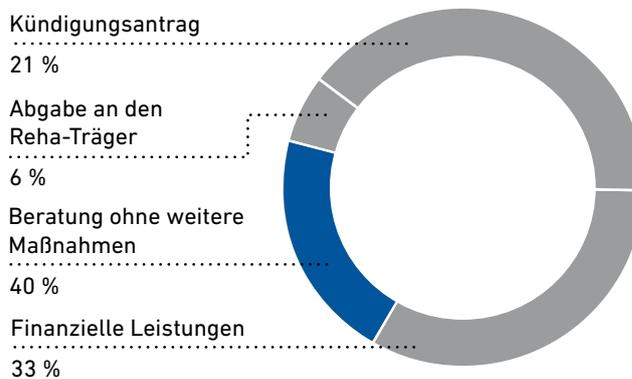
Alle Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise die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

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

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

Die Fachstellen – als erster Ansprechpartner für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2019 in 806 Präventionsfällen hinzugezogen. Von den 806 Präventionsfällen konnten 504 Anfragen im Jahr 2019 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 21:
Ausgang der Präventionsverfahren



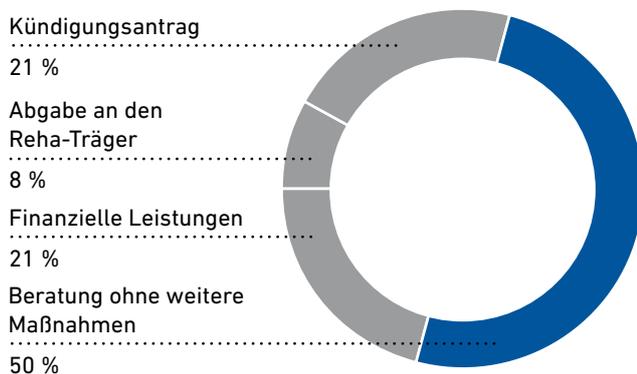
13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkei-

ten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, kann der Arbeitgeber sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2019 sind 213 BEM-Fälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2019 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 22:
Ausgang der BEM-Verfahren



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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

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

Mehr Informationen zu den Kriterien für die Vergabe von Prämien an Arbeitgeber durch das LVR-Inklusionsamt finden Sie unter:
www.Inklusionamt.lvr.de/bem



v.l.n.r. Lisa Sprenger und Christoph Beyer.
Foto: Ludolf Dahmen/LVR

Auch für das Jahr 2019 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

Stadtverwaltung Bergisch Gladbach

Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach besteht aus acht Fachbereichen und beschäftigt insgesamt rund 1.300 Mitarbeitende an 13 Standorten. Sie versteht sich als Dienstleisterin für die Bürger*innen ihres Zuständigkeitsbereichs und setzt sich stark für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ihrer Belegschaft ein.

Die in 2017 verabschiedete Dienstvereinbarung sorgt bei der Belegschaft für mehr Transparenz im Hinblick auf das BEM. Flyer, Infoveranstaltungen und das Intranet informieren die Mitarbeiter*innen über die abgeschlossene Vereinbarung. Selbst wenn es nicht immer zu einem weiteren BEM-Verfahren kommt, nehmen viele Mitarbeiter*innen die Chance eines Erstgesprächs wahr. Besonders der Datenschutz und das Vertrauen der Mitarbeiter*innen liegen den BEM-Verantwortlichen dabei sehr am Herzen. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen liegt die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach mit 7,09 Prozent über der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an Lutz Urbach, Bürgermeister der Stadt Bergisch Gladbach, und Lisa Sprenger, Abteilungs-

leitung Organisations- & Personalentwicklung der Stadt Bergisch Gladbach: „Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR-Inklusionsamtes auf ganzer Linie überzeugt, unter anderem weil Ihr BEM-Verfahren durch eine hohe Transparenz geprägt ist. Sie sorgen dafür, dass die Mitarbeiter*innen Ihrer Stadtverwaltung ausführlich über die Angebote Ihres Betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert sind und kümmern sich vorbildlich um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen“.

Eisenwerk Brühl GmbH

Seit fast einem Jahrhundert produziert und entwickelt das Eisenwerk Brühl Werkstücke aus Gusseisen. Zu den bekanntesten Produkten zählen Motorblöcke aus Grauguss für namhafte Automobilhersteller und Fahrzeugtypen auf der ganzen Welt. Sie bilden das Herzstück für jährlich bis zu fünf Millionen Pkws. Damit ist das Unternehmen weltweit führend im Pkw-Bereich. Flexible Gießanlagen und voll automatisierte Kernfertigungszentren machen es seit Jahren zum Spezialisten für Großserienfertigungen. Auch das Kleinseriensegment wird bedient.



v.l.n.r. Ismail Arikdogan und Frank Hofer
Foto: Georg Krause/LVR

Im Rahmen des BEM wurden mit der Zeit verschiedene Entscheidungshilfen im Unternehmen eingeführt, welche seither ein schnelles Identifizieren von geeigneten Arbeitsplätzen für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende erlauben. Das Eisenwerk Brühl hat sowohl eigens dafür ein „Arbeitsplatzkataster“ entwickelt, das bisher in dieser Art einzigartig ist, als auch eine „Arbeitserprobung“ implementiert. Sie erlaubt es, Mitarbeiter*innen eine andere Tätigkeit „auszuprobieren“. Anfang 2017 sind von Geschäftsführung und Betriebsrat die Grundlagen und die Zielsetzung des BEM in einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden. Seit mehr als zwei Jahren gibt es innerhalb der Personalabteilung das Team „Gesundheit und Soziales“, welches von Arbeitgeberseite aus hauptverantwortlich für das dortige BEM zuständig ist und zudem das BEM-Team koordiniert. Im Rahmen der Gesundheitsförderung werden Sonderkonditionen für Fitnesskurse und Wellnessangebote sowie kostenfreie Gripeschutzimpfungen für die Belegschaft angeboten.

Das Eisenwerk Brühl produziert und entwickelt seit fast 100 Jahren Werkstücke aus Gusseisen. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt mit 9,88 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt. Bereits seit vielen Jahren ist der Bereich Gesundheit und Soziales fest im Eisenwerk Brühl verankert. Das BEM ist hierbei ein fester Bestandteil und wird hauptverantwortlich von einer Gesundheitsmanagerin koordiniert und geleitet.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an die Gesundheitsmanagerin Monika Kern: „Dem Thema Gesundheit lassen Sie in Ihrem Unternehmen einen besonders hohen Stellenwert zukommen. Nicht nur Ihr vielfältiges Engagement bei der Arbeitserprobung und im Rahmen der Gesundheitsförderung zeigt dies. Auch Ihre Beschäftigungsquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung ist überdurchschnittlich hoch, was uns ganz besonders freut! Das BEM wird in Ihrem Unternehmen von allen Beteiligten aufgrund der Transparenz und dem strukturierten Verfahren gleichermaßen geschätzt.“

Diakoniewerk Duisburg GmbH

Das Diakoniewerk Duisburg arbeitet als gemeinnützige Gesellschaft seit 1979 mit der Zielsetzung, durch die Errichtung, den Betrieb und die Unterhaltung von Einrichtungen, Menschen, die von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind, Hilfe anzubieten. Der Versorgungsverbund umfasst mittlerweile fünf Fachbe-

v.l.n.r. Angelina
Fischer, Petra
Kaczmarek, Timo
Wissel, Timo
Oehlke, Aljoscha
Liebert, Udo
Horwat
Foto: Dietrich
Hackenberg/LVR



reiche: Wohnungslosenhilfe, Suchtkrankenhilfe, Arbeit und Ausbildung, Sozialpsychiatrie, Kinder, Jugend und Familie. Beschäftigt werden über 500 Mitarbeitende.

Das Diakoniewerk Duisburg praktiziert das interne Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement seit 2015 und entwickelt es sukzessive weiter. Im Juli 2019 wurde eine neue BEM-Dienstvereinbarung abgeschlossen sowie sämtliche Materialien, wie Flyer und Anschreiben, überarbeitet und die Abläufe festgelegt. Bei der Neugestaltung wurde das BEM-Team durch eine externe Disability-Managerin beraten und unterstützt. Ergänzend gründete sich ein BEM-Integrationsteam, das regelmäßig und bei Bedarf zusammenkommt. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt das Diakoniewerk Duisburg mit 9,45 Prozent deutlich über der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent.

Timo Wissel, Abteilungsleiter im LVR-Inklusionsamt, übergab die Auszeichnung an den Geschäftsführer des Diakoniewerks Duisburg GmbH Udo Horwat und an das BEM-Team Petra Kaczmarek, Aljoscha Liebert und Timo Oehlke: „Mit Ihrem Engagement zeigen Sie, dass es Ihnen um mehr geht, als nur darum, eine gesetzliche Vorgabe zu erfüllen. Ihnen sind die Bedeutung und der Nutzen des BEM bewusst und für einen bestmöglichen Ablauf des Verfahrens setzen Sie auf ein kompetentes Integrationsteam.“

SPIE GmbH

Die SPIE GmbH ist Teil von SPIE Deutschland & Zentraleuropa, einem Multitechnik-Dienstleister für Gebäude, Anla-

gen und Infrastrukturen. Das Leistungsspektrum umfasst Systemlösungen im Technischen Facility Management, Energieeffizienz-Lösungen, technische Dienstleistungen bei der Energieübertragung und -verteilung, Services für Industriekunden und Dienstleistungen auf den Gebieten der Elektro- und Sicherheitstechnik, der Heizungs-, Klima- und Lüftungstechnik sowie der Informations-, Kommunikations-, Netzwerk- und Medientechnik. Das Unternehmen beschäftigt aktuell 3.529 Mitarbeitende.



v.l.n.r. Christoph Beyer, Petra Bauer, Gerhard Lößlein
Foto: Georg Krause/LVR

Bei der SPIE GmbH wird die Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement als dynamisches Konstrukt verstanden, welches sich betriebsbedingten Veränderungen anpasst und durch detailreiche Ausarbeitungen auszeichnet. Besonders hervorzuheben ist, dass das BEM-Team von den Mitarbeiter*innen weitestgehend individuell zusammengesetzt werden kann, was für einen positiven Einstieg in den BEM-Prozess sorgt. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt das Unternehmen mit 6,44 Prozent über dem Durchschnitt. Es gibt sowohl regionale Schwerbehindertenvertretungen als auch Vertretungen auf Unternehmens- und Konzernebene.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an Gerhard Löblein, Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung, und Petra Bauer, Inklusionsbeauftragte: „Mit Ihrem Engagement zeigen Sie, dass es der SPIE GmbH um mehr geht, als nur eine gesetzliche Vorgabe zu erfüllen. Sie kümmern sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen. Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR daher voll und ganz überzeugt“.

Kaiserswerther Diakonie

Die Kaiserswerther Diakonie wurde 1836 gegründet und beschäftigt rund 2.600 Mitarbeitende. Zum Unternehmen gehören das Florence-Nightingale-Krankenhaus, die Altenhilfe, die Sozialen Dienste, der Bereich Bildung und Erziehung mit verschiedenen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, die Fliedner Fachhochschule, die Fliedner-

Kulturstiftung, die Kaiserswerther Schwesternschaft sowie mehrere Wirtschaftsbetriebe. 2016 wurde eine Stabsstelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingerichtet.

Bei der Kaiserswerther Diakonie besteht für Mitarbeitende im Zuge von beruflichen Umbruchphasen nach längerer Erkrankung die Möglichkeit einer Hospitation in anderen Bereichen, um alternative Arbeitsplätze kennenzulernen. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt die Kaiserswerther Diakonie mit 5,21 Prozent über der gesetzlichen Vorgabe. In der dazugehörigen Altenhilfe der Kaiserswerther Diakonie gGmbH liegt sie sogar bei 9,28 Prozent.

Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, übergab die Auszeichnung an Pfarrer Klaus Riesenbeck, Vorstand der Kaiserswerther Diakonie, Cordula Jäger, Leiterin der Personalabteilung, und Anja Fiegl, BEM-Beauftragte der Kaiserswerther Diakonie: „Das BEM ist in Ihrer Dienstvereinbarung als klares Unterstützungs- und Präventionsangebot formuliert. Die hohe Rücklaufquote Ihrer Mitarbeiter*innen beweist, dass das Verfahren sehr gut angenommen wird. Diesem Erfolg liegt zugrunde, dass Sie sich mit Bedacht und System an das Thema heranwagen – und damit für Ihre Beschäftigten, aber auch für sich selbst, zukunftsorientiert und verantwortlich handeln. Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR daher voll und ganz überzeugt“.



v.l.n.r. Cordula Jäger, Anja Fiegl, Frau Prof. Dr. Angela Faber, Klaus Riesenbeck
Foto: Guido Schiefer/LVR

14

FORSCHUNGS- UND MODELLVORHABEN

14.1. Förderung innovativer Projekte

14.1.1 „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln

„Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.“

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule.

Bei der IHK zu Köln ist im September das Modellprojekt „Fachberatung für inklusive Bildung“ für zunächst zwei Jahre gestartet, um Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen.

Die „Fachberatung inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW erfolgreich etabliert sind.

Während die Kammerberater*innen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner*innen zum Thema „Behinderung und Beruf“ sind, ist die neue Fachberatung für inklusive Bildung Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln. Sie fungiert als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Dabei kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der IHK zu Köln zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen

und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen.

Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.

Die IHK zu Köln erhält für die Durchführung des Modellprojektes vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Zuschuss in Höhe von 130.000 Euro für zwei Jahre.

14.1.2 Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte

„Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigte durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.“

Automatisierungstechniken, wie der Einsatz von robotischen Systemen zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaborationen, bietet Menschen mit Behinderung Chancen, neue Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren. Jedoch fehlt es derzeit sowohl vonseiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten.

Im Motorenwerk der Ford-Werke GmbH in Köln wird in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv

Tabelle 29:

Aktuelle Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations- partner	Förder- summe (Gesamt)	Förder- summe (Ausgleichs- abgabe)
Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung	Januar 2018 – Dezember 2020	Betrachtung spezieller Bedürfnisse von Menschen mit Hirnschädigung im Arbeitsleben.	IFD Köln, IFD Düsseldorf	597.000 €	597.000 €
Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (Verlängerung der Modellphase)	Januar 2018 – Dezember 2020	Entwicklung individueller Hilfskonzepte und bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld von Beschäftigten mit Autismus-Spektrum-Störung.	Uniklinik Köln, Projekt-Router gGmbH	428.000 €	428.000 €
Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Oktober 2018 – März 2022	Geistig behinderte Menschen werden zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um an Hochschulen als Bildungsfachkräfte für Inklusion in der Lehre eingesetzt zu werden.	Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH	1.026.000 €	630.960 €
Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren – Integrationsmaßnahmen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren	Januar 2019 – Dezember 2020	Entwicklung von Integrationsmöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes von sehbehinderten Menschen mit einem technischen Berufsabschluss durch eine Qualifizierung in dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik.	Berufsförderungswerk Düren gGmbH	172.667 €	172.667 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration	Juni 2019– Mai 2023	Stärkere Etablierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte	Februar 2020 – Dezember 2020	Evaluierung der Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte sowie der Erprobung des Einsatzes bei Beschäftigten im Sinne des erweiterten Präventionsgedankens.	Thyssenkrupp Steel Europe	47.000 €	47.000 €
Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte	Juni 2020 – Dezember 2021	Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigte durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.	Ford-Werke GmbH, RWTH Aachen (IGMR)	372.000 €	372.000 €
„Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln	September 2020 – August 2022	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.	Industrie- und Handelskammer zu Köln	130.000 €	130.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	„Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.“	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Mai 2021	Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderten Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer.	Handwerkskammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

„Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung getrennt ist.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes startete am 01. Juni 2020. Seitens der RWTH Aachen ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) beteiligt, welches in den Kernbereichen Robotik und Kollaboration sowohl die wissenschaftliche Begleitung als auch die weiteren Transfers sichert. Für das LVR-Inklusionsamt verspricht der zu erwartende Erkenntnisgewinn einen deutlichen Nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu erweitern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion zu nutzen.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt über einen Zeitraum von 19 Monaten mit 372.000,00 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

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

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

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

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

- Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-)Bildung und Beschäftigung: nach Praktikum
- Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: circa 1 Jahr nach Schulabschluss

- Verbleib: Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung

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

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 851.160 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

14.1.4 Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte

„Evaluierung der Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte sowie der Erprobung des Einsatzes bei Beschäftigten im Sinne des erweiterten Präventionsgedankens“

Exoskelette sind eine passive biomechanische Unterstützung von Bewegungsabläufen bei Tätigkeiten mit einseitiger hoher Belastung. Sie bieten für Mitarbeiter*innen mit und ohne Schwerbehinderung bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten Unterstützung.

Die Firma Thyssen Krupp Steel in Duisburg führt im Zeitraum 1. Februar bis 31. Dezember 2020 eine Machbarkeitsstudie zur Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte und leistungsgewandelte Beschäftigte durch, um zu prüfen, ob die Exoskelette bei Thyssen Krupp langfristig eingesetzt werden können.

Die Exoskelette sollen zum einem schwerbehinderten und leistungsgewandelten Beschäftigten ermöglichen, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen und zum anderen präventiv bei Mitarbeiter*innen eingesetzt werden. Es wird auch auf eine Reduzierung des Krankenstandes hingearbeitet.

Durch den Einsatz von Exoskeletten soll eine Entlastung bei einseitigen Tätigkeiten wie Heben und Tragen generiert werden. Weiterhin wird ebenso daran gearbeitet, die Ergonomie von Arbeitsabläufen besser zu gestalten. Darüber hinaus soll geprüft werden, inwieweit die Exoskelette präventiv zur Gesundheitsförderung eingesetzt werden können, wenn technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen.

Das LVR-Inklusionsamt unterstützt das Modellvorhaben mit einem Zuschuss von 47.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

14.1.5 Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden im SHK- Gewerk

„Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer“

Ein junger Mann, der eine starke Seheinschränkung (Morbus Stargardt) hat, absolviert mit hoher Begeisterung in einem Handwerksbetrieb im Bereich Sanitär-Heizung-Klimatechnik seine Ausbildung. Im Tagesgeschäft kommt er mit seiner Seheinschränkung gut zurecht. Allerdings hat er große Schwierigkeiten beim Schweißen mit offener Flamme (zu heiß und zu hell). Das Beherrschen dieser Schweißtechnik ist jedoch als Prüfungsleistung im Bereich der überbetrieblichen Unterweisung und für die Zwischen- und Abschlussprüfung, sowie später für den mobilen Einsatz unter Baustellenbedingungen notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Herrn Sybertz und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt entwickelt, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wird, das dem Auszubildenden hilft, bei seiner Schweißer-Tätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse zu erzielen. Dazu soll der Schweißvorgang über eine Kamera gefilmt und auf eine VR-Brille übermittelt werden. Die digitale Technik soll die Seheinschränkung ggf. mehr kompensieren, als dies mit herkömmlichen Methoden möglich ist. Im Laufe der Projektzeit werden weitere betroffene Personen hinzugezogen.

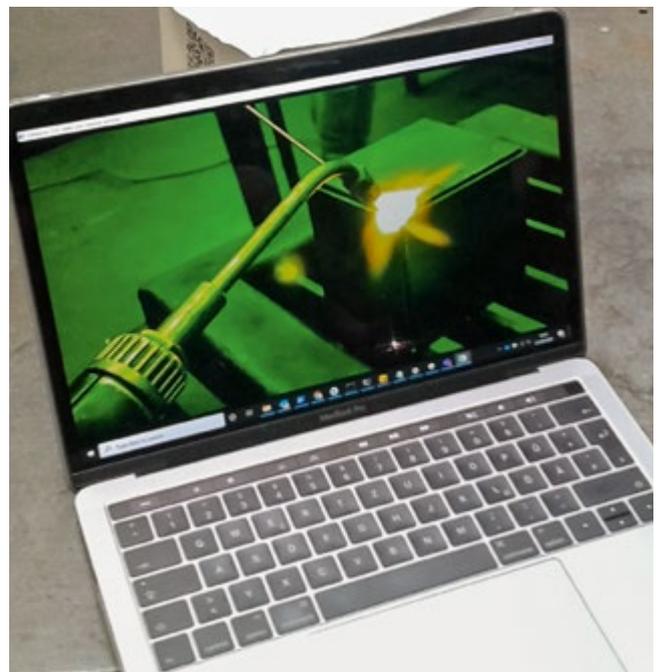
Im September 2020 ist der Firma BOS Connect der Durchbruch gelungen: Es gibt einen funktionierenden Prototyp. Die verwendete Kamera zeichnet ein Bild auf, welches über den Umweg des „Übersetzungsrechners“ auf das Display des verwendeten Smartphones und damit in die VR-Brille übertragen wird. Dieses Bild kann durch den Auszubildenden skaliert und fokussiert werden.

Die Förderung des Modellprojektes beläuft sich in der Projektlaufzeit 1. März 2020 bis 31. Mai 2021 auf insgesamt 48.000 Euro und wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.



Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.

Foto: Henning Sybertz/HWK Aachen



So sieht das Bild in der VR-Brille aus..

Foto: Henning Sybertz/HWK Aachen

14.2. Bestehende Projekte

14.2.1 Modell „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie einer Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische (neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen.

Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Das LVR-Inklusionsamt schult die Inte-

grationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

Hierfür hat es mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Für diesen Zeitraum wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betragen insgesamt 597.000 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind



Die sieben Teilnehmer des Modellprojekts. Foto: Uwe Weiser/LVR

und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden, oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten.

Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste im Rheinland ihre Beratung im Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Arbeitgeber weiterentwickeln. Sie unterstützen im Rahmen des Projekts 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung.

Durch die individuelle Beratung und Begleitung soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 01. Mai 2018 Beratungsanfragen vor Ort entgegen.

14.2.2 Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung – Verlängerung der Modellphase

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele von ihnen überdurchschnittliche Fähigkeiten und Stärken haben. Da Menschen mit ASS und ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, wurde in Zusammenarbeit mit der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH (vormals Füngeling Router gGmbH) das dreijährige Modellvorhaben „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells wurde ein modular aufgebautes Angebot für Menschen mit ASS entwickelt, das aus fakultativen und optionalen Elementen besteht. Dieses Angebot wird zurzeit wissenschaftlich evaluiert. Es kann zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden.

Insgesamt zeigt sich bislang deutlich, dass die Teilnehmenden von den neu entwickelten Angeboten – insbesondere dem Gruppencoaching und dem Personalcoaching – profitieren. Ihre Fähigkeiten im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation entwickeln sich stetig weiter. Bedingt durch die autistischen Verhaltensmuster und den Einfluss privater Themen verläuft dieser Prozess langsam und kleinschrittig, sodass die Angebote möglichst langfris-

tig und bedarfsorientiert aufgebaut werden müssen. Dazu sollten auch Arbeitgeber und Kollegen stetig in die Entwicklungen einbezogen werden.

In der zweiten dreijährigen Modellphase vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung individueller Hilfskonzepte. Diese werden auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiografien entwickelt und beinhalten bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld.

14.2.3 Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW

Sieben Menschen (siehe Foto) mit sehr unterschiedlichen Behinderungen sollen sich bis 2022 als Bildungsfachkräfte an einer Hochschule qualifizieren. Nach der Projektphase können sie Fach- und Lehrkräften vermitteln, wie Inklusion praktisch gelingt. Denn das Verständnis für Menschen mit Behinderung spielt besonders für die tägliche Arbeit von Lehrern und Erziehern eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen mehr in den Fokus.

Die neu gewonnenen Bildungsfachkräfte sollen den Studierenden authentisch ihre Lebens- und Arbeitswelt vermitteln und sie für ihre spätere berufliche Tätigkeit sensibilisieren.

Die sieben Teilnehmenden kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Das Institut betreut und fördert die jungen Menschen in den nächsten drei Jahren.

Am 01. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund – Anerkennung von Potenzialen
- soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchen seit April dieses Jahres die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Diese

ausgebildeten Bildungsfachkräfte sollen nach Abschluss der Ausbildung in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel ist es bereits abgeschlossen und die Teilnehmenden arbeiten mittlerweile sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Anders als in anderen Bundesländern stellen die Kostenträger im Rheinland aber eine langfristige Finanzierung des Projekts in Aussicht. Sie streben beispielsweise die Förderung des Instituts als Inklusionsbetrieb an.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer dreijährigen Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet wurden. Aufgrund der Erfahrungen aus dem abgeschlossenen Projekt in Kiel ist die Stiftung für den Wissenstransfer als Gesellschafterin auch in dieses Projekt eingebunden.

14.2.4 „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ – Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren (Kurztitel: FAFIS-3D)

Die Auswahl technischer Berufe für Menschen mit einer Sehbehinderung ist überschaubar und konzentriert sich vorwiegend auf metallverarbeitende Berufe wie zum Beispiel den Konstruktionsmechaniker. Sehbehinderte Menschen mit einer anderen technischen Berufsausbildung wie beispielsweise dem Produktdesigner oder dem technischen Zeichner fällt der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt häufig schwer. Für diese Berufsgruppen ist das Modellprojekt FAFIS-3D ins Leben gerufen worden.

Durch die Teilnahme an dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik, allgemein als 3D-Druck bezeichnet, können sie ihre berufliche Ausbildung und Erfahrung einbringen und sich als „Fachkraft für Addi-

tive Fertigungsverfahren“ qualifizieren. Für schwerbehinderte Menschen mit einer Sehbehinderung und einem Berufsabschluss mit einem technischen Hintergrund kann diese Fortbildung verbesserte Chancen für den Erhalt des Arbeitsplatzes beziehungsweise zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt FAFIS-3D des Berufsförderungswerks Düren mit 172.667 Euro.

14.2.5 Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

Das Modellprojekt Next Generation möchte Menschen mit Behinderung, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben und beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Robotische Systeme sollen sie hierfür unterstützen.

An dem Projekt nehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erproben den Einsatz verschiedener Technologien an Musterarbeitsplätzen von Partnerunternehmen. Die aus den Praxisbeispielen gewonnenen Erkenntnisse möchte das LVR-Inklusionsamt nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion einzusetzen. Die Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen sollen zeigen, dass Technologie auch ein inklusionsförderndes Instrument ist.

Das Projekt ist im Juni 2019 gestartet. Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen bei der Caritas Wertarbeit beziehungsweise bei dem Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Millionen Euro an. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 238.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

15

ANHANG

15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland

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



REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

www.inklusionsamt.lvr.de/rav



MEHR INFORMATIONEN ZU DEN INKLUSIONSBETRIEBEN

<https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe>

15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL

03 Unsere Schwerpunkte 2019

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

04 Unsere Schwerpunkte 2019

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

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

06 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Abs.2 SGB IX- Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2020); Berichtsjahr 2019, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Oktober 2020) Jahresdurchschnitt 2019, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2020, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf im März 2020
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen- Düren- Solingen- Wuppertal (Gebietsstand März 2020), Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt /Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

KAPITEL

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

8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland /Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2018, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

07 Die Ausgleichsabgabe

1.) Jahresbericht 2018/2019, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2019

3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2020, LVR, Köln

08 Die finanziellen Leistungen

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes

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

3.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein

5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln

6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Der besondere Kündigungsschutz

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

KAPITEL

10 Beratung und Begleitung

1) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

3) Jahresberichte der Fachberatung für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf, der Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Essen, Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein und der Landwirtschaftskammer NRW

4) IFD-Statistik 2019, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

11. Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR) LVR-Budget für Arbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

12 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

13 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

14 Forschungs- und Modellvorhaben

Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung der Inklusionsabteilung der

- Alsbachtal gGmbH
- Gehring Group GmbH

sowie das Sicherungs- und Erweiterungsvorhaben der Inklusionsabteilung

- Frank Schwarz Gastro Group GmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 412.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 158.190 € für das Jahr 2021 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 18 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen sowie 6 Arbeitsplätze von Zielgruppenmitarbeitenden in der Inklusionsabteilung der Frank Schwarz Gastro Group GmbH gesichert.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt über folgende Erweiterungen von bestehenden Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- Autismus-Therapie-Zentrum Mönchengladbach e.K.
- AWO Service & Integration gGmbH
- CariClean gGmbH
- DOMUS gemeinnützige GmbH
- Eu Log Service gGmbH

Die Bewilligungen des LVR-Inklusionsamtes umfassen einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 195.600 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 98.651 € für das Jahr 2021. Durch die Erweiterungen werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 10 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/32

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite	3
2. Einleitung	Seite	4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite	4
2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss	Seite	5
2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt	Seite	5
3. Gründung der Inklusionsbetriebe		
3.1. Alsbachtal gGmbH	Seite	6
3.2. Gehring Group GmbH	Seite	9
4. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe		
4.1. Frank Schwarz Gastro Group GmbH	Seite	12
5. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben	Seite	17
5.1. Autismus-Therapie-Zentrum Mönchengladbach e.K.	Seite	17
5.2. AWO Service & Integration gGmbH	Seite	18
5.3. CariClean gGmbH	Seite	19
5.4. DOMUS gemeinnützige GmbH	Seite	20
5.5. Eu Log Service gGmbH	Seite	21
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung und Erweiterung neuer und bestehender Inklusionsbetriebe umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

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

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
Alsbachtal gGmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Hausmeister- und Servicedienstleistungen	3	60.000
Gehring Group GmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Scancenter	11	212.000
Frank Schwarz Gastro Group GmbH	Duisburg	Inklusionsabteilung Speisenproduktion	6+4	140.000
Beschlussvorschlag gesamt			6+18	412.000

1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

Summe	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeitsplätze	18	18	18	18	18
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	41.850	45.360	45.360	45.360	45.360
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	116.610	129.214	131.798	134.434	137.123
Zuschüsse gesamt in €	158.190	174.574	177.158	179.794	182.483

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 147 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.399 Arbeitsplätzen, davon 1.826 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2021 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €. Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um rd. 380 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen.

Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

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

2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2021

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Alsbachtal gGmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Hausmeister- und Servicedienstleistungen	3	Soz. 15/32
Gehring Group GmbH	Oberhausen	Inklusionsabteilung Scancenter	11	
Frank Schwarz Gastro Group GmbH	Duisburg	Inklusionsabteilung Speisenproduktion	(6)+4	
Bewilligungen im Jahr 2021 gesamt			18	

2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt

Tabelle 4: Stand der Erweiterungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2021

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Zuschuss
Autismus-Therapie- Zentrum Mönchengladbach e.K.	Mönchen- gladbach	Inklusionsabteilung Verwaltungsdienstleistungen	1	20.000
AWO Service & Integration gGmbH	Solingen	haushaltsnahe und handwerkliche Dienstleistungen	2	40.000
CariClean gGmbH	Köln	Reinigungsdienstleistungen	4	80.000
DOMUS gemeinnützige GmbH	Kleve	Garten- und Landschaftspflege	1	15.600
Eu Log Service gGmbH	Euskirchen	Lager- und Logistikservice, CAP-Markt	2	40.000
Bewilligungen im Jahr 2021 gesamt			10	195.600

3. Neugründung von Inklusionsbetrieben

3.1. Alsbachtal gGmbH

3.1.1. Zusammenfassung

Die Alsbachtal gGmbH ist ein Tochterunternehmen des Vereins für körper- und mehrfachbehinderte Menschen Alsbachtal e.V., welcher hervorgehend aus einer Elternselbsthilfegruppe im Jahr 1965 in Oberhausen gegründet wurde und sich seither für die Interessen von Menschen mit Behinderung einsetzt. Innerhalb der Alsbachtal gGmbH werden seit 2005 die unterschiedlichsten Unterstützungs- und Hilfsangebote gebündelt. Um Hausmeister- und Servicedienstleistungen rund ums Haus ausweiten zu können, ist der Aufbau einer Inklusionsabteilung mit Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe geplant. Im Rahmen des Gründungsvorhabens wird ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4.).

3.1.2. Die Alsbachtal gGmbH

Die Alsbachtal gGmbH bietet vielfältige Unterstützungsdienstleistungen insbesondere für Menschen mit einer körper- oder mehrfachen Behinderung im Raum Oberhausen und Umgebung. Dies umfasst u.a. ein Familienzentrum, Angebote zur Frühförderung, ambulante Hilfe- und Betreuungsangebote, einen Pflegedienst, eine KoKoBe, betreutes und unterstütztes Wohnen sowie Therapie- und Freizeitangebote. Geschäftsführerin der Alsbachtal gGmbH ist Frau Alexandra Niehls. Durch den Aufbau einer Inklusionsabteilung beabsichtigt die Alsbachtal gGmbH Hausmeister- und Servicedienstleistungen, welche bislang teilweise fremdvergeben worden, intern zu erbringen, auszuweiten sowie im Weiteren auch externen Kunden anzubieten. Zusätzlich zu zwei bereits bestehenden Hausmeisterstellen sollen dazu drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe neu geschaffen werden.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigten der Zielgruppe des § 215 SGB IX werden vorwiegend Helfertätigkeiten im Rahmen der Hausmeister- und Servicearbeiten übernehmen. Regelmäßig werden dazu die Pflege von Außen- und Gartenanlagen, die Reinigung von Zufahrtswegen einschließlich Winterdienst sowie einfache Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten im Innenbereich von Immobilien zählen. Darüber hinaus sind Auf- und Abbauarbeiten bei Festen und Vereinstätigkeiten sowie eine mobile Essensversorgung vorgesehen. Die Arbeitsplätze sind zunächst als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung der Beschäftigten orientiert sich an den Arbeitsvertragsbedingungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Die psychosoziale Betreuung wird durch einen erfahrenen Anleiter mit sozialpädagogischer Qualifikation gewährleistet.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung gem. § 215 SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 14.12.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens und der Chancen und Risiken führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Die Auslastung der Inklusionsabteilung kann aufgrund des bereits bestehenden Bedarfs innerhalb des Alsbachtal e.V. von Beginn an gewährleistet werden, eine anfängliche, kostenintensive Markterschließung ist nicht notwendig.
- Die Mitarbeiterstruktur ermöglicht es, sowohl eine marktgerechte Konditionengestaltung als auch eine zufriedenstellende Rentabilität des Gründungsvorhabens zu realisieren. Das Verhältnis von Fach- und Hilfskräften wie auch das Verhältnis von schwerbehinderten und nicht behinderten Mitarbeitern bietet die Möglichkeit, auch angesichts der Marktdaten bzw. der Daten relevanter Vergleichsbetriebe ein ansprechendes Leistungspotential nutzen zu können.
- Risiken ergeben sich durch die Notwendigkeit einer zumindest annähernd marktkonformen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Es darf jedoch davon ausgegangen werden, dass beim vorliegenden Konzept im besonderen Maße durch die Personalauswahl und die arbeitsbegleitende Betreuung eine Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und somit des betrieblichen Erfolgs gewährleistet werden kann.
- Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Planung ist anzumerken, dass die Kosten-/Umsatzstruktur aufgrund der Mitarbeiterzusammensetzung teilweise von den Personalkosten der Branche abweicht, es werden aber nach einer Anlaufphase ausreichende Deckungsbeiträge und ein positiver Cashflow realisiert, der die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter ermöglicht. Es ist zwar nicht auszuschließen, dass Plan-Abweichungen und Verzögerungen und somit temporäre Zahlungsmittelabflüsse auftreten, die Zahlungsfähigkeit bleibt jedoch in jedem Fall erhalten.

Es kann insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter ausgegangen werden. Die Förderung des Vorhabens ist daher u.E. zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 14.12.2020)

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung einer Inklusionsabteilung macht die Alsbachtal gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 80.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für Bau- und Ausstattung von Lager und Sanitäranlagen (30 T €), ein Fahrzeug mit Anhänger (20 T €), eine Fertigarage mit Rolltor (10 T €), ein Aufsitzrasenmäher (10 T €) sowie Maschinen und Werkzeuge (5 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 75 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 20.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. laufende Zuschüsse

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

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

	ab 02.2021	2022	2023	2024	2025
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	58.630	71.763	73.198	74.662	76.156
Zuschuss § 217 SGB IX	6.300	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	17.589	21.529	21.960	22.399	22.847
Zuschüsse Gesamt	23.889	29.089	29.520	29.959	30.407

3.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der Alsbachtal gGmbH mit drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 60.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 23.889 € für das Jahr 2021 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

3.2. Gehring Group GmbH

3.2.1. Zusammenfassung

Die Gehring Group GmbH wurde 1991 gegründet und ist Teil einer in Oberhausen ansässigen inhabergeführten Unternehmensgruppe, welche sich im Bereich Archivierung, Digitalisierung sowie der Entwicklung dafür erforderlicher Software spezialisiert hat. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 45 Mitarbeiter und beabsichtigt den Bereich Datenerfassung und Scancenter in eine Inklusionsabteilung umzuwandeln. Insgesamt sollen neun Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe neu geschaffen sowie zwei im Antragsverfahren bereits eingerichtete Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe aus LVR-Mitteln gefördert werden. Im Rahmen des Gründungsvorhabens wird ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 212.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.2.4.).

3.2.2. Die Gehring Group GmbH

Die Gehring Group GmbH ist Dienstleister im Bereich physischer sowie digitaler Archivierung und bietet hierbei unterstützende Beratungen sowie Softwareprodukte an. Die Aufbewahrung von Aktenbeständen in Hochsicherheitslagern gehört dabei ebenso zum Leistungsangebot wie das Scannen von Dokumenten und der Service einer digitalen Poststelle, bei der Kunden ihre papiergebundene Eingangspost digitalisiert und automatisiert zugestellt bekommen. Geschäftsführer des inhabergeführten Unternehmens sind Herr Rolf und Nils Gehring. Um einem stark steigenden Auftragsvolumen zu begegnen, soll die derzeit aus zwölf Personen bestehende Abteilung im Bereich Datenerfassung und Scancenter in eine Inklusionsabteilung umgewandelt und um elf Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe erweitert werden.

3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze der Personen der Zielgruppe werden alle im Rahmen der Einlagerung sowie Digitalisierung von Archivalien anfallenden Tätigkeiten umfassen. Dazu gehört u.a. Erfassung sowie Umpacken von Akten, Vorbereitung zum Scannen sowie Scannen der jeweiligen Formate, Endkontrolle und das Bearbeiten von Abfragen und Rücknahmen. Die Arbeitsplätze sind als Voll- und Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt nach Tarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft NRW. Die psychosoziale Betreuung wird durch Anleitungspersonal, welches im Rahmen eines Kooperationsvertrags von sozialpädagogisch qualifiziertem Mitarbeitern der Handzeichen GmbH unterstützt wird, sichergestellt.

3.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags der Gehring Group GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 14.12.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens und der Chancen und Risiken führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Die Gehring Group GmbH etablierte sich bisher sehr erfolgreich am Markt und konnte die Rentabilität sowie die Marktanteile im relevanten Markt kontinuierlich steigern. Aus heutiger Sicht deuten alle Indikatoren darauf hin, dass diese Entwicklung künftig fortgesetzt werden kann.
- Die Branche ist weiterhin durch Wachstumsraten gekennzeichnet. Das Outsourcing der Archivierung bietet den Unternehmen zum einen Kostenvorteile durch Reduzierung der Investitionen sowie der Personal- und Raumkosten. Zum anderen sind Qualitäts- und Performancevorteile aufgrund der Spezialisierung des Anbieters bzw. dessen Knowhows und dessen technischen Ausstattung zu nennen. Bei der elektronischen Archivierung ist zudem die reversionssichere Archivierung handels- und steuerrechtlich relevanter Dokumente, die Unveränderbarkeit und langfristige Verfügbarkeit gemäß der geltenden Aufbewahrungsfristen ein Wettbewerbsvorteil für die Anbieter entsprechender Outsourcing-Leistungen.
- Das komplette Outsourcing des Archivs geht aus Kundensicht mit der Suche nach einer langfristigen Lösung sowie einer langfristigen Partnerschaft einher. Das Angebot der Gehring Group GmbH reicht von der Beratung und Hilfestellung bis hin zur physischen und digitalen Komplettlösung im externen Aktenarchiv. Mit einem derartigen Angebot wird demnach eine langfristige Kundenbindung möglich.
- Scanleistungen können aus Kundensicht flexibler gestaltet werden, gerade hier stieg die Nachfrage bei der Gehring Group im Jahr 2020 aber deutlich. Hintergrund ist u.a. die Notwendigkeit des Zugriffs auf elektronische Archive durch die Tendenz zum Homeoffice. Der mobile Zugriff auf elektronische Archive wird auch künftig weiter an Bedeutung gewinnen.
- Innerhalb dieses Wettbewerbsfeldes erfolgt die Positionierung der Gehring Group GmbH insbesondere auch durch die elektronische Archivierung mithilfe eines modularen Angebotes, in dessen Mittelpunkt die selbst entwickelten speziellen Archivierungssoftware steht und zur Differenzierung gegenüber den Wettbewerbern sowie zur Kundenbindung beiträgt.
- Die Gewinn- und Verlustplanung weist positive Ergebnisse aus, das Eigenkapital und die Liquidität werden weiter gestärkt. Der Cashflow ermöglicht die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase. Der Break-Even-Umsatz liegt unter dem geplanten Umsatz, der wiederum äußerst vorsichtig eingeschätzt wurde.

Unter Berücksichtigung der genannten Stärken und Schwächen sowie der Chancen und Risiken ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe des § 215 SGB IX nachhaltig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens ist zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 14.12.2020)

3.2.5. Bezuschussung

3.2.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung einer Inklusionsabteilung macht die Gehring Group GmbH für die Neuschaffung von elf Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 265.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für Zeichnungsscanner (79 T€), Scanroboter für Bücher (75 T€), Hochleistungsscanner (56 T€), Buchscanner (60 T€) sowie die Einrichtung und Ausstattung von Büroarbeitsplätzen (55 T€). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 212.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 53.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

3.2.5.2. laufende Zuschüsse

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

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

	ab 01.2021	2022	2023	2024	2025
Personen	11	11	11	11	11
PK (AN-Brutto)	264.551	269.842	275.239	280.743	286.358
Zuschuss § 217 SGB IX	27.720	27.720	27.720	27.720	27.720
Zuschuss § 27 SchwbAV	79.365	80.953	82.572	84.223	85.907
Zuschüsse Gesamt	107.085	108.673	110.292	111.943	113.627

3.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der Gehring Group GmbH mit elf Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 212.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 107.085 € für das Jahr 2021 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe

4.1. Frank Schwarz Gastro Group GmbH

4.1.1. Zusammenfassung

Die Frank Schwarz Gastro Group GmbH mit Sitz in Duisburg ist als Unternehmen in den Bereichen Premiumcatering für (Groß-) Veranstaltungen und Messen, als Lieferküche in der Gemeinschaftsverpflegung und als Kochschule tätig. Darüber hinaus werden Eventlocations vermittelt und Events organisiert. Seit dem Jahr 2010 ist innerhalb der Frank Schwarz Gastro Group GmbH eine Inklusionsabteilung mit 6 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung anerkannt. Aufgrund kurz- bis mittelfristiger Auswirkungen durch die Corona-Pandemie auf die Geschäftsbereiche des Unternehmens, die sich nach Einschätzung des Inhabers auch langfristig auswirken werden (z.B. Veränderungen von Messen und Großveranstaltungen), plant die Frank Schwarz Gastro Group GmbH den Aufbau eines neuen Geschäftsbereiches „Herstellung und Vertrieb von verzehrfertigen Buffetkomponenten“. Durch den Aufbau dieses neuen Geschäftsbereiches soll der gesamte Geschäftsbetrieb wirtschaftlich abgesichert, die bestehenden Arbeitsplätze erhalten und 4 weitere Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung geschaffen werden. Zur Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze bzw. für die Neuschaffung von 4 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung erhält die Frank Schwarz Gastro Group GmbH einen Zuschuss zu den Investitionskosten in Höhe von 140.000 € sowie laufende Zuschüsse zu den Personalkosten gem. § 215 ff SGB IX. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.1.4.).

4.1.2. Die Frank Schwarz Gastro Group GmbH

Das erste Unternehmen der Frank Schwarz Gastro Group GmbH wurde im Jahr 1989 vom gelernten Metzger- und Kochmeister Frank Schwarz gegründet. Bei der Frank Schwarz Gastro Group GmbH mit Sitz in Duisburg handelt es sich heute um eines der modernsten Cateringunternehmen an Rhein und Ruhr. Das Unternehmen beschäftigt heute 85 Mitarbeitende und ist nach den aktuellen Richtlinien der EU sowie den Bio-Richtlinien zertifiziert. Die Produktqualität und die Hygienestandards wurden bereits mit „sehr gut“ bewertet. Das Leistungsprogramm der Frank Schwarz Gastro Group GmbH das Catering bei privaten Feiern, das Event- und Messecatering, die Verpflegung von Schulen und Kindergärten sowie das Schiffscatering. Es werden Frontcooking sowie Veranstaltungen in einer Kochschule angeboten. Das Leistungsprogramm wird abgerundet durch die Vermittlung von Locations sowie die Vermietung von Zelten, Geschirr etc.

Seit dem Jahr 2010 ist innerhalb der Frank Schwarz Gastro Group GmbH eine Inklusionsabteilung mit 6 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung anerkannt. Die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung bei der Frank Schwarz Gastro Group GmbH sind in der Zentralküche des Unternehmens mit Sitz auf dem Duisburger Großmarkt angesiedelt. Im Rahmen dieser Inklusionsabteilung werden auch – soweit es möglich ist – junge Menschen mit Behinderung im Kochgewerbe ausgebildet. Zu den Aufgaben der Beschäftigten gehören alle anfallenden Tätigkeiten innerhalb der

Küche. Die arbeitsbegleitende Betreuung der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung werden von einem Kollegen mit entsprechender Zusatzqualifikation erbracht.

4.1.3. Die Erweiterung der Frank Schwarz Gastro Group GmbH

Das Unternehmen ist in nahezu allen Geschäftsbereichen seit März 2020 von den Auswirkungen der Corona-Pandemie besonders betroffen. Bislang konnte dies aber über Kurzarbeit, Rücklagen und staatliche Hilfen kompensiert werden. Dennoch geht der Inhaber davon aus, dass die langfristigen Auswirkungen auf einige Geschäftsbereiche, wie z.B. dem Messecatering erheblich sein werden und möglicherweise die Vor-Corona-Umsätze gar nicht mehr erreicht werden können.

Aus diesem Grund plant das Unternehmen den Aufbau eines neuen Geschäftsfeldes. In diesem Geschäftsfeld sollen präsentations- und verzehrfertige Buffetkomponenten hergestellt und vertrieben werden. Die Umsetzung soll über ein patentiertes Konfektionierungs- und Verpackungsverfahren erfolgen, welches die Frank Schwarz Gastro Group GmbH als exklusiver Lizenznehmer für Deutschland erwerben kann. In diesem Verfahren können Buffetkomponenten unterschiedlicher Größe zubereitet, angerichtet und durch ein ökologisch zertifiziertes Verpackungsverfahren haltbar und transportfähig konfektioniert werden, so dass der Endkunde nur noch die Abdeckfolie, welche ökologisch abbaubar ist, entfernen muss und die Buffetplatte nutzen kann.

Da das System unterschiedliche Größen vorsieht, können somit sowohl gewerbliche Kunden, wie z.B. Eventveranstalter oder Hotels als Privatkunden erreicht werden.

Die 4 neu entstehenden Arbeitsplätze für Personen mit einer Schwerbehinderung sollen im neuen Bereich in der Herstellung und Konfektionierung von Buffetkomponenten angesiedelt sein.

4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags der Frank Schwarz Gastro Group GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 05.10.2020 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„Die Finanz- und Vermögenslage der Frank Schwarz Gastro Group GmbH war in den vergangenen Jahren geordnet und durch einen sehr guten Eigenkapitalanteil gekennzeichnet. Hinsichtlich der Ertragslage des Unternehmens ist darauf hinzuweisen, dass bis 2019 zunehmende Umsatzvolumina und tendenziell steigende Jahresüberschüsse erzielt wurden. Die Kostenstruktur kann zudem als zufriedenstellend bezeichnet werden. Auf Basis aktueller Daten muss aber festgestellt werden, dass das Unternehmen massiv von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise betroffen ist. Der Umsatz im ersten Halbjahr des Jahres 2020 ging gegenüber 2019 um 44% zurück. Die Frank Schwarz Gastro Group GmbH plant angesichts der Krise, aber auch im Hinblick auf eine künftige Stabilisierung des Marktes ein neuartiges Verpackungssystem einzuführen, welches maßgebliche Vorteile bezüglich der Qualität und der Kosten für den

Kunden bietet und zugleich mit einer Rentabilitätssteigerung sowie der Generierung weiterer Wettbewerbsvorteile für das Unternehmen einhergeht. Es handelt sich um ein Lizenzmodell, welches die Investition in spezielle Maschinen und den Bezug spezieller Verbrauchsmaterialien nötig macht. Die Frank Schwarz Gastro Group GmbH erhält als einziges deutsches Unternehmen die exklusiven Buffetrechte für bestimmte Platten und Gastrobleche.

Vor diesem Hintergrund soll die bestehende Inklusionsabteilung zunächst mit vier weiteren sozialversicherungspflichtigen Stellen für Menschen mit Schwerbehinderung gemäß der Zielgruppe des § 215 SGB IX ausgestattet werden. Für das Vorhaben sowie die Schaffung von vier und die Sicherung von sechs Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung sind Investitionen i.H.v. ca.405 TEuro notwendig, die mit Mitteln des LVR-Inklusionsamtes i.H.v. 140 TEuro und Eigenmitteln i.H.v. 265 TEuro finanziert werden sollen. Beschäftigungssicherungszuschüsse gemäß § 27 SchwbAV und die Pauschale für den besonderen Aufwand gemäß § 217 SGB IX sind i.H.v. insgesamt 36 TEuro p.a. zu erwarten. Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens und der Chancen und Risiken des Marktes führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Die Frank Schwarz Gastro Group GmbH etablierte sich bisher sehr erfolgreich am Markt und konnte die Rentabilität sowie die Marktanteile im relevanten Markt kontinuierlich steigern. Aus heutiger Sicht deuten alle Indikatoren darauf hin, dass diese Entwicklung auch im Anschluss an die coronabedingten Marktverwerfungen fortgesetzt werden kann.
- Die Wettbewerbsintensität innerhalb der Branche nimmt weiter zu und die sehr hohen Wachstumsraten der vergangenen Jahre werden künftig wohl nicht mehr erreicht werden können. Im Kontext der aktuellen Krise muss erwartet werden, dass manche Wettbewerber ihre Kapazitäten reduzieren oder aber den Markt verlassen. Großveranstaltungen, bei denen eine Kontaktverfolgung und die Einhaltung von Hygieneregulungen nicht möglich ist, sollen aus heutiger Sicht mindestens bis Ende Dezember 2020 nicht stattfinden. Die Nachfrage nach Cateringleistungen wird jedoch im Laufe des kommenden Jahres an Stabilität gewinnen und bietet den etablierten Unternehmen am Markt weiterhin Chancen.
- Trotz marktdominierender Unternehmen bleiben aber viele Marktsegmente von diesen unbearbeitet und bieten Chancen für lokale Anbieter, die u.a. Qualitäts- oder Logistikvorteile nutzen können. Der Trend zu regionalen Produkten, vegetarischen/veganen Speisen etc. bietet weitere Differenzierungsmöglichkeiten.
- Innerhalb dieses Wettbewerbsfeldes erfolgt die Positionierung der Frank Schwarz Gastro Group GmbH insbesondere durch den Bezug von frischen Waren regionaler Herkunft, die Nutzung saisonaler Zutaten und einen geringen Convenience-Grad.
- Neben diesen qualitätsdeterminierenden Faktoren trägt innerhalb des Leistungsspektrums auch die geplante Aufnahme des neuen Verpackungssystems sowie das Angebot vegetarischer und veganer Speisen zur Differenzierung gegenüber den Wettbewerbern bei.

- Die Gewinn- und Verlustplanung weist im ersten Jahr ein Defizit auf, da aus heutiger Sicht nicht mit einer schnellen Markterholung gerechnet werden kann. Auch bei nur langsam zunehmenden Umsatzvolumina vom zweiten Jahr an, können aber positive Ergebnisse erzielt werden, das Eigenkapital und die Liquidität werden wieder gestärkt. Der Cashflow ermöglicht die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase. Der Break-Even-Umsatz liegt unter dem geplanten Umsatz, der wiederum äußerst vorsichtig eingeschätzt wurde.

Unter Berücksichtigung der genannten Chancen und Risiken ist davon auszugehen, dass die sowohl die neuen als auch die bereits bestehenden Arbeitsplätze für Mitarbeiter der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens ist zu empfehlen.“ (FAF gGmbH, 05.10.2020).

4.1.5. Bezuschussung

4.1.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Erweiterung der Inklusionsabteilung macht die Frank Schwarz Gastro Group GmbH für die Sicherung von 6 Arbeitsplätzen und die Neuschaffung von 4 Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 405.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für die patentierte Verpackungsmaschine inklusive Kleberoboter (350 T€) und Kosten für Umbaumaßnahmen innerhalb der bestehenden Firmenräumlichkeiten. Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 140.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 34,6 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag wird aus Eigenmitteln bzw. einem KfW-Kredit finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden gesicherten und für jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.1.5.2. laufende Zuschüsse

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

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

	ab 04.2021	2022	2023	2024	2025
Personen	4	4	4	4	4
PK (AN-Brutto)	65.520	89.107	90.889	92.707	94.561
Zuschuss § 217 SGB IX	7.560	10.080	10.080	10.080	10.080
Zuschuss § 27 SchwbAV	19.656	26.732	27.267	27.812	28.368
Zuschüsse Gesamt	27.216	36.812	37.347	37.892	38.448

4.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 215 ff. SGB IX die Förderung einer Sicherung und Erweiterung der Inklusionsabteilung in der Frank Schwarz Gastro Group GmbH mit 6 bestehenden und 4 neuen Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 140.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 27.216 € für das Jahr 2021 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

5. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben

5.1 Autismus-Therapie-Zentrum Mönchengladbach e.K.

Das Autismus-Therapie-Zentrum Mönchengladbach e.K. (ATZ Mönchengladbach) erbringt für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sowie für deren Angehörige, Betreuer und Fachpersonal verschiedenste Beratungs- und Unterstützungsleistungen u.a. in Form von Autismustherapie, Schulbegleitung, Sozialkompetenztraining sowie ambulant Betreutes Wohnen. Das inhabergeführte Unternehmen wurde im Jahr 2008 von Herrn Rainer Wassong gegründet und hat heute 47 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im November 2016 erfolgte die Anerkennung einer Inklusionsabteilung im Bereich Büro- und Verwaltungsdienstleistungen. Die Abteilung umfasst derzeit neben der Büroleitung drei Mitarbeitende der Zielgruppe gemäß des § 215 SGB IX.

Aufgrund eines gesteigerten Verwaltungsaufkommen beantragt das ATZ Mönchengladbach e.K. die Erweiterung der Inklusionsabteilung um einen weiteren Arbeitsplatz für einen Mitarbeitenden der Zielgruppe. Die Beschäftigung soll in Teilzeit erfolgen, die Entlohnung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird weiterhin von einer erfahrenen Fachkraft innerhalb des Unternehmens sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Aussichten positiv erscheinen, dass es dem ATZ Mönchengladbach gelingt, die wirtschaftliche Krisensituation aufgrund der Corona-Pandemie erfolgreich zu meistern und in den folgenden Jahren wieder an die Ergebnisse der Vorjahre anknüpfen kann. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden der Zielgruppe gemäß des §215 SGB IX gesichert werden können, so dass unseres Erachtens eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.“ (FAF gGmbH vom 24.08.2020)

Im Rahmen der Erweiterung macht das ATZ Mönchengladbach Investitionskosten von 25.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für ein Fahrzeug (16 T €) sowie für Büro- und IT-Ausstattung (9 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 5.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Aufgrund der fehlenden Berechtigung zum Vorsteuerabzug können bei der Abrechnung die Brutto-Werte berücksichtigt werden. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der Inklusionsabteilung des ATZ Mönchengladbach e.K. um einen Arbeitsplatz für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 20.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV. Entsprechend des bereits gewährten vorzeitigen Maßnahmebeginns kann eine Förderung ab dem 21.08.2020 erfolgen.

5.2 AWO Service & Integration gGmbH

Die AWO Service & Integration gGmbH, ein Tochterunternehmen des AWO Kreisverbands Solingen e.V., wurde im Jahr 2015 gegründet und als Inklusionsunternehmen mit insgesamt 8 förderfähigen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX anerkannt. Die AWO Service & Integration gGmbH erbringt im Unternehmensverbund, für kleine und mittelständische Unternehmen sowie für öffentliche Auftraggeber einen „Facility-Service“ in den Geschäftsfeldern Gebäudereinigung, hauswirtschaftliche Dienstleistungen, Hausmeisterservice und Entsorgungsdienstleistungen. Ergänzend wird seit 2019 Beratung zum Datenschutz geboten. Zur Geschäftsführung sind Herr Kühn sowie Herr Costantino bestellt. Im Unternehmen sind derzeit 20 Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Der AWO Service & Integration gGmbH ist es gelungen sich erfolgreich am Markt zu etablieren und neben Aufträgen von verbundenen Unternehmen Fremdaufträge in größeren Umfang zu akquirieren. Hervorgehend aus dem wachsenden Auftragsaufkommen wird die Erweiterung des Inklusionsunternehmens um zwei Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe beantragt. Die Arbeitsplätze sind im Bereich Verwaltung und Hauswirtschaft verordnet und werden entsprechend den persönlichen und betrieblichen Erfordernissen als Vollzeit- und Teilzeitstellen angelegt. Die Entlohnung orientiert sich am Haustarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch das Anleitungspersonal sowie durch in der psychosozialen Begleitung erfahrene Sozialpädagogen im Unternehmensverbund sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass aufgrund des bestehenden Auftragsvolumens, der guten Voraussetzungen für die Akquise von Neuaufträgen sowie der vorhandenen finanziellen Ausstattung die Aussichten positiv sind, dass das Inklusionsunternehmen in der wettbewerbsstarken Branche bestehen kann und dass die Arbeitsplätze für die Mitarbeitende der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können. Die Förderung des Vorhabens ist aus unserer Sicht zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 29.12.2020)

Im Rahmen der Erweiterung macht die AWO Service & Integration gGmbH Investitionskosten von 50.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für zwei Fahrzeuge (40 T €), Maschinen für Hausmeisterservice und Gebäudereinigung (5 T €) sowie für Büro- und IT-Ausstattung (5 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 10.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der AWO Service & Integration gGmbH um zwei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 40.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

5.3 CariClean gGmbH

Die CariClean gGmbH, ein Tochterunternehmen des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V., wurde im Jahr 2013 gegründet und als Inklusionsunternehmen im Geschäftsbereich Gebäudereinigung mit insgesamt 16 förderfähigen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX anerkannt. Zum Leistungsprogramm des Unternehmens gehört überwiegend die Unterhaltsreinigung, aber auch Aufträge in der Grundreinigung und Glasreinigung werden durchgeführt. Im Jahr 2020 wurden zudem aufgrund der Corona-Pandemie vermehrt Aufträge in der Desinfektion erteilt. Geschäftsführer des Unternehmens ist Herr Reiner Bleil. Im Unternehmen sind derzeit 46 Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Da die CariClean gGmbH mit dem derzeit bestehenden Auftragsvolumen ausgelastet ist und drei weitere Reinigungsaufträge bei Bestandskunden ab dem 01.01.2021 avisiert wurden, wird nun eine Erweiterung des Inklusionsunternehmens um vier Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe angestrebt. Der Einsatz der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung erfolgt als Helfer in der Reinigung und umfasst vorwiegend einfache Tätigkeiten. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einer Vollzeitstelle 39 Stunden. Die Vergütung der Mitarbeiter orientiert sich am Tarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks. Die fachliche Anleitung der Beschäftigten erfolgt durch einen Betriebsleiter sowie zwei Objektleitungen, die psychosoziale Betreuung wird aus dem Geschäftsfeld Teilhabe des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V. erbracht. Seitens des Gesellschafters wird nachgewiesen, dass das zur psychosozialen Betreuung eingesetzte Personal nicht bereits aus Mitteln der Eingliederungshilfe refinanziert wird.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass aufgrund des bestehenden Auftragsvolumens, der Synergieeffekten im Kontext des Betätigungsfeldes des Gesellschafters und der vorhandenen Ausweitungspotentiale die Aussichten positiv sind, dass die CariClean gGmbH in der wettbewerbsstarken Branche bestehen kann und dass die Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können. Die Förderung der Erweiterung des Inklusionsunternehmens ist vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 11.12.2020)

Im Rahmen der Erweiterung macht die CariClean gGmbH Investitionskosten von 100.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für Wäschetrockner und Waschmaschinen (64 T €), Reinigungsmaschinen-, -textilien und -wagen (23 T €), EDV- und Büroausstattung (10 T €) sowie Arbeitskleidung (3 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 80.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 20.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der CariClean gGmbH um vier Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 80.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV. Entsprechend des

bereits gewährten vorzeitigen Maßnahmenbeginns könnte eine Förderung ab dem 07.12.2020 erfolgen.

5.4 DOMUS gemeinnützige GmbH

Die Domus gGmbH wurde im Jahr 2010 von der Lebenshilfe Kleve gGmbH – Leben und Wohnen gegründet und war zunächst in der Gebäudesanierung und -pflege tätig. In den Jahren 2015 und 2016 wurde das Geschäftsfeld um die Bereiche Garten- und Landschaftsbau sowie die Produktion von Holzmöbeln erweitert. Derzeit hat das Unternehmen 14 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon sieben Personen der Zielgruppe.

Da die Domus gGmbH mit dem bestehenden Auftragsvolumen weitgehend ausgelastet ist, wird nun eine Erweiterung des Inklusionsunternehmens um einen Arbeitsplatz für einen Mitarbeitenden der Zielgruppe des §215 SGB IX beantragt. Es ist zudem geplant, das Leistungsprogramm, um Elektrogeräteprüfungen nach DGU V3 zu erweitern. Auftragsanfragen von den Einrichtungen des Unternehmensverbundes liegen bereits vor. Der Arbeitsplatz ist als Vollzeitstelle angelegt. Die Entlohnung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die psychosoziale arbeitsbegleitende Betreuung wird durch eine beim Gesellschafter beschäftigte Sozialarbeiterin sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Aussichten positiv sind, dass die Domus gGmbH weiterhin den wettbewerbsbestimmenden Kräften Stand halten kann. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeiter der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.“ (FAF gGmbH vom 29.09.2020)

Im Rahmen der Erweiterung macht die Domus gGmbH Investitionskosten von 19.500 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für einen Minibagger (12 T €), Elektroprüfgeräte (4 T €) sowie Werkzeugausstattung (3,5 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 15.600 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 3.900 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der Domus gGmbH um einen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX könnte entsprechend Beantragung bewilligt werden. Der Beschluss würde einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 15.600 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV umfassen. Entsprechend des bereits gewährten vorzeitigen Maßnahmebeginns könnte eine Förderung ab dem 22.10.2020 erfolgen.

5.5 Eu Log Service gGmbH

Die Eu Log Service gGmbH hat ihre Geschäftstätigkeit als Inklusionsunternehmen im Bereich der Lager- und Logistikdienstleistungen im Oktober 2009 aufgenommen. Alleiniger Gesellschafter des Unternehmens ist die Nordeifelwerkstätten gGmbH (NEW). In 2014 hat das Unternehmen einen integrativen Lebensmitteleinzelhandel mit einer Verkaufsfläche von 600 m² übernommen, den sie als CAP-Markt betreiben. Weitere Leistungsangebote sind Hausmeisterservice und Liegenschaftsverwaltung. Derzeit beschäftigt das Unternehmen, 50 Personen sozialversicherungspflichtig, davon 26 Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX. Im Geschäftsbereich CAP-Markt sind derzeit insgesamt 23 Mitarbeitende tätig und der CAP-Markt verfügt über 8 Zielgruppenarbeitsplätze.

Die Eu Log Service gGmbH beabsichtigt nun, den Geschäftsbereich CAP-Markt um zwei Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe gemäß des § 215 SGB IX zu erweitern. Ein Mitarbeiter, der von der WfbM in den Inklusionsbetrieb gewechselt ist, wird seit dem 01.05.2020 als Verkaufshilfe beschäftigt. Seit dem 01.08.2019 ist darüber hinaus ein Ausbildungsplatz zum Einzelhandelskaufmann mit einem Mitarbeiter mit Schwerbehinderung besetzt. Das LVR-Inklusionsamt hat sich bereit erklärt, die bereits besetzten Stellen ab Antragsstellung anzuerkennen.

Das Gehalt orientiert sich am Tarifvertrag der Speditions-, Transport- und Logistikwirtschaft, da das Inklusionsunternehmen seit Gründung Lager- und Logistikleistungen erbracht hat und überwiegend in der Branche tätig ist. Der Stundenlohn der Verkaufshilfe liegt über dem gesetzlich fixierten Mindestlohn, und die Ausbildungsvergütung entspricht dem Einzelhandelstarif.

Die psychosoziale arbeitsbegleitende Betreuung wird von einer erfahrenen Fachkraft innerhalb des Unternehmens sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(...) Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aufgrund der bisherigen Geschäftsentwicklung und der sehr zufriedenstellenden Finanz- und Vermögenslage davon ausgegangen werden kann, dass das Inklusionsunternehmen mit dem Geschäftsbereich CAP-Markt in der wettbewerbsstarken Branche weiterhin bestehen kann. Die Förderung der Erweiterung ist vor diesem Hintergrund zu empfehlen“ (FAF gGmbH vom 18.12.2020)

Im Rahmen der Erweiterung macht die Eu Log Service gGmbH Investitionskosten von 50.000 € geltend. Darin enthalten sind Umbaukosten (Klimaanlage und Einbau (20 T €), Vergrößerung Bäckerei (15 T €), Schaffung Beratungsraum (7,5 T €) sowie Erneuerung Kommissionierungsraum (7,5 T €)). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 10.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der Eu Log Service gGmbH um zwei bestehende Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX könnten entsprechend Beantragung bewilligt werden. Der Beschluss würde einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 40.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV umfassen. Entsprechend der Entscheidung vom LVR-Inklusionsamt, die 2 bestehenden

Arbeitsplätze ab Antragsstellung anzuerkennen, könnte eine Förderung ab dem 15.07.2020 erfolgen.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Anlage zur Vorlage Nr. 15/32:

Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

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

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

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

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

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

2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

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

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

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

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss

gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

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

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

2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

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

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

2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

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

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

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe

2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“

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

2.2.2. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

Inklusionsbetriebe können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 50 SGB IX.

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

2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgänger*innen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgänger*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

2.3. Stiftungsmittel

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

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe

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

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

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

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bis zu diesem Zeitpunkt nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4172	Modell "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung"	Schul / 24.08.2020 Soz / 25.08.2020	53	2) Darüber hinaus wird im Rahmen einer weiteren 3-jährigen Modellphase das Instrument der Co-Beratung mit zwei jeweils 50%igen Teilzeitstellen weiter ausgebaut und evaluiert.	31.12.2023	Die zusätzlichen Stellen sind eingerichtet. Die Modellphase ist gestartet.	
14/4033	Modellprojekt zum inklusiven Sozialraum	Soz / 05.05.2020 GA / 15.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 PA / 15.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020 Ju / 10.09.2020	73	"Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/4033 beauftragt, auf der Basis des vorliegenden Konzeptes das Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume umzusetzen."	30.06.2021	Die Personalakquise für das Modellprojekt läuft.	
14/4010	Modellprojekt „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte"	Schul / 04.05.2020 Soz / 05.05.2020 Inklusion / 04.06.2020	53	Der Förderung des Modellprojektes „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 372.000,00 € wird, wie in der Vorlage Nr. 14/4010 dargestellt, zugestimmt.	31.12.2021	Das Modellprojekt „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte" ist am 01.06.2020 mit einer Laufzeit von 19 Monaten bis zum 31.12.2021 gestartet.	
14/4005	Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland- Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Schul / 04.05.2020 Soz / 05.05.2020 Inklusion / 04.06.2020	53	Der Förderung des Forschungsvorhabens "Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland- Zugänge, Gestaltung und Verbleib" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 851.160 € wird gemäß Vorlage Nr. 14/4005 zugestimmt.	31.12.2023	Den beiden Universitäten Magdeburg und Berlin wurde mit Bewilligungsbescheiden vom 25.5.2020 die Förderung für den Zeitraum 2020-2023 zugesagt. Das Forschungsvorhaben ist gestartet.	
14/3360	Kurzzeitwohnen: Datenbericht und weiterer Ausbau der Plätze für Kinder und Jugendliche sowie erwachsene Menschen mit Behinderung	HPH / 18.06.2019 Ju / 19.06.2019 Soz / 25.06.2019 Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	74	"Der Ausweitung der Leistung „Kurzzeitwohnen" um maximal 20 Plätze (davon 15 Plätze für erwachsene Menschen mit Behinderung sowie 5 Plätze für Kinder und Jugendliche mit Behinderung) wird gemäß Vorlage Nr. 14/3360 zugestimmt."	31.12.2021	Das in den letzten Jahren ausgebaute Angebot zum Kurzzeitwohnen für Kinder und Jugendliche im Rheinland wird zunehmend stärker genutzt, so dass die Inanspruchnahme außerrheinischer Plätze sinkt. Der Leistungserbringer RBV Düren hatte 2019 ein Konzept zur Realisierung von fünf weiteren Plätzen für Kinder und Jugendliche vorgestellt. RBV hat nach Austausch mit Dezernat 7 eine Überarbeitung des Konzeptes vorgesehen, aber noch	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						nicht eine aktuelle Fassung vorgelegt, plant also weiterhin. Die Leistung des Kurzzeitwohnens für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland wird seit 2019/2020 um fünf Plätze durch den LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen in Duisburg ausgebaut. Die begonnenen laufenden Baumaßnahmen werden im Frühjahr 2021 abgeschlossen sein. Zwei weitere Leistungserbringer für erwachsene Menschen mit Behinderung, Franz Sales Essen und Amalie Sieveking Duisburg, befinden sich in konkretisierender Planung (je fünf Plätze Leistung für erwachsene Menschen mit Behinderungen), haben entweder Konzept und Baupläne oder Konzept dem LVR vorgestellt.	
14/2973	Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion	Schul / 26.11.2018 Soz / 27.11.2018 Ju / 29.11.2018 Fi / 12.12.2018 LA / 14.12.2018 Inklusion / 14.03.2019	52	"Dem Konzept 'Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion' wird gemäß Vorlage Nr. 14/2973 zugestimmt."	01.07.2021	Die Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI) ist als Pilotprojekt in der Stadt Essen und im Kreis Düren erfolgreich gestartet. Entsprechende Kick-Off-Veranstaltungen mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme vor Ort und der Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens der verschiedenen Akteure haben bereits stattgefunden. Die Nachfrage nach SUSI aus anderen Kommunen nimmt zu.	
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	1) "1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen."	31.12.2020	Der aktuelle Stand des Aufbaus der Beratung nach § 106 SGB IX wurde der politischen Vertretung mit der Vorlage-Nr. 14/4053 „Umsetzung des BTHG beim LVR-hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX sowie Einführung des BEI_NRW im Rheinland“ mitgeteilt. Weiterhin dauert die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in 2 Gebietskörperschaften (Leverkusen, Krefeld) in Zusammenarbeit der Dez. 4 und 7 an. 2020 konnten mehrere grundlegende Schulungen für das FM der Pilotregionen Duisburg, Rhein-	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Kreis-Neuss sowie Oberbergischer Kreis durchgeführt werden. Weitere für die 2. Jahreshälfte geplante Schulungen mussten aufgrund der wieder ansteigenden Corona-Pandemie erneut verschoben werden und werden schnellstmöglich nachgeholt. Verschiedene Schulungen konnten zwar als digitale Veranstaltungen durchgeführt werden, einige Themen eignen sich jedoch nur als Präsenzveranstaltungen, da sonst die notwendigen Kompetenzen nicht erworben werden können. Der Start der Umsetzung der Beratung und Unterstützung sowie Bedarfsermittlung in den Pilotregionen wurde im September 2020 gegeben. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Auftaktveranstaltungen mit dem FM, den KoKoBe, Peer-Beratenden und öT jedoch wieder verschoben werden. Eine Durchführung als digitale Veranstaltung ließ sich kurzfristig nicht umsetzen und ist nun für das 1. Quartal 2021 geplant.	
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	3) "3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderungen wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, so dass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt."	31.12.2020	Zur Vorbereitung des Fallmanagements auf die Aufgaben in den Pilotregionen wurden ab Januar 2020 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, diese konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht abgeschlossen werden; verschiedene Schulungsmodule mussten auf 2021 verschoben werden. Die Qualifizierung des weiteren Fallmanagements erfolgte sukzessive ab dem 2. Halbjahr 2020, vor allem durch eine digitale Schulungsreihe zur ICF. Weitere grundlegende Schulungen zur Beratungspraxis sind geplant, konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht angeboten werden. Obwohl der Start der Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch das FM im September 2020 für die Pilotregionen gegeben wurde, konnten bisher noch kaum Erfahrungen gesammelt werden, da die steigenden Zahlen der	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Corona-Pandemie die Präsenzberatung und –bedarfsermittlung weitgehend verhindert haben. Eine Auswertung von konkreten Erfahrungen kann von daher erst 2021 erfolgen, wenn Präsenzberatungen wieder möglich geworden sind.	
14/2003	LVR-Max Ernst Schule Euskirchen - Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation - Ersatzneubau Internatsgebäude hier: Vorstellung der Planung und der Kosten	Schul / 22.05.2017 Soz / 05.09.2017 Bau- und VA / 08.09.2017	31	Der Planung und den Kosten in Höhe von 9.305.535,73 € (brutto) für die Errichtung des Ersatzneubaus des Internatsgebäudes der LVR-Max-Ernst-Schule - Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation - in Euskirchen wird gemäß Vorlage 14/2003 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.12.2020	1. Bauabschnitt: Die Fertigstellung und die Übergabe der ersten beiden Gebäude konnte Ende Oktober 2019 erfolgen. 2. Bauabschnitt: Beide Neubauten konnten am 26.10.2020 übergeben werden. Die bauliche Fertigstellung der Gesamtmaßnahme, einschl. der Außenanlagenarbeiten, ist im Frühjahr 2021 geplant. Die Gründe für die Verzögerung der Maßnahme liegen in der Kündigung der bisherigen Firma und der Neuausschreibung der Gewerke für die Außenanlagen im Rahmen der Ersatzvornahme.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."	31.12.2021	Die Ausbildung der beiden intensiv vorgebildeten Praktikanten zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung begann am 01.09.2017. Sie besuchten die CJD Christophorus Schule Niederrhein in Neukirchen-Vluyn. Am 09.04.2019 haben sie ihre Zwischenprüfung bei der Handwerkskammer Düsseldorf bestanden. Das Ausbildungsverhältnis endete nach erfolgreicher Abschlussprüfung am 15.06.2020. Seit dem 16.06.2020 sind beide als Fachpraktiker für Holzverarbeitung unbefristet eingestellt. Eine junge Frau mit Schwerbehinderung, die seit Herbst 2017 als Praktikantin beim Schiffbau und in der Holzwerkstatt beschäftigt war, absolvierte zwischendurch erfolgreich das Berufsvorbereitungsjahr und befindet sich seit 01.09.2020 bis 31.08.2023 in einer dreijährigen theoriereduzierten Ausbildung zur Fachpraktikerin für Holzverarbeitung im LVR-APX.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/335 Die Linke.	Haushalt 2020/2021 Haushaltsanträge der Fraktionen: Systemische Elternberatung	HPH / 08.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	74	Prüfauftrag an die Verwaltung: Die Verwaltung wird beauftragt, in den Dezernaten 7 und 8 sowie an den einzelnen KoKoBe zu erheben, welche Beratungs- und Schulungsangebote für Eltern von Menschen mit geistigen Behinderungen vorhanden sind und wie diese genutzt werden. Darauf aufbauend soll eine Konzeption zur Erweiterung der bestehenden Beratungsangebote für Menschen mit geistigen Behinderungen um die Beratung ihrer Eltern erarbeitet werden. Gleichzeitig initiiert der LVR ein Modellprojekt Elternberatung, bei dem erfahrene Eltern andere Eltern beraten, deren Kinder in eine stationäre Einrichtung oder ins betreute Wohnen wechseln.	31.12.2021	Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie konnte die Befragung der KoKoBe erst im 2. Halbjahr 2020 durchgeführt werden. Aktuell werden die Ergebnisse ausgewertet und eine Diskussion der Ergebnisse dieser Erhebung wird im 1. Halbjahr 2021 erfolgen mit Vertreter*innen der Selbsthilfe für Menschen mit geistiger Behinderung und mit der KoKoBe-Begleitgruppe. Die Beantwortung des Prüfauftrages erfolgt gemeinsam mit dem Prüfauftrag zu 14/311 „Eltern beraten Eltern“.	
14/311 GRÜNE	Eltern beraten Eltern	Ju / 07.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	74	Prüfauftrag an die Verwaltung: Der Landschaftsverband Rheinland setzt parallel zur Umsetzung des AG-BTHG an vier Standorten im Rheinland (zwei Städte, zwei Kreise) als Modellprojekt zusammen mit freien Trägern und Selbsthilfegruppen ein Angebot der Peerberatung „Eltern beraten Eltern“ für Eltern von Kindern mit Behinderung um. In den Haushaltsjahren 2020/21 werden für die vier Modellstandorte insgesamt 240.000 Euro p.a. zur Verfügung gestellt. Das Modellprojekt „Eltern beraten Eltern“ wird durch Dritte evaluiert. Für die Evaluation des Modellprojektes werden in den Haushaltsjahren 2020/21 insgesamt 50.000 Euro zur Verfügung gestellt.	31.12.2021	Zur Beantwortung des Prüfauftrages werden die vorhandenen Selbsthilfestrukturen von Eltern mit Kindern mit Behinderung geprüft in Zusammenarbeit mit den Dezernaten 4 und 5 und im Sinne des Prüfauftrages bewertet. Die Beantwortung des Prüfauftrages erfolgt gemeinsam mit dem Prüfauftrag zu 14/335 „Systemische Beratung“.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/297 SPD, CDU	Angemessene und rechtzeitige Hilfsmittelversorgung Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	73	Die Verwaltung wird beauftragt, im Hinblick auf die individuelle Hilfsmittelversorgung für Menschen mit Behinderungen darzustellen, welche konkreten Zuständigkeiten (z.B. Rehaträger, Eingliederungshilfe) bestehen und welche Verfahrenswege einzuhalten sind. Ein entsprechender Wegweiser für alle am Verfahren Beteiligten ist zu erstellen.	30.09.2020	Die Erstellung der gewünschten Übersicht sollte im Rahmen eines Traineeprojektes umgesetzt werden. Da die Personalressource nicht zur Verfügung steht (coronabedingter Einsatz im Fachbereich 54), wird nach Alternativen gesucht, um den Antrag umsetzen zu können.	
14/296 SPD, CDU	Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung bei Ausbildung und Berufsbildung stärken Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	53	Die Verwaltung wird gebeten zu prüfen, wie weitere und verstärkte Maßnahmen ergriffen werden können, um mehr Menschen mit Behinderung eine Ausbildung und Berufsbildung zu ermöglichen.	31.12.2021	Die Verwaltung prüft Maßnahmen zur Umsetzung in unterschiedlichen Bereichen (IFD, Inklusionsbetrieben, Kammerberater*innen, u.a.) und wird geeignete Aktivitäten in die Wege leiten bzw. der Politik vorschlagen.	
14/282 CDU, SPD	Schulische Inklusion muss sich im Arbeitsleben fortsetzen Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	53	1) Das LVR-Inklusionsamt wird mit der Durchführung einer empirischen Studie zu Gelingensfaktoren Übergang Schule/Beruf beauftragt. Die Finanzierung soll aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erfolgen.	31.12.2023	Bezüglich der empirischen Studie zu den Gelingensfaktoren beim Übergang Schule-Beruf haben mittlerweile die Humboldt Uni Berlin und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg die entsprechenden Bewilligungsbescheide zur Umsetzung der Studie erhalten, vgl. Vorlage 14/4005.	
14/282 CDU, SPD	Schulische Inklusion muss sich im Arbeitsleben fortsetzen Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	53	2) Das LVR-Inklusionsamt wird mit der Konzeption und Durchführung einer Fachtagung zum Thema Fachpraktikerausbildung im Jahr 2020 beauftragt.	27.08.2020	Die Fachtagung zum Thema Fachpraktikerausbildung war für den 27.08.2020 geplant. Aufgrund der Gegebenheiten des Tagungsortes und der hohen Hygiene-Auflagen wegen der Corona-Pandemie bei Großveranstaltungen hat sich das LVR-Inklusionsamt dazu entschieden, die Fachtagung zu verschieben. Der geplante Termin für eine spätere Durchführung ist der 20.05.2021. Das Erledigungsdatum verschiebt sich daher entsprechend.	
13/386	Arbeitsbegleitende Betreuung in Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Soz / 09.11.2010 LA / 03.12.2010	53	"Die Verwaltung wird beauftragt, eine qualitative Untersuchung zum Umfang und zu den Inhalten der arbeitsbegleitenden Betreuung in Integrationsprojekten gemäß Vorlage Nr. 13/386	31.12.2021	Die bundesweite BIH-Ausarbeitung zur arbeitsbegleitenden Betreuung ist abgeschlossen. Die Ausarbeitungen haben Eingang gefunden in die BIH-	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

**Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss
öffentlich offene Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
				durchzuführen und eine eventuelle Übertragbarkeit dieses Förderinstruments auf andere Unternehmen zu prüfen."		<p>Empfehlungen „Förderung von Integrationsprojekten“ (Beschluss des BIH Arbeitsausschusses im April 2016).</p> <p>Das in 2016 gestartete Programm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb (AIB)“ wird im Auftrag des BMAS wissenschaftlich evaluiert. Untersucht werden die Erfolgsindikatoren von Integrationsprojekten (darunter voraussichtlich auch die arbeitsbegleitende Betreuung).</p> <p>Die Untersuchung wird sich ausdrücklich an alle Integrationsprojekte wenden (nicht nur die im Rahmen des Programms AIB geförderten). Von daher ist es sinnvoll, diese Untersuchung abzuwarten bzw. sich aktiv daran zu beteiligen und nicht parallel dazu eine zweite Untersuchung gleichen oder ähnlichen Inhaltes anzustoßen.</p> <p>Das BMAS hat die Evaluation im Rahmen eines Vergabeverfahrens ausgeschrieben. Den Zuschlag hat die INTERVAL GmbH aus Berlin erhalten. Die Projektlaufzeit ist bis 2021 angesetzt.</p>

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4305	Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR	Soz / 25.08.2020 Bau- und VA / 04.09.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	73	"Die Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 14/4305 beschlossen."	01.10.2020	Die Satzung (Vorlage Nr. 14/4176) wurde am 30.09.2020 veröffentlicht. Die Förderrichtlinien treten am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung in Kraft, also am 01.10.2020.	
14/4176	Neufassung der Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR	Soz / 25.08.2020 Bau- und VA / 04.09.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020 LVers / 30.09.2020	73	Die Neufassung der Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 14/4176 beschlossen.	30.09.2020	Die Satzung wurde am 30.09.2020 veröffentlicht.	
14/4172	Modell "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung"	Schul / 24.08.2020 Soz / 25.08.2020	53	1) Der dauerhaften Verlängerung der beiden im Rahmen des Modellprojektes "Menschen im Arbeitsleben mit erworbener Hirnschädigung" eingerichteten IFD-Fachkraftstellen wird gem. der Vorlage Nr. 14/4172 zugestimmt.	01.10.2020	Die beiden Stellen sind unbefristet verlängert worden.	
14/4171	Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	Schul / 24.08.2020 Soz / 25.08.2020 Ku / 17.09.2020	53	Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage Nr. 14/4171 dargestellt, beschlossen.	01.10.2020	Die Inklusionsbetriebe sind bewilligt.	
14/4150	Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2021	Schul / 24.08.2020 Soz / 25.08.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020 LVers / 30.09.2020	53	"Die Ausgleichsabgabebesatzung wird gemäß Anlage 1 zur Vorlage Nr. 14/4150 beschlossen."	24.11.2020	Die Satzung wurde am 24.11.2020 veröffentlicht.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 17.07.2020

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4016	Weiterentwicklung der Arbeit der Integrationsfachdienste	Schul / 04.05.2020 Soz / 05.05.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020	53	"Den fachlichen und finanziellen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Arbeit der rheinischen Integrationsfachdienste wird, wie in der Vorlage Nr. 14/4016 dargestellt, zugestimmt. Die Förderung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Inklusionsamtes und umfasst für das Jahr 2020 Kosten in Höhe von 1,41 Mio. EURO und jährliche Folgekosten in Höhe von 2,65 Mio. EURO. Die Mehrkosten sind in der Haushaltsplanung der Ausgleichsabgabe des LVR-Inklusionsamtes enthalten."	01.10.2020	Der Beschluss ist umgesetzt.	
14/3997	Inklusive Bauprojektförderung - Bauprojekt des SKM Köln - Sozialdienst Katholischer Männer Köln e.V.	Soz / 05.05.2020 Bau- und VA / 25.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020	73	"Der inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland in Höhe von 200.000,00 Euro für das Bauprojekt des SKM Köln - Sozialdienst Katholischer Männer Köln e.V. wird gemäß der Vorlage Nr. 14/3997 zugestimmt."	31.07.2021	Der Bewilligungsbescheid wurde erteilt.	
14/3671	Förderung des zweijährigen Modellprojekts "Beschäftigung eines/einer „Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln"	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019	53	Die Förderung des zweijährigen Modellprojektes "Beschäftigung eines/einer „Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln" in Höhe von 130.000,00 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/3671 dargestellt, beschlossen.	30.06.2020	Die neue Fachberaterin hat zum 01.09.2020 ihre Stelle als Fachberaterin für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln angetreten. Der Beschluss ist umgesetzt.	
14/3362	Fortführung und weiterer Ausbau der Peer-Beratung unter dem Dach der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) ab dem Jahr 2020	Soz / 25.06.2019 Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	74	4) "4. Weitere Schulungen zur Qualifizierung von Peer-Berater*innen und der Peer-Koordination werden durch den LVR angeboten und durchgeführt. Hierfür sind ebenso wie für die Öffentlichkeitsarbeit weitere finanzielle Mittel im Haushalt vorgesehen."	31.12.2020	Der Start der neuen Schulungsreihe für neu geworbene Peer-Beratende musste aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in den August verschoben werden. Von den zwei Auffrischungsmodulen für bereits tätige Peer-Beratende konnte im März 2020 eines realisiert werden. Das zweite Auffrischungsmodul wird aufgrund der Corona-Pandemie in den Herbst 2020 verschoben.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 17.07.2020

Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Das in 2019 entwickelte Logo für die Peer-Beratung bei der KoKoBe wurde allen KoKoBe mit Peer-Beratung zur Verfügung gestellt. Weitere Materialien und Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit befinden sich in Planung.	
14/2967	Modellprojekt "Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren" Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D Druckverfahren (FAFIS-3D)	Schul / 26.11.2018 Soz / 27.11.2018	53	Die Förderung des Modellprojektes "Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren" Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D Druckverfahren in Höhe von 172.667,53 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/2967 dargestellt, beschlossen.	31.12.2020	Das Projekt ist zum 31.12.2020 abgeschlossen worden. Ergebnisbericht und Verwendungsnachweise sind in Arbeit. Der Beschluss ist umgesetzt.	
14/347 CDU, SPD	Aufsichtsmöglichkeiten stärken - Betroffene schützen! Für eine effektive Kontrolle von Werkstätten für behinderte Menschen	Inklusion / 04.06.2020 LA / 23.06.2020 Soz / 25.08.2020	72/74	"Die Landesdirektorin wird beauftragt, sich unverzüglich mit dem Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW abzustimmen, um die mit Schreiben des Ministers vom 29.04.2020 erbetene Unterstützung im Prozess der Erstellung einer Vereinbarung zwischen dem Ministerium und den wesentlichen Rehabilitationsträgern, die für die Belegung der Werkstätten für behinderte Menschen zuständig sind, zu leisten. Darüber hinaus wird die Landesdirektorin gebeten, die Überlegungen der Landschaftsverbände im Hinblick auf die Sicherstellung einer Aufsicht für Werkstätten für behinderte Menschen nochmals darzulegen."	30.09.2020	Der Antrag ist erledigt mit der Vorlage 14/4127 "Qualitätsprüfungen und Gewaltschutz in WfbM: aktueller Sachstand" für den Sozialausschuss 25.08.2020.	
14/289 CDU, SPD	Digitalisierung für Menschen mit Behinderung nutzbar machen Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019	73	Die Verwaltung wird aufgefordert, die durch den LVR gewährte inklusive Bauprojektförderung im Rahmen der beschlossenen Mittel bedarfsgerecht auszuweiten, um insbesondere technische Gebäudeausstattung, die den üblichen Standard des Sozialen Wohnungsbaues übersteigen, zu fördern.	30.09.2020	Satzung und Förderrichtlinien sind mit Vorlage 14/4176 entsprechend geändert worden.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 17.07.2020

**Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss
öffentlich erledigte Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		LVers / 16.12.2019					
14/227/1 SPD, CDU	Unterstützung von Hilfen für Kinder psychisch und/oder suchterkrankter Eltern Haushalt 2019	KA 3 / 03.09.2018 KA 2 / 04.09.2018 KA 4 / 05.09.2018 KA 1 / 06.09.2018 GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018 LVers / 08.10.2018	4	<p>Die Verwaltung wird gebeten, auf der Basis einer Bestandsaufnahme der aktuellen Unterstützungsangebote in den Mitgliedskörperschaften ein Konzept zur Unterstützung der bestehenden oder neu aufzubauenden regionalen Angebote von Hilfen für Kinder psychisch kranker und/ oder suchterkrankter Eltern zu entwickeln. Bei einer Konzeptentwicklung ist zwingend zu beachten, dass die Anforderungen aus der ehemaligen Modellförderung des LVR in den neun Modellregionen auch für eine eventuelle weitergehende Förderung in den Mitgliedskörperschaften wie folgt zugrunde zu legen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Entwicklung, Koordination und Vernetzung von Hilfen für Kinder psychisch- und/oder suchterkrankter Eltern in der jeweiligen Versorgungsregion ist gewährleistet. • Konkrete Maßnahmen zur Betreuung, Beratung und Versorgung von Kindern psychisch- und/oder suchterkrankter Eltern werden durchgeführt. • Konkrete Maßnahmen zur Beratung und Unterstützung von psychisch- und/oder suchterkrankten Eltern werden durchgeführt. • Der niedrighschwellige Zugang zu den Hilfen für Kinder psychisch- und/oder 	31.12.2022	Die Studie ist abgeschlossen. Anfang August 2020 wird das LVR-Förderprogramm veröffentlicht. Der LA hat im Juni 2020 zugestimmt.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 17.07.2020

**Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss
öffentlich erledigte Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
				<p>suchterkrankter Eltern und den betroffenen Eltern ist sichergestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen den verantwortlichen Institutionen, insbesondere der Gemeindepsychiatrie, der kommunalen Gesundheitshilfe, den Fachkrankenhäusern, den Institutionen der Jugendhilfe und den Jugendämtern sowie der Suchthilfe ist sichergestellt. • Vorhandene Angebote und Strukturen sollen durch eine eventuelle Förderung durch den LVR nicht ersetzt, sondern unterstützt und ggfls. weiterentwickelt werden. 		

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 17.07.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 12 Anfragen und Anträge

TOP 13 Bericht aus der Verwaltung

TOP 14 Verschiedenes