Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage-Nr. 14/2962

öffentlich

Datum: 02.11.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Rohde

Schulausschuss	**26.11.2018**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**27.11.2018**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**14.03.2019**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Beschäftigtenstruktur in Inklusionsbetrieben

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Beschäftigtenstruktur in den rheinischen Inklusionsbetrieben wird gemäß Vorlage Nr. 14/2962 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 (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Manche Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
stellen besonders viele Menschen mit Behinderungen ein.
Diese Unternehmen haben einen besonderen Namen.
Sie heißen Inklusions-Betriebe.

Das LVR-Inklusions-Amt möchte, dass es viele Inklusions-Betriebe gibt.
Das LVR-Inklusions-Amt unterstützt deshalb die Inklusions-Betriebe.

In den Inklusions-Betrieben im Rheinland arbeiten gerade
1.653 Menschen mit Behinderungen.

In den Inklusions-Betrieben arbeiten
mehr Männer als Frauen mit Behinderungen.

Die meisten Beschäftigten haben eine Körper-Behinderung.
Es finden aber auch immer mehr Menschen mit einer Lern-Behinderung
eine Arbeit in einem Inklusions-Betrieb.

In den Inklusions-Betrieben arbeiten auch immer mehr
Abgängerinnen und Abgänger von Förder-Schulen.
Oder aus dem gemeinsamen Lernen.

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

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 und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Die Förderung von Inklusionsbetrieben (Inklusionsunternehmen, -betrieben und –abteilungen) hat seit mehreren Jahren für den Landschaftsverband Rheinland einen besonderen Stellenwert. Vom LVR-Inklusionsamt werden derzeit 139 Inklusionsbetriebe gem. §§ 215 ff. SGB IX gefördert, davon 90 Inklusionsunternehmen, 47 Inklusionsabteilungen und zwei rechtlich unselbständige Inklusionsbetriebe. Die rheinischen Inklusionsbetriebe verfügen insgesamt über 3.309 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, davon 1.780 für Menschen mit einer Schwerbehinderung, die zur besonderen Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX zählen (Stand September 2018).

In dieser Vorlage wird über die zum Stichtag 30.06.2018 besetzten 1.653 Arbeitsplätze berichtet.

Von den 1.653 in Inklusionsbetrieben beschäftigten Personen mit einer Schwerbehinderung sind 1.074 männlich und 579 weiblich – 1.029 Personen arbeiten Vollzeit, 592 Personen in Teilzeit und 32 Personen befinden sich in einer betrieblichen Ausbildung.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse liegt bei 19,6% und ist im Vergleich zum Jahr 2009 gesunken (2009: 25,9%). Die Befristungen beziehen sich in der Regel auf Neueinstellungen.

Der Anteil der Menschen mit einer körperlichen Behinderung oder Mehrfachbehinderung ist von 50% im Jahr 2007 auf 33,5% gesunken. Demgegenüber ist der Anteil der Personen mit einer geistigen Behinderung von 17% auf 24,3% gestiegen. Die Verteilung auf die anderen Behinderungsarten (psychische Erkrankung: 24,0%, neurologische Erkrankung: 4,3%, Hörschädigung: 11,6%, Sehbehinderung: 2,3%) ist im Wesentlichen unverändert.

Der Beschäftigungsstatus vor Einstellung im Inklusionsbetrieb ist mehrheitlich arbeitslos oder arbeitsuchend. Der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger – sowohl aus Förderschulen als auch aus dem gemeinsamen Lernen -, die eine Anstellung in einem Inklusionsbetrieb finden, steigt kontinuierlich an – von 7,8% im Jahr 2011 auf 11,7% im Jahr 2018.

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

Begründung der Vorlage Nr. 14/2962:

1. Grundlagen der Förderung von Inklusionsbetrieben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben (Inklusionsunternehmen, -betrieben und –abteilungen) hat seit mehreren Jahren für den Landschaftsverband Rheinland einen besonderen Stellenwert. Diese Förderung ist eines von vielen Instrumenten des Inklusionsamtes zur dauerhaften Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Vom LVR-Inklusionsamt werden derzeit 139 Inklusionsbetriebe gem. §§ 215 ff. SGB IX gefördert, davon 90 Inklusionsunternehmen, 47 Inklusionsabteilungen und zwei rechtlich unselbständige Inklusionsbetriebe. Die rheinischen Inklusionsbetriebe verfügen insgesamt über 3.309 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, davon 1.780 für Menschen mit einer Schwerbehinderung, die zur besonderen Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX zählen (Stand September 2018).

Inklusionsbetriebe bieten darüber hinaus in vielen Fällen auch weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte und schwerbehinderte Menschen, z.B. Zuverdienst-Arbeitsplätze oder Trainingsmaßnahmen. Diese werden jedoch vom LVR-Inklusionsamt nicht unmittelbar bezuschusst.

Trotz der besonders hohen Anzahl von beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung und trotz der Beschäftigung einer Zielgruppe, die auf besondere Unterstützung angewiesen ist, sind Inklusionsbetriebe reguläre Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die wirtschaftliche Ausrichtung ergibt sich aus § 215 Abs. 1 SGB IX, in welchem Inklusionsbetriebe als „rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Inklusionsunternehmen) oder unternehmensinterne Betriebe (Inklusionsbetriebe) oder Abteilungen (Inklusionsabteilungen)" definiert sind. Inklusionsbetriebe müssen sich demnach mit ihren Produkten und Dienstleistungen in unmittelbarer Konkurrenz zu anderen, kommerziellen Anbietern im Wettbewerb behaupten und ihr wirtschaftliches Überleben durch Umsätze und Erträge sicherstellen.

Die Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt entspricht im Grundsatz derjenigen Förderung, die jeder andere Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung ebenfalls beim Inklusionsamt beantragen kann. Die Förderung umfasst Zuschüsse zu Investitionskosten bei Neuschaffung eines Arbeitsplatzes für eine schwerbehinderte Person und – sofern mit der Beschäftigung außergewöhnliche Belastungen wie eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder eine erforderliche personelle Unterstützung verbunden sind – laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche.

Inklusionsbetriebe erhalten gegenüber anderen Unternehmen die laufenden Zuschüsse in pauschalierter Form, da bei ihnen durch den besonders hohen Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbelegschaft deutlich höhere Anforderungen an behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen gestellt werden. Hinzu kommt die Förderung der betriebswirtschaftlichen Beratung, die als Fördertatbestand für Inklusionsbetriebe gesetzlich vorgesehen ist.

Eine projektbezogene oder institutionelle Förderung, die eine strukturelle Verantwortung des Inklusionsamtes für die Einrichtung von Inklusionsbetrieben zur Folge hätte, gibt es nicht.

Inklusionsbetriebe erhalten zudem keine Zuschüsse, die ihnen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen einen wirtschaftlichen Vorteil verschaffen (z.B. Zuschüsse zu Betriebskosten oder –Mitteln, o.ä.).

Die Verantwortung für die Wirtschaftlichkeit und den wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg liegt ausschließlich im Unternehmen bzw. der Unternehmensleitung und –Geschäftsführung.

Dementsprechend nimmt das LVR-Inklusionsamt keinen Einfluss auf wirtschaftliche Entscheidungen der Inklusionsbetriebe – weder im operativen Geschäft hinsichtlich der Produkte oder Dienstleistungen noch im Hinblick auf Personalentscheidungen oder die arbeitsvertragliche Gestaltung.

Das LVR-Inklusionsamt überwacht lediglich, ob sich Arbeitsverträge und die Entlohnung innerhalb geltenden Rechts, z.B. durch Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und tariflicher Vorgaben bzw. orts- / branchenüblicher Gegebenheiten bewegen. Dabei ist regelmäßig auch zu vergleichen, was auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich und in marktwirtschaftlichen Unternehmen anerkannter Standard ist.

Das LVR-Inklusionsamt lässt sich diesbezüglich von jedem Inklusionsbetrieb und zu jedem darin geförderten Arbeitsplatz eine Kopie des jeweiligen Arbeitsvertrages übersenden.

2. Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben

Bis September 2018 wurden in den 139 rheinischen Inklusionsbetrieben insgesamt 1.780 Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf (Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX) bewilligt. Da die bewilligten Arbeitsplätze – insbesondere bei Unternehmensgründungen – erst nach und nach, zumeist innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach Bewilligung, besetzt werden und es auch bei Inklusionsbetrieben zu Personalveränderungen durch Ausscheiden von Beschäftigten kommt, entspricht die Zahl der zum Zeitpunkt 30.06.2018 besetzten Arbeitsplätze nicht der Anzahl der bewilligten Arbeitsplätze.

Im Folgenden wird über die zum Stichtag 30.06.2018 besetzten 1.653 Arbeitsplätze berichtet. Da es keine zentrale Datenbank beim LVR-Inklusionsamt gibt, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Inklusionsbetrieben erfasst sind, wurden zur Auswertung der Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigtenangaben verschiedene Quellen herangezogen:

- Excel-Tabellen, mit der die personenbezogenen Leistungen der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben abgerechnet werden,
- Datenbank der G.I.B., in der alle aus dem Landesprogramm „Integration unternehmen!“ geförderten Arbeitsplätze enthalten sind (hier tragen die Unternehmen selber die Daten ein),

- Ergebnisse der jährlichen Abrechnung und Verwendungsnachweisprüfung bei den Inklusionsbetrieben.

In die Auswertung einbezogen wurden nur sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Zuverdienstarbeitsplätze sind nicht enthalten, da diese von Seiten des LVR-Inklusionsamtes nicht gefördert werden können.

Tabelle 1: Beschäftigungsumfang und Geschlecht der Zielgruppenbeschäftigten gem. § 215 Abs. 2 SGB IX

Beschäftigte	**Gesamt**	**männlich**	**weiblich**
	1.653	1.074	579
Vollzeit	1.029	781	247
Teilzeit	592	270	321
AzuBi	32	22	10

Im Jahr 2009 hat das LVR-Inklusionsamt auf Wunsch des LVR-Sozialausschusses untersucht, wie hoch der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Inklusionsbetrieben war (vgl. SozA Nr. 12/4582). Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse lag damals bei 25,9%. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2009 auf 19,6% im Jahr 2018 gesunken. Das liegt sicher auch daran, dass die Gesamtzahl der zum Erhebungszeitpunkt erfassten Arbeitsplätze, die bereits längere Zeit bestanden, kontinuierlich gewachsen ist. Nach wie vor werden befristete Arbeitsverträge in der Regel bei Neuschaffung eines Arbeitsplatzes bzw. bei Neueinstellung von Beschäftigten abgeschlossen.

Tabelle 2: Gestaltung der Arbeitsverträge (ohne AzuBi)

Arbeitsverträge	**Gesamt**	**männlich**	**weiblich**
unbefristet	1.297	848	449
befristet	324	204	120

Bezüglich der Behinderungsarten der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben haben sich – im Vergleich zum letztem Bericht über die Beschäftigtenstruktur im Jahr 2007 (vgl. SozA Nr. 12/2141) – ebenfalls Veränderungen ergeben. Während im Jahr 2007 der Anteil der Beschäftigten mit einer körperlichen Behinderung bzw. Mehrfachbehinderung noch bei 50% lag, ist der Anteil dieser Personengruppe auf heute 33,5% gesunken – demgegenüber ist der Anteil der Personen mit einer geistigen Behinderung von 17% auf 24,3% gestiegen.

Tabelle 3: Behinderungsart

Behinderungsart	**Personen**	**in Prozent**	**männlich**	**weiblich**
Geistige Behinderung	401	24,3%	297	104
Psychische Erkrankung	398	24,0%	226	172
Neurologische Erkrankung	70	4,3%	35	35

Körperliche oder Mehrfachbehinderung	553	33,5%	374	179
Hörschädigung	192	11,6%	115	77
Sehbehinderung	39	2,3%	27	12

In der Datenbank der G.I.B., die von den Unternehmen selber gefüllt wird, ist die statistische Erfassung des Beschäftigungsstatus vor Arbeitsaufnahme im Inklusionsbetrieb enthalten. Demnach waren die Beschäftigten in Inklusionsbetrieben in den meisten Fällen (52,8%) vor Arbeitsaufnahme arbeitslos / arbeitsuchend gemeldet. Allerdings ist in dieser Auswertung der Anteil der als „sonstige / unbekannt" eingetragenen Personen mit 28,8% sehr hoch – das kann daran liegen, dass diese Information, insbesondere bei bereits langjährig im Betrieb beschäftigten Personen, in den Unternehmen nicht bekannt ist.

Eine kontinuierliche Steigerung ist in den letzten Jahren bei der Einstellung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern – sowohl aus Förderschulen als auch dem Gemeinsamen Lernen – zu verzeichnen. Hier ist der Anteil von 7,8% im Jahr 2011 (Auswertung der G.I.B.-Datenbank) auf 11,7% in 2018 gestiegen.

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus vor Arbeitsaufnahme im Inklusionsbetrieb

Beschäftigungsstatus	**Personen**	**in Prozent**	**männlich**	**weiblich**
Förderschule	135	8,2%	87	48
Gemeinsames Lernen	58	3,5%	40	18
Werkstatt für behinderte Menschen	110	6,7%	88	22
arbeitslos / arbeitsuchend	873	52,8%	568	306
sonstige / unbekannt	477	28,8%	292	185

In Vertretung

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