15. Landschaftsversammlung 2020-2025

Qualität für Menschen

An die Mitglieder
des Sozialausschusses

Köln, 31.10.2022
Frau Stenzel
Fachbereich 71

Sozialausschuss

Dienstag, 08.11.2022, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

1. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung		**Beratungsgrundlage**
1.	Anerkennung der Tagesordnung	
2.	Niederschrift über die 7. Sitzung vom 23.08.2022	
3.	Das neue Betreuungsrecht als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung Berichterstattung: LVR-Direktorin Lubek	**15/1061** K
4.	Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses in die Niederlande Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1224** E
5.	Zwischenbericht zum Modellprojekt "Inklusiver Sozialraum" und Verlängerung des Modellprojektes Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski + PowerPoint Präsentation	**15/1245** E
6.	Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1252** K
7.	Aktueller Stand der Entwicklungen bei den Leistungen nach § 67 SGB XII Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1033** K
8.	Bericht zur Aufgabenwahrnehmung "Hilfe zur Pflege" als überörtlicher Sozialhilfeträger im Fachbereich 74 Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1247** K

Beratungsarten: B = Beschluss, E = empfehlender Beschluss, K = Kenntnis

9.	Entwicklung der Leistungsentgelte in den stationären Pflegeeinrichtungen im Rheinland Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1242** K
10.	Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1070** K
11.	Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX Berichterstattung: ELR Limbach	**15/1273** K
12.	Bericht über die Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1085** K
13.	Bericht über eine abgeschlossene Verfahrensabsprache im Rahmen des Teilhabehauses in Bonn Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1086** K
14.	Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben- Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski	**15/1223** B
15.	Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2023 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Schwarz	**15/1239** E
16.	Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2021 Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Schwarz	**15/1238** K wurde nachversandt
17.	Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX Berichterstattung: LVR-Dezernentin Dr. Schwarz	**15/1263** B
18.	Anfragen und Anträge	
18.1.	**NEU:** Sprach- und Schriftbarrieren stoppen - "Gendersprache" zurücknehmen	**Antrag 15/77 AfD** E Der Antrag kann nach § 29 Abs. 4 GeschO verhandelt werden, sofern niemand widerspricht
19.	Bericht aus der Verwaltung	
20.	Verschiedenes	

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Beratungsarten: B = Beschluss, E = empfehlender Beschluss, K = Kenntnis

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Qualität für Menschen

Niederschrift
über die 7. Sitzung des Sozialausschusses
am 23.08.2022 in Köln, Horion-Haus

Anwesend vom Gremium:

CDU

Cleve, Torsten
Hermes, Achim
Dr. Leonards-Schippers, Christiane
Nabbefeld, Michael
Petrauschke, Hans-Jürgen
Madzirov, Pavle M.A. — für: Renzel, Peter
Stolz, Ute
Wörmann, Josef

SPD

Bozkir, Timur
Kox, Peter
Kucharczyk, Jürgen
Schmerbach, Cornelia
Scho-Antwerpes, Elfi
Zander, Susanne

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Blanke, Andreas
Peters, Jürgen
Schäfer, Ilona
Tadema, Ulrike
Zsack-Möllmann, Martina — Vorsitzende

FDP

Nüchter, Laura
Pohl, Mark Stephen

AfD

Nietsch, Michael

Die Linke.

Detjen, Ulrike

Die FRAKTION

Lukat, Nicole für: Bußieck, Petra

Gruppe FREIE WÄHLER

Dr. Grumbach, Hans-Joachim

Verwaltung:

Herr Lewandrowski	LR 7
Frau Prof. Dr. Faber	LR 5
Herr Beyer	Fachbereichsleitung 53
Herr Anders	Fachbereichsleitung 54
Frau Esser	Fachbereichsleitung 72
Frau Krause	Stabstellenleitung 70.10
Frau Wilhelm	50.01
Frau Temirtsidou	53.00
Herr Rohr	53.40
Frau Bahman	53.40
Frau Dr. Schneider	60.01
Frau Klein	74.20
Frau Stenzel	71.11 (Protokoll)

Gäste:

Frau Doudis/Frau Runge	NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW
Frau Wagner	Fachreferentin der LAG WfbM NRW
Frau Vossen	Praktikantin Landrat, Rhein-Kreis-Neuss

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

Öffentliche Sitzung		**Beratungsgrundlage**
1.	Anerkennung der Tagesordnung	
2.	Niederschrift über die 6. Sitzung vom 03.05.2022	
3.	LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2021	**15/762** K
4.	Aufnahme des Regelbetriebs des LVR-Beratungskompasses zur dauerhaften Unterstützung Integrierter Beratung	**15/988** K
5.	Frauenbeauftragte in WfbM	
5.1.	Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen - Stand der Umsetzung	**15/1073** K
5.2.	Vorstellung des Projekts „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!" (SiStaS)	
6.	Bericht über den aktuellen Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und den rhein. WfbM	**15/1125** K
7.	Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben - Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)	**15/1113** B
8.	Schauspielausbildung für WfbM-Beschäftigte mit geistiger Behinderung; Modellprojekt der Schauspielschule Der Keller in Köln	**15/1126** B
9.	Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	**15/1074** B
10.	Ausbildungen in Inklusionsbetrieben - Ein erfolgreiches Beispiel	**15/1108** K
11.	Förderung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH gem. § 26 SchwbAV	**15/1110** B
12.	Arbeit 4.0 – Chancen für Menschen mit Behinderung	**15/1114** K
13.	BAGüS-Kennzahlenvergleich 2022	
13.1.	Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022	**15/1037** K
13.2.	Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2020	**15/1036** K
14.	Hilfen für vom Hochwasser 2021 betroffene Menschen in den OEG-Traumaambulanzen	**15/1118** K
15.	Beschlusskontrolle	

16. Anfragen und Anträge

17. Bericht aus der Verwaltung

18. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende der Sitzung:	11:50 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1
Anerkennung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2
Niederschrift über die 6. Sitzung vom 03.05.2022

Die Niederschrift wird anerkannt.

Punkt 3
LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2021
Vorlage Nr. 15/762

Frau Prof. Dr. Faber berichtet für Dezernat 5 zu den Themen der Vorlage, die den Sozialausschuss betreffen, wie die Fachberatung für inklusive Bildung bei den Kammern, Administrierung des Corona-Teilhabefonds durch den Fachbereich 53 sowie die psychotherapeutische Soforthilfe für die Opfer der Flutkatastrophe/Traumaambulanzen (s. auch Vorlage Nr. 15/1118).

Die Fragen von **Frau Schmerbach** und **Herrn Pohl** beantwortet **Herr Lewandrowski**. Die Fragen zu leichter Sprache in Verbindung mit gendergerechter Sprache werden an den zu diesem Thema federführenden Bereich von LD weitergegeben. Der LA habe 2018 beschlossen, die KoKoBe für alle Behinderungsarten und Altersgruppen zu öffnen. Er kündigt für Anfang 2023 eine Vorlage zur Fortentwicklung der KoKoBe an. Im Bereich des Kurzzeitwohnens gebe es konkret keine Anbieter, die jetzt neue Plätze einrichten wollen. Im Sozialausschuss werde hierüber regelmäßig berichtet.

Herr Lewandrowski berichtet für Dezernat 7 zu den Themen der Vorlage, die den Sozialausschuss betreffen, wie die Umsetzung des BTHG in Verbindung mit dem Ausrollen der Regelungen des Landesrahmenvertrages und die Schwierigkeiten bei der pilothaften Umstellung. Sofern die Pilot-Einrichtungen nicht bereit seien, den beiden Landschaftsverbänden eine vollständige Kostentransparenz über ihre derzeitige Kostensituation zu geben, sei das finanzielle Risiko für die Landschaftsverbände zu groß,

die Neuregelungen auf ganz NRW auszurollen. Nächster Verhandlungstermin mit der Freien Wohlfahrtspflege auf Spitzenebene ist im Oktober.

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

Punkt 4
Aufnahme des Regelbetriebs des LVR-Beratungskompasses zur dauerhaften Unterstützung Integrierter Beratung
Vorlage Nr. 15/988

Frau Dr. Schneider berichtet anhand einer PowerPoint-Präsentation (s. Anlage) über den Sachstand zum Beratungskompass und gibt einen Ausblick auf die weiteren Aktivitäten. Auf Nachfrage von **Frau Detjen** und **Frau Schäfer** ergänzt sie, dass der Beratungskompass auch die Kontaktdaten anderer Ansprechpartner/Beratungsstellen sowie deren Kontaktformulare enthalte, sofern sie im Internet vorhanden seien. Die durchschnittlichen täglichen Zugriffe von echten Nutzer*innen, d.h. mit Zugriff von außen, lägen bei 52 Zugriffen pro Tag. Seitens der Nutzer*innen bestehe der Wunsch, den Beratungskompass auch in anderen Sprachen anzubieten. Es werde daran gearbeitet, dies so schnell wie möglich umzusetzen.

Der Sozialausschuss nimmt die Vorlage Nr. 15/988 zur Kenntnis.

Punkt 5
Frauenbeauftragte in WfbM

Punkt 5.1
Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen - Stand der Umsetzung
Vorlage Nr. 15/1073

Frau Esser berichtet, dass die Vorlage eine Übersicht über die aktuelle Situation der Frauenbeauftragten in den WfbM gebe. Im Herbst 2021 folge nach Ablauf der vorgesehenen Amtszeit von vier Jahren zum zweiten Mal eine Wahl von Frauenbeauftragten in den WfbM. Im Nachgang der Wahl im Herbst 2021 habe die Verwaltung im Februar 2022 eine schriftliche Erhebung bei allen 44 Werkstätten zu Aspekten rund um das Amt der Frauenbeauftragten durchgeführt, parallel hierzu seien mit sechs Frauenbeauftragten, die bei der Wahl zur Frauenbeauftragten in ihrem Amt bestätigt wurden, Anfang März 2022 individuelle Gespräche geführt worden. Außerdem habe die Verwaltung im Mai und Juni 2022 Workshops mit Frauenbeauftragten aus den rheinischen WfbM durchgeführt. Die Ergebnisse würden mit den WfbM thematisiert und, falls notwendig, Verbesserungen eingefordert. Zudem werde die Verwaltung die Vernetzung von Frauenbeauftragten untereinander über die Organisation entsprechender Veranstaltungsformate ergänzend zu der zwischenzeitlich erfolgten Gründung einer Bundesvereinigung von Frauenbeauftragten und der in Vorbereitung befindlichen Organisation von Frauenbeauftragten auf Länderebene weiter unterstützen.

Die Ausführungen zum Stand der Umsetzung der Funktion der Frauenbeauftragten in den rheinischen WfbM in Ausführung des Beschlusses über den Antrag 15/22 vom 17.12.2021 werden gemäß Vorlage Nr. 15/1073 zur Kenntnis genommen.

Punkt 5.2
Vorstellung des Projekts „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!" (SiStaS)

Die Vorsitzende begrüßt Frau Doudis und Frau Runge vom NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW in Münster, und freut sich sehr, dass sie heute dem Sozialausschuss das vom Land NRW unterstützte Projekt „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!" (SiStaS) vorstellen.

Frau Doudis und **Frau Runge** stellen das Projekt anhand einer PowerPoint-Präsentation vor (s. Anlage).

Frau Schäfer hält die angebotenen Schulungen für nicht ausreichend und regt weitere Fortbildungen/Wiederholungsschulungen für die Frauenbeauftragten an und bittet, zukünftig die Unterstützung der Frauenbeauftragten in den einzelnen WfbM auch in die jeweilige Zielvereinbarung mit aufzunehmen.

Herr Pohl stellt die Frage, welche Haltung dahinter stecke, wenn die Frauenbeauftragten in einzelnen WfbM nicht ausreichend unterstützt würden, und hält es für sehr wichtig, diese Haltung zu verbessern.

Herr Wörmann würde ebenfalls eine Kontrolle des LVR, wie die Frauenbeauftragten vor Ort unterstützt werden, begrüßen und betont, dass alle Frauenbeauftragten ein Recht auf Schulungen und Weiterbildungen hätten.

Frau Esser bekräftigt, dass die Verwaltung alles versuchen werde, die Frauenbeauftragten vor Ort zu stärken und sagt zu, dies in die nächsten Zielvereinbarungen mit den WfbM aufzunehmen.

Frau Dr. Leonards-Schippers betont, dass Gleichstellungsbeauftragte auch in den Kommunen immer noch auf viele Schwierigkeiten stoßen. Im Vergleich zu den Anfängen habe sich jedoch schon sehr viel verbessert.

Die Vorsitzende bedankt sich bei Frau Doudis und Frau Runge für ihren Besuch und wünscht weiterhin viel Erfolg bei ihrer Arbeit.

Der Sozialausschuss nimmt die Vorstellung des Projekts SiStaS zur Kenntnis.

Punkt 6
Bericht über den aktuellen Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und den rhein. WfbM
Vorlage Nr. 15/1125

Herr Lewandrowski ergänzt, dass bei den nächsten Zielvereinbarungen die Frauenbeauftragten in den Fokus genommen würden, ebenso wie partizipative Gewaltschutzkonzepte.

Frau Schäfer hält dies für sehr wichtig, da es durch die Aufnahme in die Zielvereinbarung für jede WfbM verbindlich werde, die Frauenbeauftragten angemessen zu unterstützen.

Auf Nachfrage von **Frau Schmerbach** antwortet **Frau Esser**, dass die WfbM sich selber verpflichtet hätten, eine Quote von 0,5 % jährlich beim Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. 2018 bis 2021 hätten jedoch im Mittel nur 0,22 % der

Beschäftigten einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt. Bei den betriebsintegrierten Beschäftigten hätten sich die WfbM verpflichtet, eine Quote von 8% in betriebsintegrierte Arbeitsplätze zu vermitteln. Hier sei die Spanne sehr breit, sie liege bei den einzelnen WfbM zwischen 1,34 % und 24,04 %. Dies werde in den Gesprächen mit den WfbM aufgegriffen.

Herr Lewandrowski ergänzt, dass das sog. Rentenprivileg in den WfbM viele Beschäftigte an einem Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt hindere. Dies sei ein strukturelles Hemmnis, das nur bundespolitisch lösbar sei.

Herr Peters bestätigt dies und ergänzt, dass es bei den Beschäftigten in einer WfbM immer noch viele Ängste bezüglich eines Wechsels auf den ersten Arbeitsmarkt gebe. Auch das Budget für Arbeit werde als Hindernis für einen vollständigen Wechsel gesehen.

Der Bericht über den Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR-Dezernat Soziales und den rhein. WfbM wird gemäß Vorlage Nr. 15/1125 zur Kenntnis genommen.

Punkt 7
Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben - Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)
Vorlage Nr. 15/1113

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

Der Verlängerung der Förderung eines Werkstattprojektes sowie der Förderung eines neuen Werkstattprojektes mit Mietkostenzuschüssen in Höhe von insgesamt 529.200,00 € werden gemäß Vorlage Nr. 15/1113 zugestimmt.

Punkt 8
Schauspielausbildung für WfbM-Beschäftigte mit geistiger Behinderung; Modellprojekt der Schauspielschule Der Keller in Köln
Vorlage Nr. 15/1126

Herr Nietsch weist auf die hohen Kosten der Ausbildung bzw. die nicht stichhaltige Kosten-Nutzen-Relation hin.

Frau Stolz freut sich, dass es jetzt auch eine Förderung für Menschen mit Behinderung im Kulturbereich gebe und hofft, dass die Ausbildung auch auf ein anschließend selbständiges Arbeitsverhältnis vorbereite.

Herr Wörmann weist auf die Einsparungen bei den Leistungen der Eingliederungshilfe hin.

Frau Detjen schlägt vor, zum Ende des Projektes im Sozialausschuss einen kleinen Film zu zeigen.

Frau Esser ergänzt, dass das Projekt eng von der Verwaltung begleitet werde. Sie betont, dass die Schauspielschule seit über 20 Jahren Erfahrung mit der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und dabei ein großes, bundesweites Netzwerk aufgebaut habe. Eine Begleitung sei auch nach der Ausbildung beim Übergang in die Selbständigkeit vorgesehen.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** bei Enthaltung der AfD-Fraktion folgenden Beschluss:

Die Finanzierung eines neu einzurichtenden Ausbildungsganges für Menschen mit geistiger Behinderung an der Schauspielschule des Kölner Theaters 'Der Keller' aus Mitteln der Eingliederungshilfe und des LVR-Inklusionsamtes wird gemäß Vorlage Nr. 15/1126 beschlossen. Die Finanzierung erfolgt im Rahmen eines zunächst auf fünf Jahre befristeten Modellprojektes in Höhe von 20.000 € in 2023, 52.000 € in 2024 und je 64.000 € in den Jahren 2025-2027 (insgesamt 264.000 €).

Punkt 9
Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX
Vorlage Nr. 15/1074

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

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

Punkt 10
Ausbildungen in Inklusionsbetrieben - Ein erfolgreiches Beispiel
Vorlage Nr. 15/1108

Frau Prof. Dr. Faber berichtet ergänzend, dass die Verwaltung aufgrund vieler Nachfragen in den Ausschüssen die Ausbildungspraxis in Inklusionsbetrieben anhand des Beispiels des Inklusionsunternehmens VIA Integration gGmbH aus Aachen dargestellt habe. Dieses Inklusionsunternehmen habe vorige Woche auch der Staatssekretär des Bundesarbeitsministeriums, Herr Schmachtenberg, besucht, und sei von der Arbeit sehr beeindruckt gewesen.

Die Ausführungen zu Ausbildungen in Inklusionsbetrieben werden gemäß Vorlage Nr. 15/1108 zur Kenntnis genommen.

Punkt 11
Förderung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH gem. § 26 SchwbAV
Vorlage Nr. 15/1110

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

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

Punkt 12
Arbeit 4.0 – Chancen für Menschen mit Behinderung
Vorlage Nr. 15/1114

Frau Prof. Dr. Faber erläutert, wie Menschen mit Behinderung von der Arbeit 4.0 profitieren könnten. Beispielsweise könne ihnen damit eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Sie beschreibt den Inhalt des Films, der ein solches Beispiel sehr anschaulich darstellt.

Herr Beyer stellt zwei druckfrische Flyer zum InA.Coach, die er für Interessierte mitgebracht hat, vor: InA.Coach – die digitale Aufgaben-Assistenz. Die App richte sich an

Menschen mit Behinderung mit leichten kognitiven Einschränkungen und biete Unterstützung für immer wiederkehrende Arbeiten. Mit Hilfe der App würden komplexe Aufgaben in kleinere Schritte aufgeteilt, die die Menschen mit Behinderung immer wieder abrufen könnten. Die App sei so inklusiv gestaltet, dass sie Menschen mit Behinderung auch im Alltag in allen Bereichen unterstützen könne, beispielsweise auch beim Bedienen einer Waschmaschine.

Die Vorsitzende bedankt sich für den Film und wünscht dem jungen Mann viel Erfolg im Beruf.

Herr Blanke bittet, den Link für den Film auch im Protokoll aufzunehmen:

https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-02-2022-lvr/sehen-durch-technik/

Die Ausführungen zur Arbeit 4.0 - Chancen für Menschen mit Behinderung werden gemäß Vorlage Nr. 15/1114 zur Kenntnis genommen.

Punkt 13
BAGüS-Kennzahlenvergleich 2022

Punkt 13.1
Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022
Vorlage Nr. 15/1037

Frau Krause stellt die Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022 für das Berichtsjahr 2020 anhand einer PowerPoint-Präsentation, die als Anlage beigefügt ist, vor.

Auf Nachfrage von **Frau Schäfer** berichtet **Frau Esser**, dass der LVR bislang 122 Plätze bei anderen Anbietern anerkannt habe. Von diesen 122 Plätzen seien bis heute jedoch nur rund 30 Leistungsberechtigte im Leistungsbezug, da die Voraussetzung – das Durchlaufen des Berufsbildungsbereichs in einer WfbM – oftmals noch nicht erfüllt sei. Sukzessive würden die Plätze nach Beendigung des Berufsbildungsbereiches dann belegt.

Herr Kucharczyk und **Frau Dr. Leonards-Schippers** erkundigen sich nach der Betreuung von älteren Menschen mit Behinderung in den WfbM bzw. ob Altersteilzeit auch in den WfbM angeboten wird.

Frau Esser erläutert, dass mit Eintritt in das reguläre Rentenalter in der Regel die Beschäftigung in der WfbM ende. Die WfbM seien jedoch aufgefordert, in den letzten Arbeitsjahren der Beschäftigten den Kontakt zum Sozialraum aufzubauen und den Übergang zu erleichtern. In den WfbM gebe es darüber hinaus auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Herr Lewandrowski ergänzt, dass es nach einer WfbM keine festgelegte Tagesstruktur für die Menschen mit Behinderung gebe und dass der Sozialraum sich dafür öffnen müsse.

Die zentralen Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2022 (Berichtsjahr 2020) werden gemäß Vorlage Nr. 15/1037 zur Kenntnis genommen.

Punkt 13.2
Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2020
Vorlage Nr. 15/1036

Der regionalisierte Datenbericht 2020 zu den Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 15/1036 ohne Aussprache zur Kenntnis genommen.

Punkt 14
Hilfen für vom Hochwasser 2021 betroffene Menschen in den OEG-Traumaambulanzen
Vorlage Nr. 15/1118

Frau Schäfer bittet, die Vorlage zur Beratung auch in den Gesundheitsausschuss zu verweisen.

Auf Nachfrage von **Frau Schäfer** und **Frau Detjen** berichtet **Herr Anders**, dass die Öffnung der Traumaambulanzen begrenzt sei, dafür aber das Regelhilfesystem auch für diesen Personenkreis zur Verfügung stehe. Die Netzwerkpartner*innen seien angeschrieben und auf das Angebot hingewiesen worden, eine Pressemeldung sei erfolgt.

Der Bericht über die Inanspruchnahme der OEG-Traumaambulanzen wird gem. Vorlage Nr. 15/1118 zur Kenntnis genommen.

Außerdem fasst der Sozialausschuss **einstimmig** folgenden ergänzenden Beschluss:
Der Sozialausschuss bittet die Verwaltung, die Vorlage auch im Gesundheitsausschuss zu beraten.

Punkt 15
Beschlusskontrolle

Die Beschlusskontrolle wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 16
Anfragen und Anträge

Frau Schäfer berichtet, dass der LWL Leistungen der Eingliederungshilfe an Geflüchtete aus der Ukraine erst ab 01.09.2022 auszahle. Sie bittet um Mitteilung, wie dies im Rheinland gehandhabt werde.

Frau Esser erläutert, dass im Rheinland in diesen Fällen die Finanzierung des Leistungserbringers der Eingliederungshilfe gesichert sei. Zurzeit leiste der örtliche Träger die Zahlungen und erhalte diese im Rahmen der Erstattung ab 01.06.2022 vom LVR zurück. Der Arbeitsübergang vom örtlichen zum überörtlichen Träger werde mit den örtlichen Trägern abgesprochen, es werde keine Zahlungsunterbrechungen geben.

Punkt 17
Bericht aus der Verwaltung

Herr Lewandrowski berichtet über Energiepreispauschale und Einmalzahlung für Beschäftigte in WfbM, ein Sprechzettel ist als Anlage beigefügt.

Außerdem weist er auf die digital geplante Fachtagung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe" am 07.11.2022 hin, s. beigefügten Sprechzettel.

Herr Wörmann bittet, im Hinblick auf einen besseren Austausch mit den Referent*innen, die Fachtagung zusätzlich auch in Präsenz zu ermöglichen. **Herr Lewandrowski** sagt die Prüfung einer hybriden Sitzung zu.

Punkt 18
Verschiedenes

Die Vorsitzende verabschiedet Frau Prof. Dr. Faber, die Ende September in die wohlverdiente "Unruhezeit" gehe. Sie bedankt sich für ihre Arbeit für die Menschen mit Behinderung und wünscht ihr für die Zukunft alles Gute.

Frau Prof. Dr. Faber bedankt sich für die stets gute Zusammenarbeit im Ausschuss und betont, dass die Arbeit nur mit Unterstützung der Fachbereichsleitungen und vieler Kolleginnen und Kollegen gelingen konnte; für diese Unterstützung bedankt sie sich sehr herzlich und bittet, diese Unterstützung auch ihrer Nachfolge zukommen zu lassen.

Solingen, den 23.09.2022	Köln, den 12.09.2022
Die Vorsitzende	Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
	In Vertretung
Z s a c k - M ö l l m a n n	L e w a n d r o w s k i

Beratungskompass.lvr.de

Ein Portal für rat- und hilfesuchende Bürger

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

Wie der Beratungskompass entstand:

Leitidee der sogenannten ‚Integrierten Beratung'

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

Neue Wege im Ausschreibungsverfahren und in der Projektumsetzung

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

Operative Umsetzung der Leitidee der integrierten Beratung

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

Entwicklungsbegleitende Akkzeptanztests

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

Sicherstellen der Barrierearmut durch BITV-Tests

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

Wie es mit Beratungskompass weitergeht:

Regelmäßiger Austausch mit den Fachdezernaten

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

Einsatz des Beratungskompass als Basisdienst für die OZG-Umsetzung

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

Monitoring des Nutzerverhaltens

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

Einsatz von weiteren Middlewarekomponenten

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

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

- Übersetzung von Themenseiten in Gebärdensprache durch ‚lernenden' Avatar

Qualität für Menschen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Haben Sie Fragen?

…ich beantworte diese gerne.

Sicher. Stark. Selbstbestimmt. - vernetzt!

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

Frauen und Mädchen mit Behinderung nachhaltig stärken
durch Vernetzung und Öffnung
von Wohneinrichtungen & Werkstätten der Behindertenhilfe NRW

01.09.2021 – 31.08.2024

Im Fokus: Frauen in Einrichtungen
Ansatz: Frauen stärken über
Stärkung der Frauenbeauftragten

Netzwerk-Sprecherinnen

NETZWERKBÜRO
...Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

NetzwerkBüro

SiStaS – vernetzt!

NETZWERKBÜRO
...Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

Sicher. Stark. Selbstbestimmt. - vernetzt!

Frauenbeauftragte in NRW:
Zwischen mangelndem Rückhalt & hohen Erwartungen

Ronja Runge & Elena Doudis

Projekt-Referentinnen

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Die Stadt: Großes Interesse

- Kontakt, z.B. zu Beratungs-Stellen und Beauftragten
- Einladungen zu Aktionen
- barrierefreie Angebote für die Frauen

Schulungen:

- Gibt es genug Schulungen in der Nähe? Gibt es dafür Werbung?
- Sind sie an die Themen der Frauen-Beauftragten angepasst?

Die Werkstatt: Haltung

- Informations-Weitergabe
- Werbung für das Amt
- Förderung
- Gewalt-Schutz

Die Frau hinter dem Amt:

- Persönlichkeit
- Vorwissen und Erfahrung
- Beeinträchtigung und Unterstützungs-Bedarf

Die Werkstatt: Standort

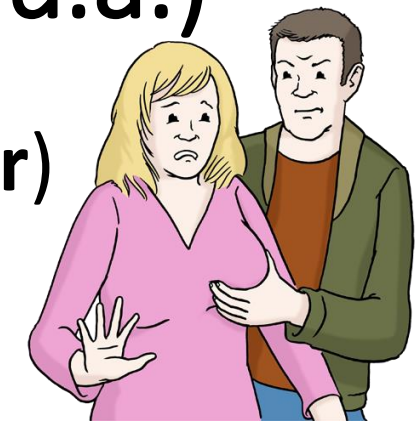
- Zahl der Frauen und Zahl der Zweigstellen
- Lage / Anbindung

Die Werkstatt: Ausstattung

- Arbeitsmittel
- Räume
- Freistellung
- Schulungs-kosten

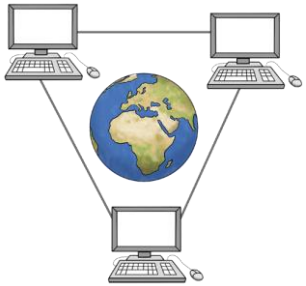
SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

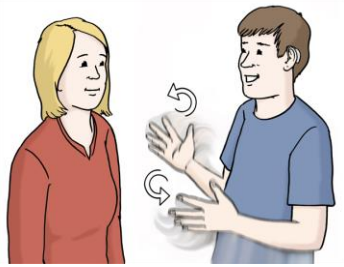
Voraussetzungen der Frauen-Beauftragten (u.a.)



- haben oft selbst Gewalt erlebt (**Trigger**)
  - Selbstfürsorge & Grenzen setzen
- sind keine **Barrierefreiheit**s-Expert*innen
  - Gebärdensprache, Unterstütze Kommunikation,

    Leichte Sprache, lernen nun lesen / am PC arbeiten

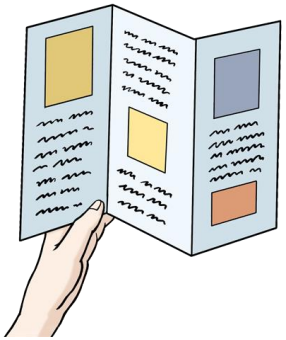




SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Ideale Voraussetzungen in der WfbM wären…

- Material zur freien Verfügung (Büro, Telefon, PC)
- **Weiterleitung** von Informationen
  - Vernetzungs-Anfragen
  - Veranstaltungs-Einladungen



- **Handlungs-Spielräume** werden ermöglicht
  - Kontakte, Aktionen, Räumlichkeiten, Werbung

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Ideale Voraussetzungen in der WfbM wären…

- **Offenheit** im Umgang mit Sexualität (Beziehungen am Arbeitsplatz) & Gewalt
- Fachkräfte sind informiert & nehmen das Amt ernst → **Weiterleitung!**
- Gewaltschutz **partizipativ** gestaltet

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Gut ausgestattete Frauen-Beauftragte

Fotos, EFHiW

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Unterstützung, auch außerhalb der WfbM

- Informationen, u.a. über **Budget**
  - Mittelabrufe spiegeln **nicht** die Bedarfe für Interessenvertretung!
- **Öffentlichkeitsarbeit** & Unterstützung unabhängig von der WfbM

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

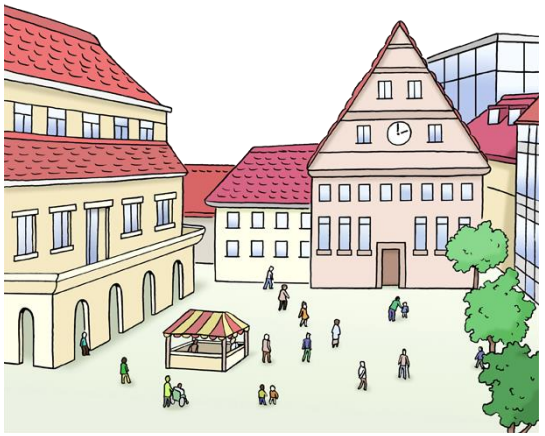
Wir informieren unabhängig & senken Hemmschwellen.

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Vernetzung in der Kommune

- Frauenbeauftragte zum kommunalen Thema machen z.B. an runden Tischen

→ Frauen mit Behinderung sichtbar machen



Ende 2021

Handreichung

- **Zielgruppe u.a.: Gleichstellungs-Beauftragte von Kommunen**

Download & Bestellung über:

www.netzwerk-nrw.de

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Wir organisieren regionale Vernetzungs-Treffen.

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Seit 2018

Tagungs-Dokumentationen

- Einfache Sprache
- Bebildert
- Handlungspraktisch
- → Für Teilnehmende: Alle Fotos & Kontakte
  → Nach außen: reduzierte Auswahl (gemäß DGSVO)

Das waren die Ideen von den Expert*innen und Fach-Expert*innen:

Für mehr Erreichbarkeit

Das heißt auch: Mobilität.
Frauen mit Behinderung, zum Beispiel viele Rolli-Fahrerinnen,
haben oft kein eigenes Auto.
Ein spontaner Ausflug ist dann unmöglich für sie.

Mehr Fahr-Möglichkeiten

Zum Beispiel:

- **Billige Verkehrs-Mittel**
  Nicht alle Frauen mit Behinderung
  können umsonst Bus fahren.
  Diese Frauen brauchen günstige Angebote.

- **Eine Handy-App für Mitfahr-Gelegenheiten im Ort**
  Das sprechen wir: Händi-Äp.
  Das heißt auf Deutsch: Programm.
  Mit der Handy-App könnten die Frauen
  Leute mit Auto finden.
  Die könnten sie auf kurzen Strecken vielleicht mitnehmen.

- **Spontane Dienste**
  Frauen mit Behinderung müssen Fahr-Dienste
  immer früh buchen.
  Sie möchten auch mal spontan planen.
  Am besten mit Begleiter*innen
  oder Planungs-Helfer*innen.

Mehr Barriere-Freiheit

Das heißt: Es soll keine Barrieren geben.
Barriere heißt: Es ist etwas im Weg. Man kommt nur mit Hilfe darüber.

- **Lösungen für die Pflaster-Steine in der Innenstadt**
  Rolli-Fahrer*innen kommen in der Innenstadt
  nicht überall hin.

- **Mehr behinderten-gerechte Toiletten in der Innenstadt**
  Für Rolli-Fahrer*innen heißt ein Ausflug in die Stadt:
  Ich muss planen, wo ich auf eine Toilette kann und wann.
  So machen Ausflüge weniger Spaß.

- **Mehr Cafés ohne Tür-Schwelle**
  Rolli-Fahrer*innen können nur in manche Cafés.

Das fanden wir besonders interessant:

Ein Gefühl von Sicherheit hilft, sich frei in der Stadt zu bewegen.

Mehr Sicherheit

- **Mitlaufende Beleuchtung**
  für dunkle Wege und Straßen.
  Das gibt es schon in Osnabrück.
  Es gibt dann mehr Straßen-Laternen in der Stadt.
  Aber die leuchten nur, wenn jemand dort läuft.

- **Busse nur für Frauen**
  Manche Frauen haben im Dunkeln Angst vor dem Bus-Fahren.
  Sie möchten dann nicht ohne Begleitung fahren.

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Aktuell

Digitale SiStaS-Tage 2021:

Inklusiver Gewalt-Schutz für mehr Selbst-Bestimmung

Vom 29. November bis 13. Dezember 2021 haben wir uns bei Zoom getroffen und über diese Themen gesprochen:

- Das sind wir: Das Projekt „SiStaS – vernetzt!“
- Wichtige Infos für (neue) Frauen-Beauftragte
- Das ist gerade schwierig für Frauen-Beauftragte
- Tipps von erfahrenen Frauen-Beauftragten
- So können Sie Ihre Grenzen spüren & Grenzen setzen
- Gewalt-Schutz in Werkstätten:
  Das müssen Frauen-Beauftragte darüber wissen
- Achtsamkeits-Übungen: So kann ich auf mich aufpassen

Das ist ein Bildschirm-Foto vom Treffen am 30. November 2021.

Wichtige Infos für (neue) Frauen-Beauftragte!

Wir haben Anlaufstellen für Frauen-Beauftragte gesammelt:
Hier können Sie nach Unterstützung fragen!

In der Werkstatt:

- Vertrauensperson/Unterstützerin
- Bei der Stellvertreterin oder der 1. Vorsitzenden
- ehemalige Frauen-Beauftragte, Kolleginnen und Freundinnen
- Werkstattrat
- Sozialer Dienst
- Gruppenleitung
- Werkstattleitung
- Vermittlungsstelle der Werkstatt

In der Nähe:

- Frauenbeauftragte von anderen Werkstätten
- Beratungsstellen in meiner Stadt (Das sind Expertinnen in der Beratung)
- Frauenhäuser
- Gleichstellungsbeauftragte von meiner Stadt
- Polizei (vor allem bei der Opferschutzbeauftragten)
- Bürgermeister*in

Weiter weg, aber gut erreichbar:

- Andere Frauenbeauftragte, zum Beispiel in WhatsApp-Gruppen
- NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung
- Große Frauen-Vereine, zum Beispiel das Bundes-Netzwerk der Frauen - Beauftragten „Starke.Frauen.machen“ oder „Weibernetz e.V.“
- Schulungen für Frauen-Beauftragte
- Der zuständige Landschaft-Verband (entweder für Westfalen-Lippe oder für das Rheinland)

SiStaS –Sicher, Stark
und Selbstbestimmt

Wir fragen.
Und wir hören zu.

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Wir erzählen weiter.

Illustration: minkadu.de

VOLLVERSAMMLUNG

für Frauen-Beauftragte aus NRW

BITTE MERKEN!

26.10.2022

10-16 Uhr

Stadthalle
Gütersloh

Foto: Anna Spindelndreier

Eine Einladung folgt bald.

Anmeldungen sind ab dem 15.9. möglich!

Sicher. Stark. Selbstbestimmt. - vernetzt!

NETZWERKBÜRO

In Trägerschaft der LAG SELBSTHILFE NRW

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

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Ausblick: Noch viel zu tun

„Schutzlücke für Frauen mit Pflegebedarf“

- Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetzes
- Erarbeitung des Pakts gegen Gewalt
- Landesaktionsplan NRW inklusiv 2021-2025

NETZWERK
...Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

Stellungnahme
zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes sowie des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzgebung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Vorbemerkung und allgemeine Hinweise

Wir begrüßen das Engagement gegen Gewalt.

Als Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW bedanken wir

NETZWERK
...Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

NetzwerkBüro NRW
Neubrückenstr. 12-14
48143 Münster

Telefon 02 51 - 51 91 38
Telefax 02 51 - 51 90 51

info@netzwerk-nrw.de
www.netzwerk-nrw.de

Rückmeldung zum Entwurf
„Schutz vereint: Nordrhein-Westfalen-Pakt gegen Gewalt“ vom 10.3.2021

Das Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW begrüßt zunächst den vorliegenden Entwurf als Zeichen für das Gewicht des Thema Gewaltprävention und Opferschutz. In den zwei Jahrzehnten seit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes hat sich in Nordrhein-Westfalen eine komplexe Hilfestruktur besonders im Bereich der

NETZWERK
...Frauen und Mädchen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung NRW

Stellungnahme
zur Entwurfsfassung

„Aktionsplan NRW inklusiv.
Erfolge verstetigen, Neues initiieren!
Beiträge der Landesregierung zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen
vom 7.12.2021“

Düsseldorf und Münster, 21.1.2022

1. Vorbemerkung

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Ausblick: Noch viel zu tun

Die WfbM ist ein geschlossenes System, in dem (andauerndes) übergriffiges Verhalten immer noch strukturell begünstigt wird.

Beratungszahlen spiegeln **nicht** die tatsächlichen Fallzahlen wider

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Dunkelziffer ist hoch

- Übergriffe werden oft nicht als solche erkannt & von klein auf als Normalität erlebt

„Ich dachte immer: Das läuft einfach so. Ich wusste nicht, dass ich Grenzen habe. Dass ich Nein sagen darf.“

SiStaS –Sicher, Stark und Selbstbestimmt

Ansatzpunkt: Öffnung für mehr Selbstbestimmung

- Fachkräfte reden Berichte/Anzeigen herunter
  - „Er ist beeinträchtigt, der meint das nicht so.“
  - „Du weißt doch gar nicht, was Belästigung ist.“
- Fälle werden intern behandelt
  - Frauen werden nicht weitergeleitet
  - Polizei wird nicht involviert

Literatur und Ressourcen

- www.frauen-vernetzen.nrw
- www.sicher-stark-selbstbestimmt.de
- www.netzwerk-nrw.de
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2021): Nachlese: Fachveranstaltung zum Thema "Gewaltschutz in Wohneinrichtungen". https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/nachlese-fachveranstaltung-zum-thema-gewaltschutz-in-wohneinrichtungen
- MAGS (2021): Abschlussbericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“. https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/abschlussbericht.pdf
- MHKBG / Landtag NRW (Hg.) (2021): Abschlussbericht Bedarfsanalyse des ambulanten und stationären Hilfeangebotes für gewaltbetroffene Frauen in Nordrhein-Westfalen. Anschreiben an den Auschuss für Gleichstellung und Frauen sowie Anlage. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV17-6098.pdf

Qualität für Menschen

Entwicklung der Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen

Vorstellung der Ergebnisse des

BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022 /

Berichtsjahr 2020

LVR-Sozialausschuss 23.08.2022
Martina Krause

Qualität für Menschen

BTHG-Veränderungen führen zu Veränderungen im BAGüS-Kennzahlenvergleich:

- Trennung der Fachleistung von der existenzsichernden Leistung: Verlagerung von Kostenbestandteilen in besonderen Wohnformen zum örtlichen Träger
- Neue Leistung Assistenz: keine gesetzliche Beschränkung mehr auf Wohnhilfen, die BAGüS über Definitionsabgrenz-ungen wieder einführt zur Sicherung der Vergleichbarkeit
- Neue Zuständigkeiten für Landschaftsverbände in NRW durch AG SGB IX NRW (z.B. BeWo für Ü 65-Jährige, ambulante Leistung ohne Wohnbezug).
- Tagesförderstätten werden Teil der Leistungen zur Sozialen Teilhabe. Entsprechendes Angebot anderer Bundesländer wird in NRW von Werkstätten für behinderte Menschen mit abgedeckt – daher Heranziehung zum Vergleich.

Gesamtbetrachtung Wohnen / Assistenz 2020

- 425.467 Frauen und Männer mit Behinderungen erhalten bundesweit eine Unterstützung beim Wohnen und im Alltag durch die Eingliederungshilfe

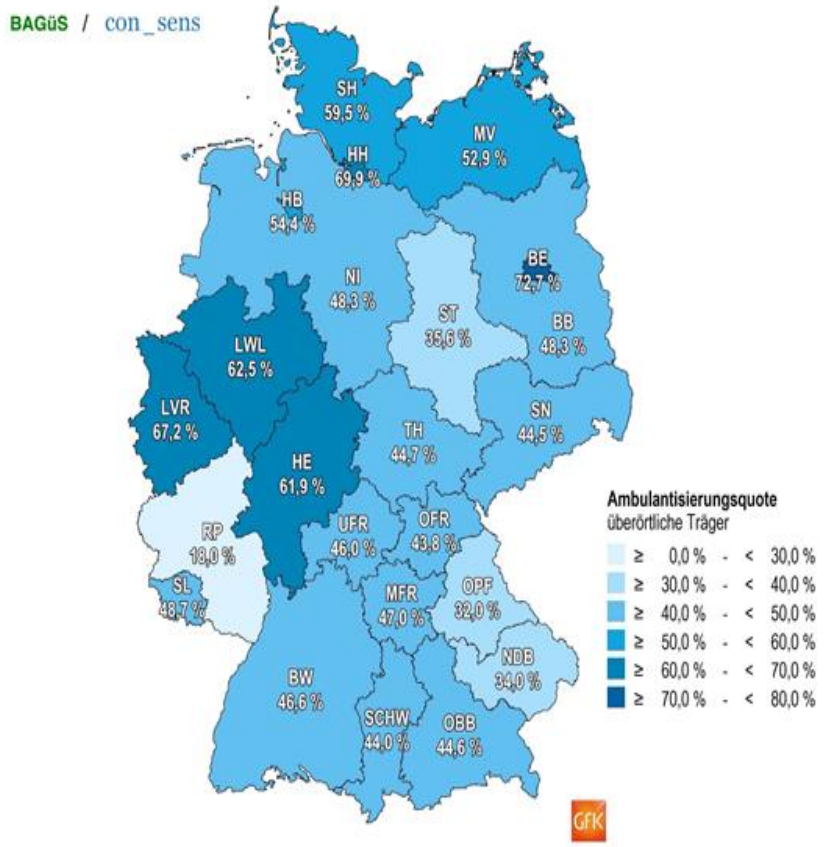
- 1,9 Prozent mehr als im Vorjahr (~ 8.000 LB)

- Die Zahl der Menschen in besonderen Wohnformen sinkt erstmals bundesweit (~ 3 Prozent); die Zahl der Menschen in ambulanten Wohnformen steigt um 6,4 Prozent.

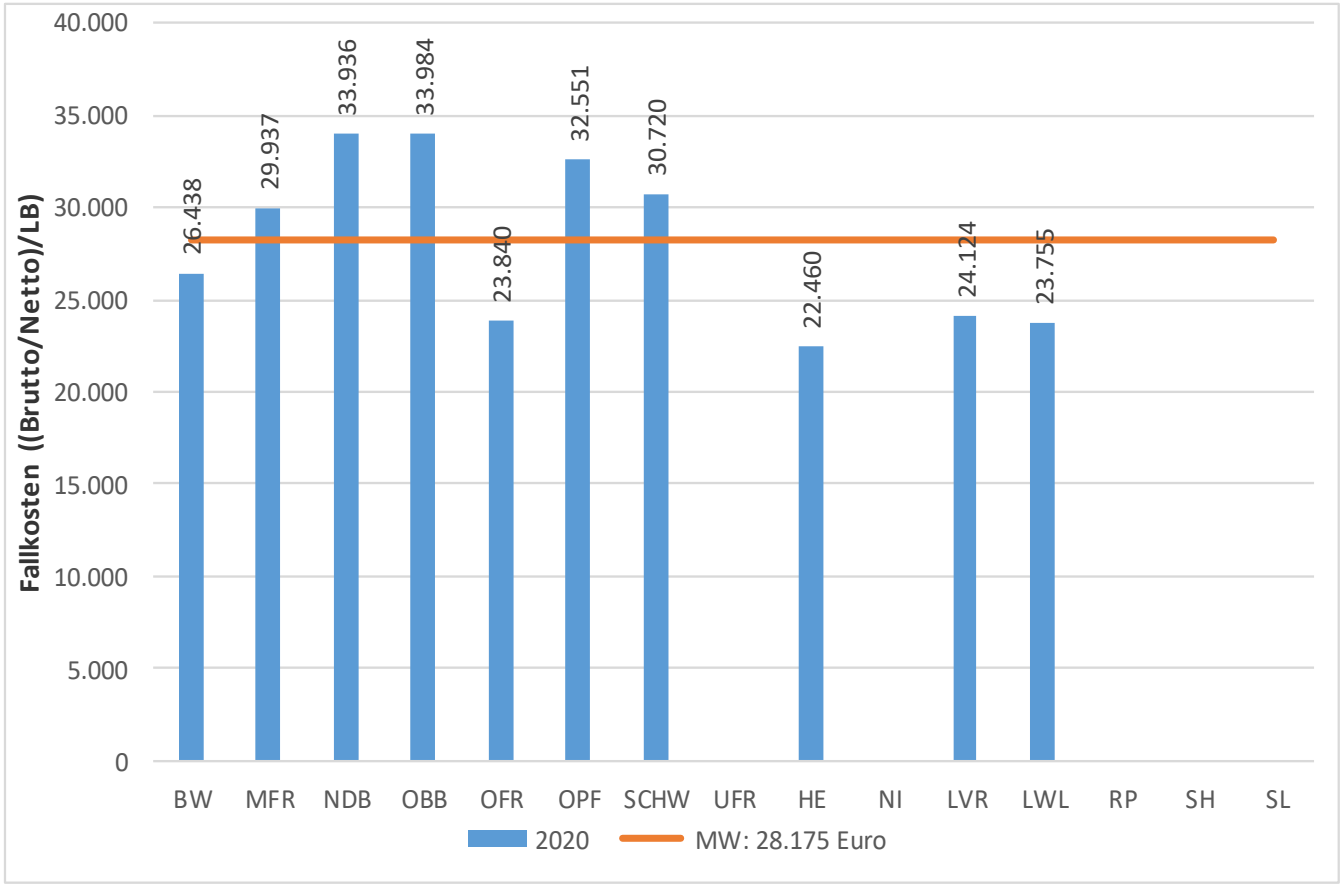
- 54,4 Prozent der LB mit Wohnunterstützung leben in der eigenen Häuslichkeit mit ambulanter Unterstützung

Wohnunterstützung: ambulant vor stationär

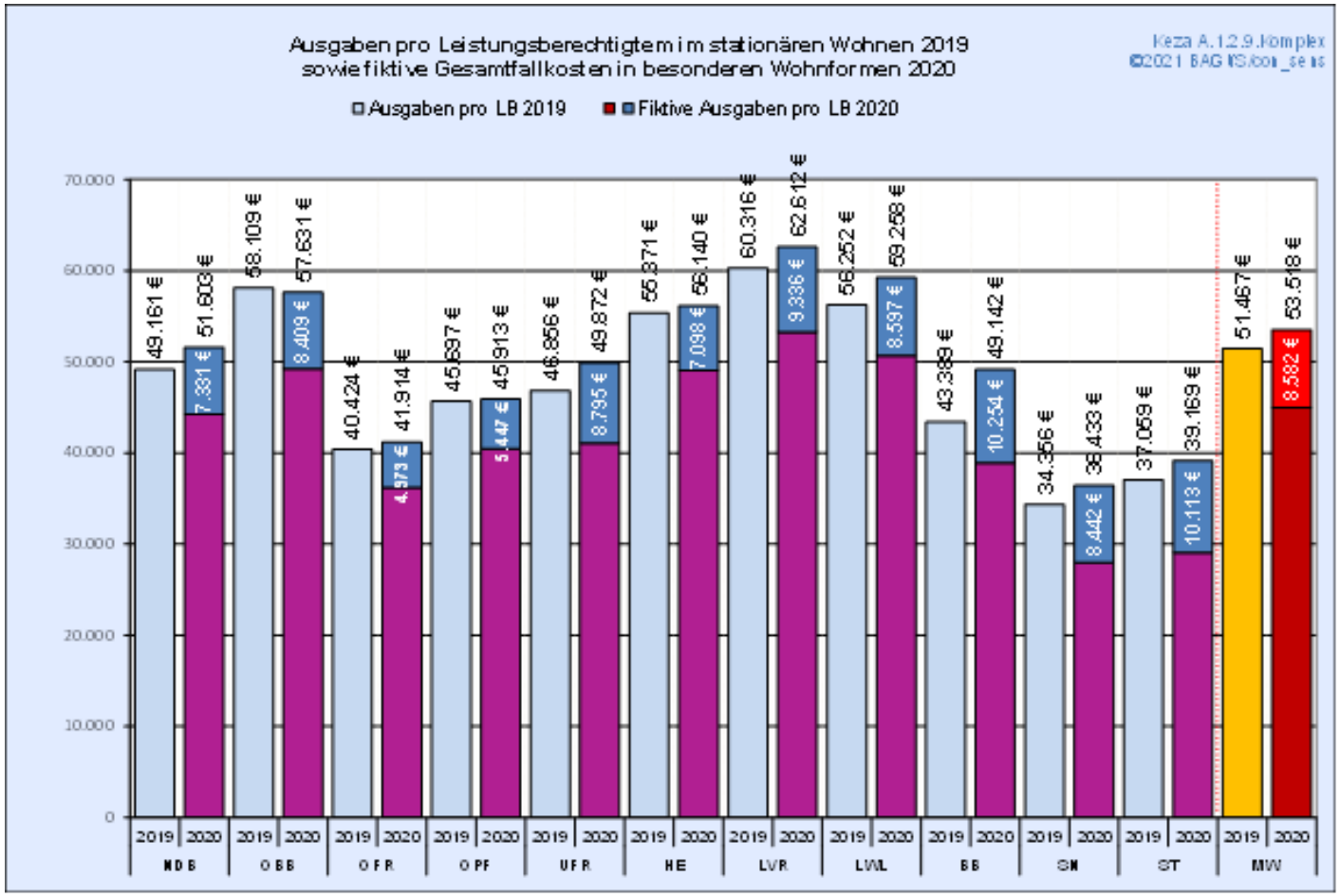
- Ambulantisierungsquote bundesweit: 54,4 Prozent
- Deutliche Schwankungen zwischen den überörtlichen Trägern (von 18 bis 73 Prozent).
- LVR: Mit Ambulantisierungsquote von 67,2 Prozent hinter Berlin und Hamburg bundesweit an dritter Stelle.
- LWL und LWV: über der 60-Prozent-Marke
- Unterschiede zwischen Behinderungs-formen nach wie vor deutlich: Ambulantisierungsquote geistige Behinderung: 33 Prozent, psych. Behinderung: 75,9 Prozent.



Gesamtfallkosten Assistenz (mit Wohnbezug)
innerhalb und außerhalb besonderer Wohnformen



Fiktive Fallkosten stationäres Wohnen 2020
(inkl. Existenzsicherung)



Qualität für Menschen

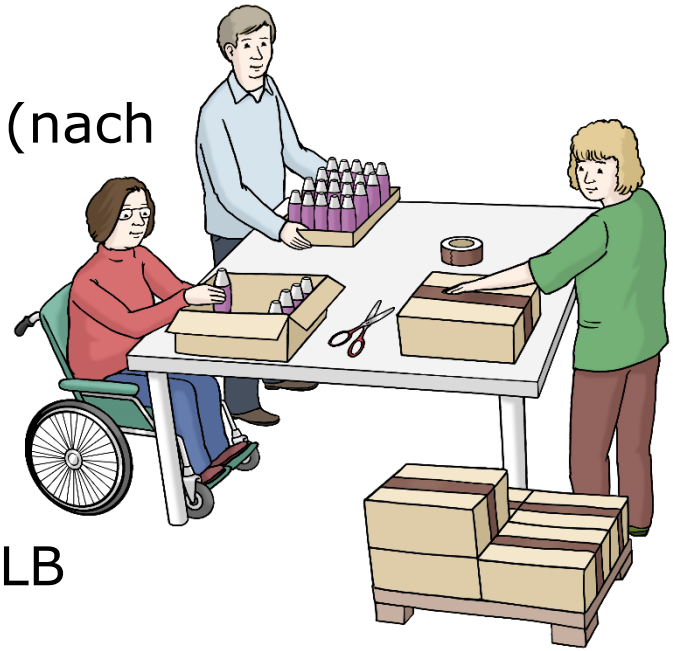
Kennzahlen Wohnen / Assistenz 2020 bundes- und rheinlandweit im Überblick

2020	Gesamt	LVR
Δ Vorjahr		
Anzahl Personen mit Wohnleistungen	**425.467**	**62.688**
	1,9%	*4,9%*
Ambulantisierungsquote	**54,4%**	**67,2%**
	2,3pp	*2,1pp*
Fallkosten besondere Wohnform in €	**41.412**	**51.128**
Fallkosten ambulantes Wohnen in €	**10.483**	**10.877**
	4,3%	*2,8%*

Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung

Bundesweit:

- 315.235 Menschen mit Behinderung arbeiten in einer WfbM oder einer Tagesförderstätte;
- knapp 277.000 arbeiten in einer WfbM
- Die Zahl der Werkstatt-Beschäftigten sinkt erstmals leicht (um 0,5 Prozent)
- 1679 LB nutzen ein Budget für Arbeit (nach Paragraph 61 SGB IX)



LVR:

- Die Zahl der Werkstatt-Beschäftigten stagniert bei 34.887.
- Budget für Arbeit: 152 LB
- Programm LVR-Budget f. Arbeit: 357 LB
- zwei Andere Anbieter mit 9 LB

Qualität für Menschen

Kennzahlen Arbeit 2020 bundes- und rheinlandweit im Überblick

2020	Gesamt	LVR
	Δ Vorjahr	
Anzahl Personen in WfbM/Tagesförderstätten	**315.235**	**34.887**
Fallkosten WfbM/TaFö gesamt in €	**18.681**	**19.076**
	-0,3%	*-2,1%*
Fallkosten Vergütung WfbM in €	**13.384**	**14.151**
	0,05%	*-2,0%*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Sozialausschuss 23.08.2022- Mündlicher Bericht der Verwaltung

Ankündigung Online-Fachtagung „Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe" am 07.11.2022

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte Sie gerne auf unsere anstehende, digitale Fachtagung zum Thema Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe am 07.11.22 aufmerksam machen und Sie herzlich dazu einladen. Bitte notieren Sie sich schon mal den Termin. Nähere Informationen und die Einladung folgen in Kürze, sobald das Programm verbindlich steht. Diese Fachtagung geht ja auf Ihren Auftrag aus dem politischen Antrag 15/60 zurück und die LVR-Dezernate 7 und 8 setzten diesen Auftrag gemeinsam um, in ihren Rollen als Leistungsträger und Leistungserbringer in der Eingliederungshilfe.

Auf dieser eintägigen Fachtagung, die pandemiebedingt online per Live-Stream stattfinden wird, werden wir vertiefend auf die Empfehlungen der Garbrecht-Kommission und gesetzliche Neuerungen im Rahmen des Wohn- und Teilhabegesetzes eingehen.
Wie gelingt der Schutz von Leistungsberechtigten und Personal vor Gewalt und Übergriffen? – Das ist die zentrale Frage, und wir diskutieren unterschiedliche Ansatzpunkte aus Politik, Wissenschaft, Praxis und Gesetzgebung.

Die Vorsitzenden des Sozialausschusses und des Ausschusses für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen werden die Tagung gemeinsam eröffnen, und die LVR-Direktorin wird einführen.

Ich freue mich über Ihre zahlreichen Anmeldungen.

LVR-Dezernat Soziales

Köln, den 11.08.2022
Frau Esser / 7200

Sozialausschuss 23.08.2022- Mündlicher Bericht der Verwaltung

Umsetzung der Energiepreispauschale nach § 112 EStG

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit den obersten Finanzbehörden der Länder die Umsetzung zur Energiepreispauschale (EPP) in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro abgestimmt.

Die EPP soll diejenigen Bevölkerungsgruppen entlasten, denen typischerweise Fahrtkosten im Zusammenhang mit der Erzielung ihrer Einkünfte entstehen und die aufgrund der aktuellen Energiepreisentwicklung diesbezüglich stark belastet sind.

Anspruchsberechtigte Personen:
Auch Beschäftigte im Arbeitsbereich einer WfbM haben Anspruch auf die EPP, unabhängig davon, ob sie neben dem Werkstattentgelt eine Erwerbsminderungsrente oder Sozialleistungen erhalten,
Ausschlaggebend ist allein

- die Beschäftigung im Arbeitsbereich und
- der Erhalt von Werkstattentgelt
- irgendwann im Verlauf des Jahres 2022.

Zahlbarmachung:
Arbeitgeber müssen allen Personen, die zu diesem Tag in einem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis stehen, die EPP auszahlen. Das bedeutet, dass Werkstätten dem gesamten Personal und allen Werkstattbeschäftigten im Arbeitsbereich mit der Auszahlung des Gehalts bzw. Werkstattentgelts für September 2022 die EPP auszahlen müssen, solange die jeweilige Person am 1. September 2022 durch einen Arbeitsvertrag oder durch einen Werkstattvertrag beschäftigt wird.
In Ausnahmefällen (abhängig von der Abgabe der Steuererklärung) kann die Auszahlung auch im Oktober 2022 erfolgen.

Die Auszahlung erfolgt i.d.R. im September 2022 durch die jeweilige WfbM, die Refinanzierung erfolgt über die Steuererklärung der WfbM durch das Finanzamt.

Sollte ein Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der geplanten Auszahlung nicht mehr bestehen, kann der Beschäftigte die Pauschale selbst beim Finanzamt geltend machen.

Keine Anrechnung auf andere Sozialleistungen
Da es sich um eine staatliche Leistung handelt, wird die EPP bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt, somit wird Sie nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet. Damit findet auch keine Verrechnung bzw. Anrechnung auf das AföG statt.

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1061

öffentlich

Datum: 09.09.2022
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Fr. Wierum/Fr. Schröder/Hr. Hansch-Lohkemper/Fr. Schwabe/Fr. Ziegenhohn-Sossna

Ausschuss für Inklusion	**19.09.2022**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**11.11.2022**	**Kenntnis**
Gesundheitsausschuss	**18.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Das neue Betreuungsrecht als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung

Kenntnisnahme:

Das neue Betreuungsrecht wird als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung gemäß Vorlage Nr. 15/1061 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Manche Menschen mit Behinderungen
brauchen Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen.
Dann können sie eine rechtliche Betreuung bekommen.
Der Betreuer oder die Betreuerin hilft zum Beispiel:

- Bei Terminen beim Amt.
- Beim Umgang mit Geld.

Ab Januar 2023 gilt ein neues Betreuungs-Recht.
Das neue Gesetz soll die Selbst-Bestimmung
von Menschen mit einer rechtlichen Betreuung stärken.
Viele Menschen haben gemeinsam an dem neuen Gesetz gearbeitet.
Auch viele Menschen mit Behinderungen.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Das Bundesministerium für Justiz hat den
Entwurf für das neue Betreuungs-Recht
auch in Leichter Sprache veröffentlicht.

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

Im Rahmen der ersten Staatenprüfung Deutschlands wurde dem Vertragsstaat Deutschland ausdrücklich angeraten, dass bestehende System der rechtlichen Betreuung im Sinne von Artikel 12 BRK zu reformieren. Die Kritik wurde auch im neuen Prüfzyklus wiederholt.

Zum 1. Januar 2023 trifft das neue Betreuungsrecht in Kraft. Es wurde in einem aufwändigen, auch partizipativen Gesetzgebungsverfahren reformiert und soll die Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung stärken. In der Vorlage werden wesentliche Änderungen skizziert.

Der LVR ist in verschiedenen Rollen und Funktionen mit dem Thema der rechtlichen Betreuung befasst, insbesondere als Landesbetreuungsamt, als Träger der Eingliederungshilfe sowie als Leistungserbringer im Bereich Psychiatrie, Soziale Rehabilitation und Heilpädagogische Hilfen.

In diesen Rollen und Funktionen muss der LVR seine Verfahren, die das Thema rechtliche Betreuung betreffen, an die neue Rechtslage anpassen. Im Rahmen seiner Zuständigkeiten ist der LVR gefordert, die Selbstbestimmung der Menschen, für die eine Betreuung angeordnet ist oder angeordnet werden soll, besonders zu achten, zu schützen und zu gewährleisten.

Damit die Reform ihre Ziele erreicht, ist es wichtig, dass alle Beteiligten um die neue Rechtslage wissen und zu ihrer Umsetzung beitragen. Bislang ist die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema eher gering. Selbst 30 Jahre nach Inkrafttreten des Betreuungsrechts (1992) sind überholte Begrifflichkeiten wie die Erwachsenenvormundschaft, die mit Entmündigung verbunden war, noch im allgemeinen Sprachgebrauch. Daher soll beim diesjährigen 5. LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte (14. November 2022) das neue Betreuungsrecht als Schwerpunktthema behandelt werden.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 12 des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im LVR („Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen“).

Begründung der Vorlage Nr. 15/1061:

Das neue Betreuungsrecht als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung

1. Hintergrund 3
1.1 Staatenprüfung Deutschland 3
1.2 Rechtliche Betreuung und Gewaltschutz 4
1.3 Ziel der Vorlage 5
2. Wesentliche Neuerungen im Betreuungsrecht ab 2023 5
3. Anknüpfungspunkte zum LVR 9
3.1 LVR-Landesbetreuungsamt 9
3.2 LVR als Träger der Eingliederungshilfe für volljährige Menschen mit Behinderungen 11
3.3 LVR als Leistungserbringer für erwachsene Menschen mit Behinderungen 15
4. Ausblick 17

1. Hintergrund

1.1 Staatenprüfung Deutschland

Im April 2015 wurde Deutschland als Vertragsstaat der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) erstmals durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen geprüft. Dabei wurde u.a. deutliche Kritik an den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und an der Anwendungspraxis der rechtlichen Betreuung in Deutschland geübt.

Mit Follow up-Vorlage Nr. 14/2102 hat sich der LVR umfassend mit den Empfehlungen des UN-Fachausschusses beschäftigt, die sich auf den Aspekt der rechtlichen Betreuung beziehen. Zudem wurden Anknüpfungspunkte zum LVR aufgezeigt.

Im September 2018 hat ein neuer Prüfungszyklus begonnen. Hierzu hat der UN-Fachausschuss eine Fragenliste („List of Issues") veröffentlicht (vgl. Vorlage Nr. 14/3081). In dieser Fragenliste wurde erneut das Thema rechtliche Betreuung aufgegriffen. Deutschland wurde nach Strategien gefragt, um alle Formen ersetzender Entscheidungen abzuschaffen und um sicherzustellen, dass unterstützte Entscheidungen im Sinne der BRK getroffen werden. Zudem erkundigte sich der UN-Fachausschuss danach, inwiefern systematische Schulungen und Weiterbildungen zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen und zur BRK für Fachkräfte stattfinden.

Die deutsche Bundesregierung hat die Fragen des UN-Fachausschusses im Juli 2019 in einem neuen Staatenbericht zur Umsetzung der BRK beantwortet (vgl. Vorlage Nr. 14/3544). Mit Bezug auf das System der rechtlichen Betreuung wird u.a. auf die seit Juni 2018 laufenden Reformbemühungen hingewiesen, die durch einen partizipativen Prozess begleitet würden.

Mittlerweile ist dieser Reformprozess abgeschlossen. Das **Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts** vom 4. Mai 2021 ist verabschiedet und wird am **1. Januar 2023** in Kraft treten.

Erklärtes Ziel ist es, „auf den verschiedenen Umsetzungsebenen im Vorfeld und innerhalb der rechtlichen Betreuung eine konsequent an der Verwirklichung des **Selbstbestimmungsrechts** der Betroffenen orientierte Anwendungspraxis zu gestalten, die den Betroffenen im Wege der Unterstützung zur Ausübung seiner rechtlichen Handlungsfähigkeit befähigt." (Referentenentwurf vom 25. Juni 2020, S. 2.)

1.2 Rechtliche Betreuung und Gewaltschutz

Bemerkenswert ist, dass dem Thema rechtliche Betreuung im Bericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Eingliederungshilfe" (kurz: Garbrecht-Kommission) ein eigenes Kapitel gewidmet wurde (vgl. Stellungnahme des LVR in Vorlage Nr. 15/912). Das Thema ist insofern auch vor dem Hintergrund der Bemühungen des LVR, den Gewaltschutz zu verbessern, höchst relevant (vgl. Vorlage Nr. 15/300).

Aus Sicht der Expertenkommission gibt es in der Praxis „im Verhältnis zwischen Leistungsanbietenden, Nutzerinnen und Nutzern und den rechtlichen Betreuerinnen und Betreuern / bzw. Bevollmächtigten (…) verschiedene Problem- und Konfliktsituationen mit unterschiedlichen Ursachen." Die Rechte der betreuten Menschen sowie die Befugnisse und Verpflichtungen der rechtlichen Betreuung würden oftmals unzutreffend eingeschätzt – insbesondere im Bereich der Unterbringung/Freiheitsentziehender Maßnahmen (FEM). „Diese Einschätzungen führen nicht nur zu Verantwortungsdiffusionen, sondern vor allem auch zu Verletzungen der Rechte der Nutzerinnen und Nutzer, wie dem Selbstbestimmungsrecht, dem Recht auf Fortbewegungsfreiheit oder dem Recht auf körperliche Unversehrtheit." (S. 67)

Als Handlungsempfehlungen werden u.a. benannt (Garbrecht-Bericht, S. 188 ff):

- Fortbildung und Qualifizierung, u.a. von Betreuer*innen, von Menschen mit Behinderungen in besonderen Wohnformen, von Fallmanager*innen der Leistungsträger, von Mitarbeitenden in allen Einrichtungen nach dem WTG.

- Förderung von Angeboten der Betreuungsvereine für ehrenamtliche Betreuer*innen im Zusammenhang mit FEM.

- Kooperation und Meldepflichten verbessern, u.a. Einführung einer Meldepflicht von FEM durch Betreuer*innen und Einrichtung an WTG-Behörden und Träger der Eingliederungshilfe und eine Unterrichtungspflicht der Gerichte bei angezeigten Mängeln in Einrichtungen der Eingliederungshilfe.

- Schutz von Betroffenen stärken, z.B. durch Verhinderung des Unterlaufens der Schutzrechte von Menschen mit kognitiven Einschränkungen und auffälligen Verhalten durch das Ausweichen auf Unterbringungen nach dem PsychKG NRW.

Für eine ausführliche Darstellung sei auf Vorlage Nr. 15/912 verwiesen. Zwischenzeitlich wurde auch das Wohn- und Teilhabegesetz mit Blick auf FEM und rechtliche Betreuung angepasst (§ 8 - § 8 b WTG NRW).

1.3 Ziel der Vorlage

Die vorhergehenden Ausführungen haben die hohe menschenrechtliche Bedeutung des Themas der rechtlichen Betreuung aufgezeigt, sowohl mit Blick auf das Recht auf Selbstbestimmung als auch mit Blick auf das Thema Gewaltschutz.

Im Folgenden sollen daher wesentliche Änderungen beschrieben werden, die mit dem neue Betreuungsrecht zum 1. Januar 2023 in Kraft treten (Gliederungsziffer 2). Zudem wird dargestellt, welche Auswirkungen diese Änderungen für den LVR in seinen unterschiedlichen Funktionen und Rollen im Kontext rechtlicher Betreuung haben (Gliederungsziffer 3). Insofern handelt es sich um eine Fortschreibung der Follow up-Vorlage Nr. 14/2102.

Mit der Vorlage greift die LVR-Verwaltung auch das Anliegen der politischen Vertretung auf, die Änderungen des Betreuungsrechts zum 1. Januar 2023 in einer Vorlage vorzustellen (vgl. Niederschrift über die 6. Sitzung des Sozialausschusses am 03.05.2022).

Die Vorlage wurde gemeinsam durch das **Dezernat Soziales**, das **Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen** sowie durch die **Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden** im Organisationsbereich der LVR-Direktorin erarbeitet.

2. Wesentliche Neuerungen im Betreuungsrecht ab 2023

Im Folgenden werden wesentliche Neuerungen im Betreuungsrecht skizziert. Dabei werden die im Gesetz vorgegebenen Fachbegriffe „rechtlicher Betreuer" (**Betreuer**) und „**Betreuter**" verwendet, auch wenn es sich nicht um geschlechtsneutrale Formulierungen im Sinne der LVR-Rundverfügung handelt.

Maßnahmen zur **Stärkung des Selbstbestimmungs-Grundsatzes** im Sinne von Artikel 12 BRK:

- Es wird sprachlich klarer geregelt, dass die rechtliche Betreuung in erster Linie **eine Unterstützung des Betreuten** bei der Besorgung seiner Angelegenheiten durch eigenes selbstbestimmtes Handeln gewährleistet und der Betreuer das Mittel der **Stellvertretung** nur einsetzen darf, soweit es erforderlich ist (§ 1821 Abs. 1 BGB n.V.).

- Der **Vorrang der Wünsche des Betreuten** wird als zentraler Maßstab des Betreuungsrechts normiert, der gleichermaßen für das Betreuerhandeln (§ 1821 Abs. 2 BGB n.V.), die Eignung des Betreuers und die Wahrnehmung der gerichtlichen Aufsicht gilt, insbesondere auch bei der Vermögenssorge und im Rahmen von Genehmigungsverfahren. Dies bisherige sogenannte „Wohl-Schranke"[1] entfällt.

- Den Wünschen des Betreuten hat der Betreuer nur dann nicht zu entsprechen, „soweit 1. die Person des Betreuten oder dessen Vermögen hierdurch **erheblich gefährdet** würde und der Betreute diese Gefahr aufgrund seiner Krankheit oder Behinderung **nicht erkennen** oder nicht nach dieser Einsicht handeln kann oder

[1] Bisher: „Der Betreuer hat Wünschen des Betreuten zu entsprechen, soweit dies dessen Wohl nicht zuwiderläuft und dem Betreuer zuzumuten ist" (§ 1901 Abs. 3 BGB).

2. dies dem Betreuer nicht zuzumuten ist." (§ 1821 Abs. 3 BGB n.V.) „Kann der Betreuer die Wünsche des Betreuten nicht feststellen oder darf er ihnen (…) nicht entsprechen, hat er den mutmaßlichen Willen des Betreuten aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu ermitteln und Geltung zu verschaffen. Zu berücksichtigen sind insbesondere frühere Äußerungen, ethische oder religiöse Überzeugungen und sonstige persönliche Wertvorstellungen des Betreuten. Bei der Feststellung des mutmaßlichen Willens soll nahen Angehörigen und sonstigen Vertrauenspersonen des Betreuten Gelegenheit zur Äußerung gegeben werden" (§ 1821 Abs. 4 BGB n.V.).

- Betreuer sind nun ausdrücklich zum erforderlichen **persönlichen Kontakt** mit dem Betreuten, zur regelmäßigen Verschaffung eines persönlichen Eindrucks und zur Besprechung von dessen Angelegenheiten verpflichtet (§ 1821 Abs. 5 BGB n.V.).

- Es wird sprachlich deutlicher klargestellt, dass ein Betreuer dazu beitragen soll, die **rechtliche Handlungsfähigkeit des Betreuten** wiederherzustellen oder zu verbessern[2] (§ 1821 Abs. 6 BGB n.V.).

- Die betroffene Person soll in sämtlichen Stadien des Betreuungsverfahrens **besser informiert und stärker eingebunden** werden, insbesondere in die gerichtliche Entscheidung über das Ob und das Wie der Betreuerbestellung, in die Auswahl des konkreten Betreuers (§ 1816 Abs. 2 BGB n.V.), aber auch in dessen Kontrolle durch das Betreuungsgericht.

- Die **gerichtliche Aufsicht** wird stärker auf die Ermittlung der Wünsche des Betreuten als zentralem Maßstab ausgerichtet und die Aufsichtsinstrumente dahingehend geschärft, dass Pflichtwidrigkeiten des Betreuers, insbesondere solche, die die Selbstbestimmung des Betreuten beeinträchtigen, besser erkannt und sanktioniert werden können (§ 1862 BGB n.V.). „Das Betreuungsgericht hat den Betreuten persönlich anzuhören, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Betreuer pflichtwidrig den Wünschen des Betreuten nicht oder nicht in geeigneter Weise oder seinen Pflichten gegenüber dem Betreuten in anderer Weise nicht nachkommt". (§ 1862 Abs. 2 BGB n.V.). In § 1863 Absatz 1 BGB n.V. wird ein obligatorischer Anfangsbericht über die persönlichen Verhältnisse des Betreuten eingeführt, der mit Übernahme der Betreuung zu erstellen ist.[3] Auch für die laufende Berichterstattung bestehen neue Anforderungen (§ 1862 Abs. 3 BGB n.V.).

Maßnahmen zur effektiveren Umsetzung des **Erforderlichkeits-Grundsatzes** im Vorfeld der Betreuung:

- **Voraussetzung für eine rechtliche Betreuung** ist nun, dass „ein Volljähriger seine Angelegenheiten ganz oder teilweise rechtlich nicht besorgen" kann **und** dass „dies auf einer Krankheit oder Behinderung" beruht (§ 1814, Abs. 1 BGB n.V.). Durch diese sprachliche Klarstellung soll deutlicher werden, dass der

[2] Diese Pflicht ersetzt den in § 1901 Absatz 4 Satz 1 BGB geregelten „Rehabilitationsgrundsatz".

[3] „Die Pflicht besteht nicht, wenn die Betreuung ehrenamtlich von einer Person mit einer familiären Beziehung oder persönlichen Bindung zum Betreuten geführt wird. In diesem Fall führt das Betreuungsgericht mit dem Betreuten auf dessen Wunsch oder in anderen geeigneten Fällen ein Anfangsgespräch" (§ 1863, Abs. 2, BGB n.V.).

Hauptgrund für die Betreuerbestellung ein konkreter, objektiver Unterstützungsbedarf ist und nicht der medizinische Befund einer Krankheit oder einer Behinderung an sich.[4]

- Es wurde eine eigenständige Vorschrift zum Umfang der Betreuung geschaffen. Demnach sind die **Aufgabenbereiche eines Betreuers** vom Betreuungsgericht zukünftig **im Einzelnen** anzuordnen. (§ 1815, Abs. 1 BGB n.V.) Die Anordnung einer Betreuung **in allen Angelegenheiten** ist damit zukünftig **unzulässig**. Bestehende Betreuungen in allen Angelegenheiten sind bis zum 1. Januar 2024 zu ändern (§ 54 Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche).

- Es werden weitere Aufgabenbereiche mit einer erhöhten Eingriffsintensität im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht des Betreuten festgelegt. Demnach dürfen Betreuer bestimmte Entscheidungen nur treffen, wenn diese als Aufgabenbereich vom Betreuungsgericht **ausdrücklich angeordnet** worden sind. Dazu zählen u.a. „1. eine mit **Freiheitsentziehung** verbundene Unterbringung des Betreuten nach § 1831 Absatz 1" und 2. eine freiheitsentziehende Maßnahme im Sinne des § 1831 Absatz 4, unabhängig davon, wo der Betreute sich aufhält[5] (§ 1815, Abs. 2 BGB n.V.). Ein Aufenthaltsbestimmungsrecht reicht ab 2023 nicht mehr aus, um über eine Freiheitsentziehung zu entscheiden. Das gerichtliche Genehmigungserfordernis für FEM bleibt unverändert bestehen.[6] Für Bestandsbetreuungen gilt eine Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2028. Bis dahin findet § 1815 Absatz 2 Nummer 1 bis 4 BGB keine Anwendung (§ 54 Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche).

- Es wird klargestellt, dass die Bestellung eines Betreuers insbesondere nicht erforderlich ist, soweit die Angelegenheiten des Volljährigen „durch **andere Hilfen**, bei denen kein gesetzlicher Vertreter bestellt wird, erledigt werden können, insbesondere durch solche Unterstützung, die auf sozialen Rechten oder anderen Vorschriften beruht" (§ 1814, Abs. 3 BGB n.V.).

- Im neuen Betreuungsorganisationsgesetz (BtOG) wird das **Instrument einer erweiterten Unterstützung eingeführt**, das alle über den bisherigen Vermittlungsauftrag der Betreuungsbehörde hinausgehenden Maßnahmen umfasst, die geeignet sind, die Bestellung eines Betreuers zu vermeiden, und die keine rechtliche Vertretung des Betroffenen durch die Behörde erfordern. „Die Behörde arbeitet zur Vermittlung geeigneter Hilfen zur Betreuungsvermeidung mit den zuständigen Sozialleistungsträgern zusammen." Die Behörde kann mit der Wahrnehmung der erweiterten Unterstützung auch einen anerkannten Betreuungsverein oder einen selbständigen beruflichen Betreuer beauftragen (§ 8 BtOG).

---

[4] Psychische Krankheiten werden nicht mehr besonders herausgestellt, um diese Gruppe nicht als besonders betreuungsbedürftig zu stigmatisieren (vgl. Referentenentwurf vom 25. Juni 2020, S. 153).

[5] Neu auch: „3. die Bestimmung des gewöhnlichen Aufenthalts des Betreuten im Ausland, 4. die Bestimmung des Umgangs des Betreuten. Neu formuliert: „5. die Entscheidung über die Telekommunikation des Betreuten einschließlich seiner elektronischen Kommunikation, 6. die Entscheidung über die Entgegennahme, das Öffnen und das Anhalten der Post des Betreuten."

[6] „Nicht vom Erfordernis einer gerichtlichen Genehmigungspflicht umfasst sind Freiheitsentziehende Maßnahmen 1. in der eigenen Wohnung und 2. in Einrichtungen, wenn diese von kurzer Dauer sind (Zeitraum: BVerfG bei Fixierung unter 30 Minuten) oder nicht regelmäßig vorkommen (Umkehrschluss aus § 1906 Abs. 4 BGB / § 1831 Abs. 4 BGB n.V.)" (s. Garbrecht-Bericht, S. 75).

- Zudem wird durch Änderungen grundlegender Vorschriften im SGB I, IX und X das Verhältnis von Betreuungsrecht und Sozialrecht klarer geregelt (vgl. Gliederungsziffer 3.2).

Maßnahmen zur Verbesserung der **Qualität der ehrenamtlichen Betreuung**:

- Künftig haben alle ehrenamtlichen Betreuer bei Übernahme einer Betreuung ihre **persönliche Eignung und Zuverlässigkeit** nachzuweisen (Führungszeugnis und Auskunft aus dem Schuldnerverzeichnis) (§ 21 BtOG).

- Zur Verbesserung des Informations- und Kenntnisniveaus bei ehrenamtlichen Betreuern wird die Möglichkeit einer engen **Anbindung an einen anerkannten Betreuungsverein** im Wege einer Vereinbarung über eine Begleitung und Unterstützung neu eingeführt. Ehrenamtliche Betreuer, die keine familiären Beziehungen oder persönlichen Bindungen zum Betreuten haben, müssen eine solche Vereinbarung künftig vor ihrer Bestellung abschließen (§ 1816 Abs. 4 BGB n.V.).

- Zur Stärkung der Arbeit der anerkannten Betreuungsvereine bei der Begleitung und Unterstützung ehrenamtlicher Betreuer sind neue Regelungen vorgesehen, in denen die im öffentlichen Interesse liegenden **Aufgaben der anerkannten Betreuungsvereine gesetzlich festgelegt** werden und zudem normiert wird, dass anerkannte Betreuungsvereine Anspruch auf eine **bedarfsgerechte finanzielle Ausstattung mit öffentlichen Mitteln** zur Wahrnehmung der ihnen bundesgesetzlich zugewiesenen Aufgaben haben (§§ 17, 15 Abs. 1 BtOG iVm. § 3 LBtG NRW).

Maßnahmen zur Verbesserung der **Qualität der beruflichen Betreuung**:

- Es wird **formales Registrierungsverfahren für berufliche Betreuer** eingeführt, das bei der Betreuungsbehörde als Stammbehörde angesiedelt ist, und in welchem berufliche Betreuer persönliche und fachliche Mindesteignungsvoraussetzungen nachweisen müssen[7] (§ 23 BtOG).

- Bei der Entscheidung, ob ein beruflicher Betreuer bestellt wird, weil keine geeignete Person für die ehrenamtliche Führung der Betreuung zur Verfügung steht, ist ausdrücklich „die **Anzahl und der Umfang** der bereits von diesem zu führenden Betreuungen zu berücksichtigen“[8] (§ 1816 Abs. 4 BGB n.V.).

Die bestehenden Regelungen zur Patientenverfügung, zur **freiheitsentziehenden Unterbringung und freiheitsentziehenden Maßnahmen, ärztlichen Zwangsmaßnahmen** sowie **Sterilisation** (§§ 1901a, 1901b, 1904, 1905, 1906 und 1906a BGB) wurden bis auf kleinere redaktionelle Änderungen unverändert übernommen.

Auch der derzeit in § 1903 BGB geregelte **Einwilligungsvorbehalt** wird inhaltlich unverändert – nun in § 1825 BGB n.V. geregelt.

[7] Die Einzelheiten zu den Voraussetzungen der Registrierung, insbesondere zu den Anforderungen an die Sachkunde und ihren Nachweis, werden im Wege einer Rechtsverordnung des BMJV mit Zustimmung des Bundesrates geregelt.

[8] Bislang wurde von Berufsbetreuern nur verlangt, dass „sie sich über Zahl und Umfang der von ihr berufsmäßig geführten Betreuungen zu erklären“ haben (§ 1897 Abs. 6 BGB).

3. Anknüpfungspunkte zum LVR

Der LVR ist in verschiedenen Rollen und Funktionen mit dem Thema der rechtlichen Betreuung befasst, insbesondere als Landesbetreuungsamt, als Träger der Eingliederungshilfe sowie als Leistungserbringer im Bereich Psychiatrie, Soziale Rehabilitation und Heilpädagogische Hilfen.

Angesichts der Vielzahl der Menschen mit Behinderungen, für die eine rechtliche Betreuung angeordnet wurde, ist das neue Betreuungsrecht und seine künftige Anwendungspraxis von hoher Bedeutung für den LVR. Schließlich hat der LVR als Pflichtenträger der BRK den Auftrag, im Rahmen seiner jeweiligen Zuständigkeiten den in der BRK verankerten Grundsatz der Selbstbestimmung zu achten, zu schützen und zu gewährleisten:

- Der LVR muss den Grundsatz der Selbstbestimmung selbst **achten**, d.h. er muss dafür sorgen, dass dieser Grundsatz in eigenen Verfahren im Umgang mit betreuten Menschen beachtet wird, z.B. durch konsequente Berücksichtigung der Aufgabenbereiche, für die eine rechtliche Betreuung ausdrücklich angeordnet wurde, insbesondere auch im Kontext von Entscheidungen über eine mit Freiheitsentziehung verbundene Unterbringung bzw. eine freiheitsentziehende Maßnahme. Dies gilt sowohl für Maßnahmen im Rahmen einer Krankenhausbehandlung als auch für die Unterbringung in der Eingliederungshilfe.

- Der LVR muss den Grundsatz der Selbstbestimmung **schützen** und Maßnahmen ergreifen, die Dritte daran hindern, die Selbstbestimmung von Betreuten zu verletzten (z.B. durch Prüfung der Eignung von Betreuungspersonen).

- Der LVR muss den Grundsatz der Selbstbestimmung **gewährleisten**. Das heißt, er muss Maßnahmen ergreifen, um die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen tatsächlich zu stärken (z.B. Aufklärung von Menschen mit Behinderungen über die eigene Rechten, Gewährung anderer Hilfen als Alternative zur rechtlichen Betreuung, Stärkung der Betreuungsvereine mit dem Ziel verbesserter Angebote für ehrenamtliche Betreuungspersonen).

Im Folgenden wird dargestellt, welche Auswirkungen das neue Betreuungsrecht auf die jeweiligen Organisationsbereiche des LVR hat:

3.1 LVR-Landesbetreuungsamt

Ausgangslage (vgl. Vorlage Nr. 14/2102)

Als Landesbetreuungsamt (LBA) ist der LVR aktuell zuständig für die Anerkennung und finanzielle Förderung von Betreuungsvereinen mit Sitz in den Regierungsbezirken Köln und Düsseldorf. Die Betreuungsvereine sollen sich planmäßig um die Gewinnung ehrenamtlicher Betreuer bemühen und diese in ihre Aufgaben einführen und fortbilden. Die Betreuungsvereine sollen darüber hinaus sowohl die ehrenamtlichen Betreuungspersonen als auch die Bevollmächtigten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben beraten und unterstützen sowie planmäßig über Vorsorgevollmachten und Betreuungsverfügungen informieren. Darüber hinaus können die anerkannten Betreuungsvereine selber bzw. ihre Mitarbeitenden als Betreuer bestellt werden.

Das Landesbetreuungsamt im LVR nimmt zukünftig seine Aufgaben als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung wahr. Aufsichtsbehörde ist das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS).

Auswirkungen des neuen Betreuungsrechts

Mit der zukünftigen Geltung des Betreuungsorganisationsgesetzes (BtOG) und den damit einhergehenden Änderungen im Landesbetreuungsgesetz (LBtG NRW) und der noch zu erlassenden Verordnung zur Anerkennung und Finanzierung kann das LBA über die **Anerkennung und Finanzierung der Betreuungsvereine** weiterhin auf die Verbesserung der Qualität in der ehrenamtlichen Betreuung hinwirken.

Durch diese Aufgabenwahrnehmung kann – innerhalb des seitens des MAGS finanziell gesteckten Finanzierungsrahmens – ein bestmöglicher Standard bezüglich des Vorhaltens von **Angeboten der anerkannten Betreuungsvereine vor Ort** erreicht werden. Diese Angebote stehen sowohl ehrenamtlich betreuenden Personen, Vorsorgebevollmächtigten als auch an Betreuungsverfügungen, Patientenverfügungen und allgemeinen betreuungsrechtlichen Fragen interessierten Personen offen. Zudem können und sollen über die Neuerungen hinsichtlich der Finanzierung die qualitative Arbeit im Bereich der ehrenamtlichen Betreuung durch die Landesbetreuungsämter begleitet werden. Das LBA als übergeordnete Behörde kann hier seine Erkenntnisse aus den letzten Jahren gewinnbringend einfließen lassen, um entsprechende Konzepte zu erarbeiten.

Ein zentraler Baustein des BtOG ist die Verordnung über die **Registrierung von beruflichen Betreuern** (Betreuerregistrierungsverordnung – BtRegV). Als nach dem Landesrecht zuständige Stelle für die Zertifizierung der zur Registrierung benötigten Sachkundelehrgänge wird das LBA zukünftig daran mitwirken, die Qualität in der beruflichen Betreuung mit zu forcieren und von Beginn an zu gewährleisten. Die Vorbereitungen hierzu wurden durch die Teilnahme in einer bundesweiten Arbeitsgemeinschaft bereits begonnen.

Zudem wird durch die Überprüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Anerkennung als Betreuungsverein und deren Fortbestand der erforderliche Mindeststandard an den in den hierfür im BtOG und der entsprechenden Verordnung geregelten vereinsspezifischen Anforderungen u.a. auch als Anstellungsträger für hauptamtliche Vereinsbetreuer*innen versucht zu gewährleisten.

Das LBA ist als Teil der Akteure im Betreuungswesen zudem in unterschiedlichen Gremien vertreten, um so die **Vernetzung** zu bestimmten Themengebieten fördern zu können. Hier seien der Fachausschuss IV der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS), die Teilnahme an der Überörtlichen Arbeitsgemeinschaft für das Betreuungswesen in NRW (ÜAG NRW) und die Teilnahme an vom MAGS einberufenen Arbeitsgemeinschaften zu den unterschiedlichen Themenbereichen des BtOG, beispielweise auch zur erweiterten Unterstützung (eU) erwähnt.

Auch letztere Arbeitsgemeinschaft bietet die Möglichkeit, Anknüpfungspunkte im Bereich des gesamten LVR zu identifizieren. Über die Teilnahme in diesen Gremien können so auch beispielweise Fortbildungsmöglichkeiten für die Betreuungsvereine im Bereich freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) angeregt werden. Zudem ist die ÜAG NRW durch das MAGS beauftragt worden, mit Fortbildungen und Fachtagen die Umsetzung des BtOG zu begleiten. Durch die Aufgabe der Fortbildung ehrenamtlich betreuender Personen und

die Fortbildung eigener hauptamtlicher Vereinsbetreuer*innen ist es Aufgabe der Betreuungsvereine, bei Bedarf auch Angebote im Zusammenhang mit FEM anzubieten.

Selbstverständlich ist für die Wahrnehmung der veränderten Aufgaben insgesamt der Einsatz von ausreichendem und entsprechend qualifiziertem Personal von zentraler Bedeutung.

3.2 LVR als Träger der Eingliederungshilfe für volljährige Menschen mit Behinderungen

Ausgangslage (vgl. Vorlage Nr. 14/2102)

Der LVR als Träger der Eingliederungshilfe entscheidet vielfach über Anträge von Personen mit wesentlicher Behinderung, die eine rechtliche Betreuung haben. Auch für diese Menschen ist es selbstverständlich, dass eine personenzentrierte Ermittlung des Bedarfs sowie eine personenzentrierte Teilhabeplanung sichergestellt werden, die sich am Wunsch- und Wahlrecht der betreuten Person und dem Grundsatz der Selbstbestimmung orientieren. Leistungen der Eingliederungshilfe kommen zudem potenziell als Hilfen in Frage, um die Bestellung eines Betreuers zu vermeiden.

Auswirkungen des neuen Betreuungsrechts

Das neue Betreuungsrecht führt u.a. zu einem differenzierteren Umgang mit rechtlichen Betreuern je nach angeordnetem Aufgabenbereich mit Auswirkungen auf den Umgang mit Unterschriftspflichten und Adressanten von Briefen vom LVR:

Rechtliche Betreuer als Ansprechpersonen im Verwaltungsverfahren

Nach § 11 SGB X hängt die Fähigkeit zur Vornahme von Verfahrenshandlungen im Kern von der Geschäftsfähigkeit des Leistungsberechtigten ab. Diese richtet sich nach allgemeinen zivilrechtlichen Regeln (§ 104 BGB). § 11 Absatz 3 SGB X verweist auf § 53 ZPO. In seiner heute geltenden Fassung bewirkt § 53 ZPO, dass bei einer Vertretung durch einen Betreuer in einem (Zivil-)Verfahren die betreute Person einer nicht prozessfähigen Person gleichsteht – unabhängig davon, ob die Geschäftsfähigkeit aktuell tatsächlich aufgehoben oder eingeschränkt ist; dadurch muss sie nicht eigens geprüft werden. Auf das sozialrechtliche Verwaltungsverfahren übertragen bedeutet dies, dass ohne weitere Prüfung von Verfahrensunfähigkeit auszugehen ist. Ansprechpartner ist dann ausschließlich der Betreuer.

§ 53 ZPO wird durch das zum 1. Januar 2023 in Kraft tretende neue Betreuungsrecht geändert; er wird dann folgendermaßen lauten:

> **§ 53** Prozessfähigkeit bei rechtlicher Betreuung
>
> (1) Bei Personen, für die ein Betreuer bestellt ist, richtet sich die Prozessfähigkeit nach den allgemeinen Vorschriften.
>
> (2) Wird ein Betreuter in einem Rechtsstreit durch einen Betreuer vertreten, kann der Betreuer in jeder Lage des Verfahrens gegenüber dem Prozessgericht schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle erklären, dass der Rechtsstreit fortan ausschließlich durch ihn geführt wird (Ausschließlichkeitserklärung). Mit Eingang der Ausschließlichkeitserklärung steht der Betreute für den weiteren Rechtsstreit

einer nicht prozessfähigen Person gleich. Der Betreuer kann die Ausschließlichkeitserklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zurücknehmen.

Durch diese Änderung kann **in Verwaltungsverfahren**, in denen es um Eingliederungshilfe geht, auch wenn eine Betreuung vorliegt, deren Aufgabenkreis die Führung rechtlicher Angelegenheiten im Verhältnis zu Leistungsträgern umfasst, **nicht mehr automatisch der Betreuer als Ansprechperson angesehen** werden. Vielmehr kann der Leistungsberechtigte selbst Anträge stellen und Erklärungen abgeben. Selbst wenn sich von Anfang an sein Betreuer meldet, führt dies nicht dazu, dass der Leistungsberechtigte selbst für den weiteren Schriftverkehr als verfahrensunfähig angesehen werden könnte. Erst wenn der Betreuer von seiner rechtlichen Möglichkeit Gebrauch macht, eine Ausschließlichkeitserklärung abzugeben, gilt der Leistungsberechtigte für die Zukunft als verfahrensunfähig.

Die praktischen Auswirkungen dieser Regelung bedeutet, dass das LVR-Dezernat Soziales bei Kenntniserlangung über das Bestehen einer Betreuung zunächst prüfen muss, ob die **Beantragung von Sozialleistungen überhaupt in den Aufgabenbereich des Betreuers fällt** – ansonsten scheidet der Betreuer als Ansprechperson aus.

Auch wenn der Aufgabenbereich des Betreuers einschlägig ist, **bleibt der Leistungsberechtigte selbst zunächst grundsätzlich weiterhin verfahrensfähig** und damit Ansprechperson. Dies hat Auswirkungen auf die allgemeine **Adressierung von Schreiben**.

Für den Bereich gerichtlicher Zustellungen im Zivilprozess sieht das neue Betreuungsrecht im Rahmen einer Änderung der ZPO eine zusätzliche Regelung mit folgendem Inhalt vor:

> **§ 170a** Zustellung bei rechtlicher Betreuung
>
> (1) Wird an eine Person zugestellt, für die ein Betreuer bestellt ist, ist diesem eine Abschrift des zugestellten Dokuments mitzuteilen, soweit er bekannt ist und sein Aufgabenkreis betroffen ist.
>
> (2) Wird nach § 170 Absatz 1 an den Betreuer zugestellt, ist dem Betreuten eine Abschrift des zugestellten Dokuments mitzuteilen.

Für den Bereich der **Verwaltungszustellung** wird **§ 6 VwZG** durch das Betreuungsrechtsänderungsgesetz ebenfalls entsprechend modifiziert. Aktuell heißt es in § 6 Abs. 1 VwZG:

> Bei Geschäftsunfähigen oder beschränkt Geschäftsfähigen ist an ihre gesetzlichen Vertreter zuzustellen. Gleiches gilt bei Personen, für die ein Betreuer bestellt ist, soweit der Aufgabenkreis des Betreuers reicht.

An diesen Absatz soll mit Wirkung zum 1. Januar 2023 folgender Zusatz angefügt werden:

> Das zugestellte Dokument ist der betreuten Person nach Wahl der Behörde abschriftlich mitzuteilen oder elektronisch zu übermitteln.

Aus den genannten Regelungen lässt sich schließen, dass der Gesetzgeber die konzeptionelle Vorstellung hat, dass Schriftstücke in Verwaltungsverfahren **grundsätzlich an den**

Betreuer zuzustellen sind, ebenso wie bei Klagezustellungen aber stets sichergestellt werden soll, dass der **Leistungsberechtigte selbst das betreffende Schriftstück auch erhält**.

Eine Regelung, die diese Anordnung generell für den allgemeinen Schriftverkehr aufgreift und umsetzt, findet sich im Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts allerdings nicht. **Gleichwohl wird man überlegen müssen, ob der LVR in Zukunft generell zweigleisig adressieren** muss. Dafür spricht insbesondere, dass Zustellungen im hiesigen Geschäftsbereich sowohl für die Bescheide als auch für die Widerspruchsbescheide generell nicht stattfinden und nach gesetzlichen Vorschriften auch nicht zwingend sind. Gerade dadurch würde aber die gesetzgeberische Intention, wonach immer Betreuer und Betreuter gleichermaßen informiert sein müssen, unterlaufen, wenn Bescheide lediglich an den Betreuer adressiert werden.

In der Zukunft soll daher grundsätzlich wie folgt verfahren werden:

- Meldet sich der **Leistungsberechtigte selbst** und betreibt in eigener Sache das Verfahren und erfährt der LVR, dass eine Betreuung eingerichtet ist, deren Aufgabenbereich dieses Verfahren erfassen würde, dann sollte er den Schriftverkehr weiterhin mit dem Leistungsberechtigten selbst führen und dem Betreuer Kopien zukommen lassen.

- Meldet sich der **Betreuer** und betreibt im Rahmen der ihm zugewiesenen Aufgabenbereiche das Verfahren, sollte der Schriftverkehr mit ihm geführt werden und jeweils eine Kopie an den Leistungsberechtigten gehen.

Umsetzung § 22 SGB IX im Kontext der Unterstützungs- und Beratungsleistungen gem. § 106 SGB IX

§ 22 Abs. 4 SGB IX wird ab dem 1. Januar 2023 folgendermaßen lauten:

> „Bestehen im Einzelfall Anhaltspunkte für einen Betreuungsbedarf nach § 1814 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wird die zuständige Betreuungsbehörde mit Zustimmung des Leistungsberechtigten vom für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortlichen Rehabilitationsträger informiert. Der Betreuungsbehörde werden in diesen Fällen die Ergebnisse der bisherigen Ermittlungen und Gutachten mit dem Zweck mitgeteilt, dass diese dem Leistungsberechtigten andere Hilfen, bei denen kein Betreuer bestellt wird, vermitteln kann. Auf Vorschlag der Betreuungsbehörde kann sie mit Zustimmung des Leistungsberechtigten am Teilhabeplanverfahrens beratend teilnehmen."

§ 22 Absatz 4 SGB IX n. F. verpflichtet mithin den verfahrensverantwortlichen Rehabilitationsträger für den Fall, dass es Anhaltspunkte für einen Betreuungsbedarf nach § 1814 Absatz 1 BGB n.F. gibt, **mit Zustimmung des Leistungsberechtigten die zuständige Betreuungsbehörde über die Erstellung eines Teilhabeplans zu informieren**. Ihr sind dazu die Ergebnisse der bisherigen Ermittlungen und Gutachten mitzuteilen. Dies dient dem Zweck, die Betreuungsbehörde in die Lage zu versetzen, Leistungsberechtigten **andere Hilfen** vermitteln zu können, bei denen kein Betreuer bestellt wird. Darüber hinaus kann die Betreuungsbehörde auf eigenen Vorschlag sogar beratend am Teilhabeplanverfahren teilnehmen, soweit der oder die Leistungsberechtigte dem zustimmt.

Diese Regelung hat in der Dezernatsarbeit vor allem folgende Konsequenzen:

- Die Information der Betreuungsbehörde hängt von der **Zustimmung** des Leistungsberechtigten ab. Diese sollte dokumentiert werden; ebenso, wenn der Leistungsberechtigte sie verweigert hat und eine Information daher unterbleibt.

- Darüber hinaus werden der Betreuungsbehörde **Ermittlungsergebnisse und Gutachten** lediglich mit dem **Zweck** mitgeteilt, dass diese dem Leistungsberechtigten andere Hilfen vermitteln kann, ohne dass ein Betreuer bestellt wird.

Dies kann so gedeutet werden, dass die Übermittlung von Gutachten und Ermittlungsergebnissen nicht dazu dienen soll, eine Betreuung gerade einzurichten. Der Wortlaut der Vorschrift würde es aber nicht verbieten, die Betreuungsbehörde mit Zustimmung des Leistungsberechtigten – und ohne Übermittlung von Gutachten und Ermittlungsergebnissen – einzuschalten, wenn sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass eine rechtliche Betreuung veranlasst sein könnte.

Leistungen der Eingliederungshilfe als andere, betreuungsvermeidende Hilfen

Bei der Beratung und Unterstützung können rechtliche Betreuung und soziale, gesundheitlich und pflegerische Hilfen ähnlich ausgestaltet sein, jedoch unterscheiden sie sich in Bezug auf Sinn und Zweck und ihre Zielrichtung.

Das BSG hat im Urteil vom 30.06.2016 (B 8 SO 7/15 R) zur Abgrenzung deutlich benannt, dass „… Betreuung nicht auf die tatsächliche Verrichtung von Handlungen durch den Betreuer anstelle des Betreuten zielt, sondern auf die rechtliche Besorgung von Angelegenheiten: Der Betreuer handelt als Vertreter. [...]. [Es] sind von der rechtlichen Betreuung Tätigkeiten nicht erfasst, die sich in der tatsächlichen Hilfeleistung für den Betroffenen erschöpfen, ohne zu dessen Rechtsfürsorge erforderlich zu sein. Der Betreuer ist vielmehr nur verpflichtet, solche Hilfen zu organisieren, nicht aber, sie selbst zu leisten. Zielt die Hilfe auf die rein tatsächliche Bewältigung des Alltags, kommt eine Leistung der Eingliederungshilfe in Betracht; zielt sie indes auf das Ersetzen einer Rechtshandlung, ist der Aufgabenbereich des rechtlichen Betreuers betroffen. Dies gilt bei Leistungen der Beratung und Unterstützung (als Hilfen zur Entscheidung) gleichermaßen: Sind diese auf das Ob und Wie der Erledigung rechtlicher Belange ausgerichtet, sind sie der rechtlichen Betreuung zuzuordnen, ansonsten ist der Aufgabenbereich Eingliederungshilfe betroffen.“ (Juris, Rn. 21).

Das System der Eingliederungshilfe hält mit seinen Assistenzleistungen gemäß § 78 SGB und den weiteren Hilfen zur sozialen Teilhabe in § 113 SGB IX einen umfassenden Katalog von Hilfen für Menschen mit Behinderungen bereit. Die Grenzen der Assistenzleistungen sind nach obigen Ausführungen dort erreicht, wo eine Hilfestellung nicht ausreicht und stellvertretendes Handeln durch einen rechtlichen Betreuer erforderlich ist, also insbesondere alles, was mit der Eingehung und Auflösung rechtlicher Verbindlichkeiten zu tun hat.

Fortbildungen

Um das **LVR-Fallmanagement** in Bezug auf das neue Betreuungsrecht fortzubilden, ist das Seminar „Neues Betreuungsrecht ab 01.01.2023“ geplant (vgl. Vorlage Nr. 15/912).

3.3 LVR als Leistungserbringer für erwachsene Menschen mit Behinderungen

Ausgangslage (vgl. Vorlage Nr. 14/2102)

Insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen hat der LVR mit einer Vielzahl an Personen zu tun, die bereits eine rechtliche Betreuung haben oder bei denen sich die Frage stellt, ob diese ihre rechtlichen Angelegenheiten noch selbst besorgen können. Berührungspunkte mit rechtlichen Betreuungspersonen stellen sich z.B. im Kontext

- von Verträgen (z.B. Behandlungsvertrag, Betreuungsvertrag, Mietvertrag) und Anträgen,
- vom Schriftverkehr,
- der Einwilligung in FEM und Prüfung des Vorliegens aller Voraussetzungen der Maßnahme,
- der Einwilligung in ärztliche Untersuchungen und Maßnahmen,
- der Feststellung von Einwilligungsunfähigkeit von betreuten Personen.

Auswirkungen des neuen Betreuungsrechts

Die vielfältigen Auswirkungen für den LVR als Leistungserbringer sollen hier exemplarisch für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen (LVR-Verbund HPH) beschrieben werden:

Die Novellierung des Betreuungsrechts ist für den LVR-Verbund HPH höchst bedeutsam. Mit wenigen Ausnahmen verfügen alle seine Kund*Innen über eine rechtliche Betreuung oder ihnen steht eine bevollmächtigte Person zur Seite. Bei nahezu allen kund*innenbezogenen Prozessen und Anforderungen bestehen Schnittstellen zu den rechtlichen Betreuungen oder Bevollmächtigten: Von der Leistungsanfrage bzw. dem Leistungsbeginn bis hin zum Leistungsende. Dies schließt neben vertraglichen und anderen unterschriftspflichtigen Dokumente auch viele Belange und Angelegenheiten des alltäglichen Lebens mit ein: Absprachen zu finanziellen Regelungen, die Einwilligung in ärztliche Behandlungen und die Vergabe ärztlich verordneter Medikamente, die allgemeine Lebensführung und vieles mehr. Nicht selten sind rechtliche Betreuung für „alle Angelegenheiten" bestellt oder in den Bestellungsurkunden sind alle Wirkungskreise einzeln benannt.

Zur Umsetzung des neuen Betreuungsrechts sind Bemühungen zur **Bewusstseinsbildung** bei allen Beteiligten unumgänglich, da sich diese **auf neue und differenziertere Kommunikationswege** einstellen müssen. Ein **Schulungsprogramm für Führungskräfte und Mitarbeitende** des LVR-Verbund HPH wird aktuell in Kooperation mit der Abteilung Rechts-/Prüfungsangelegenheiten (81.30) vorbereitet.

Schulungen für Kund*innen zu ihren eigenen Rechten und denen von rechtlichen Betreuungen haben in der Vergangenheit bereits erfolgreich stattgefunden. Diese gilt es auf die neuen Regelungen hin zu überprüfen, ggfls. anzupassen und fortzuführen.

Aber auch Bemühungen zur **Information und Aufklärung insbesondere von Angehörigen**, welche eine rechtliche Betreuung ehrenamtlich ausüben, sind aus Sicht des LVR-Verbund HPH sehr wichtig. In Einzelfällen äußern diese in der alltäglichen Praxis gelegentlich bestimmte Vorstellungen bzgl. der „richtigen" Lebensführung ihrer Betreuten und treten mit entsprechenden paternalistischen Erwartungen an den LVR-Verbund HPH heran. Diese können sich z.B. auf eine gesundheitsförderliche Ernährung, auf förderliche soziale Kontakte, Beschränkungen bei der Nutzung von digitalen Endgeräten, den Aufenthalt zu bestimmten Uhrzeiten, aber auch das Verschließen von Türen oder das Sexualleben beziehen. In der Konsequenz besteht hier ein erhöhtes Risiko für die Entstehung von Konflikten, da manche dieser Forderungen weit über deren Befugnisse hinausgehen und die Mitarbeitenden des LVR-Verbund HPH diesen nicht nachkommen dürfen. Die Zuständigkeit für solche Aktivitäten zur Information und Aufklärung wird hier bei den Betreuungsvereinen gesehen.

Innerhalb der organisatorischen und im Qualitätsmanagementsystem verankerten **kund*innenbezogenen Prozesse** sind **die Schnittstellen zur rechtlichen Betreuung zu überprüfen und hinsichtlich des neuen Betreuungsrechts weiter zu konkretisieren** bzw. zu differenzieren. Konkret gilt es in den einzelnen Verfahren zu klären, wer themenspezifisch bzw. situativ die ausschlaggebende Ansprechperson und z.B. auch entscheidungsbefugt ist: Muss beispielsweise zur Vergabe von ärztlich verordneten Medikamenten das Einverständnis der rechtlichen Betreuung eingeholt werden oder in erster Linie das der betroffenen Person? Wessen Unterschrift auf dem BEI_NRW ist im Einzelfall ausschlaggebend? Wer entscheidet darüber, ob sich Kund*innen ein Smartphone anschaffen können?

Die Achtung und Förderung der Selbstbestimmung von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung sind seit jeher Anliegen des LVR-Verbund HPH und allgemein des heilpädagogischen Handelns. **Konzeptionell** sind im Rahmen der Assistenz z.B. die fachlichen Ansätze der Personzentrierung oder auch der Unterstützten Entscheidungsfindung weiter voranzutreiben. Entwürfe zu den fachlichen Standards „Personzentrierung", „Empowerment", „Partizipation" und „Sozialraumorientierung" liegen bereits vor. Ebenfalls wurden Arbeitsgemeinschaften implementiert, wie z.B. die „AG Unterstützte Kommunikation" oder die partizipativ besetzte „AG Partizipation".

Die Allgemeine Rundverfügung Nr. 14 des LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen beinhaltet die verbindlichen und rechtskonformen Regelungen und Vorgaben zur **Anwendung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen** im LVR-Verbund HPH. Da sich aus der Novellierung des Betreuungsrechts auch Änderungen bei der Entscheidungsfähigkeit bzgl. freiheitsentziehender und freiheitsbeschränkender Maßnahmen ergeben (siehe Maßnahmen zur Umsetzung des Erforderlichkeits-Grundsatzes unter Punkt 2 in dieser Vorlage), ist die **Allgemeine Rundverfügung Nr. 14** ebenfalls zu überprüfen und ggfls. anzupassen sowie den Mitarbeitenden des LVR-Verbund HPH auf geeignete Weise zu vermitteln.

Ähnliche Fragestellungen und Anforderungen an die Überprüfung vorhandener Prozesse (z.B. im Kontext der Anwendung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen) stellen sich **auch in den LVR-Kliniken** sowohl im Rahmen der Krankenhausbehandlung als auch im Rahmen der Angebote im Kontext der Eingliederungshilfe (Abteilungen für Soziale Rehabilitation).

4. Ausblick

Damit die Reform des Betreuungsrechts ihre Ziele erreicht, ist es wichtig, dass alle Beteiligten um die neue Rechtslage wissen und zu ihrer Umsetzung beitragen. Bislang ist die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema eher gering. Selbst 30 Jahre nach Inkrafttreten des Betreuungsrechts (1992) sind überholte Begrifflichkeiten wie die Vormundschaft, die mit Entmündigung verbunden war, noch im allgemeinen Sprachgebrauch.

Daher soll beim diesjährigen **5. LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte am 14. November 2022** das neue Betreuungsrecht als Schwerpunktthema behandelt werden und ausführlich mit den Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen, den Fachverbänden sowie Politik und Verwaltung im LVR diskutiert werden.

Die LVR-Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte wird über weitere Entwicklungen im Themenfeld „rechtliche Betreuung" berichten und steht intern beratend und koordinierend zur Verfügung.

Mit Aufmerksamkeit wird die Stabsstelle auch das neue Projekt des Betreuungsgerichtstag e.V. (BGT e.V.) **„Hört mir zu - redet mit mir!"** verfolgen, das zum 1. Januar 2023 startet. Ziel des Projektes ist es, dass sich Menschen in einer rechtlichen Betreuungssituation in Selbsthilfegruppen organisieren und als Selbstvertreter*innen aktiv werden.

L u b e k

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1224

öffentlich

Datum: 18.10.2022
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Frau Kubny, Frau Stenzel

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Ältestenrat	**07.12.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**07.12.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses in die Niederlande

Beschlussvorschlag:

Der Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses im Frühjahr 2023 in die Niederlande wird gemäß Vorlage Nr. 15/1224 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	043		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	40.000 €
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			keine
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

L u b e k

Zusammenfassung:

Der Sozialausschuss hat das LVR-Dezernat Soziales damit beauftragt, eine Studien- und Informationsreise in die Niederlande zu planen mit dem Ziel, die sehr fortschrittlichen niederländischen Konzepte bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung besser kennen zu lernen. Ein besonderes Augenmerk soll dabei der Frage gelten, welche Angebote und best-practice-Beispiele es für Menschen mit komplexen Unterstützungs- und/oder Pflegebedarfen in den Niederlanden gibt.

Die politische Vertretung möchte durch diese Studienreise Impulse erhalten, die eine Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe sowie der Hilfe zur Pflege für die genannten Personenkreise im Rheinland befördern.

Nach Recherchen der Verwaltung werden folgende Ziele für die Ausschussreise vorgeschlagen:

- 1. Tag: Besichtigung in Arnheim: Hier erkunden die Teilnehmenden das Wohnprojekt „Het Dorp" der Organisation Siza, das in den 1960er Jahren gegründet wurde. Insbesondere das barrierefreie „Technologiehaus" sowie ein inklusives und sozialraumorientiertes Wohnangebot für Menschen mit Behinderung sollen besichtigt werden.
- 2. Tag: Aufenthalt in Amsterdam
  Die Teilnehmenden erhalten eine Einführung in die Grundsätze und Leitgedanken der niederländischen Sozialgesetzgebung für Menschen mit Behinderung und das Finanzierungssystem der Leistungen durch eine Vertretung aus dem niederländischen Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport (Ministerie van Volksgezondheit, Welzijn en Sport)
- Am selben Tag gibt es eine Begegnung mit der Organisation Buurtzorg Niederlande (NL). Die Teilnehmenden werden in das Konzept von Buurtzorg NL eingeführt. Buurtzorg NL bietet Unterstützungsleistungen vor allem älteren Menschen und Menschen mit körperlichen Behinderungen an. Ein Netzwerk aus professionell Pflegenden, Angehörigen und Nachbarschaftskontakten leistet eine Unterstützung, die nicht funktionsorientiert ist, sondern sich nach den täglichen Wünschen und Bedarfen des zu betreuenden Menschen richtet. Ziel ist eine Unterstützung, die bedarfsgerecht ist und von beiden Seiten als respekt- und menschenwürdig wahrgenommen wird.
- 3. Tag: Fahrt von Amsterdam nach Münster
  In Münster trifft sich die Delegation mit Vertreter*innen der Organisation Buurtzorg Deutschland, Standort Münster, zu einem Austausch, wie sich das Unterstützungskonzept Buurtzorg im Kontext des gegliederten Systems der sozialen Sicherung in Deutschland umsetzen lässt.
  Anschließend Rückfahrt nach Köln.

An Kosten sind - neben den Kosten gemäß Entschädigungssatzung – nach derzeitiger Planung ca. 40.000 € zu veranschlagen.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1224

Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses in die Niederlande

Inhalt

1. Ausgangssituation 2
2. Thematische Schwerpunkte der Studien- und Informationsreise 2
3. Weiteres Vorgehen 3
4. Vorschlag der Verwaltung 4

1. Ausgangssituation

Der Sozialausschuss hat das LVR-Dezernat Soziales beauftragt, eine Studien- und Informationsreise in die Niederlande zu planen mit dem Ziel, die sehr fortschrittlichen niederländischen Konzepte bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung besser kennen zu lernen. Ein besonderes Augenmerk soll dabei der Frage gelten, welche Angebote und best-practice-Beispiele es für Menschen mit komplexen Unterstützungs- und/oder Pflegebedarfen in den Niederlanden gibt.

Die politische Vertretung möchte durch diese Studienreise Impulse erhalten, die eine Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und der Hilfe zur Pflege für die genannten Personenkreise im Rheinland befördern.

Die Verwaltung hat daraufhin umfänglich recherchiert und schlägt vor, verschiedene Organisationen zu besuchen, die Leistungen für Menschen mit Behinderung im Sinne von best-practice-Beispielen anbieten. Außerdem wird vorgeschlagen, mit Vertreter*innen des Ministeriums für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport ins Gespräch zu kommen, um mehr über die niederländische Sozialgesetzgebung zu erfahren und Vergleiche zwischen den gesetzlichen Rahmenbedingungen beider Länder zu ermöglichen.

2. Thematische Schwerpunkte der Studien- und Informationsreise

Erster Tag: Het Dorp, Arnheim, Weiterfahrt nach Amsterdam

- Die erste Wohngemeinschaft für Menschen mit Behinderung in den Niederlanden wurde 1962 durch die Organisation Siza am Stadtrand von Arnheim eröffnet. Im Laufe der Jahre entwickelte sich die Siedlung „Het Dorp" und wurde zu einem Vorzeigeprojekt in den Niederlanden. Das Konzept wurde gemäß den Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickelt, mit dem Ziel, einen inklusiven Sozialraum zu schaffen, in dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenleben. „Het Dorp" befindet sich aktuell im Prozess der Modernisierung und Neuausrichtung.

So wurde das sog. Technologiehaus geschaffen, in dem Menschen mit einer schweren Körperbehinderung barrierefrei leben können. Am ersten Tag der Studienreise lernen die Teilnehmer*innen die Siedlung „Het Dorp" kennen und besichtigen das „Technologiehaus". Anschließend besuchen sie von Siza ein ambulantes Wohnprojekt für Menschen mit Behinderung „Living in the Neighborhood".
Anschließend Weiterfahrt nach Amsterdam.

Zweiter Tag: Besuch Ministerium und Buurtzorg NL, Aufenthalt in Amsterdam

- Die Verwaltung hat mit dem niederländischen Ministerium für Gesundheit, Gemeinwohl und Sport (Ministerie van Volksgezondheit, Welzijn en Sport) Kontakt aufgenommen mit der Bitte, eine Einführung in die Grundsätze und Leitgedanken der niederländischen Sozialgesetzgebung für Menschen mit Behinderung und Pflegebedarf zu erhalten und das Finanzierungssystem der Leistungen kennenzulernen. Der Kontakt mit eine/r Referent*in wird aktuell vorbereitet.
- Die Teilnehmenden sollen am 2. Tag der Studienreise zudem in das Konzept Buurtzorg Niederlande (NL) eingeführt werden.
  Das Angebot von Buurtzorg NL richtet sich vor allem an ältere Menschen und Menschen mit körperlichen Behinderungen. Diese erhalten ambulante Unterstützung durch ein Buurtzorg-Team. Das Buurtzorg-Team besteht immer aus bis zu 12 Mitgliedern. Die professionell Pflegenden werden durch ein Netzwerk von Angehörigen und Nachbarschaftskontakten unterstützt. Grundanliegen von Buurtzorg NL ist, die Unterstützung und Pflege im mitmenschlichen Austausch mit den Menschen mit Unterstützungsbedarf zu planen und auszuführen. Die Unterstützung und Pflege soll von allen Beteiligten menschenwürdig und respektvoll erlebt werden. Ziel ist, bei der Pflege nicht funktionsorientiert vorzugehen, sondern sich nach den täglichen Bedarfen und Wünschen der Pflegebedürftigen zu richten. Das Konzept von Buurtzorg NL gilt in den Niederlanden als vorbildlich und hat Eingang in die Konzepte und Vorgehensweisen aller niederländischen Leistungserbringer gefunden.

Dritter Tag: Fahrt nach Münster zu Buurtzorg/Münster und Rückfahrt nach Köln

- Buurtzorg Münster
  Im Gespräch mit dem Geschäftsführer und Mitarbeiter*innen von Buurtzorg Münster erhalten die Teilnehmer*innen die Gelegenheit, sich darüber auszutauschen, wie sich das Unterstützungskonzept Buurtzorg im Kontext des gegliederten Systems der sozialen Sicherung in Deutschland umsetzen lässt.
  Anschließend Rückfahrt nach Köln.

3. Weiteres Vorgehen

Die Verwaltung schlägt vor, die Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses in die Niederlande im Frühjahr 2023 durchzuführen.

Als Reisemittel wird die Nutzung eines Reisebusses vorgeschlagen, damit ein Besuch der Standorte in einem angemessenen Zeitrahmen möglich ist.
Es wird zudem vorgeschlagen, an allen niederländischen Standorten ein/e Dolmetscher*in zur Verfügung zu stellen, damit die Verständigung zwischen den Mitgliedern der Studien- und Informationsreise und den Gastgeber*innen reibungslos möglich ist.

Kosten
Für die Informationsfahrt wird - neben den Kosten gemäß Entschädigungssatzung - nach derzeitiger Schätzung für ca. 30 Personen für Hin- und Rückfahrt sowie Fahrten während des Aufenthalts (Bus), Hotel incl. Frühstück sowie Verpflegung für 3 Tage mit 2 Übernachtungen, Dolmetscherkosten, Tagungsmöglichkeiten etc. ein Betrag in Höhe von ca. 40.000 € veranschlagt.

4. Vorschlag der Verwaltung

Der Studien- und Informationsreise des Sozialausschusses im Frühjahr 2023 in die Niederlande wird zugestimmt.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1245

öffentlich

Datum: 13.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Frau Weinberger

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landesjugendhilfeausschuss	**10.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Gesundheitsausschuss	**18.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	**28.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**01.12.2022**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**02.12.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**07.12.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Zwischenbericht zum Modellprojekt "Inklusiver Sozialraum" und Verlängerung des Modellprojektes

Beschlussvorschlag:

Der Verlängerung des Modellprojektes "Inklusiver Sozialraum" bis zum 31.07.2025 wird gem. Vorlage Nr. 15/1245 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	PG 090	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		2024: 105.000 €; 2025: 146.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

In Vertretung

L i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der **LVR** kümmert sich um alle Fach-Leistungen
für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland.
Er ist auch zuständig für viele Leistungen für Kinder
mit geistigen oder körperlichen Behinderungen.

Auch die **Städte im Rheinland** haben viele wichtige Aufgaben für Menschen mit Behinderungen.

Die Städte kümmern sich um
inklusive Sozial-Räume. Das heißt:
Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen können überall gleich gut leben.

In diesen Sozial-Räumen gibt es dann gute Angebote.
Diese Angebote sind offen für alle, sie haben keine Barrieren.

Dafür muss der LVR mit den Städten zusammenarbeiten.
Hier wird jetzt besonders viel dafür ausprobiert:
Stadt Essen
StädteRegion Aachen
Rhein-Sieg-Kreis

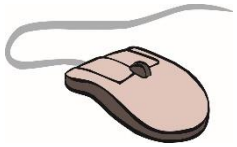
Der LVR verlängert die Zusammen-Arbeit bis 31.07.2025.

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 Beschluss der Landschaftsversammlung Rheinland vom 16.12.2019 über die Anträge Nr. 14/286 und Nr. 14/315 ist die Verwaltung beauftragt worden, ein dreijähriges Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume zu konzipieren und der politischen Vertretung zur Beschlussfassung vorzulegen. Mit der Vorlage Nr. 14/4033 hat die Verwaltung die Eckpunkte für das Modellprojekt dem Landschaftsausschuss zur Beschlussfassung vorgelegt. In seiner Sitzung am 23.06.2020 hat der Landschaftsausschuss die Eckpunkte für das Modellprojekt beschlossen.

In einem dreijährigen Modellprojekt werden in drei Mitgliedskörperschaften (Essen, Rhein-Sieg-Kreis/Sankt Augustin, Städteregion Aachen) die Vorgaben der Sozialgesetzbücher IX und XII und der jeweiligen Landesausführungsgesetze NRW zur Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe erprobt.
Es sollen praxistaugliche Verfahren und Instrumente entwickelt werden, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, auf der Basis der ICF-Umweltfaktoren fallübergreifend und sozialraumorientiert Teilhabebarrieren zu erkennen, die der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Die Verfahren und Instrumente sollen nach Abschluss des Modellprojektes auf alle Regionen im Rheinland übertragbar sein und im Rahmen der Gesamtplanung genutzt werden können.

Das Projekt wurde in unterschiedlichen Arbeitskreisen und Gremien sowohl extern als auch intern vorgestellt und erste Anknüpfungspunkte wurden abgebildet. Es fanden überregionale und regionale Begleitgremien statt, durch deren Erkenntnisse das Projekt weiter vorangetrieben wurde. In den Modellkommunen wurde die Vernetzung mithilfe von Stakeholderanalysen (Identifizierung aller betroffenen Interessengruppen des Projektes) initiiert und erste Ideen für die weitere Zusammenarbeit generiert.

In der Städteregion Aachen fand eine Auswertung aller dem LVR vorliegenden Bedarfsermittlungen eines ausgewählten Postleitzahlenbereichs nach ICF-Kriterien statt.
Aus den Daten kann nach dem derzeitigen Erkenntnisstand geschlussfolgert werden, dass Zugänge in den Sozialraum für Klient*innen der Eingliederungshilfe nur marginal gegeben sind und die Ressourcen des Sozialraums derzeit nur ungenügend genutzt werden können. Es liegt die Vermutung nahe, dass im Rahmen der Eingliederungshilfe derzeit der vom Bundesteilhabegesetz intendierte Sozialraumbezug in der Bedarfsdeckung nicht erfolgt und es sich um ein geschlossenes, selbstreferentielles System handelt.

Perspektivisch soll die Datenauswertung in den Modellregionen weitergeführt und neben den Sozialraumbegehungen Teilhabebefragungen der Menschen mit Behinderungen in den Modellregionen durchgeführt werden. Darüber hinaus soll erprobt werden, wie durch eine effektive Ausrichtung der Leistungen der Eingliederungshilfe die Nutzung des Sozialraumes beispielhaft gestärkt werden kann – mit dem Ziel des Abbaus von Teilhabebarrieren. Des Weiteren soll die Netzwerkarbeit intensiviert werden.

Bereits nach einem Jahr Modelllaufzeit wird deutlich, dass in der vorgesehenen Laufzeit von drei Jahren bis zum 31.07.2024 nicht die Ergebnisse erreicht werden können, die von dem Modellprojekt erwartet werden. Es wird daher vorgeschlagen, die Laufzeit des Modellprojektes bereits jetzt um ein Jahr bis zum 31.07.2025 zu verlängern.

Die Vorlage berührt die Zielrichtungen 1 (Partizipation), 2 (Personenzentrierung) und 4 (Inklusive Sozialräume) des LVR-Aktionsplans.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1245:

I. Gliederung

II. Auftrag und Zielvorgaben
III. Jahresrückblick und Status Quo
IV. Zwischenergebnisse
V. Ausblick
VI. Beschlussvorschlag

II. Auftrag und Zielvorhaben
Mit Beschluss der Landschaftsversammlung Rheinland vom 16.12.2019 über die Anträge Nr. 14/286 und Nr. 14/315 ist die Verwaltung beauftragt worden, ein dreijähriges Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume zu konzipieren und der politischen Vertretung zur Beschlussfassung vorzulegen. Mit der Vorlage Nr. 14/4033 hat die Verwaltung die Eckpunkte für das Modellprojekt dem Landschaftsausschuss zur Beschlussfassung vorgelegt. In seiner Sitzung am 23.06.2020 hat der Landschaftsausschuss die Eckpunkte für das Modellprojekt beschlossen.
In drei Mitgliedskörperschaften (Essen, Rhein-Sieg-Kreis/Sankt Augustin, Städteregion Aachen) werden die Vorgaben der Sozialgesetzbücher IX und XII und der jeweiligen Landesausführungsgesetze NRW zur Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe erprobt. In enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedskörperschaften soll auf inklusive Sozialräume und zu einer vernetzten, fallübergreifenden Stadtteilarbeit hingewirkt werden. Grundlage dafür sind die im Sozialraum festgestellten Teilhabebarrieren der vor Ort lebenden Leistungsberechtigten der Eingliederungshilfe.

Es sollen praxistaugliche Verfahren und Instrumente entwickelt werden, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, auf der Basis der ICF-Umweltfaktoren fallübergreifend und sozialraumorientiert Teilhabebarrieren zu erkennen, die der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Die Verfahren und Instrumente sollen nach Abschluss des Modellprojektes auf alle Regionen im Rheinland übertragbar sein und im Rahmen der Gesamtplanung genutzt werden können. Ebenso muss dann die Übertragbarkeit auf die Teilhabebarrieren von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung geprüft werden.

Daraus ergeben sich folgende Teilziele:
1. Initiierung von Austauschgremien und Steuerungsgruppen in den Modellkommunen,
2. Schließung von Kooperationsvereinbarungen,
3. Vorschläge zur Modifizierung des Bedarfsermittlungsinstrumentes NRW zur verstärkten Berücksichtigung sozialräumlicher Aspekte und
4. Konzepterstellung der personenunabhängigen Leistungen zur Nutzung des Sozialraumes.

III. Jahresrückblick und Status Quo
Das Modellprojekt konnte offiziell zum 01.08.2021 mit einer Projektleitung (0,5-Stelle) sowie zwei Mitarbeiterinnen gestartet werden. Die dritte vorgesehene Stelle konnte aufgrund einer Erkrankung erst zum 01.06.2022 besetzt werden. Neben diesen personellen Problemen behinderte die Corona-Pandemie die Arbeit vor Ort in den Mitgliedskörperschaften massiv und führte zu Verzögerungen im Projektablauf.

Zu Beginn des Projektes wurden die vorausgegangenen Projekte des LVR zum Thema „Sozialraumarbeit" und die Fachliteratur zusammengefasst und für das Projekt nutzbar gemacht. Außerdem wurden Fachberatungen von verschiedenen wissenschaftlichen Expert*innen aus dem Bereich Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe zu Rate gezogen. Das Projekt wurde in unterschiedlichen Arbeitskreisen und Gremien sowohl extern als auch intern vorgestellt und erste Anknüpfungspunkte wurden abgebildet. Im Juni 2022 fand das erste überregionale Begleitgremium statt, indem die Zwischenergebnisse vorgestellt wurden und die Expertise von verschiedenen Vertreter*innen der Wissenschaft, der freien Wohlfahrtspflege und der kommunalen Verwaltung und Politik eingeholt und diskutiert wurde. Die Ergebnisse der Beratungen sind in das weitere Vorgehen eingeflossen.
Es wurde ein erster Fachartikel im EILDIENST 05/22 des Landkreistages veröffentlicht (siehe Anlage).

Städteregion Aachen
In der Städteregion Aachen ist das Amt für Inklusion und Sozialplanung wichtigster Kooperationspartner. Mit der Amtsleitung wurden wöchentliche Kooperationstreffen vereinbart und abgehalten. Darüber hinaus nahm die zuständige Mitarbeiterin an den Sitzungen des Inklusionsbeirates teil. Es wurden Informationen bezüglich der Städteregion Aachen gesammelt und Vernetzungen mit der Sozialplanung der Stadt Aachen vorangetrieben.
In gemeinsamer Abstimmung mit dem Amt für Inklusion und Sozialplanung wurde der Postleitzahlenbereich 52068 ausgewählt für eine Auswertung aller dem LVR vorliegenden Bedarfsermittlungen nach ICF-Kriterien. Dazu wurde ein Instrument erarbeitet, mit dem aus den vorliegenden BEI_NRW die Teilhabebarrieren und Förderfaktoren der vor Ort lebenden Menschen mit Behinderung sowie der Umweltfaktoren herausgearbeitet und geclustert werden können.

Darüber hinaus wurde die Vernetzung vor Ort vertieft und eine Sozialraumbegehung vorgenommen. Ebenso fand ein Vernetzungstreffen mit dem LVR-Fallmanagement der Städteregion Aachen statt.
Die zuständige Mitarbeiterin fertigte eine Stakeholderanalyse an und initiierte auf dieser Grundlage ein lokales Begleitgremium. Dabei wurden die Ergebnisse der Untersuchung der Bedarfsermittlungsinstrumente vorgestellt und diskutiert sowie das weitere Vorgehen besprochen.
Nach dem lokalen Begleitgremium wurden von der zuständigen Mitarbeiterin weitere Termine vor Ort zu vertiefenden Vernetzung wahrgenommen.

Rhein-Sieg-Kreis/Sankt Augustin
Für den Rhein-Sieg-Kreis musste zunächst kriterien-bezogen anhand von Bewerbungen verschiedener Städte und Gemeinden die Kommune ausgewählt werden, in der das Modellprojekt umgesetzt wird. Es wurde sich für die Kommune Sankt Augustin entschieden.

Im Folgenden wurden Informationen über die Modellregion Sankt Augustin gesammelt und die Sozialräume erschlossen, ergänzt durch Sozialraumerkundungen, welche teils mit Akteuren aus dem Sozialraum selbst (Quartiersmanager), teils durch die Mitarbeiterin alleine erfolgten.

Auch hier wurde eine Stakeholderanalyse erstellt. Zudem erfolgte eine bis heute fortlaufende Vernetzung vor Ort, sowohl mit relevanten Schnittstellen zur Stadtverwaltung, insbesondere der Stabstelle „Integration und Sozialplanung", als auch mit Akteuren aus den Sozialräumen selbst wie Freizeitangebote (z.B. der evangelischen Behindertenarbeit), Leistungserbringer und dem Quartiersmanagement. Die Mitarbeiterin nahm an Sitzungen der AG Inklusion teil und stellte dort das Projekt und dessen Zwischenergebnisse vor. Eine gewinnbringende Kooperation konnte insbesondere mit der ehrenamtlichen Behindertenbeauftragten der Stadt Sankt Augustin aufgebaut werden.

Stadt Essen

Die Personalie für die Stadt Essen konnte erst zum 01.06.22 eingestellt werden.
Daraufhin erfolgte eine Analyse der Stakeholder in der Stadt Essen, insbesondere im Stadtteil Frohnhausen. Außerdem wurden interne Absprachen bezüglich der Projektvorstellungen beim LVR-Fallmanagement und der weiteren Zusammenarbeit getroffen. Im Rahmen der Weiterentwicklung des "Aktionsplans Essen inklusiv" arbeitet die Stadt Essen an der Einrichtung des Inklusionsbeirates. Die Mitarbeiterin unterstützte die Arbeitsgruppe zur Einrichtung des Inklusionsbeirates bei der abschließenden Auswahl der Bewerber*innen. Während des Termins wurden erste Kontakte mit der Sozialplanung der Stadt Essen, mit der Geschäftsführung des Inklusionsbeirates sowie Vertreter*innen des Franz-Sales-Hauses als großen Leistungserbringer geknüpft. Mit der Ansprechperson vom Sozialamt, die für Sozialplanung und Inklusion zuständig ist, wurden erste Absprachen der Zusammenarbeit getroffen. Des Weiteren wurde sich mit der Inklusionsbeauftragten des Stadtteils Frohnhausen getroffen und erste Ergebnisse des Projektes und die weitere Vorgehensweise vorgestellt und diskutiert.

IV. Zwischenergebnisse

Das erste Projektjahr stellte das Team vor folgende Herausforderungen:
Knapp ein Jahr war eine von drei Vollzeitstellen nicht besetzt. In der Modellregion Sankt Augustin herrschten aufgrund der Corona-Pandemie sowie der Bewältigung der Flüchtlingskrise und der Strukturen vor Ort erschwerte Bedingungen. Aufgrund dessen basieren die Zwischenergebnisse der Datenanalyse ausschließlich auf den Daten aus der Städteregion Aachen.

Die Auswertung der BEI_NRW in dem Postleitzahlenbereich 52068 der Städteregion Aachen ergab, dass die Förderfaktoren vieler Leistungsberechtigten sich auf Dienste der sozialen Unterstützung, persönliche Hilfs- und Pflegepersonen, Fachleute der Gesundheitsberufe, Dienste des Gesundheitswesens und Dienste des Arbeits- und Beschäftigungswesens beschränken. Weiterhin sind der engste Familienkreis, Partner*innen und Kinder ein wichtiger Förderfaktor.
Viel seltener werden Freunde, Kultur-, Freizeit- und Sportinstitutionen, die im Sozialraum verfügbar sind, als Förderfaktoren benannt. Ebenso zeigte sich, dass Bekannte, Peers, Kolleg*innen, Nachbar*innen und andere in großer Vielzahl als Barrierefaktoren benannt werden.
Weiterhin konnte ausgewertet werden, dass die Leistungsberechtigten in dem Postleitzahlenbereich 52068 zu über 50% keiner Beschäftigung nachgehen, diesbezügliche Leitungen der Eingliederungshilfe wurden weder beantragt noch bewilligt. Mehr als 20% gehen einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen nach.

Aus den Daten kann nach dem derzeitigen Erkenntnisstand geschlussfolgert werden, dass Zugänge in den Sozialraum für Klient*innen der Eingliederungshilfe nur marginal gegeben

sind und die Ressourcen des Sozialraums derzeit nur ungenügend genutzt werden können. Es liegt die Vermutung nahe, dass im Rahmen der Eingliederungshilfe derzeit der vom Bundesteilhabegesetz intendierte Sozialraumbezug in der Bedarfsdeckung nicht erfolgt und es sich um ein geschlossenes, selbstreferentielles System handelt. Leistungsberechtigte nehmen die Leistungen in Anspruch, die ein Leistungserbringer vorhält – und nutzen nicht die Ressourcen, die ein Sozialraum bietet.

V. Ausblick

Als nächste Schritte im Projekt sind vorgesehen, dass das in Aachen bereits angewendete Auswertungsinstrument zur Identifizierung der Teilhabebarrieren und Förderfaktoren in den beiden anderen Modellregionen erprobt und ggfs. modifiziert wird. Dazu werden – ähnlich wie in der Städteregion Aachen – die Ergebnisse der Bedarfsermittlungen ausgewertet.

Um die Sichtweise der Menschen mit Behinderungen auf ihren Sozialraum zu vertiefen, werden ergänzend, neben den Sozialraumbegehungen, Teilhabebefragungen der Menschen mit Behinderungen in den Modellregionen durchgeführt.

Darüber hinaus soll in den Modellregionen erprobt werden, wie durch eine kluge Ausrichtung der Leistungen der Eingliederungshilfe die Nutzung des Sozialraumes beispielhaft gestärkt werden kann – mit dem Ziel des Abbaus von Teilhabebarrieren. Hierbei liegt der Fokus auf den Themenbereichen Sport, Kultur und Mobilität. Es wird nach Möglichkeiten gesucht, Verfahren zu etablieren, die Zugänge zu Angeboten in den Sozialraum ermöglichen und Vereine und Einrichtungen die Chance geben sich inklusiv auszurichten.

Des Weiteren muss in den Modellkommunen die Netzwerkarbeit durch die regelmäßige Durchführung von Begleitgremien und Initiierung von Austauschgremien und Steuerungsgruppen weiter intensiviert werden. Die sozialräumliche Ausrichtung der Eingliederungshilfe ist ohne engagierte Netzwerkarbeit vor Ort nicht umsetzbar. Hierzu knüpfen die Projektmitarbeiterinnen an die Ergebnisse des SEIB-Projektes an und kooperieren eng mit den Mitarbeiter*innen der 106er Beratung und deren sozialräumliche Beratungstätigkeit.

Die Zwischenergebnisse des Modellprojektes sollen der Fachöffentlichkeit im Jahr 2023 vorgestellt und mit ihr diskutiert werden.

VI. Beschlussvorschlag

Bereits nach einem Jahr Modelllaufzeit wird deutlich, dass in der vorgesehenen Laufzeit von drei Jahren bis zum 31.07.2024 nicht die Ergebnisse erreicht werden können, die von dem Modellprojekt erwartet werden. Dafür sind folgende Faktoren ausschlaggebend gewesen:

1. Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass die Arbeit vor Ort in den Modellkommunen nur sehr schleppend und verzögert aufgenommen werden konnte. Neben organisatorischen Schwierigkeiten sind die Ansprechpartner*innen in den Kommunen oftmals auch zur Bewältigung der Corona-Pandemie (oder auch in der Flüchtlingsarbeit im Rahmen der Arbeit mit ukrainischen Flüchtlingen) eingesetzt worden.

2. Aufgrund der in Punkt IV. benannten personellen Vakanzen kam und kommt es zu Arbeitsverzögerungen, sodass abzusehen ist, dass die Erprobung der gesammelten Erkenntnisse noch Zeit in Anspruch nehmen wird.

Es wird daher vorgeschlagen, die Laufzeit des Modellprojektes bereits jetzt um ein Jahr bis zum 31.07.2025 zu verlängern. Für das Modellprojekt (01.08.2021 – 31.07.2024) wurden gemäß Vorlage Nr. 14/4033 Haushaltsmittel in Höhe von 250.000 pro Projektjahr bewilligt. Bisher wurden davon in 2021 (01.08.-31.12.2021) rund 90.000 €, in 2022 (Abfrage am 06.10.22, also 01.01.-06.10.2022) rund 146.000 € ausgegeben. Aufgrund der Personalvakanzen sind aktuell für 2022 Einsparungen in Höhe von ca. 60.000 € zu erwarten. In welchem Umfang Einsparungen bei den Personalkosten ebenfalls für 2023 zu erwarten sind, hängt von der Wiederbesetzung der nunmehr ab 16.11.2022 nicht mehr besetzten Stelle ab. Insgesamt können die zusätzlichen Aufwendungen für 2024 bzw. 2025 zumindest teilweise durch diese Einsparungen kompensiert werden.
Für 2024 werden zusätzlich bis zu 105.000 € für die Monate August bis Dezember, für 2025 zusätzlich bis zu 146.000 € für die Monate Januar bis Juli beantragt.

Die im Beschluss der Landschaftsversammlung aus dem Jahr 2019 aufgeführte gewünschte Beteiligung der Mitgliedskörperschaften wird derzeit über personelle und sächliche Unterstützung vor Ort sichergestellt. Es ist davon auszugehen, dass diese Unterstützung auch weiterhin gegeben sein wird.

Es wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:
Der Verlängerung des Modellprojektes „Inklusiver Sozialraum“ bis zum 31.07.2025 wird gem. Vorlage Nr. 15/1245 zugestimmt.“.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Gruppentag ANNA. *Quelle: Kreis Warendorf*

- Im Rahmen des ANNA-Projektes wurden in beiden Sozialräumen Stammtische der Teilnehmenden gegründet, die sukzessive auf Dritte erweitert werden und aus denen sich die Institutionsebene langsam zurückzieht.
- Wir werden Gruppenelemente in vielen Jobcenter-Maßnahmen festigen – z.B. durch verstärktes Gruppencoaching; auch die Gründung gemeinsamer Social-Media-Gruppen der Teilnehmenden wird angeregt; außerdem prüfen wir künftig immer, bei welchen Maßnahmen eine Verpflichtung des Trägers zur Nachbetreuung sinnvoll ist.

„Da viele Menschen offizielle Patenschaften scheuen, streben wir inoffizielle Patenschaften durch soziale Teilhabe an“.
Brigitte Klausmeier, Sozialdezernentin Kreis Warendorf

Zudem beteiligt sich das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf an der ersten Förderwelle des ESF-Projekts „Chance“. Dabei geht es darum, die Corona-bedingten Folgen für Familien im SGB II-Leistungsbezug abzumildern und ihnen durch innovative Ansätze einen Weg in Beschäftigung zu eröffnen. Hier hat das MAGS die Wege zu diesem Ziel so offen ausgestaltet, dass unser Jobcenter viele ANNA-Ansätze weiterverfolgen kann. Mithilfe des vom Fördergeber bereit gestellten Innovationstopfes sollen soziokulturelle Aktivitäten für die Eltern – gerne gemeinsam mit ihren Kindern – möglich gemacht werden. Hiervon versprechen wir uns auch, dass soziokulturelle Teilhabe zu inoffiziellen Patenschaften führt. Denn viele Menschen scheuen zwar den Aufwand einer offiziellen Patenschaft, die meisten von uns stehen aber gerne Vereinskollegen und Bekannten mit Rat und häufig auch mit Tat zur Seite.

Fazit

Zunächst ist festzustellen, dass das ANNA-Projekt in der konkreten Unterstützung sehr erfolgreich ist. Obwohl natürlich in der Corona-Lage erschwerte Rahmenbedingungen gerade für (Allein)Erziehende gelten, wurden 19 Arbeits- und Ausbildungsaufnahmen und acht Ausweitungen bestehender Tätigkeiten initiiert. Zudem sind elf neue Minijobs, zehn Praktika, zwei schulische Qualifikationen sowie zwei Weiterbildungen zu verzeichnen. Auch die Inanspruchnahme der BuT-Leistungen haben wir deutlich gesteigert. So lässt sich abschließend als „Binsenweisheit“ festhalten, dass ein guter Betreuungsschlüssel zu guten Ergebnissen führt und ein tiefes Eintauchen in den Sozialraum individuelle Ressourcen schafft, die Selbstbestimmtheit steigert und gleichzeitig den Staat entlastet.

EILDIENST LKT
NRW Nr. 5/Mai 2022 50.02.01

Das LVR Modellprojekt – Inklusiver Sozialraum. Gemeinsam Teilhabebarrieren erkennen und abbauen

Der Landschaftsverband Rheinland ist Träger der Eingliederungshilfe. Hierbei steht der Mensch im Kontext seiner Lebenswelt im Mittelpunkt. Das Dezernat Soziales hat im Auftrag der Landschaftsversammlung Rheinland im Zuge des neuen Bundesteilhabegesetzes das Modellprojekt: Inklusiver Sozialraum in die Welt gerufen, welches die Sozialraumorientierung im Gesamtplanverfahren etablieren soll.

Mit einer Projektlaufzeit von drei Jahren sollen praxistaugliche Instrumente und Verfahren entwickelt werden, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, Teilhabebarrieren im Sozialraum sichtbar zu machen und an die Kommunen zu vermitteln, damit die gewonnenen Erkenntnisse für deren Sozialplanung genutzt und für den Einzelfall abgebaut werden können.

Politischer Auftrag und rechtliche Rahmenbedingungen

Mit dem Beschluss der Landschaftsversammlung Rheinland vom 16.12.2019 ist

DIE AUTORIN
Nina Weinberger, Leitung des Modellprojekts „Inklusiver Sozialraum", Landschaftsverband Rheinland
Quelle: LVR

die Verwaltung beauftragt worden, „ihre Zusammenarbeit mit den Mitgliedskörperschaften mit dem Ziel zu vertiefen, auf inklusive Sozialräume hinzuwirken und die individuell festgestellten Bedarfe der Menschen mit Behinderungen mit fallübergreifender Stadtteilarbeit zu vernetzen" (Antrag 14/286 der CDU/SPD). Konkret heißt dies, dass die Vorgaben der Sozialgesetzbücher IX und XII und der jeweiligen Landesausführungsgesetze NRW in die Praxis transferiert werden sollen.

Das neue Bundesteilhabegesetz (welches den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention folgt) sieht vor, bessere Teilhabechancen für Menschen mit einer (drohenden) Behinderung (§ 2 SGB IX) zu ermöglichen. Einen besonderen Stellenwert kommen dabei dem Sozialraum und der Lebenswelt des Individuums zu.

§ 5 Satz 1 AG-SGB IX NRW besagt, dass das gemeinsame Ziel von Gemeinden, Trägern der Eingliederungshilfe, Kreisen und kreisfreien Städten, die Entwicklung inklusiver Sozialräume und die Beachtung der individuellen Lebenswelt ist. Dabei sollen alle Beteiligten bei der Umsetzung eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Hierbei spielen vor allem Abstimmungen, Koordinierungen und die Vernetzung untereinander eine große Rolle. Bei der Gestaltung des inklusiven Sozialraumes sind zwei Ebenen zu betrachten, die individuelle Ebene (der Mensch mit Behinderung) und die strukturelle Ebene (der Sozialraum).

Zielsetzung und Vorgehen

Im Zuge dessen hat sich das Projektteam am 01.08.2021 auf den Weg gemacht, diesem Auftrag Folge zu leisten. Das Modellprojekt wird in den drei Modellregionen Städteregion Aachen, Rhein-Sieg-Kreis (St. Augustin) und der Stadt Essen (Frohnhausen) durchgeführt.

Folgende Aspekte sind dabei zu berücksichtigen:

1. Wissensgewinnung über den betreffenden Sozialraum
2. Vernetzung vorhandener Akteure
3. Gestaltung von Beteiligungsprozessen
4. Abbau von Barrieren (ICF-orientiert in definierten Lebensbereichen).

Das Projektteam bezieht dabei vorausgegangene Erkenntnisse von Projekten mit ein. Außerdem orientieren sie sich an dem LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt" und dem Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX, der den Begriff Sozialraum definiert und den „Sozialraumgroschen" (die Grundlage, um Leistungen personenunabhängig zu finanzieren) thematisiert.

Ein Sozialraum beschränkt sich nicht auf einen geographisch abgegrenzten Raum [...]. Unter einem Sozialraum sind Örtlichkeiten wie auch soziale Gruppen und Netzwerke gemeint, die nach den Bedürfnissen des Individuums zusammengesetzt seinen Sozialraum bilden. Der Sozialraum lässt sich nicht allgemein bestimmen, vielmehr ist eine Einzelfallbetrachtung notwendig. Für die eine Person gehören Schule und Sportverein dazu, für eine andere Person Arbeit und kulturelle Angebote. [...] Der Sozialraum ist somit für jede leistungsberechtigte Person individuell, nach territorialen Bezügen, den Teilhabebedarfen und -wünschen und den vorhandenen Ressourcen höchst unterschiedlich definiert und unterliegt Veränderungsprozessen (Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX: 2019:134)[1].

Darüber hinaus werden unterschiedliche Experten und Expertinnen der Themen Sozialraumorientierung und Eingliederungshilfe zu Rate gezogen und gewonnene Erkenntnisse in einem überregionalen und einem regionalen Beirat zur Diskussion gestellt.

Das LVR-Fallmanagement arbeitet im Gesamtplanverfahren mit dem Bedarfsermittlungsinstrument (BEI_NRW). Dieses orientiert sich an den Kriterien der ICF (International Classification of Functioning, Disabiliy an Health), wurde zusammen mit dem LWL entwickelt und wird fortlaufend modifiziert. Das Instrument bildet die neun Lebensbereiche

- Lernen und Wissensanwendung
- Allgemeine Aufgaben und Anforderungen
- Kommunikation
- Mobilität
- Selbstversorgung
- Häusliches Leben
- Interpersonelle Interaktion und Beziehungen
- Bedeutende Lebensbereiche
- und Gemeinschafts-, soziales- und staatsbürgerliches Leben ab, welche es dem Fallmanagement ermöglichen sollen, ein möglichst passgenaues Bild der Lebenswelt des jeweiligen Leistungsberechtigten zu gewinnen und daraus die passenden Leistungen zu gewährleisten (vgl. Handbuch Bedarfe ermitteln Teilhabe gestalten: 2019:12f.)[2]. In der Abfrage aller Lebensbereiche werden sowohl die Barrieren als auch die Förderfaktoren erhoben.

Im ersten Schritt des Projektes wurde ein Postleitzahlenbezirk der Stadt Aachen als Stichprobe genommen. Es sind alle Bedarfsermittlungsanträge ausgewählten Stadtteils auf die genannten Teilhabebarrieren und Förderfaktoren untersucht worden.

Im zweiten Schritt werden aus den gesammelten Daten Hypothesen gebildet, die es in der Praxis mit den Stakeholdern der unterschiedlichen Modellregionen zu überprüfen gilt, um aus den gesammelten Erkenntnissen das Bedarfsermittlungsinstrument so weiterzuentwickeln, dass die tatsächlichen Teilhabebarrieren im Sozialraum sichtbar werden. Denn der Sozialraum ist nicht ein so genanntes „add on", sondern versteht sich als Querschnitt durch alle Lebensbereiche der Leistungsberechtigten.

Und um dieses Ziel zu erreichen, braucht es eine engmaschige Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort und vor allem die Sichtweise der Menschen mit unterschiedlichen Behinderungserfahrungen. Dazu gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektes aktiv in die Sozialräume vor Ort und gestalten Beteiligungsprozesse und Workshops, um gemeinsam ein praxistaugliches Instrument und Verfahren zu entwickeln, welches die Barrieren für Menschen mit Behinderungen, aber auch für alle Bürgerinnen und Bürger einer Gemeinde erkennt, um im weiteren Schritt aktiv diese Barrieren im Sozialraum abbauen zu können.

Vorteile für die Kommunen und deren Sozialplanung

Die Erkenntnisse über die Lebenswelt der Leistungsberechtigten in ihrem Sozialraum bilden nur einen kleinen Teil der Gesamtbevölkerung ab. Schaut man über den Tellerrand und denkt den demografischen

[1] Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen (2019): Landesrahmen-vertrag nach §131 SGB IX Nordrhein-Westfalen. S. 134

[2] Bedarfe ermitteln. Teilhabe gestalten. BEI_NRW (2019): Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland und der Direktor des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. S. 9-17

Wandel, Menschen die kurzzeitig beeinträchtigt sind, Deutschland als Einwanderungsland und junge Familien mit Kindern mit ein, wird man viele Parallelen der Barrieren entdecken, die einem inklusiven Sozialraum entgegenstehen. Somit können die Erkenntnisse ein Abbild der Bürgerinnen und Bürger schaffen, welches für die Sozialplanung genutzt werden kann.

Um ein Beispiel zu nennen: Viele Menschen beschreiben die Teilhabebarriere „Zugang zu Behörden". Damit ist nicht (nur) der physische Zugang gemeint, sondern auch der sprachliche. Die sogenannte „Behördensprache" ist nicht barrierefrei und erschwert den Menschen Zugänge zu Leistungen. Auch und gerade Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, stehen vor diesen Herausforderungen.

Wenn diese Barriere im Zuge des zu entwickelnden Verfahrens an die jeweiligen Kommunen und Kreise gespielt wird, können diese darauf reagieren und ihr Angebot an die Bedürfnisse ihrer Mitbürgerinnen und Mitbürger anpassen. Das Gleiche gilt für den Zugang zu Konsumgütern oder die Anpassung der Dienstleistungsangebote. Gerade für Kreise sind Erkenntnisse über die Angebote im Sozialraum ihrer angehörigen Gemeinden wichtig. So können Informationsnetzwerke geschaffen werden, die Angebote bündeln und den Menschen zugänglich gemacht werden können.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 5/Mai 2022 50.02.01

Gemeinsame Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände zum Entwurf einer Digitalsitzungsverordnung

Mit dem Entwurf einer sog. Digitalsitzungsverordnung (Landtags-Vorlage 17/6578) sollen die technischen und organisatorischen Anforderungen an die digitale bzw. hybride Durchführung von Sitzungen kommunaler Gremien festgelegt werden, wie sie das Gesetz zur Einführung digitaler Sitzungen für kommunale Gremien und zur Änderung kommunalrechtlicher Vorschriften ermöglicht. Zu dem Verordnungsentwurf haben die kommunalen Spitzenverbände gemeinsam Stellung genommen und verdeutlicht, dass die Durchführung digitaler und hybrider Gremiensitzungen – unabhängig davon, dass diese Option grundsätzlich zu begrüßen ist – unter den im Gesetz bzw. in der Verordnung vorgesehenen rechtlichen Rahmenbedingungen mit einem erheblichen organisatorisch-administrativen und personellen Zusatzaufwand verbunden sein wird. Nachfolgend wird die Stellungnahme in Auszügen wiedergegeben:

Grundsätzliches

Die Sicherstellung der technischen und rechtlichen Anforderungen an die Durchführung digitaler wie hybrider Gremiensitzungen ist mit erheblichen Mehrkosten und personellen Mehraufwendungen für die Kommunen verbunden. Insbesondere aus Sicht einzelner Stärkungspakt Kommunen und kleinerer Gemeinden wird dies nur schwer leistbar werden. Dies betrifft beispielsweise den Einführungs-, Umstellungs- und Pflegeaufwand, die Beschaffung der benötigten Hard- und Software, zusätzliches Personal für Sitzungsbegleitung und die Unterstützung der Sitzungsleitungen sowie Kameraführung und Bildregie etc.

Nach wie vor ist zum derzeitigen Zeitpunkt keine Softwarelösung identifiziert worden, die unter den formulierten Anforderungen sowohl Videokonferenzsystem als auch Abstimmungssystem in sich vereinigt. Der vorliegende Verordnungsentwurf geht auch in keiner Weise auf die bei den Kommunen bereits verbreiteten bzw. schon als Standard anzusehenden Softwarelösungen für die digitale Gremienarbeit (Ratsinformationssysteme) ein.

Dies bedeutet im ungünstigsten Fall, dass Sitzungsteilnehmerinnen und Sitzungsteilnehmer mit drei unterschiedlichen Softwarelösungen (Ratsinformationssystem, Konferenzsystem und Abstimmungssystem) auf einem Endgerät umgehen und ständig zwischen diesen wechseln müssen. Selbst für versierte Nutzerinnen und Nutzer digitaler Lösungen potenzieren sich hierdurch die Möglichkeiten von Bedienungsfehlern und in der Folge ungewollter Ergebnisse.

Vor diesem Hintergrund sehen wir die Gefahr, dass die beabsichtigten positiven Aspekte für die ehrenamtliche Gremienarbeit durch die Einführung von – noch nicht vollständig identifizierten – technischen Lösungen auf Grundlage der Anforderungen des vorliegenden Verordnungsentwurfs möglicherweise konterkariert werden. Denn es bestehen Zweifel an der Handhabbarkeit für alle Mandatsträgerinnen und Mandatsträger, die als Querschnitt durch die Gesellschaft auch in Sachen „digitale Kompetenz" mit unterschiedlichen persönlichen Fähigkeiten ausgestattet sind.

Darüber hinaus haben wir aus der kommunalen Praxis wahrgenommen, dass die im Rahmen des Modellprojekts durchgeführten Modellprojektsitzungen der ausgewählten Kommunen unter den Aspekten, wie der Anzahl der Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, der Anzahl von Tagesordnungspunkten und damit einhergehend auch der Sitzungsdauer und des Umgangs mit einer entsprechenden Vielzahl von Sitzungsunterlagen eher als praxisfern erscheinen. Vor diesem Hintergrund ist eine ggf. verfrühte Festlegung, wie im vorliegenden Verordnungsentwurf, mit Vorsicht zu betrachten.
Im Einzelnen:

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1252

öffentlich

Datum: 14.10.2022
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Frau Kubny, Frau Thimianidou

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**11.11.2022**	**Kenntnis**
Kommission Europa	**05.12.2022**	**Kenntnis**
Landschaftsausschuss	**07.12.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland"

Kenntnisnahme:

Der Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1252 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 28. September 2020 wurde mit Vorlage Nr. 14/3846/2 einer Bewilligung des LVR-Europa-Projekts "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" zugestimmt.

Das Projekt baut auf der langjährigen Tradition des LVR auf, Austausch mit europäischen Partner*innen aus dem Bereich der Behindertenhilfe zu pflegen und dabei voneinander zu lernen und die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in Europa zu verbessern und in diesem Projekt einen professionellen Austausch zwischen dem LVR und den nordgriechischen Projektpartner*innen zu gestalten und zu ermöglichen. Zum Start des LVR-Europa-Projekts wurden im März und Mai 2021 zwei mehrtägige, digitale Fachveranstaltungen durchgeführt. Um die Interessen der griechischen Projektpartner*innen besser kennenzulernen, besuchte die Projektleitung, Frau Thimianidou, vom 10. bis 14. Oktober 2021 Projektpartner*innen in Thessaloniki. Außerdem beteiligte sich das Hellas-Projekt 2021 und 2022 an der „LVR.Kampagne. Inklusion digital erleben". Am 23. Mai 2022 hat die letzte Berichterstattung nach dem Besuch der griechischen Delegation gegenüber der Kommission Europa stattgefunden.

Das einende Ziel des LVR-Europa-Projekts ist es, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft von Menschen mit Behinderung zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1252

Inhalt

1. Hintergrund und Ausgangslage 2
2. Bisherige Projektaktivitäten und –erfolge 3
3. Hospitationen 4
3.1 Hospitation der Projektleitung in Thessaloniki 4
3.2 Besuch der griechischen Delegation im Rheinland 4
4. Ausblick auf die kommenden Projektaktivitäten 5

1. Hintergrund und Ausgangslage

Seit dem 24. Juli 2019 besteht die Möglichkeit für Träger*innen von einschlägigen Initiativen, einen Antrag im Rahmen der sog. LVR-Europa-Projektförderung zu stellen.

Mit Kenntnis dieser Möglichkeit wurde durch Frau Elisabeth Thimianidou, LVR-Mitarbeiterin im Medizinisch-psychosozialen Fachdienst im Dezernat Soziales, Fachbereich Sozialhilfe/Fachliche Ressourcen, ein Projektantrag für ein Kooperationsprojekt zwischen dem Landschaftsverband Rheinland (unter der Beteiligung des LVR-Dezernats Soziales und des LVR-Verbunds Heilpädagogischer Hilfen) und nordgriechischen Partner*innen aus dem Bereich der Behindertenhilfe mit dem Titel "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" gestellt.

Frau Thimianidou, die auch die Projektleitung innehat, nutzte ihre Kontakte zu nordgriechischen Verbänden der Behindertenhilfe, insbesondere aus der Stadt und der Präfektur von Thessaloniki, als Impuls für die Projektentwicklung und Antragstellung. Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 28. September 2020 wurde einer Bewilligung des LVR-Europa-Projekts "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" (Vorlage Nr. 14/3846/2) zugestimmt.

Das Projekt baut auf der langjährigen Tradition des LVR auf, den Austausch mit europäischen Partner*innen aus dem Bereich der Behindertenhilfe zu pflegen, dabei voneinander zu lernen und die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in Europa zu verbessern.

Die vorrangige Aufgabe des Hellas-Projektes ist es von daher, einen professionellen Austausch zwischen dem LVR und den nordgriechischen Projektpartner*innen zu gestalten und zu ermöglichen, so dass

- die Umsetzung der Ziele der UN-BRK insbesondere in Bezug auf die Themen Selbstbestimmung beim Wohnen und Teilhabe an der Gesellschaft im Rheinland ebenso wie in Nordgriechenland vorangetrieben werden,
- eine Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei allen Projektpartner*innen erfolgt und durch die Zusammenarbeit im Projekt eine langfristige Partnerschaft entsteht,

- Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen den Projektpartner*innen stattfindet, um Impulse des Projektpartners aufzugreifen und zur Weiterentwicklung der eigenen Leistungen zu nutzen,
- und die nordgriechischen Partner*innen dabei unterstützt werden, den gewünschten Entwicklungsimpuls für die Behindertenhilfe zu erhalten.

2. Bisherige Projektaktivitäten und -erfolge

Zur Umsetzung der Projektziele wurden für die dreijährige Projektlaufzeit mehrere Hospitationen und Fachveranstaltungen geplant, die wechselweise im Rheinland und in Nordgriechenland stattfinden sollten. Durch die Schutzmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie musste der ursprüngliche Zeit- und Aktivitätenplan angepasst werden. Damit die Projektziele erreicht werden können, ist jedoch eine zweite Laufzeit des Projekts von 2023 – 2025 erforderlich.

Folgende Projektaktivitäten wurden erfolgreich durchgeführt:

- Zum Start des LVR-Europa-Projekts wurden im März und Mai 2021 zwei mehrtägige, digitale Fachveranstaltungen durchgeführt. Ziel der Fachveranstaltungen war es vor allem, den nordgriechischen Projektpartner*innen einen Einblick in die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der Eingliederungshilfe in Deutschland zu geben und die Umsetzung im Rheinland darzustellen sowie Einblicke in die Versorgungsstrukturen und die konkrete Arbeit mit Menschen mit Behinderung in Nordgriechenland zu erlangen und sich kennen zu lernen.

- Das Hellas-Projekt beteiligte sich 2021 und 2022 an der „LVR.Kampagne. Inklusion digital erleben". Durch Vorträge und inklusive Interviewrunden zum Thema „Inklusionspartnerschaften grenzüberschreitend gestalten – Unterstützungsangebote der LVR-Europa-Projektförderung" konnte das Projekt „Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

- In der LVR-Kommission Europa wurde u.a. im Dezember 2021 ausführlich über das Projekt berichtet. Die Resonanz war durchweg äußerst positiv.
  Der Austausch zwischen den Projektpartner*innen wird als sehr bedeutsam angesehen. Es ist ein wichtiger Beitrag, um voneinander zu lernen und einen Beitrag zu leisten, dass Menschen mit Behinderung europaweit eine adäquate Unterstützung erhalten.

- Mit u.a. dem LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" wurde der LVR als europaaktiver Kommunalverband vom Land NRW am 08. November 2021 ausgezeichnet. Die Auszeichnung macht auf gelebte Partnerschaften, internationale Projekte und Begegnungen aufmerksam, die allen Menschen Europa näherbringt. Der Preis ehrt vielfältiges und intensives europäisches Engagement und soll zu weiteren innovativen und beispielgebenden Aktivitäten motivieren.

- In der Projektlaufzeit wurden mehrere Hospitationen durchgeführt, die im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

3. Hospitationen

3.1 Hospitation der Projektleitung in Thessaloniki

Um die Interessen der griechischen Projektpartner*innen besser kennenzulernen, besuchte Frau Thimianidou vom 10. bis 14. Oktober 2021 Projektpartner*innen in Thessaloniki. Dabei erhielt sie die Gelegenheit, mehrere Einrichtungen und Angebote für Menschen mit Behinderung zu besuchen, führte vertiefende Gespräche mit den leitenden Personen und informierte über die Leistungen der Eingliederungshilfe im Rheinland.

Folgende griechische Unterstützungsangebote wurden besichtigt:

- Zentrum für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung des Elternvereins "Elpida" (deutsch: Hoffnung) in Oreokastro mit Tagesstätte für 27 Personen.
  Pilot-Wohnangebot für 7 Menschen des Elternvereins Elpida (Hoffnung) und Austausch mit dem Vorsitzenden des Elternvereins und Direktor der Institutionen von Zentralmakedonien, Herrn Argiris Alexiadis.
- Tagestätte "Aristoteles" für Menschen mit Behinderung und das Jugendzentrum der Stiftung "Agios Panteleimon".
- Das Pilot-Wohnangebot zum Betreuten Wohnen der Stiftung "Agios Panteleimon".
- Den großen Wohnverbund mit Wohnangeboten für 270 Menschen mit Behinderung am Standort.
- Wohnhaus „Sy Zoi" (deutsch: Für das Leben), Wohnangebot des Elternvereins für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen sowie für mehrfach behinderte Kinder/Jugendliche/Erwachsene in Kalamaria.
- Kooperationstreffen und Austausch mit der Präsidentin des Zentrums für soziale Wohlfahrt und Direktorin der Stiftungen von Zentralmakedonien Frau Nakou und dem griechischen Projekt-Team.

3.2 Besuch der griechischen Delegation im Rheinland

Vom 3. bis 7. Mai 2022 fand der erste Besuch der griechischen Projektpartner*innen im Rheinland statt. Folgende Teilnehmer*innen aus Griechenland nahmen an der Hospitation teil:
-Sozialhilfezentrum Zentralmakedoniens Träger der Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Thessaloniki:

- Frau Eleni Makro,
- Frau Diamando Livanaki,
- Frau Panajiota Rembaki,
- Frau Ioanna Stregglia.

-Panhellenischer Verband der Heil-und Sonderpädagog*Innen:

- Frau Aikaterini Skoumpaki (Gründerin des Verbands und Projektkoordinatorin auf griechischer Seite),
- Frau Anastasia Thomou (Vorsitzende),
- Herr Konstantinos Bakirtzis.

Empfangen und begrüßt wurde die Delegation in einer Veranstaltung von Mitgliedern der Kommission Europa sowie von der LVR-Dezernentin Frau Hötte und dem LVR-Dezernenten Herrn Lewandrowski. Bei dieser Veranstaltung wurde ausführlich über die bi-nationale Zusammenarbeit gesprochen und alle Projektpartner*innen erhielten die Gelegenheit, sich mit ihren Anliegen, Fragen und Perspektiven einzubringen.

Während der Hospitationen konnten die griechischen Projektpartner*innen verschiedene Wohnangebote und andere Leistungen des LVR-Verbunds Heilpädagogischer Hilfen kennenlernen. Sie bekamen Einblicke in die alltäglichen Abläufe und hatten die Möglichkeit, ihre Fragen und Anliegen mit den Mitarbeitenden sowie mit Menschen mit Behinderung vor Ort zu diskutieren.

Besucht wurden:

- LVR-Gut Hommelsheim,
- LVR-Wohnverbund in Erftstadt-Lechenich,
- LVR Betreutes Wohnen Erftstadt-Gymnich,
- LVR-Wohn- und Assistenzangebote im inklusiven Wohnquartier Ledenhof, Bonn,
- KoKoBe-Beratungsstelle und Peer-Beratung in Bonn.

Von der Gastfreundschaft insgesamt, aber vor allem auch der Menschen mit Behinderung und den Mitarbeitenden des LVR-Verbunds Heilpädagogischer Hilfen vor Ort, war die griechische Delegation begeistert. In intensiven Gesprächen wurden fachliche Themen diskutiert und die griechischen Projektpartner*innen konnten vielfältige Impulse für die Weiterentwicklung der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Griechenland sammeln. Wie die Projektpartner*innen immer wieder betonten, herrscht in Griechenland nach wie vor eher eine versorgende Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung. Angebote, die ein selbständiges und selbstbestimmtes Leben ermöglichen, gibt es nur wenige. Die Einblicke in die Wohnangebote des LVR-Verbunds Heilpädagogischer Hilfen waren für die griechischen Kolleg*innen von daher impulsgebend und von besonderer Bedeutung.

Für die Gastgeber*innen aus dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen war es dagegen eindrucksvoll, etwas darüber zu erfahren, wie in Griechenland, trotz einer deutlich geringeren finanziellen Ausstattung, daran gearbeitet wird, innovative personenzentrierte Angebote zu entwickeln. Das ist vor allem dem außerordentlichen Engagement der griechischen Partner*innen und ihrem Mut, Innovationen voranzutreiben, zu verdanken.

Alle Projektpartner*innen erlangten ein vertieftes Verständnis darüber, wie unterschiedlich das Wohlfahrtssystem in Griechenland und die Sozialgesetzgebung in Deutschland ausgestaltet sind und welche Auswirkungen dies auf die Infrastruktur, die Ausstattung, die Qualifikation des Personals, den pädagogischen Ansatz und den Umgang mit den Menschen mit Behinderung hat. Als verbindendes Element über alle Unterschiede hinweg wurde das Engagement für die Menschen mit Behinderung und den Wunsch, sie dabei zu unterstützen, Teilhabe und Selbstbestimmung zu erleben, wahrgenommen.

4. Ausblick auf die kommenden Projektaktivitäten

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten bei weitem nicht alle geplanten Aktivitäten und Austauschveranstaltungen durchgeführt werden. Es ist daher sinnvoll, das Projekt über

das Jahr 2022 hinaus weiterzuführen. Folgende Aktivitäten könnten in den nächsten drei Jahren stattfinden:

- Weitere Hospitationen der griechischen Vertreter*innen beim LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen sowie Hospitationen der deutschen Delegation in Griechenland. Die griechischen Partner*innen erhoffen sich, neben dem weiteren Austausch, auch eine intensivere Aufmerksamkeit für die Situation von Menschen mit Behinderung seitens der griechischen Öffentlichkeit und, damit einhergehend, viele Impulse für die Weiterentwicklung der Unterstützungsleistungen in der Stadt und der Präfektur Thessaloniki. Ziel ist, die Wahrnehmung und Akzeptanz für Menschen mit Behinderung in Nordgriechenland zu fördern und eine Öffnung des Sozialraums für den Personenkreis in Nordgriechenland anzustoßen.

- Darüber hinaus soll die Vernetzung der Kooperationspartner*innen weiter gefördert und intensiviert werden durch digitale Veranstaltungen.

- Ein Wissenstransfer und Austausch zur Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften ist in Zusammenarbeit mit dem LVR-Berufskolleg in Düsseldorf geplant.

- Die griechischen Partner*innen haben bereits angeboten, Begegnungen zwischen Menschen mit Behinderung aus Deutschland und Griechenland in Nordgriechenland zu ermöglichen. Neben dem Aufbau eines bi-nationalen Netzwerks sollen die deutschen Besucher*innen mit Behinderung Land und Leute kennenlernen und die griechische Gastfreundschaft genießen.

Das einende Ziel des LVR-Europa-Projekts ist es, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft von Menschen mit Behinderung zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden. Obwohl die Ausgangsbedingungen der Projektpartner*innen sehr unterschiedlich sind, gibt es gleichwohl zahlreiche Ansätze, voneinander zu profitieren. Während die nordgriechischen Partner*innen sich vor allem eine Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen in Nordgriechenland erhoffen, gewinnen die deutschen Partner*innen vor allem vom Ideenreichtum und der Kreativität der griechischen Seite.

Zur Umsetzung dieser zukünftigen Maßnahmenvorschläge ist geplant, einen Folgeantrag im Rahmen der LVR-Europa-Projektförderung zu stellen.
Über den Fortgang des LVR-Europa-Projekts soll regelmäßig in den politischen Gremien des LVR berichtet werden.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1033

öffentlich

Datum: 03.08.2022
Dienststelle: Fachbereich 74
Bearbeitung: Herr Zimmermann/Frau Hermes (70.10)

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Aktueller Stand der Entwicklungen bei den Leistungen nach § 67 SGB XII

Kenntnisnahme:

Die beschriebenen, aktuellen Entwicklungen bei den Leistungen nach § 67 SGB XII werden gemäß Vorlage Nr. 15/1033 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	nein	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:

Hintergrund für diese Vorlage ist der Beschluss vom 23.06.2020 (Vorlage Nr. 14/3909 bzw. Vorlage Nr. 14/3909/1), mit der der Landschaftsausschuss die Verwaltung beauftragte,

1. aktiv auf Leistungsanbieter zuzugehen, um die Wohnangebote für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII auszuweiten,
2. die Gespräche mit den Rheinischen Gebietskörperschaften auszuweiten, damit die bestehenden Angebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit ergänzt werden können.

Für den Ausbau von Wohnangeboten für Frauen sind jährlich 3.650.000 € bereitgestellt worden, für die Ergänzung der Beratungsangebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit stehen jährlich 1.950.000 € zur Verfügung.

Diese Vorlage stellt zunächst den aktuellen Stand der Fallzahlen und deren Entwicklung bei den Leistungen nach § 67 SGB XII dar. Hier wird deutlich, dass der Anteil der Frauen bei diesen Hilfen auch im Laufe der letzten Jahre weiterhin angestiegen ist.
Darüber hinaus zeigt eine Übersicht die Verteilung der Wohnheimplätze im Rheinland nach örtlichen Trägern für diesen Personenkreis zum 30.06.2020.

Die Bemühungen der Leistungsanbieter sowie der Verwaltung zur Realisierung der beschlossenen, zusätzlichen Angebote für Frauen sind stark durch die Pandemie und die damit verbundenen Rahmenbedingungen geprägt worden. Desto erfreulicher kann als Zwischenbilanz festgestellt werden, dass bis Sommer 2022 konkrete Planungen für insgesamt 91 zusätzliche ambulante und stationäre Wohnangebote für Frauen auf den Weg gebracht werden konnten, die zum Teil bereits genutzt werden. Diese Projekte werden in der Vorlage näher beschrieben. Darüber hinaus planen weitere Leistungsanbieter, Wohnangebote für Frauen zu schaffen. Ein Teil dieser Angebote richtet sich auch an Frauen mit Kindern.

Um die Arbeit der sowohl von den örtlichen Trägern als auch vom Landschaftsverband Rheinland finanzierten Fachberatungsstellen nach § 67 SGB XII um präventive Leistungen zu ergänzen, sollten Gespräche mit den örtlichen Trägern stattfinden, damit die zeitlich bis ursprünglich 2022 begrenzte Landesfinanzierung im Rahmen des Programms „Endlich ein zuhause" durch Mittel der örtlichen Träger und des Landschaftsverbandes Rheinland fortgesetzt werden kann. Für viele Projekte konnte eine entsprechende Anschlussfinanzierung ab 2023 gesichert werden. Im Frühjahr 2022 hat dann das Land Nordrhein-Westfalen mitgeteilt, die Landesfinanzierung bis Ende 2025 durch EU-Mittel fortsetzen zu wollen. Deshalb geht es nunmehr darum, bis spätestens 2025 gemeinsam mit den örtlichen Trägern eine langfristige Finanzierung dieser präventiven Leistungen zu sichern. Dabei kann auf die ursprünglich für das Jahr 2023 erzielten Ergebnisse zurückgegriffen werden.

Weil davon auszugehen ist, dass bei einigen Leistungsberechtigten neben den besonderen sozialen Schwierigkeiten auch eine psychische Beeinträchtigung beziehungsweise eine Suchtproblematik vorliegt, berührt die Vorlage Zielrichtungen (Z) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), insbesondere Z 2 und Z 4.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1033

1. Hintergrund

Mit Beschluss vom 23.06.2020 (Vorlage Nr. 14/3909 bzw. Vorlage Nr. 14/3909/1, als Anlage beigefügt) hat der Landschaftsausschuss die Verwaltung beauftragt,

1. aktiv auf Leistungsanbieter zuzugehen, um die Wohnangebote für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII auszuweiten,

2. die Gespräche mit den Rheinischen Gebietskörperschaften auszuweiten, damit die bestehenden Angebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit ergänzt werden können.

Für den Ausbau von Wohnangeboten für Frauen sind jährlich 3.650.000 € bereitgestellt worden, für die Ausweitung der unter 2. beschriebenen Leistungen stehen jährlich 1.950.000 € zur Verfügung. Einzelheiten sind in der beigefügten Vorlage Nr. 14/3909/1 zu entnehmen.

Seit 13.03.2020 haben die pandemiebedingten Rahmenbedingungen auch bei den Leistungen nach § 67 SGB XII andere Themen als die beschlossene Angebotserweiterung in den Vordergrund gerückt. Bei dieser Gelegenheit ist hervorzuheben, dass es aufgrund des vorbildlichen Verhaltens der meisten leistungsberechtigten Menschen kaum zu Infektionen im Bereich der Angebote des § 67 SGB XII im Rheinland gekommen ist. Selbstverständlich haben die beschriebenen Rahmenbedingungen den beschlossenen Ausbau der Angebote erschwert. Desto erfreulicher ist es, dass alle Beteiligten bereit waren und sind, auch unter diesen erschwerten Bedingungen diesen Ausbau voranzutreiben.

2. Fall- und Platzzahlen im Bereich Wohnen (Leistungen nach § 67 SGB XII)

2.1 Ambulant betreute Menschen mit Leistungen nach § 67 SGB XII im Rheinland

Die Leistungen nach § 67 SGB XII werden nach wie vor durch die sehr angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt geprägt. Dies ist die wesentliche Erklärung für die im Folgenden dargestellten weiter steigenden Fallzahlen, insbesondere im Bereich der ambulant betreuten Menschen (siehe Tabelle 1). Dabei wird auch deutlich, dass insbesondere Frauen wesentlichen Anteil an dieser Steigerung haben.
Der sehr große Anstieg bei den ambulanten Leistungen zwischen 2013 und 2018 ist vor allem auf die Zuständigkeitsänderung zum Landschaftsverband Rheinland für diese Leistungen zurückzuführen. Durch den konsequenten Ausbau der ambulanten Leistungen ist es gelungen, trotz der sehr angespannten Situation auf dem Wohnungsmarkt, nennenswerte Platzzahlsteigerungen im stationären Bereich zu vermeiden.
Sehr interessant ist überdies die Entwicklung bei den Leistungen für Frauen. Die Steigerungsrate im ambulanten Bereich beträgt 195,6 % im Zeitraum 2013 bis 2018, während der Zuwachs bei männlichen Leistungsberechtigten bei 107,2 % lag.

Dieser Trend einer überproportionalen Steigerung bei der Anzahl der weiblichen Leistungsberechtigten hat sich im Zeitraum 2018 bis 2020 bestätigt, er liegt dort bei 17,8 %. Die Steigerungsrate bei männlichen Leistungsberechtigten liegt demgegenüber bei 3,9 %.
Gleichzeitig steigt auch der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bewilligungen von 31 % im Jahr 2012 über 39 % in 2018 auf 42 % in 2020.

Tabelle 1: Ambulant betreute Menschen mit Leistungen nach § 67 SGB XII im Rheinland, hier: Anzahl der Bewilligungen zum Stichtag 31.12

	2013	2018	Prozentuale Steigerung von 2013 bis 2018	2020	Prozentuale Steigerung von 2018 bis 2020
Gesamt	**1.175**	**2.756**	**134,6 %**	**3.012**	**9,3 %**
davon Frauen	364	1.076	195,6 %	1.267	17,8 %
davon Männer	811	1.680	107,2 %	1.745	3,9%
Anteil Frauen	31 %	39 %		42 %	

2.2 Menschen mit stationären Unterstützungsleistungen nach § 67 SGB XII im Rheinland

Im Bereich der stationären Unterstützungsleistungen zum Wohnen nach § 67 SGB XII (siehe Tabelle 2) steigt in den Jahren 2018 bis 2020 ebenfalls weiterhin die Anzahl der Bewilligungen zum Stichtag, allerdings auf einem niedrigeren Niveau.
Dort betrug die Steigerungsrate im Zeitraum 2013 bis 2018 22,3 % bei Frauen (bei Männern 9,7 %) und im Zeitraum 2018 bis 2020 6,8 % (bei Männern 2 %).
Im stationären Bereich ist die Anzahl betreuter Frauen nach wie vor wesentlich geringer (269) als die Anzahl männlicher Leistungsberechtigter (1.660). Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bewilligungen steigt jedoch auch hier an: von 12 % in 2013 auf 14 % im Jahr 2020.

Tabelle 2: Menschen mit stationären Unterstützungsleistungen zum Wohnen nach § 67 SGB XII im Rheinland
hier: Anzahl der Bewilligungen zum Stichtag 31.12.

	2013	2018	Prozentuale Steigerung von 2013 bis 2018	2020	Prozentuale Steigerung von 2018 bis 2020
Gesamt	**1.689**	**1.879**	**11,2 %**	**1.929**	**2,7 %**
davon Frauen	206	252	22,3 %	269	6,8 %
davon Männer	1.483	1.627	9,7 %	1.660	2 %
Anteil Frauen	12 %	13 %		14 %	

2.3 Wohnheimplätze mit Leistungen nach § 67 SGB XII

In der Tabelle 3 ist die Verteilung der Wohnheimplätze insgesamt mit Leistungen nach § 67 SGB XII im Rheinland zum Stand 30.06.2020 dargestellt, sortiert nach örtlichen Trägern.
Diese Platzzahlen sind damit die Ausgangsbasis für die weiteren Überlegungen für eine mögliche Angebotserweiterung für Frauen.

Tabelle 3: Verteilung der Wohnheimplätze mit Leistungen nach § 67 SGB XII im Rheinland nach örtlichen Trägern (Stand 30.06.2020)

Örtlicher Träger	Plätze insgesamt
Bonn	185
Duisburg	125
Düsseldorf	408
Essen	208
Köln	229
Krefeld	30
Kreis Düren	20
Kreis Euskirchen	120
Kreis Heinsberg	48
Kreis Kleve	40
Kreis Mettmann	0
Kreis Viersen	30
Kreis Wesel	51
Leverkusen	18
Mönchengladbach	22
Mülheim/Ruhr	24
Oberbergischer Kreis	61
Oberhausen	80
Remscheid	67
Rhein-Erft-Kreis	0
Rheinisch-Bergischer Kreis	0
Rhein-Kreis Neuss	61
Rhein-Sieg-Kreis	17
Solingen	21
Städteregion Aachen	66
Wuppertal	75
Summe LVR	**2.006**

Die dargestellte Entwicklung der Fallzahlen zu den Wohnleistungen im Bereich des § 67 SGB XII bestätigt, dass es erfreulicherweise besonders gut gelingt, für Frauen ambulante Unterstützungsleistungen zu realisieren.
Sie zeigt gleichzeitig, dass bei eingetretener Wohnungslosigkeit ein moderater Ausbau stationärer Betreuungsmöglichkeiten für Frauen der richtige Weg ist, zumal die angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt eine schnelle Versorgung mit Wohnraum weiterhin erschwert und verzögert.

3. Zusätzliche Wohnangebote für Frauen

Im Hinblick auf die Schaffung zusätzlicher Wohnangebote für Frauen ist in der Vorlage Nr. 14/3909/1 (siehe Anlage) die Zielsetzung beschrieben worden, im Rheinland bis zu 100 neue Angebote auf den Weg zu bringen.
Es haben entsprechende Gespräche mit Leistungsanbietern und örtlichen Trägern stattgefunden. Einige dieser Gespräche haben erfreulicherweise zu konkreten Projektplanungen geführt. Folgende Kriterien sind bei allen Gesprächen zugrunde gelegt worden:

- Bei den zusätzlichen Wohnangeboten für Frauen kann es sich sowohl um stationäre, als auch um ambulante Lösungen handeln. Selbstverständlich gilt auch hier der Vorrang ambulanter Leistungen. Dies spiegelt sich in den Gesprächen mit den Leistungsanbietern. Es ist allerdings festzustellen, dass aufgrund der nach wie vor sehr angespannten Situation auf dem Wohnungsmarkt häufig stationäre Angebote notwendig sind, denn ein großer Teil der bisher nicht erreichten Frauen ist wohnungslos und hat kaum realistische Chancen, zeitnah eine Wohnung zu finden. Bei solchen Konstellationen fehlt also die für Betreutes Wohnen notwendige Voraussetzung einer eigenen Wohnung. Ohne eine stationäre Alternative bestünde dann die Gefahr einer Verstetigung der Wohnungslosigkeit.

- Es ist die Frage aufgeworfen worden, auf welcher Grundlage die Verwaltung von einem Bedarf an bis zu 100 zusätzlichen Wohnangeboten ausgeht. Bei diesen bis zu 100 zusätzlichen Angeboten geht es nicht um das Ergebnis einer wissenschaftlichen Bedarfsanalyse, sondern es handelt sich um eine realistische, ermittelte Zielplanung, bei der insbesondere die konkreten Realisierungsmöglichkeiten berücksichtigt sind. Solche Realisierungsmöglichkeiten hängen nämlich nicht zuletzt von baurechtlichen Fragen und der Verfügbarkeit geeigneter Grundstücke ab, auf die der Landschaftsverband Rheinland als Kostenträger für Leistungen des SGB XII keinen Einfluss hat.
  Im Übrigen zeigen die in Kapitel 2 dargestellten Platz- und Fallzahlentwicklungen, dass 100 zusätzliche Angebote den Trend der in den vergangenen Jahren festzustellenden Nachfrage gut widerspiegelt.

- Konzeptionell schlagen die meisten Leistungsanbieter vor, die Angebote für Frauen von den Angeboten für Männer zu trennen. Der Grad dieser Trennung ist jedoch nicht einheitlich, sondern es gibt nennenswerte Unterschiede bei den Nuancen. Konzeptionen, die keine konsequente Trennung vorsehen, sind nach wie vor selten.
  Die Verwaltung legt Wert darauf, dass die Konzepte plausibel sind. Da die fachliche Arbeit Aufgabe der Leistungsanbieter vor Ort ist, gibt es seitens des Kostenträgers keine kleinteiligen fachlichen Vorgaben, solange und soweit die jeweilige Plausibilität der Konzepte gewährleistet ist.

In den Regionen Stadt Köln, Stadt Krefeld und Kreis Mettmann haben einige der dort aktiven Leistungsanbieter erklärt, grundsätzlich an einem entsprechenden Ausbau der

Angebote interessiert zu sein. Bislang ist es jedoch nicht zu konkreten Planungen gekommen.
Demgegenüber ist es erfreulicherweise gelungen, in den folgenden Gebietskörperschaften den Ausbau der Angebote für Frauen auf den Weg zu bringen:

a) Diakonie Düsseldorf

Seit vielen Jahrzehnten bietet die Diakonie Düsseldorf Unterstützung für wohnungslose Frauen an und hält ein ausdifferenziertes Angebot vor:
Im Rahmen der Leistungen zur Überwindung von besonderen sozialen Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII gehören eine Fachberatungsstelle für Frauen, das ambulant betreute Wohnen für Frauen sowie eine stationäre Einrichtung inklusive Außenwohngruppen mit insgesamt 31 Plätzen dazu. Im Auftrag der Kommune betreibt die Diakonie Düsseldorf außerdem eine Notaufnahme mit Tagesaufenthalt mit 20 Plätzen für akut wohnungslose Frauen mit und ohne Kinder und dazugehörig eine Außenstelle mit vier Plätzen nur für Schwangere und Mütter mit Kindern.
Die Notschlafstelle für wohnungslose Frauen ist seit Jahren sehr stark ausgelastet. Viele der dort untergebrachten Frauen haben kaum Chancen, kurzfristig geeigneten Wohnraum zu finden. Zudem sind einige der dort lebenden Frauen psychisch krank. Dies führt zu sehr langen Verweildauern. Da es sich bei dieser Notunterkunft um eine Maßnahme im Rahmen des Ordnungsbehördengesetzes handelt, findet eine lediglich rudimentäre Betreuung statt. Deshalb ist eine Erweiterung der stationären Angebote nach § 67 SGB XII der Diakonie Düsseldorf geplant. Inzwischen konnten die konzeptionellen und baufachlichen Rahmenbedingungen vereinbart werden, verbunden mit der Hoffnung, dass die Erweiterung möglichst bald realisiert werden kann. Es sollen bis zu 20 zusätzliche Plätze in Form von zentral gelegenen Appartements geschaffen werden.

b) SKM Düsseldorf

Beim SKM Düsseldorf hat es in den vergangenen Jahren diverse Baumaßnahmen gegeben, bei denen es zu Veränderungen bei den Angeboten der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung gekommen ist. Im Kontext dieser Veränderungen hat sich die Möglichkeit ergeben, zwei Wohngruppen mit jeweils 3 Plätzen für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII zu schaffen. Diese Angebote stehen kurz vor der Fertigstellung.
Konzeptionell interessant ist hier der Ansatz des SKM. Er möchte nämlich keine Trennung dieser Wohngruppen für Frauen von den Angeboten für Männer. Im Laufe der nächsten Jahre können aus diesem Lösungsansatz wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, die bei zukünftigen Planungen Berücksichtigung finden werden.

c) Augustiner Kliniken, Rhein-Kreis Neuss

Mit den Augustiner Kliniken in Neuss konnte vereinbart werden, dass 11 Wohnungen für Frauen und gegebenenfalls Frauen mit Kindern zur Verfügung gestellt werden. Diese Frauen verfügen jeweils über einen Mietvertrag, der unabhängig von einer

möglichen ambulanten Betreuung nach § 67 SGB XII existiert. Das Angebot hat sich inzwischen sehr gut etabliert und zu einer erheblichen Verbesserung der Lebenssituation der leistungsberechtigten Frauen geführt.

d) Rheinischer Verein, Kreis Euskirchen

In Dahlem (Kreis Euskirchen) hat der Rheinische Verein das Kloster Maria Frieden gekauft, um die Gebäude als Wohnangebot für leistungsberechtigte Frauen nutzen zu können. Das Kloster ist gut erschlossen, in unmittelbarer Nähe gibt es Einkaufsmöglichkeiten und auch die Erreichbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel ist gegeben.
Der Orden hat aufgrund von Nachwuchsproblemen die Entscheidung getroffen, das Kloster zu verkaufen. Der Verkauf an den Rheinischen Verein erfolgte unter der Bedingung, dass ein Angebot für wohnungslose Frauen geschaffen wird. Der Rheinische Verein betreibt seit vielen Jahren stationäre und ambulante Angebote im Kreis Euskirchen (Vellerhof), im Kreis Kleve (Petrusheim), in der Städteregion Aachen und im Kreis Viersen. Es ist geplant, ab Herbst 2022 mit zunächst 20 Plätzen für wohnungslose Frauen zu beginnen. Perspektivisch besteht die Möglichkeit, durch entsprechende Umbaumaßnahmen das Angebot zu erweitern, insbesondere für Frauen mit Kindern.

e) Stadt Bonn (Johannesbund)

Das Haus Maria Königin in Bonn in Trägerschaft des Johannesbundes hat sein Angebot um drei Wohngemeinschaften mit jeweils 5 Plätzen für Frauen ab Mai 2022 erweitert. Der Leistungsanbieter hat seit vielen Jahren Erfahrungen mit der Betreuung von Frauen mit Kindern und möchte durch die Schaffung der Außenwohngruppen diese Leistungen ergänzen. Bei diesen Wohngemeinschaften besteht die Möglichkeit einer flexiblen Nutzung, grundsätzlich kommen also sowohl stationäre, als auch ambulante Leistungen in Frage.

f) Stadt Oberhausen

Das Carl-Sonnenschein-Haus in Oberhausen plant umfangreiche Dezentralisierungsmaßnahmen, weil die vorgehaltenen Räumlichkeiten, insbesondere aufgrund der vielen Doppelzimmer, nicht mehr den aktuellen Maßstäben entsprechen. Im Zuge der Dezentralisierung soll auch das Angebot für wohnungslose Frauen weiterentwickelt werden. Entsprechende Überlegungen konnten im April 2022 in der Einrichtung erörtert werden.

g) Kreis Wesel

Die evangelische Stiftung Lühlerheim sucht ein geeignetes Grundstück, um ein dezentrales Angebot für wohnungslose Frauen zu schaffen. Konzeptionelle Ideen

konnten im Mai vor Ort ausgetauscht werden. Diese werden konkretisiert, sobald die Stiftung ein geeignetes Grundstück gefunden hat.

h) Kreis Düren

In Via plant eine Wohngruppe in Jülich für 7 leistungsberechtigte Menschen. Das Konzept sieht eine gemischtgeschlechtliche Nutzung vor und weist in dieser Hinsicht Parallelen mit dem Konzept des SKM Düsseldorf auf. In Via ist ein geeignetes Grundstück angeboten worden, derzeit werden entsprechende Kaufverhandlungen geführt.

i) Kreis Kleve

Der SKF hat mit dem Kreis Kleve ein Konzept entwickelt, um die Situation in der Notunterkunft für wohnungslose Frauen zu verbessern. Für bis zu 12 Frauen sollen in enger Anbindung an die Fachberatungsstelle „Übergangswohnungen" zur Verfügung gestellt werden. Dies ermöglicht eine stabilisierende, ambulante Betreuung und eine zielgerichtete Unterstützung bei der Suche einer geeigneten Wohnung für den Zeitraum nach der Stabilisierung. Die Fachberatungsstelle soll zu diesem Zweck ab dem 01.01.2023 um zwei Stellen erweitert werden, der Kreis Kleve und der Landschaftsverband Rheinland werden jeweils zu 50 % die Kosten tragen.

j) Rhein-Erft-Kreis

Dem SKM Rhein-Erft ist in Bedburg ein Grundstück angeboten worden. Falls es zum Erwerb kommen sollte, kann dort ein Wohnangebot für Frauen entstehen. Konzeptionelle Einzelheiten sollen im Herbst vereinbart werden. Zunächst muss die Grundstückfrage geklärt werden.

4. Landesinitiative „Endlich ein ZUHAUSE"

Aufgrund der immer knapper werdenden bezahlbaren Wohnungen und der erheblichen Anzahl betroffener Menschen, hat das Land Nordrhein-Westfalen unter dem Titel „Endlich ein ZUHAUSE!" im Juni 2019 eine Landesinitiative gegen Wohnungslosigkeit vorgestellt. Diese Landesinitiative setzt bei verschiedenen Handlungsfeldern wie gesundheitlicher Versorgung, Suchtkrankheiten, psychischen Erkrankungen, Existenzsicherung und Kältehilfe an. Bei der Entwicklung des Konzepts hat das Land auf die Ergebnisse zurückgegriffen, die durch verschiedene Projekte der vergangenen Jahre, vor allem im Bereich präventiver Leistungen, gewonnen werden konnten. Außerdem hat das Sozialministerium mit Vertreter*innen der Wohnungswirtschaft eine Kooperationsvereinbarung zur Verbesserung der Wohnraumversorgung getroffen. Gemeinsam soll nach Wegen gesucht werden, um Wohnungsverluste zu vermeiden und wohnungslose Menschen besser und schneller mit Wohnraum zu versorgen. Die beteiligten Unternehmen (LEG Immobilien AG, Vivawest GmbH und Vonovia SE sowie der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen) wollen hierfür zusätzlichen Wohnraum zur Verfügung stellen.

Das Land flankiert die Initiative gemeinsam mit den Kommunen durch ein Netzwerk von sogenannten „Kümmerern", die, zeitlich befristet, mit Landesmitteln finanziert werden. In 20 Städten und Kreisen, in denen besonders viele Menschen von Wohnungslosigkeit betroffen sind, sind entsprechende Projekte an den Start gegangen. Für die übrigen Städte und Kreise besteht ab 2022 die Möglichkeit, solche Projekte durch EU-Mittel finanzieren zu lassen.

Die Handlungsfelder der Landesinitiative sind unter anderem:

- Die Entwicklung eines Förderprogramms, insbesondere für den Ausbau der Suchtberatung für Menschen, die obdachlos sind oder vorübergehend in Notunterkünften leben. Dafür sind ab 2020 insgesamt 2.000.000 Euro pro Jahr eingeplant.

- Der Ausbau der mobilen medizinischen Dienste. Dafür sind in den nächsten Jahren weitere 350.000 Euro jährlich eingeplant.

- Die Verbesserung der psychiatrischen Versorgungssituation für wohnungslose Menschen.

- Je nach regionaler Besonderheit verfolgen die Jobcenter in Nordrhein-Westfalen verschiedene Ansätze, um wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen adäquat anzusprechen und zu betreuen sowie mit den erforderlichen Netzwerkpartnern zusammenzuarbeiten. Um das Thema „Wohnungslosigkeit" in den Fokus aller Jobcenter zu rücken und eine gute, bedarfsgerechte Unterstützung der Zielgruppe zu fördern, soll ein Austausch über gute Praxisbeispiele und über erfolgversprechende Ansätze zwischen den Jobcentern erfolgen.

- Der Auf- und Ausbau verbindlicher Kooperationen unter anderem zwischen der Wohnungslosenhilfe, den mobilen medizinischen Diensten, der Suchtberatung, der psychiatrischen Dienste inklusive der Sozialpsychiatrischen Zentren und auch der Wohnungswirtschaft.

Bis einschließlich 2021 hat das Land seine Finanzierung auf die 22 Gebietskörperschaften konzentriert, die am meisten von Wohnungslosigkeit betroffen sind. Hierzu gehören 13 Kommunen im Rheinland. Ab 2022 eröffnet das Land auch den übrigen Kommunen in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit, solche Projekte durch EU-Mittel finanzieren zu lassen. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang diese Gebietskörperschaften hiervon Gebrauch machen.

5. Präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit im Rheinland sowie Akquise von Wohnraum

a) Präventive Leistungen

Gute Präventionsarbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive und nachhaltige Unterstützung bei Wohnungsnotfällen. Wer seine Wohnung verliert, wird

wahrscheinlich für lange Zeit ohne eigene Wohnung sein. Dies gilt insbesondere für Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen. Prävention ist überdies im Vergleich zur Wiederherstellung einer geeigneten Wohnsituation die kostengünstigere Lösung. Insofern ist ein flächendeckendes Präventionskonzept nicht nur fachlich, sondern auch aus finanziellen Gründen ein wichtiger Bestandteil des Leistungssystems.

Zu einem solchen Konzept gehören folgende Leistungen:

- die Kontaktaufnahme zu allen Beteiligten (von der Räumungsklage betroffene Mieterinnen und Mieter, Vermieterinnen und Vermieter, Gerichte, Jobcenter, Sozialämter, Energieunternehmen, Sozialdienst von Institutionen etc.),

- eine umfassende Klärung der Gesamtsituation (wirtschaftliche Voraussetzungen, juristischer und fachlicher Unterstützungsbedarf),

- Verhandlungen mit Vermieterinnen und Vermietern und Energieunternehmen,

- Beratung und konkrete Unterstützung in allen relevanten und zur Lösung der Wohnungsnotfallproblematik bedeutsamen Angelegenheiten, Vermittlung zu anderen weiterführenden Beratungshilfen.

Da die von einem drohenden Wohnungsverlust betroffene Menschen häufig nicht in der Lage sind, die Brisanz der Lage zu erkennen und aktiv nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, kommt hier der aufsuchenden Sozialarbeit eine ganz besondere Bedeutung zu.

b) Akquise von Wohnraum

Neben Unterstützungsleistungen wie Hilfen bei der Erstellung der notwendigen Bewerbungsunterlagen, bei der Beantragung eines Wohnberechtigungsscheins, oder der Durchsetzung einer Berücksichtigung bei Wohnungsvermittlungen mittels Belegrechten, kommt inzwischen vor allem der Akquise von Wohnraum eine wichtige Bedeutung zu. Um dies mit Erfolg leisten zu können, ist eine konsequente Vernetzung mit lokalen Vermietungsgesellschaften, Sozialhilfeträgern und Ordnungsbehörden notwendig.
Ziel einer solchen Zusammenarbeit ist es, die Bereitschaft zu fördern, freie Wohnungen an sozial benachteiligte Personen zu vermieten oder bestehende Wohnverhältnisse zu sichern. Im Gegenzug verpflichtet sich der Leistungsanbietende, den Vermietenden in Konfliktsituationen unterstützend zur Verfügung zu stehen. Die Leistungsanbietenden müssen durch zuverlässige Arbeit das Vertrauen der Vermietungsgesellschaften gewinnen, denn nur dann lässt sich die Vermieterseite auf künftige Vertragsabschlüsse ein.
Bereits im Vorfeld der Landesinitiative hat der Landschaftsverband Rheinland gemeinsam mit den jeweils örtlich zuständigen Kommunen diverse Modellprojekte zur Prävention von Wohnungslosigkeit sowie zur Akquise von Wohnraum finanziert. Aufgrund der sehr guten Vernetzung vor Ort sind diese Projekte organisatorisch bei den Fachberatungsstellen nach § 67 SGB XII angesiedelt worden. Die einzelnen Konzepte sind in der als Anlage 1 beigefügten Vorlage 14/3909/1 beschrieben.

c) Berücksichtigung bei den Verhandlungen zum neuen Landesrahmenvertrags für Leistungen des SGB XII

Durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes sind die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung vom SGB XII zum SGB IX übertragen worden. Außerdem gibt es für diese Leistungen der Eingliederungshilfe einen neuen Landesrahmentrag. Aufgrund dieser Veränderungen ist der Landesrahmenvertrag zu den Leistungen des SGB XII vom 01.01.2002 neu zu verhandeln. Diese Verhandlungen zwischen den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege, den kommunalen Spitzenverbänden und den Landschaftsverbänden Westfalen-Lippe und Rheinland haben im September 2021 begonnen. Aufgrund der sehr guten Ergebnisse der präventiven Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit sowie der Akquise von Wohnraum ist beabsichtigt, diese Leistungen zum Bestandteil der Leistungstypenbeschreibung für die Fachberatungsstellen nach § 67 SGB XII zu machen.

d) Konkrete Ergebnisse

Aufgrund des Beschlusses des Landschaftsausschusses vom 23.06.2020 (Vorlage Nr. 14/3909/1) haben Gespräche mit allen Gebietskörperschaften im Rheinland stattgefunden, damit die Fachberatungsstellen ihr Leistungsspektrum um präventive Leistungen ergänzen können, beziehungsweise damit auch nach dem Ende der Landesfinanzierung diese präventiven Leistungen weiter fortgesetzt werden können. Bei diesen Gesprächen sind die Beteiligten davon ausgegangen, dass die Landesfinanzierung zum 31.12.2022 auslaufen würde. Diese Landesfinanzierung ist mehrmals verlängert worden, zuletzt im April 2022, und zwar bis Ende 2025. Die bis April 2022 erfolgten Absprachen mit den örtlichen Trägern zur Weiterfinanzierung ab 2023 sind durch die abermalige Verlängerung der Landesfinanzierung nicht mehr relevant, allerdings besteht die begründete Hoffnung, dass die erzielten Ergebnisse nunmehr für den Zeitraum ab 01.01.2026 für die Weiterfinanzierung der Leistungen genutzt werden können. Auf jeden Fall werden die Gespräche zur Sicherstellung einer Anschlussfinanzierung zum gegebenen Zeitpunkt fortgesetzt.

In Vertretung

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

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Ergänzungsvorlage Nr. 14/3909/1

öffentlich

Datum: 29.04.2020
Dienststelle: Fachbereich 74
Bearbeitung: Frau Baum, Frau Wilms, Herr Zimmermann

Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**17.06.2020**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**23.06.2020**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Weiterentwicklung der Leistungen nach § 67 SGB XII

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 14/3909/1 beauftragt,
1) die Gespräche mit den Rheinischen Gebietskörperschaften auszuweiten, damit die bestehenden Angebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit ergänzt werden können,
2) aktiv auf Leistungsanbieter zuzugehen, um die Wohnangebote für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII auszuweiten.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	088	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		2020: 2.800.000 €; ab 2021: 5.600.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

L u b e k

Zusammenfassung:

Mit Beschluss der Landschaftsversammlung vom 16.12.2019 über den Antrag 14/288 wurde die Verwaltung um Prüfung gebeten,

1. wie zusätzliche präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit rheinlandweit ausgestaltet werden können und

2. welche Maßnahmen ergriffen werden können, der besonderen Situation und Bedürfnislage von Frauen mit und ohne Kinder mit besonderen sozialen Schwierigkeiten besser gerecht zu werden.

Mit der Vorlage werden die Ergebnisse dieser Prüfung vorgestellt sowie konkrete Maßnahmen im Bereich präventiver Leistungen und zusätzlicher Angebote für wohnungslose Frauen vorgeschlagen, die gemeinsam mit den Gebietskörperschaften im Rheinland realisiert werden sollen. Die hierfür erforderlichen Mittel sind bereits im Haushalt eingestellt.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat im Jahr 2018 die Initiative „Endlich ein ZUHAUSE" gestartet, um einen Beitrag zur Reduzierung von Wohnungslosigkeit zu leisten. Mit den in der Vorlage beschriebenen Leistungen möchte der Landschaftsverband Rheinland diese Landesinitiative flankieren.
Eine sehr wichtige Rolle im Zusammenhang mit der Vermeidung von Wohnungslosigkeit nehmen präventive Leistungen ein. Für die Weiterentwicklung solcher Leistungen im Rheinland kann auf den Erfahrungen aus den ursprünglich mit Landesmitteln finanzierten Projekten im Oberbergischen Kreis, im Rhein-Sieg-Kreis sowie der Stadt Köln aufgebaut werden. Hier ist vor allem eine enge Vernetzung aller beteiligter Stellen (Sozialämter, Jobcenter, Amtsgerichte, Vermieter etc.) unerlässlich.
Die große Bedeutung der Einbeziehung der Immobilienwirtschaft zeigt sich außerdem im Kontext der Projekte zur Wohnraumakquise. Die entsprechenden Konzepte von „108 Häuser" in Duisburg und „Viadukt" in Köln werden in der Vorlage näher beschrieben.
Die für die vorgeschlagene Ausweitung präventiver Leistungen erforderlichen Haushaltsmittel stehen ab 2020 zur Verfügung.

Der zweite Schwerpunkt der Vorlage ist die Thematik wohnungsloser Frauen. Inzwischen ist der Anteil wohnungsloser Frauen in Nordrhein-Westfalen auf 30 % der insgesamt im Jahr 2018 gezählten 44.434 wohnungslosen Menschen gestiegen. Die Bedarfe wohnungsloser Frauen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten sind komplex, entsprechend differenziert müssen die Angebote ausgestaltet werden. Hierauf geht die Vorlage näher ein und berücksichtigt nicht zuletzt betroffene Frauen mit Kindern. Es werden konkrete Planungen in verschiedenen Gebietskörperschaften im Rheinland dargestellt und die fachlichen Grundlagen erläutert, die bei Planungen weiterer Angebote zugrunde gelegt werden. Ein Ausbau der stationären und ambulanten Angebote für Frauen ist erforderlich, die hierfür notwendigen Haushaltsmittel stehen ab 2020 zur Verfügung.
Weil davon auszugehen ist, dass bei einigen Leistungsberechtigten neben den besonderen sozialen Schwierigkeiten auch eine psychische Beeinträchtigung beziehungsweise eine Suchtproblematik vorliegt, berührt die Vorlage Zielrichtungen (Z) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), insbesondere Z 2 und Z 4.

Begründung der Vorlage Nr. 14/3909/1:

Der Ausschusslauf für die Vorlage 14/3909 wurde aufgrund abgesagter Ausschusssitzungen zur Reduzierung der Kontakte im Rahmen der Corona-Prävention ab dem 17.3.2020 unterbrochen. Um den Ausschusslauf zu vollenden, wird die unveränderte Ergänzungsvorlage 14/3909/1 den Ausschüssen zur Beratung vorgelegt, welche wegen der Corona-Krise im März nicht stattfinden konnten.

Der Sozialausschuss hat die Vorlage 14/3909 am 10.03.2020 beraten und fasste einstimmig folgenden empfehlenden Beschluss:

„Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 14/3909 beauftragt,
1) die Gespräche mit den Rheinischen Gebietskörperschaften auszuweiten, damit die bestehenden Angebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit ergänzt werden können,
2) aktiv auf Leistungsanbieter zuzugehen, um die Wohnangebote für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII auszuweiten."

Begründung der Vorlage Nr. 14/3909:

1. Hintergrund

Die Anzahl wohnungsloser Menschen ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen.
Am Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 44.434 Menschen in Nordrhein-Westfalen von den Kommunen und Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe in freier Trägerschaft als wohnungslos gemeldet. Davon waren 30.736 Personen von den Kommunen im Rahmen des Ordnungsbehördengesetzes in Notunterkünften, Wohnheimen oder Normalwohnungen untergebracht. 13.698 Personen wurden von den Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe gemeldet. Zum Vergleich: Am Vorjahresstichtag 30.06.2017 waren insgesamt 32.286 Personen als wohnungslos erfasst, davon 19.459 kommunal untergebracht und 12.827 von den freien Trägern gemeldet. Der Anstieg der Wohnungslosenzahlen ist somit zum größten Teil auf die stark gestiegene Zahl der ordnungsrechtlich untergebrachten Personen zurückzuführen.
Die steigende Anzahl wohnungsloser Menschen hat auch Auswirkungen auf die Entwicklung der Leistungen nach § 67 SGB XII. Dies lässt sich an der Entwicklung der Anzahl bewilligter Leistungsanträge seit dem Jahr 2013 zeigen:

- **Ambulante Unterstützungsleistungen zum Wohnen**

	2013	2018	Prozentuale Steigerung
Gesamt	**1.175**	**2.756**	**134,6 %**
davon Frauen	364	1.076	195,6 %
davon Männer	811	1.680	107,2 %

- **Stationäre Unterstützungsleistungen zum Wohnen**

	2013	2018	Prozentuale Steigerung
Gesamt	**1.689**	**1.879**	**11,2 %**
davon Frauen	206	252	22,3 %
davon Männer	1.483	1.627	9,7 %

In der Vorlage 14/2443 hat die Verwaltung in der Sitzung des Sozialausschusses am 27.02.2018 über die Leistungen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten (§ 67 SGB XII) berichtet. Seitdem hat es einige fachliche Weiterentwicklungen gegeben, mit denen die Lebenssituation der leistungsberechtigten Menschen verbessert werden soll. Angesichts der nach wie vor sehr angespannten Situation auf dem Wohnungsmarkt ist es erforderlich, die unter anderem im Rahmen von Projektförderungen des Landes Nordrhein-Westfalen angestoßenen Weiterentwicklungen auszuweiten und zu professionalisieren. Mit Beschluss der Landschaftsversammlung vom 16.12.2019 über den Antrag 14/288 hat die politische Vertretung des Landschaftsverbandes Rheinland die Verwaltung deshalb um Prüfung gebeten,

1. wie zusätzliche präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit rheinlandweit ausgestaltet werden können und

2. welche Maßnahmen ergriffen werden können, der besonderen Situation und Bedürfnislage von Frauen mit und ohne Kinder mit besonderen sozialen Schwierigkeiten besser gerecht zu werden.

Dieser Antrag wird mit der Vorlage beantwortet und um entsprechende Beschlussfassung gebeten.

2. Landesinitiative „Endlich ein ZUHAUSE!"

Aufgrund der erheblichen Anzahl betroffener Menschen hat das Land Nordrhein-Westfalen unter dem Titel „Endlich ein ZUHAUSE!" im Juni 2019 eine Landesinitiative gegen Wohnungslosigkeit vorgestellt.
Diese Landesinitiative setzt bei verschiedenen Handlungsfeldern wie gesundheitlicher Versorgung, Suchtkrankheiten, psychischen Erkrankungen, Existenzsicherung und Kältehilfe an. Bei der Entwicklung des Konzepts hat das Land auf die Ergebnisse zurückgegriffen, die durch verschiedene Projekte der vergangenen Jahre vor allem im Bereich präventiver Leistungen gewonnen werden konnten. Außerdem hat das Sozialministerium mit Vertretern der Wohnungswirtschaft eine Kooperationsvereinbarung zur Verbesserung der Wohnraumversorgung getroffen. Gemeinsam soll nach Wegen gesucht werden, um Wohnungsverluste zu vermeiden und wohnungslose Menschen besser und schneller mit Wohnraum zu versorgen. Die beteiligten Unternehmen (LEG Immobilien AG, Vivawest GmbH und Vonovia SE sowie der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen) wollen hierfür zusätzlichen Wohnraum zur Verfügung stellen.

Das Land flankiert die Initiative gemeinsam mit den Kommunen durch ein Netzwerk von sogenannten „Kümmerern". In 20 Städten und Kreisen, in denen besonders viele Menschen von Wohnungslosigkeit betroffen sind, gehen Präventionsprojekte an den Start. Konkret bedeutet dies, dass der Landtag in 2019 die Haushaltsmittel für den Wohnungslosenbereich um drei Millionen Euro auf 4.850.000 Euro aufgestockt hat. Ab 2020 sollen diese Mittel nochmals um zwei Millionen Euro auf dann 6.850.000 Euro erhöht werden. Das Land fördert die „Kümmerer-Projekte" zeitlich befristet mit jährlich drei Millionen Euro.

Weitere Handlungsfelder der Landesinitiative sind unter anderem:

- Die Entwicklung eines Förderprogramms insbesondere für den Ausbau der Suchtberatung für Menschen, die obdachlos sind oder vorübergehend in Notunterkünften leben. Dafür sind ab 2020 insgesamt 2.000.000 Euro pro Jahr eingeplant.

- Der Ausbau der mobilen medizinischen Dienste. Dafür sind in den nächsten Jahren weitere 350.000 Euro eingeplant.

- Die Verbesserung der psychiatrischen Versorgungssituation für wohnungslose Menschen.

- Je nach regionaler Besonderheit verfolgen die Jobcenter in Nordrhein-Westfalen verschiedene Ansätze, um wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen adäquat anzusprechen und zu betreuen sowie mit den erforderlichen Netzwerkpartnern zusammenzuarbeiten. Um das Thema „Wohnungslosigkeit" in den Fokus aller Jobcenter zu rücken und eine gute, bedarfsgerechte Unterstützung der Zielgruppe zu fördern, soll in diesem Jahr auch ein Workshop und Austausch über gute Praxisbeispiele und über erfolgversprechende Ansätze zwischen den Jobcentern erfolgen.

- Der Auf- und Ausbau verbindlicher Kooperationen unter anderem zwischen der Wohnungslosenhilfe, den mobilen medizinischen Diensten, der Suchtberatung, der psychiatrischen Dienste inklusive der Sozialpsychiatrischen Zentren und auch der Wohnungswirtschaft.

Zu den erwähnten 20 Städten und Kreisen, die am meisten von Wohnungslosigkeit betroffen sind, gehören aus dem Rheinland die Städte Köln, Düsseldorf, Essen, Wuppertal und Bonn sowie der Kreis Mettmann, der Rhein-Kreis Neuss, der Rhein-Sieg-Kreis, der Rhein-Erft-Kreis, der Rheinisch-Bergische Kreis sowie der Kreis Wesel.

Die wesentlichen Ziele der durch die Landesinitiative geförderten Projekte sind insbesondere präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit sowie professionelle Unterstützung bei der Akquise von Wohnraum. Bei der Konzeptionierung kann auf die Erfahrung einiger besonders erfolgreicher Projekte aufgebaut werden, die in den vergangenen Jahren finanziert worden sind.

3. Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit

a. Generelles

Die Landesinitiative „Endlich ein ZUHAUSE" steht im Zusammenhang mit dem seit den neunziger Jahren existierenden Förderprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen zur Hilfe in Wohnungsnotfällen. Im Rahmen dieses Förderprogramms werden Projekte finanziert, die innovative Ansätze bei der Vermeidung beziehungsweise Beseitigung von Wohnungslosigkeit verfolgen. Die jeweilige Förderung durch das Land ist zeitlich auf maximal drei Jahre befristet, so dass sich bei erfolgreichen Projekten immer die Frage einer Anschlussfinanzierung stellt.
In den vergangenen Jahren sind einige Projekte konzipiert worden, die vor allem präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit beinhalten. Dahinter steht die Erkenntnis, dass in Nordrhein-Westfalen zwar durchaus differenzierte Unterstützungsangebote für wohnungslose Menschen existieren, aber diese Unterstützungsangebote meistens erst zu einem Zeitpunkt greifen, in dem die Wohnungslosigkeit bereits eingetreten ist. Demgegenüber fehlen präventive Angebote, die einen Wohnungsverlust vermeiden sollen. Bei diesen präventiven Maßnahmen ist es insbesondere entscheidend, dass eine Vernetzung aller Beteiligten – hierzu zählen vor allem Vermieterinnen und Vermieter, Gerichte, Jobcenter, Sozialämter und Energieunternehmen – erfolgt, damit die Klärung aller relevanten Fragen gesteuert und zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden kann. Diese Vernetzung findet unter anderem in entsprechenden Beauftragungen und Vereinbarungen der beteiligten Stellen ihren Niederschlag, weil es ansonsten nicht möglich ist, die rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Datenschutz) zu schaffen. Das für solche präventiven Leistungen verantwortliche Personal ist im Rheinland organisatorisch den Fachberatungsstellen nach § 67 SGB XII zugeordnet.

b. Konkrete Beispiele

Folgende Projekte zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit sind hier näher zu beschreiben:

- **Oberbergischer Kreis**

Die Wohnhilfen Oberberg (Diakonie Michaelshoven) bieten seit dem 01.07.2016 präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit im Oberbergischen Kreis an. Die Landesförderung endete am 01.07.2019, seitdem finanzieren der Oberbergische Kreis sowie der Landschaftsverband Rheinland jeweils zu 50 % 2 Stellen für diese präventiven Leistungen.
Im Rahmen dieser Leistungen werden Angebote auf der Basis von Vereinbarungen und Beauftragungen durch kreisangehörige Städte und Gemeinden im Oberbergischen Kreis, Stellen des Jobcenters und von Wohnungsunternehmen sowie die Möglichkeit von Selbstvorsprachen vorgehalten. Rechtliche Grundlage ist die Übertragung von Beratungsaufgaben zur Wohnraumsicherung vom Oberbergischen Kreis auf die Wohnhilfen Oberberg nach § 5 Abs. 5 SGB XII und § 18 Abs. 1 SGB II, § 22 Abs. 8 und 9 SGB II, § 36 SGB XII. Die Amtsgerichte im Oberbergischen Kreis informieren die Wohnhilfen Oberberg über Räumungsklagen.

Zu den konkreten Leistungen gehören:

- die Kontaktaufnahme zu allen Beteiligten (von der Räumungsklage betroffene Mieterinnen und Mieter, Vermieterinnen und Vermieter, Gerichte, Jobcenter, Sozialämter, Energieunternehmen, Sozialdiensten von Institutionen etc.),
- eine umfassende Klärung der Gesamtsituation (wirtschaftliche Voraussetzungen, juristischer und fachlicher Unterstützungsbedarf),
- Verhandlungen mit Vermieterinnen und Vermietern und Energieunternehmen,
- Beratung und konkrete Unterstützung in allen relevanten und zur Lösung der Wohnungsnotfallproblematik bedeutsamen Angelegenheiten,
- Vermittlung zu anderen weiterführenden Beratungshilfen.

Zwischen Januar 2017 und Mai 2018 sind bei 374 Haushalten Wohnungsnotfälle bekannt geworden. Zu 280 dieser Haushalte konnten die Wohnhilfen Oberberg Kontakt aufnehmen. Im Ergebnis ist es gelungen, durch die Prävention bei 250 dieser Haushalte die Wohnungen zu erhalten.

- **Rhein-Sieg-Kreis**

Im Rhein-Sieg-Kreis gibt es die „Zentrale Fachstelle zur präventiven Wohnungsnotfallhilfe" in Trägerschaft des SKM Rhein-Sieg. Auch hier handelte es sich ursprünglich um ein vom Land Nordrhein-Westfalen finanziertes Projekt. Die Landesförderung erfolgte bis Ende 2018, seitdem wird das Projekt anteilig von den örtlichen Trägern im Rhein-Sieg Kreis und dem Landschaftsverband Rheinland finanziert. Ziel ist, mit den 19 Städten und Gemeinden im Rhein-Sieg-Kreis wirksame Prävention gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Inzwischen gibt es Kooperationsvereinbarungen mit sieben Kommunen (insgesamt ca. 400.000 Einwohnerinnen und Einwohner, also zwei Drittel der Bewohnerinnen und Bewohner des Kreises). Mit weiteren sechs Kommunen konnten so genannte „Delegationsvereinbarungen" geschlossen werden. Diese ermöglichen die Weitergabe der Mitteilungen in Zivilsachen (MiZis) über eingegangene Räumungsklagen an den SKM Rhein-Sieg. Auf dieser Grundlage wird der SKM aufsuchend und begleitend tätig. Außerdem bestehen Kontakte zu Wohnungsgesellschaften und private Vermieter.
Bis März 2017 wurden 196 Haushalte erreicht. Die Wohnungssicherung gelang in 79 Fällen.

- **Stadt Köln**

Im Zusammenhang mit präventiven Leistungen zur Vermeidung von Wohnungsverlusten ist in Köln insbesondere das Projekt „BerMico" (Beratung und Mietcoaching bei drohendem Wohnungsverlust) in Trägerschaft des SKM Köln zu nennen. Ziel ist es auch hier, räumungsgefährdete Haushalte beim Wohnungserhalt zu unterstützen. Das Land Nordrhein-Westfalen förderte bis Ende 2019 1,5 Vollzeit-Stellen. Während der Projektphase beschränkte sich das Einzugsgebiet auf Köln-Ehrenfeld. Der Projektbeginn war schwierig. Vor allem ist es zunächst nicht gelungen, mit der GAG Immobilien AG einen Kooperationsvertrag abzuschließen, da das Wohnungsunternehmen Datenschutzprobleme bei der Weitergabe von Daten zu bedrohten Mieterhaushalten sah. Die Fallzahlen stiegen erst, nachdem mit Hilfe der Stadt Köln eine Lösung gefunden wurde: Seither übermittelt die GAG die Kontaktdaten der von Räumung bedrohten Haushalte an die kommunale Fachstelle, und die Fachstelle leitet eine entsprechende Liste an den Projektträger weiter.

Bis März 2017 kam in 209 Fällen ein Kontakt zustande, 79 Fälle konnten erfolgreich (d. h. mit Wohnungssicherung) beendet werden (dies entspricht 38 % der Fälle mit Kontakt). Die Erfolgsquote ist möglicherweise noch höher, da ein erfolgreicher Abschluss nach Beratung auch in Fällen möglich ist, in denen keine weiteren Kontakte zustande gekommen sind.
Ab 2020 stellen die Stadt Köln und der Landschaftsverband Rheinland im Rahmen der Fachberatungsstellenförderung, die generell eine hälftige Kostenteilung zwischen der jeweiligen Gebietskörperschaft und dem Landschaftsverband Rheinland vorsieht, die weitere Finanzierung des Projekts sicher und gewährleisten damit den Fortbestand.

4. Akquise von Wohnraum

Neben Leistungen zur Prävention hat das Land Nordrhein-Westfalen auch einige Projekte finanziert, die wohnungslose Menschen bei der Suche nach geeignetem Wohnraum unterstützen sollen. Auch bei diesen Projekten hat sich gezeigt, dass eine konsequente Beteiligung der Immobilienwirtschaft sehr hilfreich ist. Dies ist insbesondere beim Duisburger Projekt „108 Häuser" sowie beim Projekt „Viadukt" in Köln deutlich geworden.

a. 108 Häuser (Duisburg)

In Duisburg gibt es mehrere sogenannte „Schrottimmobilien", die zum einen aufgrund ihres sehr schlechten Zustands nicht vermietet werden können und bei denen es zum anderen häufig sehr lange dauert, bis Mittel für eine Sanierung zur Verfügung gestellt werden. Im Ergebnis stehen diese Immobilien also leer. Gleichzeitig nimmt die Zahl wohnungsloser Menschen als Folge des angespannten Wohnungsmarktes kontinuierlich zu.
Seit 2014 gibt es in Duisburg Versuche, diese problematischen Rahmenbedingungen in ein konstruktives Konzept zu verwandeln. Folgende Ziele sollen erreicht werden:

- Eine Sanierung der „Schrottimmobilien", damit sie vorrangig von bis dahin wohnungslosen Menschen genutzt werden können.
- Ein Beschäftigungsangebot für die Zielgruppe, damit einerseits bei Sanierungsmaßnahmen der Immobilien unterstützt werden kann und andererseits ein Beitrag zur Tagesstruktur geleistet wird.
- Eine gegebenenfalls erforderliche fachliche Begleitung der jeweils leistungsberechtigten Personen.

Ab Herbst 2015 wurde unter Moderation der GISS (Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung) im Rahmen diverser Workshops ein schriftliches Konzept entwickelt, das Grundlage für eine Projektförderung beim MAGS werden sollte. Weil es keine vergleichbaren Projekte gab, musste dieses Konzept komplett neu entwickelt werden. Erfreulicherweise haben alle Beteiligten von Beginn an zur Konzeptentwicklung beigetragen:

- Diakonie Duisburg (ambulante Leistungen nach § 67 SGB XII)
- Immobilienwirtschaft einschließlich privater Vermieter

- Jobcenter Duisburg (Arbeitsgelegenheiten Rahmen der Gebäudesanierung)
- Sozial- und Wohnungsamt der Stadt Duisburg
- Landschaftsverband Rheinland.

Die Immobilienwirtschaft hat von vorneherein klargestellt, dass es aus ihrer Sicht unumgänglich ist, verlässliche Ansprechpersonen zu haben, wenn es im Einzelfall zu fachlichen Unterstützungsbedarfen einzelner Mieterinnen und Mietern kommen sollte. Aus diesem Grund hat die Diakonie Duisburg eine zusätzliche Stelle eingerichtet, die für diese fachliche Unterstützung verantwortlich ist.
Auf Basis des in den Workshops entwickelten Konzepts hat das Land NRW (MAGS) im Rahmen seiner Landesinitiative gegen Wohnungslosigkeit das Projekt seit 2017 finanziert. Weil es sich um ein völlig neues Konzept handelte, waren die Erfolgsaussichten schwer zu kalkulieren. Umso erfreulicher ist festzustellen, dass immerhin 60 Haushalte mit insgesamt 95 Personen seit Projektbeginn in Wohnraum vermittelt werden konnten.

Die Landesförderung war wie bei allen anderen Projekten der Landesinitiative zeitlich begrenzt. Aufgrund des großen Erfolgs stellen die Stadt Duisburg und der Landschaftsverband Rheinland jeweils hälftig die Anschlussfinanzierung der entsprechenden Personal- und Sachkosten für eine Vollzeitstelle sicher, solange das Projekt fortgesetzt wird.

b. Viadukt (Köln)

Das Projekt „Viadukt" hat das Ziel, wohnungslose Menschen beim Übergang zwischen der Wohnungslosenhilfe in ein selbständiges Wohnen in eigenem Wohnraum zu unterstützen, und zwar insbesondere durch Fachpersonal aus der Immobilienwirtschaft. Getragen wird das Angebot vom SkF e.V. Köln, dem Sozialdienst Katholischer Männer und der Diakonie Köln und Region.
Die Chancen von wohnungslosen Menschen auf dem Kölner Wohnungsmarkt sollen deutlich verbessert werden. Durch die enge Kooperation mit dem Amt für Soziales und Senioren und mit potenziellen Vermieterinnen und Vermietern sollen diese besser über bestehende Unterstützungsleistungen informiert und so motiviert werden, an vormals wohnungslose Menschen zu vermieten. Dabei soll auch auf schon bestehende Kooperationsbeziehungen zu Wohnungsgesellschaften und zu bereits bekannten Immobilienbesitzerinnen und -besitzern zurückgegriffen werden, außerdem soll ein „Runder Tisch Wohnraumversorgung Köln" aufgebaut werden.
Zwischen dem Beginn der Projektfinanzierung im November 2017 bis Ende Februar 2019 konnten 127 Mietverträge für insgesamt 243 Personen abgeschlossen werden. Davon entfallen 15 % auf private Vermieterinnen und Vermieter und 85 % auf Wohnungsbaugesellschaften. Die Landesförderung läuft bis zum 30.06.2020. Die Stadt Köln sowie der Landschaftsverband Rheinland beabsichtigen aufgrund des großen Erfolgs, ab 01.07.2020 die Anschlussfinanzierung jeweils hälftig (2 Stellen) sicherzustellen.

5. Fazit

Die Ergebnisse der Modellprojekte sind eine sehr gut geeignete fachliche Grundlage für die Planung ähnlicher Leistungen in anderen rheinischen Gebietskörperschaften.

Zwischen den Projekten gibt es Parallelen, die insbesondere Anforderungen an die enge Vernetzung aller beteiligter Stellen definieren. Gleichzeitig gibt es regionale Besonderheiten, die mit den unterschiedlichen Strukturen der jeweiligen Gebietskörperschaft zu tun haben. Es hat sich gezeigt, dass diesen Aspekten gut Rechnung getragen werden kann, wenn die Finanzierung an die Fachberatungsstelle gekoppelt wird. Dabei ist das vorhandene Fachpersonal gegebenenfalls um Personal aus anderen Fachbereichen zu ergänzen.

Es gibt derzeit konkretisierte Planungen ähnlicher präventiver Leistungen insbesondere in den Städten Remscheid und Wuppertal sowie im Rhein-Kreis Neuss und dem Rheinisch-Bergischen Kreis. Wenn es gelingt, solche Leistungen in allen Gebietskörperschaften im Rheinland zu etablieren, wären damit jährliche Folgekosten in Höhe von ca. 1.950.000 € (26 x 37.500 € (Kosten einer ½ Stelle) x 2) verbunden, die ab 2020 aufbauend bereits etatisiert sind.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, die Gespräche mit den Rheinischen Gebiets-körperschaften auszuweiten, damit die bestehenden Angebote um präventive Leistungen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit ergänzt werden können.

6. Wohnangebote für Frauen

a. Unterstützungsbedarfe

Die Anzahl wohnungsloser Frauen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Im Jahr 2018 waren circa 14.000 Frauen in NRW von Wohnungslosigkeit betroffen, also mehr als ein Drittel aller wohnungslosen Erwachsenen. Hinter diesen Zahlen verbergen sich unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, auf die entsprechend differenziert reagiert werden muss.
Neben den wohnungslosen Frauen, die auf der Straße leben, hält sich eine nicht unerhebliche Anzahl von Frauen in der verdeckten Wohnungslosigkeit auf. Häufig leben diese Frauen bei Bekannten oder Partnern, ohne über einen eigenen Mietvertrag zu verfügen. Neben diesen Formen verdeckter Wohnungslosigkeit verbleiben Frauen nicht selten in einer gewaltgeprägten Umgebung oder in finanziellen Abhängigkeitsbeziehungen, wenn sie sich den Erhalt einer eigenständigen Wohnung nicht zutrauen oder das Abgleiten in die Wohnungslosigkeit befürchten. Insbesondere aufgrund der schlechteren Einkommenssituation sind Frauen bei Trennungen häufiger von Wohnungslosigkeit bedroht. Eigene Unterhaltsansprüche sowie gegebenenfalls entsprechende Ansprüche der Kinder werden häufig nicht erfüllt, so dass die Mietkosten nicht länger aufgebracht werden können. Weitere Bedarfe gibt es für Frauen mit minderjährigen Kindern.
Darüber hinaus gibt es auch bei Frauen wie auch bei Männern eine größer werdende Zahl älterer wohnungsloser Personen, die zumindest partiell hauswirtschaftliche, pflegerische und sozialpädagogische Unterstützungsleistungen benötigen. Notunterkünfte sind nicht dazu da, für diese Menschen dauerhafte Lösungen darzustellen, um den beschriebenen Unterstützungsbedarfen gerecht zu werden.

b. Unterstützungsangebote

Seit 2013 ist der Anteil leistungsberechtigter Frauen bei den Leistungen nach § 67 SGB XII stark gestiegen:

	2013	2018	Prozentuale Steigerung
Ambulant	364	1.076	195,6 %
Stationär	206	252	22,3 %

Die im Vergleich zu den ambulanten Betreuungen (195,6 %) geringe Steigerung von 22,3 % bei stationären Leistungen in Wohnheimen hängt vor allem damit zusammen, dass die meisten Wohnheime für männliche Leistungsberechtigte konzipiert sind. Auch gemischtgeschlechtliche Wohnheime werden überwiegend von Männern in Anspruch genommen. Die gestiegene Nachfrage von betroffenen Frauen zeigt jedoch, dass es einen Bedarf für zusätzliche Einrichtungen für Frauen gibt.
Die Unterstützungsbedarfe sind sehr unterschiedlich. Je nach Lebenssituation sind für einige Frauen temporäre stationäre Leistungen erforderlich, während andere Leistungsberechtigte eher einen ambulanten Unterstützungsbedarf haben. Patentrezepte für geeignete Angebote gibt es angesichts der differenzierten Unterstützungsbedarfe nicht. Bei einigen der leistungsberechtigten Frauen hat die jahrelange Wohnungslosigkeit zu einer dermaßen drastischen Verschlechterung der Lebenssituation geführt, dass aufgrund des hierdurch bedingten hohen Unterstützungsbedarfes häufig eine – zeitlich begrenzte - stationäre Betreuung unvermeidbar ist.
Die Bedarfe vor Ort sind sorgfältig zu analysieren, damit passende Angebote entwickelt werden können. Hierfür ist auch eine differenzierte Betrachtung des jeweiligen Sozialraums wichtig, denn die strukturellen Rahmenbedingungen in den rheinischen Gebietskörperschaften unterscheiden sich stark. In diesem Zusammenhang spielen nicht zuletzt Fragen der Standorterreichbarkeit im ländlichen Raum mit öffentlichen Verkehrsmitteln eine wichtige Rolle.
Sehr problematisch ist die Situation wohnungsloser Frauen, die aufgrund fehlender Alternativen in Notunterkünften leben müssen. Solche Notunterkünfte sind häufig räumlich schlecht ausgestattet. Es gibt Mehrbettzimmer und auch sonst keine Rückzugsmöglichkeiten. Viele dieser Frauen haben aufgrund einer psychischen Erkrankung oder/und einer Suchtproblematik weitergehenden Unterstützungsbedarf, dem in einer Notunterkunft nicht abgeholfen werden kann. Hier ist es besonders wichtig, durch geeignete Angebote Abhilfe zu schaffen. Zu diesen Problematiken kommt die sehr angespannte Wohnungsmarktsituation, die häufig eine sofortige oder zumindest zeitnahe ambulante Betreuung verhindert. Das ändert jedoch nichts an dem fachlichen Ziel, nach Möglichkeit ambulante Leistungen einer stationären Maßnahme vorzuziehen. Bei der Planung geeigneter Angebote achtet die Verwaltung darauf, dass auch Kapazitäten für eine gemeinsame Betreuung von Frauen und Kindern geschaffen werden. Im Hinblick auf die erforderliche Kooperation mit den jeweiligen Jugendämtern gibt es sehr gute Erfahrungen in Köln und Bonn.

c. Konkrete Planungen

In Düsseldorf ist die Grundlage für zusätzliche 19 Wohnheimplätze im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII für Frauen geschaffen. Mit diesem Angebot soll vor allem die angespannte Situation in der Notunterkunft für Frauen entzerrt werden.
Im Rhein-Kreis Neuss werden 11 Wohnmöglichkeiten für junge Frauen entstehen, die mit der Möglichkeit einer ambulanten Betreuung nach § 67 SGB XII einhergehen sowie Betreuungsangeboten der Jugendhilfe für Kinder. Im Kreis Viersen werden im Zuge der Umwandlung der bisherigen Notunterkunft 6 stationäre Angebote für Frauen geschaffen.
Mit weiteren Gebietskörperschaften im Rheinland sind Gespräche zur Weiterentwicklung der Angebote vereinbart.
Es zeichnet sich ab, dass perspektivisch dem grob geschätzten weiteren Bedarf zunächst mit der Schaffung von ungefähr 100 zusätzlichen stationären Angeboten für Frauen begegnet werden kann. Zusätzliche ambulante Leistungen sind aufgrund der eingeschränkten Steuerungsmöglichkeiten nur schwer zu quantifizieren. Die Kosten für 100 weitere Wohnheimplätze lassen sich demgegenüber besser kalkulieren. Bei einem durchschnittlichen Leistungsentgelt von 100 € pro Tag wären dies jährliche Kosten in Höhe von 365 Betreuungstagen x 100 € pro Platz = 36.500 € x 100 Plätze = 3.650.000 €, die ab 2020 aufbauend bereits etatisiert sind.
Für stationäre Leistungen nach § 67 SGB XII ist der Landschaftsverband Rheinland alleiniger Kostenträger.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, aktiv auf Leistungsanbieter zuzugehen, um die Wohnangebote für Frauen im Rahmen der Leistungen nach § 67 SGB XII auszuweiten.

In Vertretung

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

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1247

öffentlich

Datum:	06.10.2022
Dienststelle:	Fachbereich 74
Bearbeitung:	Herr Schulzen (74.10)

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Bericht zur Aufgabenwahrnehmung "Hilfe zur Pflege" als überörtlicher Sozialhilfeträger im Fachbereich 74

Kenntnisnahme:

Die dargestellte Berichterstattung zur Aufgabenwahrnehmung "Hilfe zur Pflege" als überörtlicher Sozialhilfeträger im Fachbereich 74 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1247 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Zusammenfassung

Diese Vorlage gibt einen Überblick über die Leistungen der Hilfe zur Pflege nach den geänderten Zuständigkeiten durch die Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (BTHG) und dem Ausführungsgesetzes AG-SGB XII NRW für den Landschaftsverband Rheinland (LVR) als überörtlichen Sozialhilfeträger.

Der LVR hat sich zur Wahrnehmung dieses gesetzlichen Auftrages dazu entschieden, die Bearbeitung der ambulanten Hilfe zur Pflege sowie in Teilen in der stationären Hilfe zur Pflege in der eigenen Zuständigkeit selbst zu übernehmen.

Im Rahmen der Neuorganisation des Dezernates Soziales wurde zum 01.07.2019 (s. Vorlage Nr. 14/3154) die Abteilung 74.10 im Fachbereich 74 zur Aufgabenwahrnehmung der Leistungen der Hilfe zur Pflege als überörtlicher Sozialhilfeträger implementiert.

Die Bearbeitungsübernahme der Leistungsgewährung der ambulanten Hilfe zur Pflege von den örtlichen Sozialhilfeträgern wurde im Jahr 2019 angestoßen und zum 01.01.2020 in kooperativer Zusammenarbeit mit den Kreisen und kreisfreien Städten erfolgreich umgesetzt. Notwendige Nacharbeiten sind zwischenzeitlich abgeschlossen.

Mit Blick auf die Zuständigkeit des LVR bei der stationären Hilfe zur Pflege der unter 65-Jährigen wurde die Heranziehungssatzung Soziales in Kraft gesetzt (vgl. Vorlage Nr. 14/3371) und ein für den LVR unabdingbarer Bearbeitungsvorbehalt festgehalten. Die davon tangierten Einzelfälle wurden in den vergangenen Jahren ebenfalls von den örtlichen Trägern an den LVR zur Bearbeitung abgegeben.

Mit Stand September 2022 werden beim LVR in der ambulanten Hilfe zur Pflege zirka 2.200 Fälle und in der stationären Hilfe zur Pflege 1.080 Fälle in eigener Zuständigkeit bearbeitet. Im Rahmen der Heranziehung bearbeiten die örtlichen Sozialhilfeträger zusätzlich zirka 5.200 Fälle. Die durchschnittlichen jährlichen Kosten eines Falls in der ambulanten Hilfe zur Pflege belaufen sich aktuell auf zirka 20.362,00 €. Daneben stehen im Bereich der stationären Hilfe zur Pflege durchschnittliche jährliche Kosten pro Fall in Höhe von zirka 24.976,00 €.

Die Thematik zur Prüfung von Synergien zu Leistungen der Eingliederungshilfe bei diesen Fällen wurde im Rahmen eines Trainee-Projektes im Zeitraum April 2022 bis September 2022 aufgegriffen. Ein Praxisbericht hierzu wird in Kürze erwartet.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z2 (Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1247:

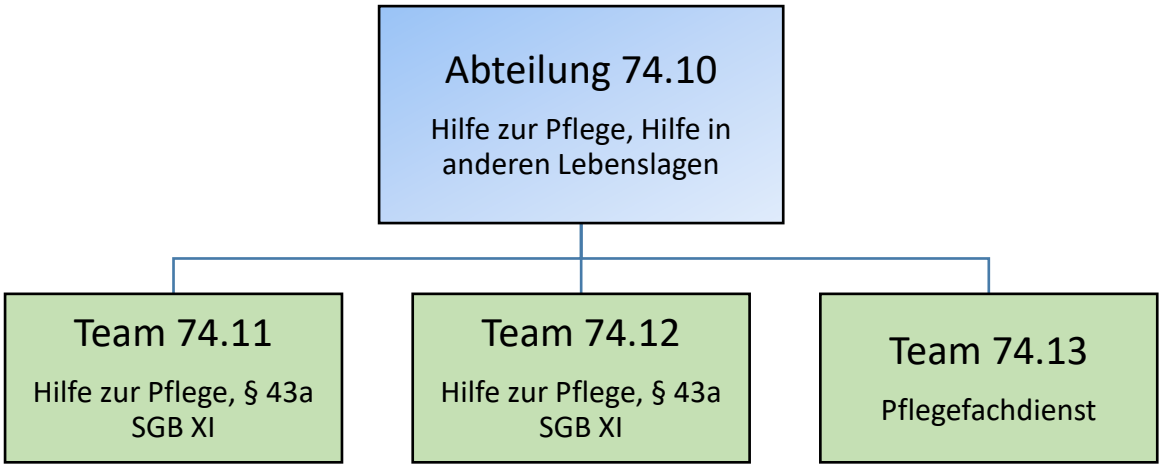
1. Zuständigkeit und Organisationsstruktur

Zum 01.01.2020 ist die dritte Stufe des BTHG in Kraft getreten. Gleichzeitig erfolgte eine Neuregelung für die Zuständigkeiten zur Hilfe zur Pflege durch ein neues Ausführungsgesetz SGB XII-NRW (AG-SGB XII NRW).

Zusammengefasst ist der LVR als überörtlicher Sozialhilfeträger für folgende Leistungen der Hilfe zur Pflege nach dem 7. Kapitel SGB XII sachlich zuständig:

- Ambulante Hilfe zur Pflege bei gleichzeitiger Gewährung von Eingliederungshilfe (§ 103 Abs. 2 SGB IX),
- Stationäre Hilfe zur Pflege bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn wegen einer Behinderung stationäre Pflege erforderlich ist,
- Stationäre Hilfe zur Pflege auch über das 65. Lebensjahr hinaus, wenn bei Vollendung des 65. Lebensjahres Eingliederungshilfe geleistet worden ist.

Im Rahmen der Neuorganisation des Dezernates 7 wurde zum 01.07.2019 (vgl. Vorlage Nr. 14/3154) die Abteilung 74.10 im Fachbereich 74 zur Sicherstellung der Leistungen der Hilfe zur Pflege als überörtlicher Sozialhilfeträger implementiert. Die Abteilung 74.10 organisiert sich in zwei Verwaltungsteams (74.11 und 74.12) und einem Pflegefachdienst (74.13).



Um dem Ziel der vollumfänglichen Bedarfsfeststellung nachzukommen, wurde neben dem Fallmanagement der Eingliederungshilfe im Fachbereich 74 ein Pflegefachdienst (74.13) aufgebaut. Aktuell stellen dort inklusive der Pflegefachdienstleitung elf Mitarbeitende (examinierte Pflegefachkräfte) die pflegerischen Bedarfe der Leistungsberechtigten fest. Die Bedarfsfeststellung im ambulanten Bereich erfolgt dabei im Rahmen des Gesamtplanverfahrens in enger Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement der Eingliederungshilfe. Obwohl bereits erste Synergien festzustellen sind, werden die Arbeitsprozesse anhand der gewonnenen Erfahrungswerte weiter optimiert, damit dem Grundsatz „Hilfen aus einer Hand" Rechnung getragen und die Bedarfsfeststellungen im Sinne einer bedarfsdeckenden und personenzentrierten Leistungsgewährung schnellstmöglich durchgeführt werden können.

2. Ambulante Hilfe zur Pflege bei gleichzeitiger Gewährung von Eingliederungshilfe (neu)

Die vom Gesetzgeber im Rahmen des § 103 Abs. 2 SGB IX vorgesehene Schnittstelle zwischen Eingliederungshilfe und Pflege wurde dahingehend geregelt, dass die Landschaftsverbände für alle gleichzeitig zu erbringenden Leistungen nach dem Fünften bis Neunten Kapitel des SGB XII in den Fällen des § 103 Abs. 2 SGB IX als überörtliche Sozialhilfeträger zuständig sind.[1] Damit wird gewährleistet, dass die begehrten Hilfen für Menschen mit Behinderung und gleichzeitigem Pflegebedarf gebündelt beim LVR bearbeitet werden.

Durch die Neuregelung zum 01.01.2020 war es zunächst notwendig, dass die Fälle, die bisher durch die Kreise und kreisfreien Städte bearbeitet worden waren, durch den LVR übernommen werden. Hauptaugenmerk lag hierbei auf einer für die Leistungsberechtigten reibungslosen Aufgabenübernahme. Der Prozess der Fallübernahme mit allen 26 Mitgliedskörperschaften wurde frühzeitig in der zweiten Jahreshälfte in 2019 angestoßen und es konnte eine verbindliche sowie zielführende Übermittlung der Aktenbände entweder in digitaler Form oder in Papier sichergestellt werden. Die sich zum damaligen Zeitpunkt im Aufbau befindliche Abteilung 74.10 überprüfte bis zum 01.01.2020 zirka 1.200 von den örtlichen Trägern übermittelte Fälle. Im Laufe des Jahres 2020 wurden durch die örtlichen Träger weitere Fälle nachgemeldet, welche sich zum erstmaligen Überprüfungszeitpunkt nicht direkt den Fallkonstellationen des § 103 Abs. 2 SGB IX zuordnen ließen. Durch Nachmeldungen, Neuanträge und die Spezifizierung von Bedarfslagen beläuft sich die aktuell (Stand: September 2022) zu bearbeitende Fallzahl im Rahmen der ambulanten Hilfe zur Pflege auf zirka 2.200 Fälle:

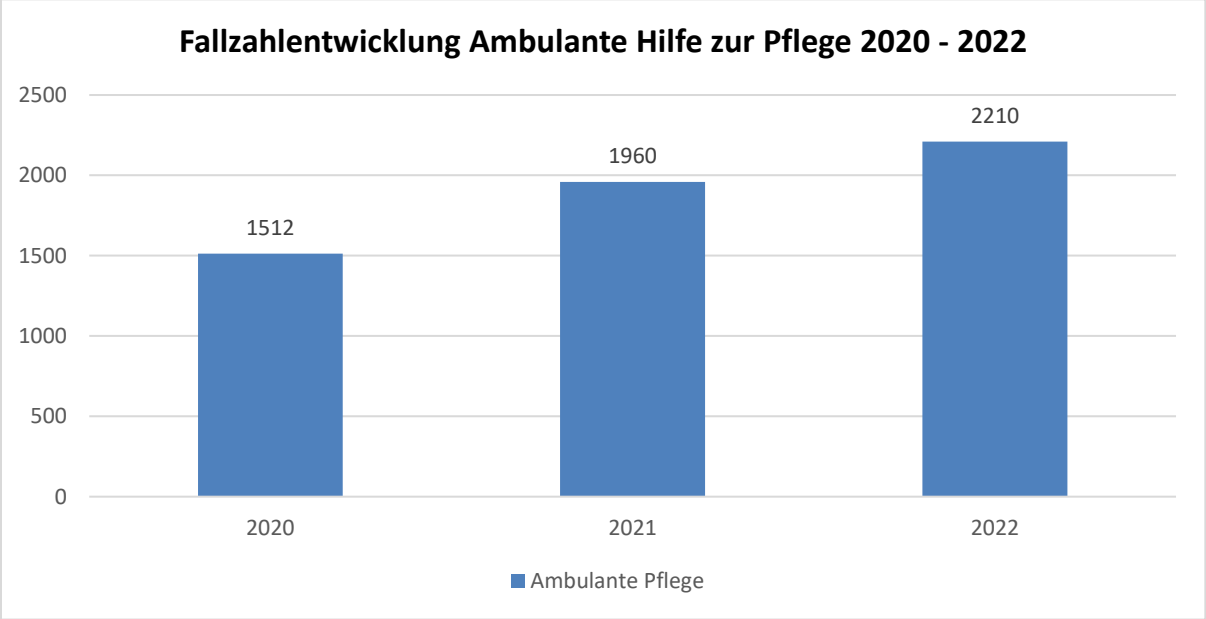


Abbildung 1

[1] Vgl. § 2a Abs. 1 Nr. 2 AG-SGB XII NRW (Online abgerufen am 06.09.2022: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&bes_id=6628&aufgehoben=N&anw_nr=2)

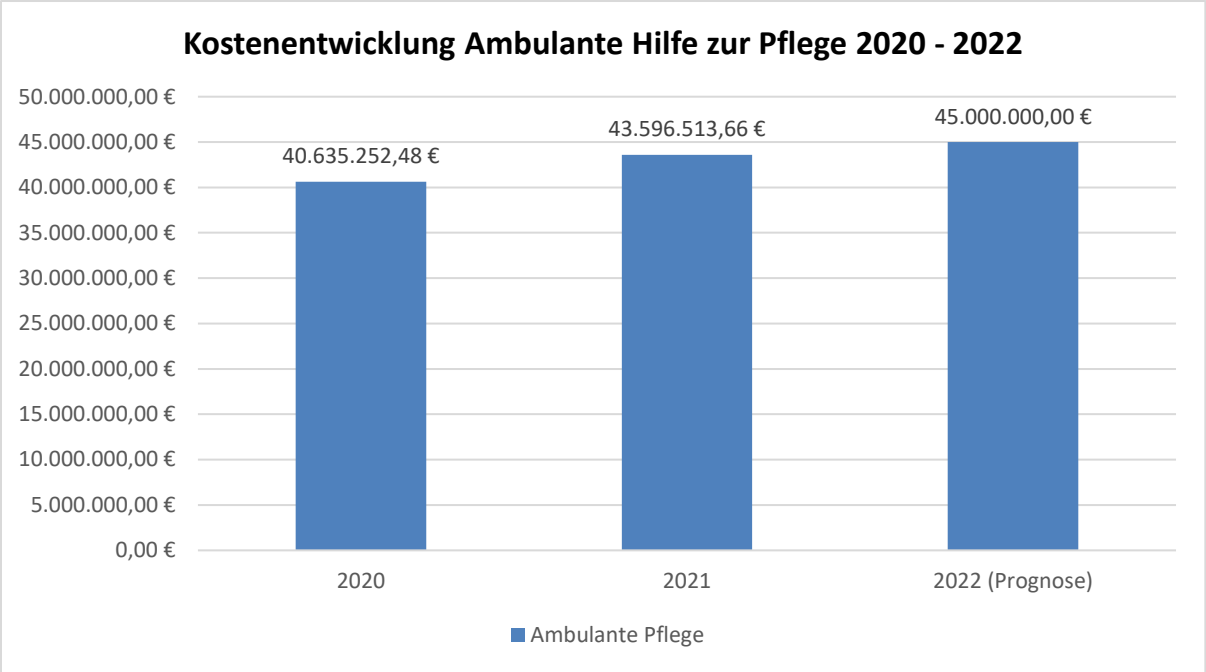


Abbildung 2

Die Fallgestaltungen der ambulanten Hilfe zur Pflege in der Zuständigkeit des LVR sind sehr heterogen. Unter anderem existieren Leistungssettings, bei denen Leistungen der Eingliederungshilfe und der Hilfe zur Pflege von getrennten Leistungserbringern sichergestellt werden.

Daneben existieren Fallkonstellationen, in denen umfangreiche pflegerische Bedarfe vorhanden sind und bei denen aufgrund der körperlichen oder einer Mehrfachbehinderung eine umfangreiche Assistenz notwendig ist. Diese umfangreichen, aber meist nicht eindeutig voneinander abgrenzbaren Eingliederungshilfe- und Pflegeassistenzleistungen werden durch Assistenzdienste, Pflegedienste oder im Rahmen eines Arbeitgebermodells (vgl. § 29 SGB IX i.V.m. § 64 f SGB XII) sichergestellt.

Die durchschnittlichen Kosten eines Falls in der ambulanten Hilfe zur Pflege belaufen sich pro Jahr auf zirka 20.362,00 €. Die Durchschnittskosten sind dabei geprägt von den Arbeitgebermodellen und Pflegeanteilen in den trägerübergreifenden persönlichen Budgets. Bei diesen Fallkonstellationen sind im Durchschnitt höhere Pflegebedarfe und umfangreichere Betreuungszeiten gegeben.

Im Vergleich dazu belaufen sich im Bereich der stationären Hilfe zur Pflege die durchschnittlichen Kosten pro Fall und Jahr auf 24.976,00 € (s. Ausführungen Punkt 3).

2.1. Zentrale Erkenntnisse aus der Aufgabenübernahme ambulante Hilfe zur Pflege

Durch die gemeinsame Bedarfsermittlung des Fallmanagements der Eingliederungshilfe und dem Pflegefachdienst konnten bereits Synergie-Effekte erzielt werden. Das Betreuungssetting und die individuellen Bedarfe werden gemeinsam erhoben und bewertet, sodass im besten Fall die festgestellten Leistungen zeitgleich bewilligt werden. Obwohl es primär um die Deckung des Gesamtbedarfs geht, ist es dem LVR ein wichtiges Anliegen, Pflegebedarfe anhand einer geeigneten Bedarfsermittlung sichtbar zu machen.

Durch die Sichtbarmachung, Segmentierung und Zuordnung der Bedarfe kann die notwendige Qualität in der Leistungsgewährung sichergestellt werden.

Mit Blick auf die Fallübernahme im ambulanten Bereich und die enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Sozialhilfeträgern konnte sich die Abteilung 74.10 im Bereich der Hilfe zur Pflege sehr breit aufstellen und die regionalen Besonderheiten in die rheinlandweite Arbeit einfließen lassen. Hierbei fanden, insbesondere im vergangenen Jahr, mehrere Gespräche zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten, den Regionalabteilungen der Fachbereiche 72/73 (Eingliederungshilfe) und der Abteilung 74.10 (Hilfe zur Pflege) statt. In diesen Gesprächen wurde die Grundlage gelegt für die weitere Optimierung der gemeinsamen Beratung vor Ort, der Schaffung von sinnstiftenden Schnittstellen und dem Abbau bürokratischer Hemmnisse.

Die Bündelung der trägerübergreifenden persönlichen Budgets in der Bearbeitung durch den LVR hat aufgezeigt, dass es in der Vergangenheit keine einheitliche Vorgehensweise in der Bearbeitung dieser Fallkonstellationen im Rheinland gegeben hat. Dies ist mit Blick auf die Komplexität einzelner Fallkonstellationen, der schwankenden Anzahl von Einzelfällen je Region sowie der strukturellen Unterschiede nicht überraschend. Die Konzentration dieser Fallkonstellationen beim LVR bietet unter anderem die Chance, …

- Beratung zu vereinheitlichen,
- trägerübergreifend zu steuern,
- Arbeitsprozesse zu optimieren,
- Vergütungsstrukturen zu definieren,
- Expert*innen auszubilden,
- Rechtssicherheit zu schaffen.

Zielsetzung der Bearbeitung wird es weiter sein, die notwendige Qualität der Pflegeleistungen in der Eingliederungshilfe zu optimieren und fortzuentwickeln.

3. Stationäre Hilfe zur Pflege bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres

Der LVR ist gem. § 2a Abs. 1 Nr. 1 AG-SGB XII NRW für die Bearbeitung der stationären Hilfe zur Pflege bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zuständig. Im Rahmen der Heranziehungssatzung Soziales (vgl. Vorlage Nr. 14/3371) werden für die Aufgabenerledigung die Kreise und kreisfreien Städte herangezogen.

Der LVR war bereits vor 2020 für die stationäre Hilfe zur Pflege bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zuständig. In der Vergangenheit hat der LVR von seinem Delegationsrecht Gebrauch gemacht, und die Bearbeitung dieser Fälle an die Kreise und kreisfreien Städte abgegeben. Die entstandenen Aufwendungen wurden im Rahmen der summarischen Abrechnung beglichen.

Mit der Heranziehungssatzung Soziales vom 18.12.2019 hat der LVR auch weiterhin geregelt, die Kreise und kreisfreien Städte für die Bearbeitung der stationären Hilfe zur Pflege heranzuziehen.[2]

[2] Vgl. Heranziehungssatzung Soziales (Online abgerufen am 06.09.2022: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/derlvr/organisation/oeffentliche_bekanntmachungen/Heranziehungssatzung_Ergaenzung_-_Veroeffentlichungstext.pdf)

Der LVR hat sich grundsätzlich dafür ausgesprochen, die vom Gesetzgeber zugewiesene Zuständigkeit eigenverantwortlich zu übernehmen:

> *„Der LVR möchte auch für diesen Personenkreis der ihm vom Gesetzgeber mit der Zuständigkeit übertragenen Verantwortung, für die betroffenen Menschen mit Behinderungen eine passgenaue Hilfeleistung zu gewährleisten, gerecht werden. Hier sieht der LVR mögliche Synergien mit den Leistungen der Eingliederungshilfe." (Vorlage Nr. 14/3371)*

Für eine vollumfängliche Übernahme der Bearbeitung der stationären Hilfe zur Pflege sieht der LVR eine Abhängigkeit zu der Zuständigkeit für das Pflegewohngeld. Diese liegt vollständig bei den Kreisen und kreisfreien Städten. In einer seinerzeit durchgeführten Abstimmung mit den örtlichen Sozialhilfeträgern und den Kommunalen Spitzenverbänden konnte kein Votum für ein Herbeiführen einer Änderung dieser Zuständigkeitsregelung für das Pflegewohngeld erreicht werden.

Aufgrund des Votums der örtlichen Träger hat der LVR vom Recht der Heranziehung Gebrauch gemacht, sodass die Bearbeitung der Leistungen der stationären Hilfe zur Pflege auch über den 31.12.2019 hinaus von den Kreisen und kreisfreien Städten durchgeführt wird.

Um dem gesetzlichen Auftrag zur Fallsteuerung gerecht zu werden, hat sich der LVR einen Bearbeitungsvorbehalt eingeräumt. Dadurch wird gleichzeitig die Möglichkeit eröffnet, die vorgenannten Synergien mit den Leistungen der Eingliederungshilfe in ausgewählten Fallkonstellationen genauer in den Blick zu nehmen. Unterstützt wird dieses Vorhaben zudem durch die Empfehlung in der überörtlichen Prüfung des LVR durch die Gemeindeprüfungsanstalt NRW (gpaNRW) in 2017/2018 für die Bearbeitung der stationären Hilfe zur Pflege:

> *„Durch die immer schwieriger werdende Abgrenzung der Hilfe zur Pflege und der Eingliederungshilfe ist eine Kontrolle der herangezogenen Leistungen (Pflege der unter 65-jährigen) in den Vordergrund zu stellen. Die Landschaftsverbände sind Kostenträger und damit in der Steuerungsverantwortung für eine korrekte und nachvollziehbare Leistungsgewährung. Eine entsprechende Qualitätssicherung/ -kontrolle in den Kommunen sollte der LVR weiter ausbauen. Alternativ ist die Heranziehung der örtlichen Träger der Sozialhilfe zu überdenken."*[3]

3.1. Bearbeitungsvorbehalt

Die Heranziehungssatzung Soziales ermöglicht, dass sich der LVR die eigene Bearbeitung von ausgewählten Fallkonstellationen offenhält.

In den Verwaltungsrichtlinien zur Heranziehungssatzung Soziales ab 01.01.2020 wurde der Personenkreis für den Bearbeitungsvorbehalt wie folgt spezifiziert:
Der LVR behält sich nach § 3 der Heranziehungssatzung Soziales die Bearbeitung von Einzelfällen von Leistungsberechtigten mit einer Einstufung unterhalb des Pflegegrades 4

[3] Vorlage Nr. 14/3254, Seite 47 (Online abgerufen am 06.09.2022: https://dom-zv32/notesapp/zv/lvis/lvr_recherche.nsf/0/14AB080CB0384C31C12583C100366FC5/$file/Vorlage14_3254.pdf)

(PG 4) und mit einem Lebensalter unter 55 Jahren vor. Ergänzend können Einzelfälle durch die örtlichen Träger benannt werden, in denen individuelle Teilhabebedarfe erkennbar sind, die über die üblichen Pflegeleistungen hinausgehen. Eine abschließende Entscheidung, wer die tatsächliche Bearbeitung in diesen Fällen übernimmt, erfolgt durch den LVR.
Leitgedanken waren hierbei, dass bei jüngeren Leistungsberechtigten mit einem Pflegegrad von 2 und 3 angenommen wird, dass die Möglichkeit zur bedarfsgerechten Versorgung im ambulanten Bereich bestehen könnte. Hier kann die Schnittstelle zur Eingliederungshilfe dazu genutzt werden, mit den dortigen Unterstützungsleistungen eine weitere Verselbständigung zu ermöglichen. Dabei wird dem personenzentrierten Ansatz nicht nur in der Eingliederungshilfe, sondern auch in der Hilfe zur Pflege Rechnung getragen. Eine gedankliche Trennung in „Systemen" und Zuständigkeiten erfolgt nicht, sondern der Mensch mit seinen individuellen Bedarfen wird in den Fokus gestellt.

Bis August 2022 konnten von 19 der 26 örtlichen Träger die Fälle, die unter den Bearbeitungsvorbehalt fallen, in die Bearbeitung beim LVR übernommen werden. Die Arbeiten mit den restlichen Trägern werden bis zum Jahresende abgeschlossen sein.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Fallzahlen der bereits Anfang 2020 beim LVR bearbeiteten Fälle der stationären Hilfe zur Pflege, die vom örtlichen Träger übernommenen Fälle sowie die Neuanträge (55 J. und unter PG4), welche nach erfolgter Fallübernahme ebenfalls durch den LVR bearbeitet werden im Zeitraum von 2020 bis 2022:

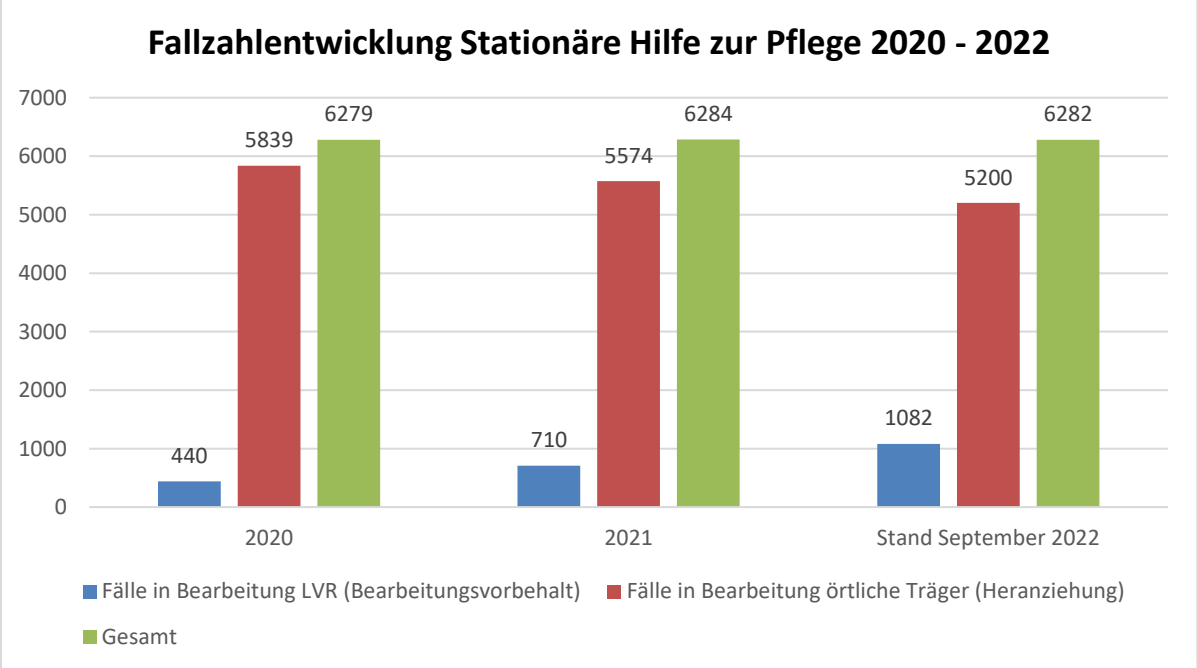


Abbildung 3

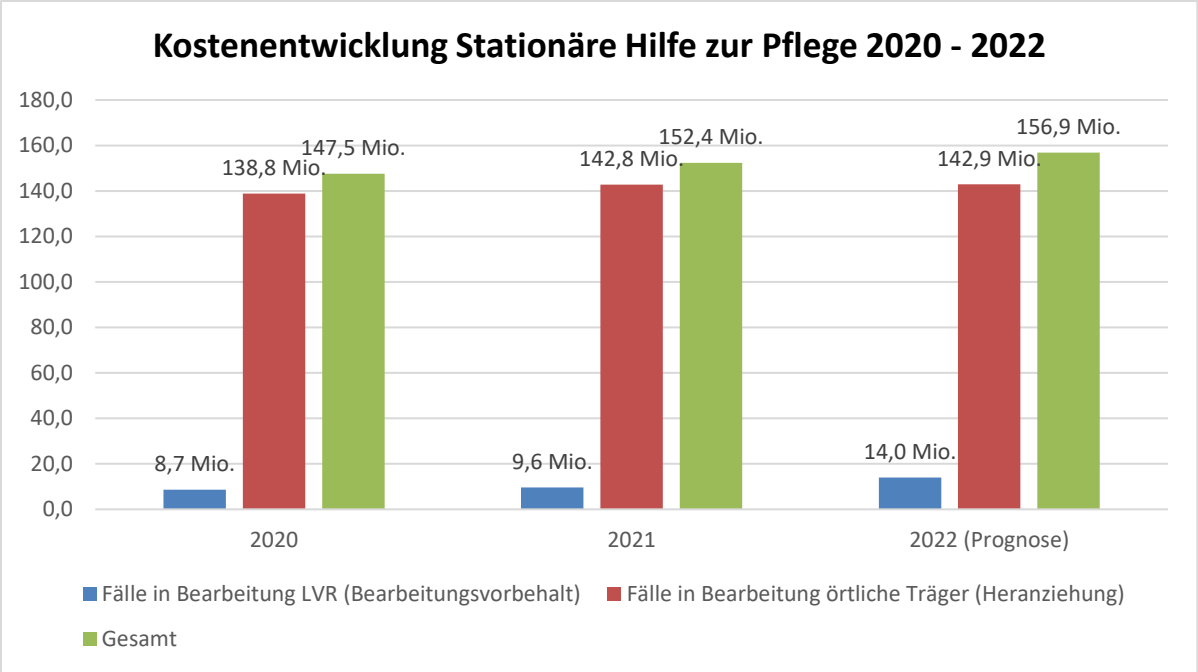


Abbildung 4

3.2. Zentrale Erkenntnisse aus dem Bearbeitungsvorbehalt der stationären Hilfe zur Pflege

Nach der erfolgten Fallübernahme der stationären Hilfe zur Pflege wird durch den LVR auch die Bearbeitung sowie die Bedarfsfeststellung / Heimnotwendigkeitsprüfung bei Neuanträgen vorgenommen. Hierbei ist deutlich geworden, dass bei den meisten Neuanträgen die Unterbringung in einer stationären Einrichtung der Hilfe zur Pflege bereits erfolgt ist oder ein Einzug kurz bevorsteht. Die Steuerung zur bedarfsgerechten Versorgung erfolgt im besten Fall aber **vor Aufnahme** in ein Betreuungssetting. Eine adäquate Beratung sowie die frühzeitige Beteiligung des Fallmanagements der Eingliederungshilfe können dazu beitragen, dass eine für die leistungsberechtigte Person passende Betreuung gefunden werden kann, und ggf. nicht gewollte sowie evtl. sogar nicht notwendige Unterbringungen in SGB XI – Einrichtungen vermieden werden können.

Eine weitere Erkenntnis ist, dass neben der Betreuung in einer SGB XI – Einrichtung im Rahmen der Hilfe zur Pflege nicht ausgeschlossen wird, dass zusätzlich personenzentriert Leistungen zur Sozialen Teilhabe nach dem SGB IX finanziert werden können. In einigen Einzelfällen wurde diese Positionierung des LVR auf Grundlage einer individuellen Bedarfsermittlung bereits in der Praxis umgesetzt. Die Leistungsberechtigten erhalten neben der pflegerischen Betreuung in der Pflegeeinrichtung zusätzliche Assistenzleistungen aus der Eingliederungshilfe für Maßnahmen außerhalb der Einrichtung. Dieser Ansatz wird innerhalb des Dezernates Soziales weiter vorangetrieben und sukzessive überprüft, damit auf Grundlage weiterer Erkenntnisse der angestoßene Prozess optimiert werden kann.

Von den örtlichen Trägern wird vielfach bei der Fallübernahme die Bearbeitungstrennung von Hilfe zur Pflege und Pflegewohngeld kritisiert. Hier wird künftig zu diskutieren sein, ob eine gesetzliche Zuständigkeitsänderung für diesen Teil des Pflegewohngelds sinnvoll wäre.

4. Traineeprojekt

Wie unter Punkt 3.2. ausgeführt, werden in einigen Einzelfällen Menschen mit Behinderung, die zeitgleich einen pflegerischen Bedarf haben, frühzeitig in einer Pflegeeinrichtung untergebracht. Die ggf. vorhandenen Bedarfe an sozialer Teilhabe nach dem SGB IX bleiben bei diesen Versorgungssettings oftmals unberücksichtigt. Bei der fachlichen Auseinandersetzung mit diesem Thema und nach der Bearbeitungsübernahme von den ersten örtlichen Sozialhilfeträgern ergaben sich folgende Fragestellungen:

- Wie stellt sich der Status Quo in der aktuellen Versorgung der Menschen mit Behinderung in einer SGB XI-Einrichtung dar?
- Warum kommt es zu diesen „Fehlbelegungen"?
- Mit welchen Steuerungselementen könnte der LVR als SGB IX- und als SGB XII-Leistungsträger aktiv werden, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Um eine adäquate und ggf. auch wissenschaftliche Perspektive auf dieses Problemfeld zu erhalten, wurde im Zeitraum April 2022 bis September 2022 im Fachbereich 74 zum Thema **„Fehlbelegungen" Personenzentrierte Versorgung von Menschen mit Behinderungen in SGB XI Einrichtungen** ein Trainee-Projekt durchgeführt. (Allgemeine Informationen zu Trainee-Projekten können den Vorlagen Nr. 14/2741 und Nr. 15/323 entnommen werden.)

Der Abschlussbericht des Trainee-Projektes ist in Erarbeitung und wird in Kürze vorgestellt.
Folgende erste Kernthesen zeichnen sich bereits jetzt ab:

1. Durch die quantitative empirische Auswertung konnte herausgestellt werden, dass sich Menschen zwischen 18 und 65 Jahren mit höherer Wahrscheinlichkeit in einer Pflegeeinrichtung befinden, wenn sie in fortgeschrittenem Alter sind oder einen sehr hohen Pflegebedarf aufweisen. Die Überprüfung des Status Quo habe zudem aufgezeigt, dass sich ein Großteil der Leistungsberechtigten in Einrichtungen befindet, bei denen kein explizites Konzept zur „Jungen Pflege" vorliegt.
2. Die qualitative Auswertung hat ergeben, dass die Pflegeeinrichtungen aufgrund eines Mangels an zeitlichen Ressourcen den erhöhten Anforderungsbedarfen junger Leistungsberechtigter nicht nachkommen können.
3. In Bezug auf die Beratung wird vorgeschlagen, dass die Arbeiten für eine eingliederungshilfe- und pflegeübergreifende Beratung intensiviert werden.

Nach Vorlage des Abschlussberichtes wird die Verwaltung diesen weiter auswerten und auf mögliche Handlungsbedarfe hin überprüfen.

Zielsetzung wird sein, die Schnittstelle der Eingliederungshilfe zur Pflege und den gemeinsamen Blick auf die individuelle Lebenssituation der Leistungsberechtigten weiterhin zu optimieren und im Sinne einer bedarfsgerechten Versorgung im Dezernat Soziales proaktiv voranzubringen.

Mittel- bzw. langfristig wird anhand der gewonnenen Erkenntnisse auch zu prüfen sein, inwieweit eine Ausweitung des Bearbeitungsvorbehaltes im Sinne der jeweiligen Versorgungsnotwendigkeiten der Leistungsberechtigten sinnvoll sein könnte.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1242

öffentlich

Datum: 05.10.2022
Dienststelle: OE 7
Bearbeitung: Frau Klein

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Entwicklung der Leistungsentgelte in den stationären Pflegeeinrichtungen im Rheinland

Kenntnisnahme:

Die Entwicklung der Leistungsentgelte in den stationären Pflegeeinrichtungen im Rheinland wird gem. Vorlage Nr. 15/1242 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

L E W A N D R O W S K I

Zusammenfassung

Der Landschaftsverband Rheinland führt, mandatiert durch seine Mitgliedskörperschaften, für alle Sozialhilfeträger die Vergütungsverhandlungen für die stationären Pflegeeinrichtungen mit Sitz im Rheinland nach dem SGB XI.

In den letzten Jahren sind vielfältige, gesetzliche Anforderungen an die Pflege gestellt worden, die erhebliche Auswirkungen auf die Finanzierung der Pflegeeinrichtungen haben.

So wurde zur Verbesserung der Situation der Pflegekräfte in den Pflegeeinrichtungen 2018 die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) ins Leben gerufen. Aufgrund der in der KAP entwickelten Maßnahmen und zahlreicher Änderungen im SGB XI ergeben sich erhebliche neue Anforderungen an die Leistungserbringung in den Pflegeeinrichtungen. Als Beispiele sind hier die geplante einheitliche Personalbemessung, die tarifgerechte Bezahlung, der allgemeine Fachkräftemangel, aber auch neue Anforderungen nach Corona zu nennen.

Die Vorlage soll einen Überblick über die Entwicklung der zu erwartenden Herausforderung bei der Finanzierung der stationären Pflegeeinrichtungen geben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1242:

Im Rahmen der Hilfe zur Pflege nach §§ 61 ff. SGB XI liegt eine geteilte Zuständigkeit zwischen dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) als überörtlicher Träger der Sozialhilfe und den Kreisen und kreisfreien Städten sowie der Städteregion Aachen als örtliche Träger der Sozialhilfe vor.

Der LVR ist als überörtlicher Träger der Sozialhilfe als Leistungsträger zuständig für die Leistungen der Hilfe zur Pflege der unter 65-jährigen Personen, sofern deren Pflege wegen einer Behinderung erforderlich ist. Dies gilt auch für Leistungsberechtigte, die in den letzten 12 Monaten vor Vollendung des 65. Lebensjahres ununterbrochen Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen in einer vollstationären Einrichtung erhalten haben und die Leistung weiterhin in einer stationären Einrichtung erbracht wird. Ferner ist der LVR Kostenträger für Leistungsberechtigte zu Lasten der LVR-Hauptfürsorgestelle. Die Kommunen als örtliche Träger der Sozialhilfe sind zuständig für die Leistungen der Hilfe zur Pflege für alle pflegebedürftigen Personen, die nicht in die Zuständigkeit des LVR fallen.

Die Entgelte für stationäre Pflegeeinrichtungen werden nach den Vorgaben des SGB XI zwischen dem Träger der Einrichtung, den Pflegekassen und den für die Bewohnenden zuständigen Trägern der Sozialhilfe vereinbart. Aufgrund der oben dargestellten, geteilten Zuständigkeit sind in den meisten Fällen mehrere zuständige Sozialhilfeträger vorhanden. Um diese Aufgaben und die gemeinsamen Interessen der verschiedenen Sozialhilfeträger gegenüber den übrigen Beteiligten der Vergütungsvereinbarung effektiv und effizient wahrzunehmen, haben die Landschaftsverbände mit den Kommunen eine Vereinbarung zur Mandatierung getroffen. Die Landschaftsverbände übernehmen im Rahmen der Vergütungsverhandlung die Vertretung aller Sozialhilfeträger. Durch diese Vereinbarung wird sichergestellt, dass ein einheitliches Auftreten der Sozialhilfeträger erfolgt und die Interessen der Sozialhilfe in den Verhandlungen gut vertreten werden. Entsprechende Vereinbarungen hat der LVR mit allen Mitgliedskörperschaften abgeschlossen, die Vereinbarungen sind unbefristet.

1) Aktuelle Entgelte im Rheinland und in den Kommunen

Die durchschnittlichen Entgelte in den Pflegeeinrichtungen im Rheinland haben sich in den letzten Jahren folgendermaßen entwickelt:

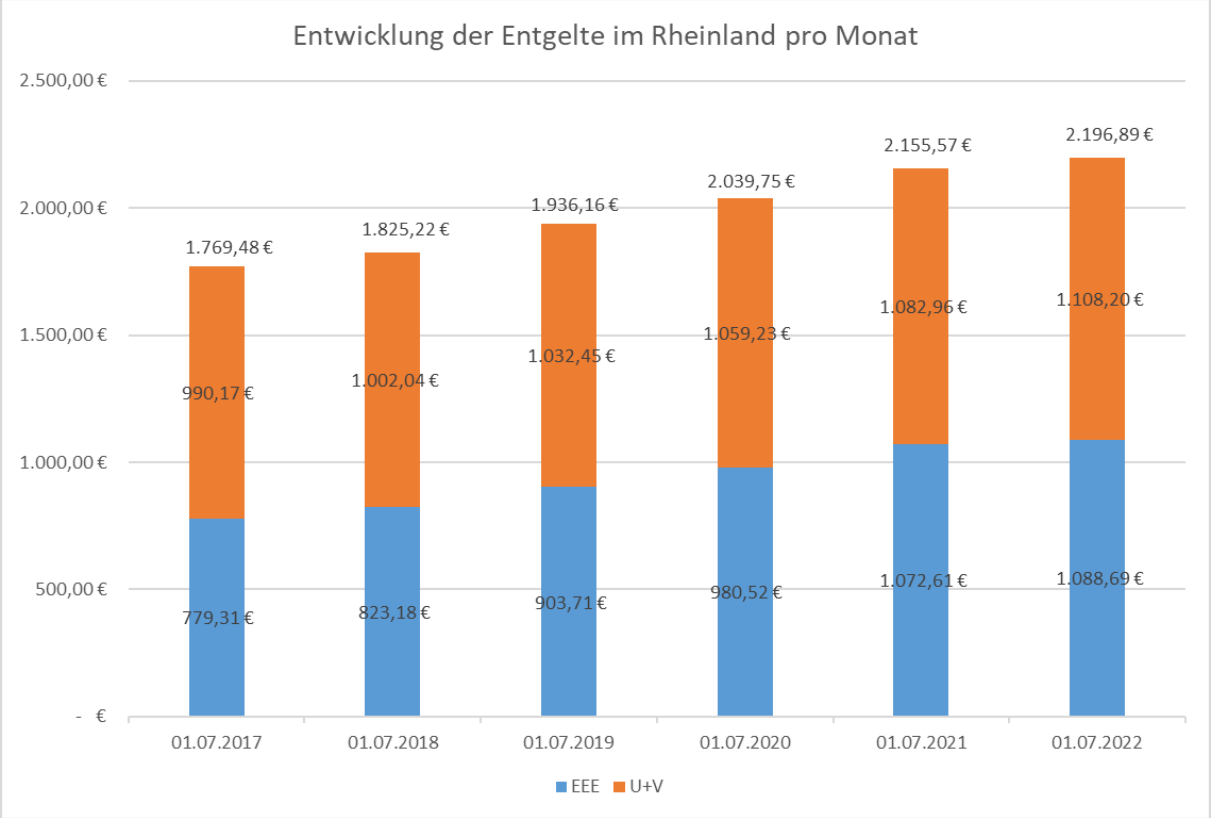


Abbildung 1 Darstellung der durchschnittlichen Entgelte im Rheinland 2017-2022 pro Monat

Es ist deutlich zu erkennen, dass die Entgelte bereits in der Vergangenheit jedes Jahr angestiegen sind. Dabei bewegte sich die Steigerung im Bereich der Unterkunft und Verpflegung (U+V) im Bereich der allgemeinen Preissteigerung. Der einrichtungseinheitliche Eigenanteil (EEE) für die pflegerischen Aufwendungen stieg entsprechend der Tarifentwicklungen an.

Demgegenüber steht eine durchschnittliche Altersrente nach 45 Versicherungsjahren in den alten Bundesländern[1] in Höhe von 1.538,55 € (Stand 01.07.2021). Hier war in den letzten Jahren nur ein geringer Anstieg im Bereich der durchschnittlichen Altersrente zu verzeichnen, so dass die Finanzierungslücke für die Bewohnenden der Einrichtungen von Jahr zu Jahr gewachsen ist.

Um die zukünftige Entwicklung darzustellen, und um die Auswirkungen der Tarifbindung der Träger der Einrichtungen vorzustellen, wird im Folgenden die Auswertung zum 01.07.2022 differenzierter dargestellt.

[1] Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2017-2021

Übersicht der durchschnittlichen Eigenanteile pro Monat im Rheinland zum 01.07.2022:

	Zahl der Einrichtungen	Gesamtplatzzahl	pflegebedingter Aufwand			U & V		Ø Zuzahlung pro Monat
			EEE[2]	Umlagen Altenpflegeausbildung[3]	Gesamt	Unterkunft	Verpflegung	
Regeleinrichtungen gesamt	**1.059**	**89.798**	**945,11 €**	**143,58 €**	**1.088,69 €**	**626,04 €**	**482,16 €**	**2.196,89 €**
davon								
privatgewerbliche Pflegeeinrichtungen	336	24.261	697,72 €	142,06 €	839,78 €	577,68 €	444,74 €	1.862,20 €
Pflegeeinrichtungen der Freien Wohlfahrt	663	59.244	1.053,04 €	143,89 €	1.196,93 €	646,12 €	497,67 €	2.340,72 €
kommunale Pflegeeinrichtungen	60	6.293	1.132,82 €	145,41 €	1.278,23 €	675,93 €	520,49 €	2.474,65 €

Abbildung 2 Darstellung der durchschnittlichen Entgelte im Rheinland 01.07.2022 differenziert nach Trägergruppen

Wie in der Tabelle zu erkennen ist, gibt es preislich einen deutlichen Unterschied zwischen den Einrichtungen in privat-gewerblicher Trägerschaft und den Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege bzw. den kommunalen Pflegeeinrichtungen. Dieser Unterschied beruht auf der z. Zt. noch unterschiedlichen Entlohnung des Personals in den Einrichtungen. Die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtpflege und die kommunalen Einrichtungen zahlen bereits jetzt ihren Beschäftigten fast vollständig eine Entlohnung nach (unterschiedlichen) Tarifverträgen. Dagegen sind die Träger der privat-gewerblichen Einrichtungen deutlich freier in der Entlohnung und oft nicht an Tarifverträge gebunden. Da die Personalkosten in den Pflegeeinrichtungen ca. 80% des gesamten Budgets darstellen, kommt es durch die unterschiedlichen Entlohnungssysteme zu den dargestellten Unterschieden.

Diese Unterschiede zeigen sich auch in den durchschnittlichen Entgelten der einzelnen Kommunen. So weisen Kommunen mit einer geringen Anzahl von Einrichtungen in privat-gewerblicher Trägerschaft ein deutlich höheres Entgeltniveau auf als Kommunen mit vielen privat-gewerblichen Einrichtungen. Insgesamt ist der Anteil der privat-gewerblichen Einrichtungen zudem in den Kreisen und der Städteregion mit durchschnittlich 39% deutlich höher als in den kreisfreien Städten, in denen der durchschnittliche Anteil bei 22% liegt. Hinzu kommt, dass sich die Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft, die eine Tarifbindung an den TVÖD haben, überwiegend in kreisfreien Städten befinden und somit auch das Entgeltniveau in den Städten erhöhen.

[2] EEE: einrichtungseinheitlicher Eigenanteil = Anteil des pflegebedingten Aufwands, der nach Abzug der Leistung der Pflegekasse vom Pflegebedürftigen selbst getragen werden muss
[3] Umlagen für Altenpflegeausbildung: die Höhe der Umlage ist abhängig vom Fachkräfteanteil in den Einrichtungen und wird für jede Einrichtung individuell ermittelt

Übersicht der durchschnittlichen Eigenanteile pro Monat in den Kreisen und der Städteregion Aachen zum 01.07.2022:

	Zahl der Einrichtungen	Gesamtplatzzahl	pflegebedingter Aufwand			U & V		Ø Zuzahlung pro Monat
			EEE	Umlagen Altenpflegeausbildung	Gesamt	Unterkunft	Verpflegung	
Städteregion Aachen	69	5.919	909,87 €	139,32 €	1.049,16 €	616,92 €	474,86 €	2.140,94 €
Kreis Düren	46	3.161	828,34 €	140,84 €	969,18 €	611,14 €	470,29 €	2.050,61 €
Kreis Euskirchen	29	2.093	793,64 €	135,37 €	929,01 €	605,05 €	465,73 €	1.999,79 €
Kreis Heinsberg	31	2.208	872,05 €	152,40 €	1.024,45 €	621,78 €	478,81 €	2.125,04 €
Kreis Kleve	54	3.345	920,65 €	160,62 €	1.081,27 €	610,83 €	470,60 €	2.162,70 €
Kreis Mettmann	54	4.731	949,27 €	139,63 €	1.088,90 €	620,57 €	477,90 €	2.187,37 €
Oberbergischer Kreis	42	2.941	795,14 €	147,84 €	942,98 €	609,62 €	469,08 €	2.021,68 €
Rhein-Erft-Kreis	47	3.850	868,10 €	132,94 €	1.001,04 €	614,48 €	473,03 €	2.088,55 €
Rheinisch-Bergischer Kreis	26	2.671	949,51 €	137,50 €	1.083,01 €	622,70 €	479,42 €	2.185,13 €
Rhein-Kreis Neuss	43	3.908	937,71 €	140,54 €	1.078,25 €	627,56 €	483,07 €	2.188,88 €
Rhein-Sieg-Kreis	72	5.652	843,48 €	141,15 €	984,63 €	607,18 €	467,25 €	2.059,06 €
Kreis Viersen	28	2.497	937,54 €	146,93 €	1.084,47 €	625,44 €	481,55 €	2.191,46 €
Kreis Wesel	53	4.762	984,63 €	149,97 €	1.134,60 €	624,22 €	480,64 €	2.239,46 €
Durchschnitt Kreise / Städteregion	**594**	**47.738**	**892,40 €**	**143,58 €**	**1.035,98 €**	**616,01 €**	**474,55 €**	**2.126,54 €**

Abbildung 3 Darstellung der durchschnittlichen Entgelte im Rheinland 01.07.2022 in den Kreisen

Anteil privat-gewerblicher Einrichtungsträger in ausgewählten Kreisen:

Kreis Euskirchen 51,7%

Kreis Mettmann 16,6%

Übersicht der durchschnittlichen Eigenanteile pro Monat in den kreisfreien Städten zum 01.07.2022:

	Zahl der Einrichtungen	Gesamtplatzzahl	pflegebedingter Aufwand			U & V		Ø Zuzahlung pro Monat
			EEE	Umlagen Altenpflegeausbildung	Gesamt	Unterkunft	Verpflegung	
Stadt Bonn	31	2.700	986,12 €	139,02 €	1.125,14 €	630,34 €	492,80 €	2.258,28 €
Stadt Düsseldorf	47	4.401	1.015,13 €	143,89 €	1.159,02 €	629,09 €	484,59 €	2.272,70 €
Stadt Duisburg	60	5.169	979,52 €	139,02 €	1.118,54 €	626,04 €	481,85 €	2.226,43 €
Stadt Essen	67	6.497	1.046,34 €	144,50 €	1.190,84 €	643,99 €	495,85 €	2.330,68 €
Stadt Köln	74	6.600	1.007,40 €	143,58 €	1.150,98 €	643,38 €	495,24 €	2.289,60 €
Stadt Krefeld	28	2.285	1.120,64 €	151,49 €	1.272,13 €	668,33 €	514,71 €	2.455,17 €
Stadt Leverkusen	11	1.281	1.026,69 €	139,32 €	1.166,01 €	622,09 €	478,81 €	2.266,91 €
Stadt Mönchengladbach	30	2.505	1.008,73 €	153,93 €	1.162,66 €	650,08 €	500,71 €	2.313,45 €
Stadt Mülheim	17	1.807	1.034,05 €	139,63 €	1.173,68 €	645,21 €	496,76 €	2.315,65 €
Stadt Oberhausen	21	1.986	960,72 €	135,06 €	1.095,78 €	604,75 €	465,73 €	2.166,26 €
Stadt Remscheid	16	1.124	971,28 €	133,24 €	1.104,52 €	632,43 €	487,02 €	2.223,97 €
Stadt Solingen	26	1.873	986,83 €	161,23 €	1.148,06 €	644,60 €	496,45 €	2.289,11 €
Stadt Wuppertal	37	3.832	1.006,42 €	136,59 €	1.143,01 €	643,08 €	495,24 €	2.281,33 €
Durchschnitt Städte	**460**	**41.580**	**1.012,86 €**	**143,58 €**	**1.156,44 €**	**638,82 €**	**491,89 €**	**2.287,15 €**

Abbildung 4 Darstellung der durchschnittlichen Entgelte im Rheinland 01.07.2022 in den kreisfreien Städten

Anteil privat-gewerblicher Einrichtungsträger in ausgewählten Städten:

Stadt Essen 16,4%

Stadt Oberhausen 28,5%

Aufgrund der oben dargestellten hohen Kosten, die im Rahmen der stationären Pflege von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden müssen, ist ein steigender Anteil von ihnen nicht in der Lage, die Kosten aus dem eigenen Einkommen bzw. Vermögen zu bestreiten und daher auf Leistungen der Hilfe zur Pflege angewiesen. Die Kosten der Hilfe zur Pflege in stationären Pflegeheimen betrugen in NRW im Jahr 2021 1.052 Mio €. Dabei wurden Leistungen der Hilfe zur Pflege für 72.940 pflegebedürftige Menschen erbracht. Dies entspricht ca. 40% aller Heimbewohnenden[4]. Aufgrund der derzeitigen Entwicklung in der Pflegelandschaft, ist in naher Zukunft mit einem überproportionalen Anstieg sowohl der Leistungsberechtigten, als auch der Kosten zu rechnen.

2) Entlastungsbetrag nach § 43c SGB XI

Im Rahmen der Konzertierten Aktion wurde eine finanzielle Entlastung der Pflegebedürftigen vereinbart. Die Pflegebedürftigen erhalten seit dem 01.01.2022 in Abhängigkeit von der Dauer des Leistungsbezugs in einer stationären Pflegeeinrichtung einen prozentualen Zuschuss zu ihrem Eigenanteil für die Pflege (43c SGB XI).

Dauer des Leistungsbezugs	**Zuschuss**
Bis 12 Monate	5%
12-24 Monate	25%
25-36 Monate	45%
Ab 37 Monaten	70%

Diese enge Verknüpfung der Zuschusshöhe mit der Verweildauer der Pflegebedürftigen in der Pflegeeinrichtung führt dazu, dass ca. 45% der Pflegebedürftigen kaum eine Entlastung haben, da sie innerhalb des ersten Jahres in der Einrichtung bereits versterben. Nur ca. 32% der Pflegebedürftigen leben länger als 36 Monate in einer Einrichtung und kommen in dem Genuss des 70%igen Zuschuss.

Insgesamt ist aber durch die Einführung des Entlastungsbetrages zum 01.01.2022 eine spürbare Entlastung bei vielen Pflegebedürftigen eingetreten und auch der Anteil der Menschen, die auf Leistungen der Hilfe zur Pflege angewiesen sind, ist zunächst zurückgegangen.

Aufgrund der zu unter 3) dargestellten Entwicklung ist zu erwarten, dass sich in den nächsten Monaten dieser Effekt wieder umkehren wird.

[4] Quelle: www.It.nrw.de „Ausgaben und Einnahmen für Sozialhilfe nach dem SGBXII"

3) Ausblick auf die zukünftige Entwicklung der Heimentgelte

Die Finanzierung der stationären Pflegeeinrichtungen ist aufgrund von gesetzlichen Änderungen und der aktuellen gesellschaftlichen Lage starken Veränderungen unterworfen. Diese Veränderungen werden zu einem deutlichen Anstieg der Entgelte führen.

a) Einführung Tariftreue zum 01.09.2022

Im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege wurden zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege zahlreiche Maßnahmen beschlossen. Eine dieser Maßnahmen ist die sog. „Tariftreue", d.h. die Verpflichtung der Einrichtungsträger zur Zahlung von angemessenen Löhnen im Pflege- und Betreuungsdienst. So ist ab dem 01.09.2022 der Abschluss eines Versorgungsvertrages nach § 72 SGB XI, d.h. die Zulassung als Pflegeeinrichtung, daran geknüpft, dass der Träger der Einrichtung seinen Mitarbeitenden im Pflege- und Betreuungsdienst eine Entlohnung bezahlt, die entweder auf einen Tarifvertrag bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung basiert, oder sich an einen solchen anlehnt. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, eine Entlohnung zu zahlen, die den regionalüblichen Durchschnitt der tarifgebundenen Einrichtungen nicht unterschreitet. Dies bedeutet, dass ab dem 01.09.2022 alle Einrichtungen ihre Mitarbeitenden im Pflege- und Betreuungsdienst auf Tarifniveau entlohnen müssen. Dementsprechend werden die Entgelte für die privat-gewerblichen Einrichtungen deutlich ansteigen. Es ist davon auszugehen, dass in Zukunft anhand der Entgelte keine Unterschiede mehr zwischen Einrichtungen in privat-gewerblicher Trägerschaft und Einrichtungen der Freien Wohlfahrt zu erkennen sind.

Alleine die Anpassung der Tariflöhne wird zu einem Anstieg des EEE für die privat-gewerblichen Einrichtungen auf das Niveau der Einrichtungen der Freien Wohlfahrt führen. Das entspricht einer Steigerung von durchschnittlich 839,78 € auf 1.196,93 € bzw. eine Steigerung von ca. 40% (vgl. Abbildung 2). Bezogen auf alle Einrichtungen im Rheinland bedeutet die Anpassung des EEE eine Gesamtsteigerung um 10%, da das durchschnittliche Entgelt von 1.088,69 € auf 1.201,54 € steigt.

Der tatsächliche Anstieg wird allerdings für jede Einrichtung individuell ausfallen, so dass es deutlich geringere aber auch deutlich höhere Steigerungen im Einzelfall geben wird. Als Extrembeispiel wird hier eine Einrichtung genannt, deren EEE von 593,60 € auf 1.547,45 € steigen wird.

b) Berücksichtigung der momentanen Preissteigerungsraten

Aufgrund des Krieges in der Ukraine liegt die Teuerungsrate im Moment in allen Bereichen deutlich höher als in der Vergangenheit. Insbesondere die Aufwendungen im Bereich „Wasser, Energie und Brennstoffe" und für Lebensmittel sind deutlichen Preiserhöhungen ausgesetzt. Derartige Preiserhöhungen fallen hauptsächlich in den Bereich der Unterkunft und der Verpflegung. Diese müssen nach den Vorgaben des Bundessozialgerichts von den Kostenträgern refinanziert werden. Somit wird sich hier eine überdurch-

schnittliche Erhöhung der Entgelte in allen Einrichtungen ergeben. Eine konkrete Schätzung ist z. Zt. seriös nicht möglich. Alleine eine Verdoppelung der Aufwendungen für Lebensmittel und Wasser, Energie und Brennstoffe würde eine Erhöhung um ca. 350 € im Monat pro Bewohner*in ausmachen.

Im Rahmen der aktuellen Verhandlungen werden z. Zt. teilweise Forderungen erhoben (und mit Verträgen hinterlegt), die eine Steigerung im Bereich „Wasser, Energie und Brennstoffe" von bisher ca. 6,00 € pro Tag auf ca. 24,00 € pro Tag (d.h. 400%) ausweisen. Die weitere Entwicklung auf dem Strom- und Energiemarkt muss abgewartet werden.

c) Mehrkosten aufgrund der Corona-Pandemie

Da die Bewohnenden der Pflegeeinrichtungen zu den besonders vulnerablen Bevölkerungsgruppen gehören und besonders geschützt werden müssen, sind die Anforderungen an die Hygiene in den Pflegeeinrichtungen in den letzten beiden Jahren stark angestiegen. So hat sich u.a. der Aufwand an Schutzmaterialien (Handschuhe, Masken usw.) deutlich erhöht. Bis zum 30.06.2022 wurde dieser Mehraufwand über einen Rettungsschirm von den Pflegekassen finanziert. Nach dem Auslaufen des Rettungsschirms müssen die weiterhin notwendigen Kosten über die Entgelte refinanziert werden.

d) Einführung eines neuen Personalbemessungssystems zum 01.07.2023

Eine weitere Maßnahme der Konzertierten Aktion Pflege ist die Einführung eines neuen Personalbemessungssystems zum 01.07.2023. Mit diesem System, das erstmalig für ganz Deutschland einheitliche Personalschlüssel vorgibt, soll insgesamt die Qualität der Pflege in den Einrichtungen erhöht werden. Die neuen Personalschlüssel basieren auf einer Studie von Herrn Prof. Rothgang im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, nach deren Ergebnis „mehr Hände" in der Pflege benötigt werden. Dementsprechend wird es in allen Pflegeeinrichtungen zu einem deutlichen Personalzuwachs, insbesondere im Bereich der Assistenzkräfte, kommen. Durch diesen Zuwachs an Assistenzkräften wird die Fachkraftquote in den Einrichtungen zwar prozentual von heute mindestens 50% auf ca. 35-40% absinken, absolut wird sich die Anzahl der Fachkräfte dagegen nicht ändern. Das zusätzliche Personal ist über die Entgelte zu finanzieren, wodurch es naturgemäß zu deutlichen Steigerungen in allen Einrichtungen kommen wird. Bei einem zu erwartenden Zuwachs von ca. 6 Assistenzkräften pro Einrichtung ist bei vorsichtiger Berechnung von einer monatlichen Steigerung um ca. 400 € auszugehen.

Da die Einzelheiten der Umsetzung des neuen Personalbemessungssystems derzeit auf Bundesebene diskutiert werden, kann noch keine genauere Schätzung der Mehrkosten abgegeben werden.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1070

öffentlich

Datum: 02.09.2022
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Herr Neise

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**11.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis"

Kenntnisnahme:

Der Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1070 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

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

Zusammenfassung

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und das Deutsche Institut für Menschenrechte haben im Mai 2022 einen Bericht mit dem Titel „Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" veröffentlicht. Dieser Bericht fokussiert Handlungsempfehlungen für einen verbesserten Gewaltschutz für Menschen mit Behinderungen.

Die vorliegende Begründung zur Vorlage Nr. 15/1070 fasst die zentralen Handlungsempfehlungen zusammen, die vier unterschiedliche Schwerpunktthemen (Umsetzung des § 37a SGB IX, Stärkung von Selbstbestimmung und Empowerment, Vernetzung und Zugang zum Recht, Überwachung des Gewaltschutzes) unterscheiden und dabei ihre Empfehlungen an unterschiedliche Akteure u.a. Leistungserbringer der Eingliederungshilfe (EGH), Bundes- und Landesregierungen, Bundes- und Landesgesetzgebung, Kommunen, Polizei und Justiz adressieren.

Die Begründung zur Vorlage Nr. 15/1070 endet mit einer kurzen Einordnung der Handlungsempfehlungen in Bezug auf die derzeitige Diskussionslage innerhalb des LVR.

Der Bericht ist abrufbar unter:

https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/20220516_Gewaltschutz.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

Die hier beschriebene Stellungnahme berührt die Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK „Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln" und die „Menschenrechtsbildung im LVR systematisch zu betreiben".

Begründung der Vorlage Nr. 15/1070:

I. Zusammenfassung zum Bericht „Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis"

Der Bericht „Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen und des Deutschen Instituts für Menschenrechte gibt Empfehlungen für die Umsetzung einer übergreifenden Gewaltschutzstrategie in dem einschlägigen Versorgungsbereich und adressiert die Regierungen auf Bundes- und Landesebene, Träger der Sozialhilfe bzw. der Eingliederungshilfe und Fachkräfte der Behindertenhilfe. Dabei ist der Bericht in vier unterschiedliche Themenfelder strukturiert, zu denen ein besonderer Bedarf gesehen wird und zu denen einschlägige Empfehlungen ausgesprochen werden:

1. Wirkungsvolle Umsetzung des § 37a SGB IX durch Erstellung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten

Die Autor*innen des Berichts fordern zu diesem Themenfeld, dass

A. die **Leistungserbringer** (der Eingliederungshilfe) ihrem gesetzlichen Auftrag umgehend nachkommen und dabei Gewaltschutzkonzepte entwickeln und diese in der Praxis wirksam umsetzen. Dazu empfehlen die Autor*innen ferner, dass Organisationsentwicklungsprozesse unter Beteiligung von Bewohner*innen und Beschäftigten implementiert werden, die die Gewaltprävention forcieren, Gewaltschutzkonzepte (unter Berücksichtigung des Leitbildes und Verhaltensempfehlungen, Präventionstrainings, Fortbildungsangebote, Verfahrensabläufe) partizipativ entwickelt werden unter Nutzung eines breiten Gewaltverständnisses (u.a. auch die Vermeidung der Anwendung von freiheitsentziehenden Maßnahmen), sämtliche Informationen zu dem Thema und spezifische interne und externe Kooperationsstrukturen für Bewohner*innen einfach zugänglich sind, verbunden mit einer regelmäßigen Informationsvermittlung, sowie Aspekte von Intersektionalität hinreichende Berücksichtigung finden.

B. der **Bundesgesetzgeber** verbindliche Kriterien zur Auslegung des § 37a Abs.1 SGB IX vorgibt, eine unabhängige Stelle zur Qualitätssicherung und Zertifizierung von Gewaltschutzkonzepten schafft und Gewaltschutzkonzepte als Leistungsmerkmale in das Vertragsrecht (nach § 124, § 125 SGB IX) mit aufnimmt.

C. die **Landesregierungen** flächendeckend Kriterien für den Gewaltschutz als Qualitätsmerkmale mit in die Landesrahmenverträge (nach § 131 SGB IX) aufnehmen. Dabei sollen die Leistungsträger zuständige Personen für den Gewaltschutz benennen, eine Evaluation und statistische Erfassung der Umsetzung des Gewaltschutzes durch die Leistungserbringer ermöglichen, auf eine regelmäßige Berichtspflicht und Aktualisierung von Gewaltschutzkonzepten hinwirken und sich mit den länderspezifischen (Heim-)Aufsichtsbehörden austauschen.

2. Stärkung von Selbstbestimmung und Empowerment von Bewohner*innen und Beschäftigten

Die Autor*innen fordern zu diesem Themenfeld, dass die Beteiligungsrechte von Bewohner*innen und Beschäftigten substantiell gestärkt werden. Konkret sollen:

A. die **Leistungserbringer** die Bewohner*innen bei der Entwicklung von gewaltpräventiven Maßnahmen beteiligen, regelmäßige Fort- und Informationsveranstaltungen für Bewohner*innen- und Werkstatt-(Bei-)Räte zum Thema ermöglichen, Frauenbeauftragte in ihrer einschlägigen Tätigkeit aktiv unterstützen und Rahmenbedingungen dafür schaffen, besonders gefährdete Gruppen (u.a. LGBTQI, Menschen mit Migrationshintergrund) in Form von Empowerment-Schulungen über ihre Rechte und Schutzmöglichkeiten aktiv aufklären und den Ausbau eines flächendeckenden Leistungsangebots zur Gewaltprävention von Mädchen und Frauen im Rehabilitationssport (§ 64 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) unterstützen.

B. die **Bundesregierung** das Bundesnetzwerk der Frauenbeauftragten in Einrichtungen dauerhaft mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausstatten und stärken, so dass dieses die Vernetzungsstrukturen auf Bund- und Länderebene auf- und ausbauen kann und Selbstvertretungsorganisationen zum Thema Gewaltschutz ebenfalls finanziell stärken, so dass diese auch ohne eine Einbindung in Projektstrukturen ihrer Tätigkeit dauerhaft und kontinuierlich nachgehen können.

C. die **Landesgesetzgeber** die Wohn- und Teilhabegesetze so reformieren, dass diese um Gewaltschutzvorkehrungen erweitert werden (u.a. verpflichtende Einführung von Frauenbeauftragten in allen Wohneinrichtungen).

3. Vernetzung mit dem externen Unterstützungssystem und wirksamer Zugang zum Recht

Die Autor*innen fordern zu diesem Themenfeld einen Abbau der Zugangsbarrieren zum externen Unterstützungssystem und den Aufbau eines inklusiven Rechtssystems. Konkret sollen:

A. die **Leistungserbringer** eine Sozialraumöffnung zum externen Unterstützungssystem ausbauen, Bewohner*innen über Möglichkeiten der unabhängigen Beratung und Unterstützung von außen informieren und eine Vernetzung der Beschäftigten und Bewohner*innen mit Selbstvertretungsstrukturen befördern.

B. die **Bundesregierung** einen bedarfsgerechten Ausbau des Hilfesystems bei Gewalt forcieren, bei der Entwicklung eines Rechtsrahmens für eine verlässliche Finanzierung von Frauenhäusern auch die Zugangs- und Barrierefreiheit entsprechend mitdenken und dabei die Mittel des Bundesförderprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen" zum Aus-, Um- und Neubau von Beratungsstellen und Frauenhäusern nutzen, eine Gesetzesreform auf den Weg bringen, so dass das Gewaltschutzgesetz (GewSchG) auch Anwendung auf Einrichtungen findet und einschlägige Befunde nutzen, um gesetzgeberische Handlungsnotwendigkeiten für einen wirksamen Zugang zum Recht von Frauen zu schaffen.

C. die **Landesregierungen** verpflichtende Grundlagen schaffen für Aus- und Fortbildungen von Polizei, Staatsanwaltschaft und Richter*innen zu Bedarfen von Menschen mit Behinderungen.

D. die **Landesregierungen und Kommunen** Fachberatungsstellen für Gewalt für die Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen gesondert fördern.

E. die **Polizei und Justiz** barrierefreie Zugänge und Informationen bereitstellen.

4. Unabhängige Überwachung des Gewaltschutzes

Die Autor*innen fordern zu diesem Themenfeld, dem Gewaltschutzauftrag nach Artikel 16 der UN-BRK nachzukommen. Bis eine einheitliche und flächendeckende Lösung für eine unabhängige Überwachungsinstanz gefunden und implementiert ist, sollen sich bislang zuständige Aufsichtsbehörden für das Thema Gewaltschutz spezialisieren. Konkret sollen:

A. die **Bundes- und Länderregierungen** die unabhängige Überwachung nach Artikel 16 der UN-BRK im Rahmen einer Bund-Länder-AG diskutieren unter Einbindung von relevanten Stakeholdern, und unabhängige Behörden zur Überwachung des Gewaltschutzes benennen.

B. die **Landesregierungen** sollten die länderspezifischen Heimaufsichtsbehörden fachlich für den Gewaltschutz qualifizieren und mit personellen Kapazitäten ausstatten, Heimaufsichtsbehörden auf Ebene der Landesverwaltung organisieren, um so Interessenskonflikte mit anderen Leistungsträgern (u.a. Leistungsträgern der EGH) zu vermeiden, Gewaltschutzvorschriften in den WTG Gesetzen ausbauen und spezifischer verankern und unabhängige, interdisziplinär besetzte Besuchskommissionen implementieren, die mindestens einmal im Jahr Werkstätten und Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen besuchen unter Einbeziehung von Leistungsberechtigten.

Der Bericht ist abrufbar unter:

https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/20220516_Gewaltschutz.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

II. LVR interne Einordnung/ Bewertung

Die Handlungsempfehlungen des behandelten Berichts sind grundsätzlich alle zu begrüßen. Der LVR kommt den Empfehlungen auch bereits jetzt zu einem substantiellen Anteil nach. So sind bereits die Leistungserbringer zur Einreichung von Gewaltschutzkonzepten

aufgefordert worden und es wurde ein internes Prüfschema entwickelt, das die Qualitätssicherung der Gewaltschutzkonzepte nicht zuletzt auch auf ihre Umsetzung hin prüft. Dieses Prüfverfahren wird ebenfalls im Rahmen eines Traineeprojekts evaluiert. Gleichzeitig sind die Gewaltschutzkonzepte ebenfalls ein zentraler Bestandteil der Prüfverfahren durch das Team „Qualität und Prüfung" im Dezernat Soziales. Ebenso wird der Gewaltschutz und das Vorhalten von Konzepten zu diesem Thema im Leistungs- und Vertragsrecht als Vorgabe bei einem Antrag auf Abschluss einer Leistungsvereinbarung berücksichtigt.

Der Ausbau und die Verbesserung der Barrierefreiheit zur Nutzung des externen Unterstützungssystems durch die Leistungserbringer und die Schaffung bzw. Stärkung von Frauenbeauftragten in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe sind ebenfalls zu begrüßen und werden vom LVR ausdrücklich befürwortet.

Ein Austausch mit den WTG-Behörden auf Landesebene ist bereits strukturell angelegt. Hierbei ist die konkrete Zuständigkeit der WTG-Behörden und des LVR/LWL zu diskutieren, um doppelte Zuständigkeiten zu vermeiden. Dies gilt auch für eine etwaige Besuchskommission. Gleichzeitig befinden sich die WTG-Behörden im Ordnungsrecht und der LVR/LWL im Leistungsrecht. Auch wurden bereits einige konzeptionelle Arbeiten und ein eigenes Prüfverfahren in die Wege geleitet, so dass eine Verortung der Zuständigkeit des Prüfverfahrens zum Gewaltschutz an die WTG-Behörden ggfls. zu kurz greift. Vielmehr ist hier eine engmaschige, zentrale und dauerhafte Austausch- und Kooperationsstruktur, v.a. der Kommunalen Körperschaften, zu begrüßen.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1273

öffentlich

Datum: 27.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 42
Bearbeitung: Frau Brand

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Landesjugendhilfeausschuss	**10.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**01.12.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX

Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/1273 zum Thema "Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX" wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

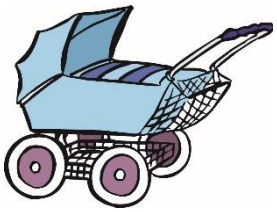
In Vertretung

L i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR will auch ganz junge Kinder
vor Gewalt schützen.
Zum Beispiel in der Früh-Förderung.
Dafür gibt es jetzt ein neues Gesetz.



Alle Einrichtungen in der **Früh-Förderung** müssen
jetzt sehr genau überlegen und aufschreiben:
So wollen wir Kinder vor Gewalt schützen.

Das schwere Wort dafür ist
Gewalt-Schutz-Konzept.

Der LVR hilft dabei mit wichtigen Fragen
und Ideen.

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 dem Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes am 10. Juni 2021 und der hierdurch neu aufgenommenen Regelung zum § 37a SGB IX ist es nun auch für Leistungserbringer von Eingliederungshilfeleistungen verpflichtend, ein auf die eigenen Strukturen und Angebote bezogenes Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten und zu implementieren.

Die Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX richtet sich an Leistungserbringende von Frühförderung (Heilpädagogische Leistungen im Rahmen von Frühförderung / Interdisziplinäre Frühförderung) und stellt eine Orientierung dar, um individuelle, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte zu erstellen, welche die spezifischen Bedarfe von Kindern mit (drohender) Behinderung und die Risikobedingungen der Institution berücksichtigen. Die Arbeitshilfe umfasst eine Sammlung von Aspekten, mit denen sich Gewaltschutzkonzepte grundsätzlich zu befassen haben.

Die Vorlage berührt die Zielrichtung 1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“ und die Zielrichtung 10 „Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen“.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1273:

Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX

Eine der zentralen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII ist es, junge Menschen vor Gefährdungen für ihr Wohl zu schützen. Analoge Anforderungen für die Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX, sind nun auch im § 37a SGB IX zu finden.

Mit § 37a Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (SGB IX) soll die umfassende Bedeutung der besonderen Verantwortung des Bundesgesetzgebers für Menschen mit Behinderungen bekräftigt und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) gedient werden.

Gewaltschutzkonzepte stellen einen wichtigen und notwendigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Kinderschutzes dar. Die Grundlage für Gewaltschutz ist einerseits eine Präventionsstrategie, die durch wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt auf Ebene der Organisation, Kultur und aus Sicht der Beteiligten etabliert wird. Andererseits braucht es notwendige Verfahrensabläufe, welche allen Beteiligten klare Prozesse und Handlungssicherheit bei Gewaltvorfällen -inklusive Verdachtsfällen- bietet.

Die Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX richtet sich an Leistungserbringende von Frühförderung (Heilpädagogische Leistungen im Rahmen von Frühförderung / Interdisziplinäre Frühförderung). Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe möchten den leistungserbringenden Einrichtungen und Diensten sowie den beschäftigten Personen und ggf. leistungserbringenden Kooperationspartner*innen mit dieser Arbeitshilfe eine Orientierung zur Erstellung jener individuellen, einrichtungsbezogenen Gewaltschutzkonzepte bieten, welche die spezifischen Bedarfe von Kindern mit (drohender) Behinderung und die Risikobedingungen der Institution berücksichtigen, auch vor dem Hintergrund, dass Strategien und Mechanismen je nach Ebene und Gewaltform sehr unterschiedlich sein können. Die Arbeitshilfe umfasst eine Sammlung von Aspekten, mit denen sich Gewaltschutzkonzepte grundsätzlich zu befassen haben.
Anhand von zahlreichen Reflexionsfragen bietet die Arbeitshilfe eine Orientierung zur Erstellung jener Gewaltschutzkonzepte.

Die Arbeitshilfe beruht auf den Aufsichtsrechtlichen Grundlagen Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII (Vorlage Nr. 15/659). Die Arbeitshilfe liegt als Anlage der Vorlage bei.

In Vertretung

L i m b a c h

LWL-Referat Soziale Teilhabe
für Kinder und Jugendliche

LVR-Dezernat Kinder,
Jugend und Familie

Mit hilfreichen Reflexions-fragen

Arbeitshilfe Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX

Eine Unterstützung für Leistungserbringende der (Interdisziplinären) Frühförderung

Stand: September 2022

LVR
Qualität für Menschen

LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Impressum

Herausgegeben vom:
LWL-Referat Soziale Teilhabe
für Kinder und Jugendliche
48133 Münster
www.soziale-teilhabe-kiju.lwl.org

LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie
50663 Köln
www.bthg.lvr.de

Redaktion:
Janet Berkemeier, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Jeanette Cremer, Landschaftsverband Rheinland
Diana Heinen, Landschaftsverband Rheinland

Layout:
LWL, Andreas Gleis

Münster/Köln, September 2022

Diese Arbeitshilfe basiert auf dem nachfolgendem Dokument:
Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII Stand: 29. Oktober 2021

1 Einführung

Eine der zentralen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII ist es, junge Menschen vor Gefährdungen für ihr Wohl zu schützen. Analoge Anforderungen für die Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX sind nun auch im § 37a SGB IX zu finden. Bislang haben sich die entsprechenden Leistungserbringenden heterogen mit dem Thema Gewaltschutz auseinandergesetzt und teilweise eigenständig geeignete Maßnahmen abgeleitet. Mit dem Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes am 10. Juni 2021 und der hierdurch neu aufgenommenen Regelung zum § 37a im SGB IX ist es nun auch für Leistungserbringende von Eingliederungshilfeleistungen verpflichtend, ein Gewaltschutzkonzept zu erstellen:

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

Die Verpflichtung zur Entwicklung und Umsetzung entsprechender Schutzkonzepte ist somit nicht mehr ausschließlich in der Kinder- und Jugendhilfe verankert (§ 45 SGB VIII), sondern findet verbindliche Analogien unter anderem in der Eingliederungshilfe (§ 37a SGB IX). Folglich sind Leistungserbringende nun in der gesetzlichen Verantwortung, ein auf die eigenen Strukturen und Angebote bezogenes Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten und zu implementieren.

Diese Arbeitshilfe richtet sich daher an Leistungserbringende von Frühförderung (Heilpädagogische Leistungen im Rahmen der Frühförderung/Interdisziplinäre Frühförderung) und stellt eine Orientierung dar, um individuelle, einrichtungsbezogene Gewaltschutzkonzepte zu erstellen – die die spezifischen Bedarfe und Risikobedingungen berücksichtigen – auch vor dem Hintergrund, dass Strategien und Mechanismen je nach Ebene und Gewaltform sehr unterschiedlich sein können. Die vorliegende Arbeitshilfe umfasst eine Sammlung von Aspekten, mit denen sich Gewaltschutzkonzepte grundsätzlich zu befassen haben, wenn sie tatsächliche Verbesserungen im Bereich Gewaltschutz erzielen wollen.

Gewaltschutzkonzepte stellen einen wichtigen und notwendigen Baustein zur Prävention und Intervention innerhalb des Schutzes von Kindern dar. Die Grundlage für Gewaltschutz ist demnach einerseits eine Präventionsstrategie, die durch wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalt auf Ebene der Organisation erfolgt. Andererseits helfen Gewaltschutzkonzepte dabei, Verfahrensabläufe und Prozesse zu beschreiben, die allen Beteiligten Handlungssicherheit bei Gewaltvorfällen – inklusive Verdachtsfällen – bietet.

Gewaltschutzkonzepte machen deutlich, dass allen Mitarbeitenden der Schutz der ihnen anvertrauten Kinder mit (drohender) Behinderung obliegt, da sie aufgrund ihres Alters, Entwicklungsstandes und etwaiger Vulnerabilitäten kaum Möglichkeiten haben, sich gegen (sexualisierte) Gewalt und pädagogisches oder therapeutisches Fehlverhalten zur Wehr zu setzen. Gerade deswegen ist es wichtig, Kinder als Träger:innen eigener Rechte wahrzunehmen und

sie in allen sie betreffenden Angelegenheiten adäquat zu beteiligen. Umso bedeutsamer ist daher die rechtliche Verpflichtung zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten. In diesen werden nicht nur Verantwortlichkeiten zugewiesen, sondern klare Regeln des Umgangs sowie Verfahren benannt, die auch dann greifen, wenn bereits gewalttätiges Verhalten offenkundig geworden ist. Darüber hinaus können verbindliche Gewaltschutzkonzepte dazu beitragen, die Sensibilität und Aufmerksamkeit – insbesondere des Personals – für ungerechtfertigtes und gewalttätiges Verhalten gegenüber Kindern zu erhöhen und bei Leistungserbringenden eine Kultur zu etablieren, die das Eingreifen und Einmischen bei Fehlverhalten als zwingend erforderlich erachtet. Gewalttätiges Verhalten soll so erschwert, reduziert oder möglichst ganz verhindert werden. Zudem gilt es, im Vermutungsfall rasches und besonnenes Handeln durch transparente, verbindliche Verfahren und Strukturen sicherzustellen. Die Entwicklung und Sicherstellung eines Gewaltschutzkonzeptes versteht sich als dauerhafter Prozess und ist ein wesentlicher Baustein in der Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Zum rechtlichen Hintergrund von Gewaltschutz:

Mit dem § 37a Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (SGB IX) soll die umfassende Bedeutung der besonderen Verantwortung des Bundesgesetzgebers für Menschen mit Behinderungen bekräftigt und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) gedient werden.

Artikel 16 UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten unter anderem, alle Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Gewalt unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte zu schützen. Die Leistungserbringenden setzen Gewaltschutzmaßnahmen nach eigenen Regelungen und in eigener Verantwortung, unter Berücksichtigung bestehender Maßnahmen, um.
Adressat:innen des Schutzauftrages - im Bereich der Eingliederungshilfe – sind die Leistungserbringenden, unabhängig davon in welcher Form und an welchem Ort sie ihre Leistung erbringen. Diese gewährleisten den Schutz vor Gewalt von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen bei der Leistungserbringung am effektivsten.

Schutz ist gegen jegliche Formen von Gewalt sicherzustellen, insbesondere auch gegen geschlechterbezogene Gewalt und Übergriffe, einschließlich sexueller Übergriffe und Belästigungen. Kinder werden dabei als besonders verletzliche Gruppe hervorgehoben.

Der Schutz vor Gewalt wird in erster Linie durch die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung und Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts erbracht. Teil des Gewaltschutzkonzepts sind Maßnahmen, wie zum Beispiel Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, Präventionskurse für Menschen mit Behinderungen, Vernetzung mit externen Partnern und feste interne Ansprechpersonen wie zum Beispiel Frauenbeauftragte oder Kinderschutzbeauftragte in Einrichtungen sowie Beschwerdestellen und andere geeignete Beteiligungsstrukturen (vgl. BT-Drucksache 19/27400, S. 61).

Die inklusive Ausrichtung des Gewaltschutzkonzeptes ist unabdingbar, da mit den individuellen Bedarfen nach Teilhabe und Unterstützung jeweils unterschiedliche Gefährdungspotentiale und Schutzbedürfnisse einhergehen. Daher gilt es, bei der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes die Sicherheit aller Kinder in

den Blick zu nehmen und hierbei grundlegende kulturelle und gesellschaftliche Aspekte von Diversität zu beachten. Die Bearbeitung der verschiedenen Elemente und Inhalte eines Gewaltschutzkonzeptes (Leitbild, Verhaltenskodex, Partizipation, Handlungsplan etc.) erfordert zugleich eine abstrahierende Perspektive auf die eigene Einrichtung oder Dienstleistung sowie eine stetige Überprüfung und Fortschreibung auf Team-, Leitungs- und Trägerebene. Die verschiedenen Elemente sind im Gewaltschutzkonzept detailliert zu beschreiben. Es braucht sowohl eine strukturelle und organisatorische Auseinandersetzung mit notwendigen Vereinbarungen, Absprachen und Verfahren als auch eine gemeinsame Reflexionsfähigkeit. Auch sind Kinder und ihre Sorgeberechtigten in die Ausgestaltung des Gewaltschutzkonzeptes miteinzubeziehen. Dieser Prozess stellt eine beachtliche Herausforderung für alle Beteiligten dar.

Daher möchten wir den leistungserbringenden Einrichtungen und Diensten sowie den beschäftigten Personen und ggf. leistungserbringenden Kooperationspartner:innen, mit der vorliegenden Arbeitshilfe eine erste Orientierung zur Erstellung jener Gewaltschutzkonzepte geben. Diese bietet anhand von Reflexionsfragen den Raum zur eigenen Auseinandersetzung mit der Thematik. In einzelnen Kapiteln und Unterpunkten finden sich zahlreiche Fragestellungen, deren Beantwortung sich im Laufe der Zeit verändern kann, da neue Impulse von innen und außen ebenso neue Fragen und Antworten entstehen lassen können.

2 Verständnis des Begriffes Gewalt

Gewalt im Sinne dieser Arbeitshilfe beinhaltet den Gebrauch oder die Androhung von körperlich oder psychisch wirkendem Zwang sowie die missbräuchliche Ausübung von Macht im Zuge der Leistungserbringung, die zu Eigen- oder Fremdschädigung, Fehlentwicklungen sowie Deprivation führt oder führen könnte. Gewalt in diesem Sinne bezieht auch Handlungen ein, die die freie Willensbildung mindestens einer weiteren Person verletzen oder zumindest beeinträchtigen.

Gewalt kann sich in vielen verschiedenen Formen und Ausprägungen zeigen. Hierzu zählen u. a.:

- Physische Gewalt, z. B. schlagen, stoßen, angreifen, spucken, zerren, fixieren;
- Psychische Gewalt, z. B. beschimpfen, mobben, herabsetzen, demütigen, ignorieren, verängstigen, anschreien, erpressen;
- Sexuelle Gewalt, z. B. Übergriffe, Missachtung der Intimsphäre, Verunsicherung, Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung, Kinder nicht altersgerecht mit sexuellen Themen konfrontieren, Kinder nackt fotografieren;
- Vernachlässigung, z. B. mangelnde Zuwendung, notwendige Sicherheitsvorkehrungen oder Hilfestellungen unterlassen, Kinder in gefährliche Situationen bringen;
- Übergriffe sonstiger Art, z. B. Grenzüberschreitungen in der Diagnostik und Förderung, mangelnde Selbstbestimmungsmöglichkeiten des Kindes, Missachtung von Distanzbedürfnissen;
- Strukturelle Gewalt, z. B. Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten, willkürliche Regelungen, Missachtung der Privatsphäre, Verletzung des Datenschutzes, mangelnde Transparenz im Vorgehen
- Sachbeschädigungen, z. B. mutwillige Beschädigung von Gegenständen und Räumen.

3 Risiko- und Potentialanalyse

Eine Risikoanalyse bildet die Basis für die (Weiter-) Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Am Anfang des Prozesses von den Leistungserbringenden durchgeführt, legt sie offen, wo die verletzlichen Stellen einer Einrichtung oder einer Dienstleistung sowie deren Potentiale liegen. Einrichtungen, in denen sich Kinder aufhalten, müssen Schutzorte sein. Im Zusammenhang der Leistungserbringung ist der Schutz vor Gewalt stets zu gewährleisten.
Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollen aufzeigen, wo die einrichtungsbezogenen Risiken liegen und wie sich der Schutz von Kindern verbessern lässt – etwa durch ein durchdachtes Gewaltschutzkonzept und die Veränderung von Abläufen, Konzepten und Strukturen. Die Durchführung der Risikoanalyse, insbesondere von Schlüsselprozessen, erfolgt partizipativ mit allen Akteur:innen und Kindern. Ziel ist das Zusammenführen von unterschiedlichen Perspektiven und Eindrücken sowie die daran anknüpfende Anregung eines Dialogs.

Für die Umsetzung ist eine systematische Planung notwendig, bei der Ziele, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten, Ressourcen und nötige Zeitperspektiven festgelegt werden. Eine externe Begleitung durch eine spezialisierte Fachkraft wird als unterstützende, hilfreiche Ressource empfohlen. Auch die Risikoanalyse ist kontinuierlich fortzuschreiben.

Reflexionsfragen zu strukturellen Risikofaktoren

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten oder Interaktionen? Welche davon sind insbesondere vor dem Hintergrund zu berücksichtigen, dass das Angebot meistens von einer Person alleine ausgeführt wird?
- Wie wird der Gewaltschutz sichergestellt, wenn Einzelanbietende die Leistung erbringen? Wie wird dies beispielsweise im Rahmen einer Kooperation gewährleistet?
- Welche Situationen und Bedingungen im mobilen oder ambulanten Setting vor Ort können Personen nutzen, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben?
- Wie entstehen Konstellationen, die zu Gefährdungen führen können?
- Gibt es alltägliche Schlüsselsituationen, in denen die Rechte von jungen Menschen nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?
- Welche präventiven Maßnahmen und Strukturen sind beim Leistungserbringenden bereits vorhanden?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Gibt es Risikofaktoren/mangelnde Vorgaben für die tägliche Arbeit, wie autoritäre oder intransparente Leitungsstrukturen, fehlende Anerkennung und Wertschätzung für die in der Einrichtung oder dem Dienst tätigen Personen?
- Wird die kindliche Perspektive auf Gewaltschutz, z. B. das eigene Empfinden von unangenehmem, unangemessenem und übergriffigem Verhalten, erfragt und einbezogen?
- Liegt das Gewaltschuztkonzept auch in leichter Sprache vor?

Reflexionsfragen zu konzeptionellen Risikofaktoren

- Welche Beteiligungsstrukturen und Beschwerdeverfahren für alle Beteiligten gibt es?
- Inwieweit wird die Konzeption unter Beteiligung diverser Akteur:innen (z. B. Träger, Leistungserbringende, Fachkräfte, Kinder, Sorgeberechtigte, externe Fachberatungsstelle) regelmäßig überarbeitet, weiterentwickelt und angepasst?

Reflexionsfragen zu zielgruppenspezifischen Risikofaktoren

- Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Kinder müssen beachtet werden?
- Inwieweit könnten das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen oder die Zusammensetzung der Zielgruppe das Risiko von Diskriminierung und Grenzverletzungen begünstigen?
- Inwieweit werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kinder berücksichtigt, eigene subjektive Sichtweisen und Erfahrungen zu äußern?

Reflexionsfragen zu personellen Risikofaktoren

- Wie wird sichergestellt, dass ausreichend qualifiziertes Personal gemäß unterzeichnetem Vertrag vorhanden ist und sich die Leistungserbringung im Einzelfall am konkreten Bedarf des Kindes orientiert?
- Welche Fortbildungs- und welche Entlastungsangebote gibt es für Mitarbeitende?
- Wie groß ist die Personalfluktuation?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf Organisationskultur / Haltung der Mitarbeitenden

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?

Reflexionsfragen zu Risikofaktoren in Bezug auf die pädagogischen Beziehung

- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in Interaktionen zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?

Reflexionsfragen zu räumlichen Risikofaktoren

- Welche Rückzugsräume und Räume der Intimsphäre gibt es und wie werden diese gestaltet, um Grenzverletzungen entgegenzuwirken?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?

4 Leitbild

Mit der Ausarbeitung eines eigenen Leitbildes formulieren Leistungserbringende der Eingliederungshilfe ihren spezifischen Wertekanon, der sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an den jeweiligen pädagogischen Zielsetzungen orientieren sollte. Im Leitbild werden grundlegende Auffassungen im Kontext von Normen, Wertvorstellungen, kultureller und gesellschaftlicher Diversität sowie ethischer Motive zu einem Profil verdichtet, das so einen übergeordneten Handlungsrahmen, insbesondere für leistungsanbietende Mitarbeitende der Eingliederungshilfe, bietet. Auch im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept ist die Formulierung eines Leitbildes hilfreich, da diese ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen im Team sowie der Kultur der Einrichtungen oder des Dienstes darstellen. Dieses soll ebenfalls dazu beitragen, Haltungen und Verhalten der in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zu reflektieren und ggfs. zu verändern. Auf diese Weise kann dem Schutzauftrag hinlänglich nachgekommen werden. Dies gelingt zielführender, wenn sich Leistungserbringende vorab bereits positioniert haben.

Reflexionsfragen

- Gibt es bereits ein schriftlich formuliertes Leitbild?
- Gibt es im Leitbild grundsätzliche Aussagen zu Haltung, Wertschätzung, Respekt, Werten, Normen und Achtsamkeit?
- Ist das Thema Ethik verankert? Inwiefern wird auf das Thema Ethik eingegangen?
- Wird die besondere Bedeutung der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt berücksichtigt?
- Finden sich klare Aussagen zum Gewaltschutz von Kindern?

5 Personal

Träger und Leitungskräfte stehen vor der Aufgabe, ihre Beschäftigten nicht nur zu führen, sondern auch mittels eines professionellen Personalmanagements eine positive Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen, in der Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation gelebt werden können. Der Schutz von Kindern steht dabei an erster Stelle. Die Haltung spiegelt sich ebenso im Gewaltschutzkonzept wider. Dazu zählen Fachlichkeit und persönliche Eignung von Beschäftigten, aber auch die grundlegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein. Ebenso spielt die Personalauswahl eine wegweisende Rolle. Bereits hier beginnt Prävention! Demzufolge sollten Einstellungsvoraussetzungen, Stellenbeschreibung und Vorstellungsgespräche hinsichtlich der Gewaltschutzaspekte klar gegliedert sein. Ergänzend dazu müssen verständliche strukturelle Vorgaben wie ein verbindlicher Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtung und Selbstauskunft sowie die regelmäßige Vorlage eines aktuellen, erweiterten Führungszeugnisses gegeben sein, um so ein hohes Pflichtgefühl bei den Beschäftigten sicherzustellen. Aber auch Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen und Teamgespräche können ein effektives Mittel für eine klare Verantwortungsübernahme im Sinne des Gewaltschutzes darstellen. Damit Prävention gelingen kann, müssen Träger und Leitungen Rahmenbedingungen für eine konstante Präventionsarbeit im Sinne des Gewaltschutzes schaffen.

5.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Reflexionsfragen

- Welche Formen der Personalentwicklung und -unterstützung in Bezug auf das Thema Gewaltschutz gibt es (Supervision, kollegiale Beratung, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Fortbildungsangebote etc.)?
- Findet eine klare Funktions- und Rollenverteilung (Träger, Leitung, Mitarbeitende, ggf. Kooperationspartner:innen) Berücksichtigung?
- Welche Qualifikationen/Voraussetzungen benötigt eine Fachkraft, die eingestellt werden soll?
- Welche Professionen arbeiten für das Leistungsangebot?
- Welcher Mehrwert/welche Gefahren werden durch die multiprofessionelle und ggf. interdisziplinäre Zusammenarbeit bezüglich des Gewaltschutzes sichtbar?
- Gibt es Fortbildungen, die für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen verpflichtend festgeschrieben werden?

5.2 Gewinnung von Personal

5.2.1 Ausschreibung

Reflexionsfragen

- Wird bereits bei der Stellenausschreibung auf die besondere Bedeutung von Gewaltschutzkonzepten sowie der Präventionsarbeit gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen hingewiesen?
- Wird in der Ausschreibung auf die Bedeutsamkeit eines grenzachtenden Umgangs hingewiesen, auf eine Kultur der Achtsamkeit und das Recht auf gewaltfreie Förderung?
- Wird in der Ausschreibung bereits mitgeteilt, dass bei Einstellung ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss?

5.2.2 Vorstellungsgespräch

Reflexionsfragen

- Werden die Bewerbenden bereits im Vorstellungsgespräch auf die Maßnahmen zum Gewaltschutz, beispielsweise eine Selbstverpflichtungserklärung bei Tätigkeitsaufnahme, hingewiesen?
- Gibt es einen festgelegten Gesprächsplan und Dokumentationsbogen für Vorstellungsgespräche?
- Wer ist an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen beteiligt? Wird hierbei mindestens das „Vier-Augen-Prinzip" gewährleistet?
- Werden im Vorstellungsgespräch spezielle Fragen gestellt, um Werte, Haltungen und Ideologien der Bewerbenden einschätzen zu können?

5.2.3 Hospitation

Reflexionsfragen

- Sind Hospitationen ein Bestandteil des Personalauswahlverfahrens?
- Wird ein Konzept zur Gestaltung der Hospitationen vorgehalten?

5.3 Verhaltenskodex/ Verhaltensampel/ Einarbeitungskonzept

Reflexionsfragen

- Inwieweit gibt es für alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen klare Verhaltensregeln zu Themen wie Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Sprache/Wortwahl, Umgang mit Medien/ Sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken, Disziplinarmaßnahmen etc.?
- Verfügt der Leistungserbringende über Instrumente, die Kindern vermitteln, was Fachkräfte dürfen und was nicht (z. B. Verhaltensampel in zielgruppengerechter Sprache, grafische Darstellungen)?
- Wie wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit für alle Leistungserbringenden erhält?
- Wie wird gewährleistet, dass sich die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen mit dem Verhaltenskodex identifizieren und diesen auch in der Praxis leben?
- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Wird transparent beschrieben, wie mit Regelübertretungen umgegangen wird?
- Besteht eine Fehleroffenheit und Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit Regelübertretungen, sodass vermieden wird, dass Übertretungen ge-

heim gehalten oder von Leitungsmitgliedern oder Kollegen gedeckt werden?
- Gibt es Möglichkeiten, Beobachtungen von Fehlverhaltensweisen zu reflektieren?

5.4 Selbstauskunft

Reflexionsfragen
- Werden die Mitarbeitenden arbeitsrechtskonform aufgefordert, neben dem Arbeitsvertrag auch eine sogenannte Selbstauskunftserklärung zu unterzeichnen, in der sie versichern, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung gegen sie kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und kein gerichtliches Strafverfahren anhängig bzw. eine Verurteilung erfolgt ist? Hierbei handelt es sich um die im dreizehnten Abschnitt des Strafgesetzbuches beschriebenen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder jegliche andere schweren Straftaten.

5.5 Selbstverpflichtung

Reflexionsfragen
- Werden die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen aufgeklärt, dass vorausgesetzt wird, dass jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, Formen (sexualisierter) Gewalt sowie auch Verdachtsmomente der Leitung (dem Träger) zu melden sind?

5.6 Erweitertes Führungszeugnis

Reflexionsfragen
- Liegt ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vor?
- Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeitende/Ehrenamtliche/regelmäßige Kontaktpersonen mindestens alle fünf Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis einreichen?

5.7 Gespräche mit Mitarbeitenden / Teamgespräche

Reflexionsfragen
- Gibt es regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zum Thema Gewaltschutz?
- Wie wird in den unterschiedlichen Gesprächsformaten mit offenen und verdeckten Strukturen, Regeln und Themen wie beispielsweise Koalitionen, Allianzen, Sympathien umgegangen?
- Existiert eine Feedback-Kultur?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen die Aushandlung von Nähe und Distanz im Alltag und der Umgang mit Macht reflektiert werden?
- Finden regelmäßige Gespräche mit in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen statt, in denen konkrete, als herausfordernd wahrgenommene Situationen besprochen werden?
- Welche Unterstützungsangebote bietet die leistungserbringende Einrichtung an, um Überforderungssituationen vorzubeugen? Wie werden in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen vor und bei Überforderungssituationen geschützt?

6 Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren

Beteiligungsrechte als Teil eines präventiven Gewaltschutzes stellen eine wichtige Grundlage für einen gelingenden Schutzauftrag dar. Durch geeignete Partizipations- und Beschwerdeverfahren sollen Kinder ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und persönlichen Grenzen entwickeln sowie befähigt werden, sich im Fall von Grenzüberschreitung und Übergriffen Hilfe zu holen. Beteiligung, Mitentscheiden und Beschwerdemöglichkeiten sollen so dazu beitragen, dass sich Kinder besser vor Machtmissbrauch durch Fachkräfte schützen können. Ergänzend dazu fördern Teilhabe und Mitsprache das Verständnis für demokratische Prozesse. Hierbei wird eine freiwillige Machtabgabe bei gleichzeitig hoher Verantwortlichkeit der beteiligten Fachkräfte vorausgesetzt. Pädagogisches Handeln im Kontext von Partizipation und Beschwerde bedarf daher einer gemeinsamen Positionierung innerhalb der leistungserbringenden Einrichtung und muss immer im Einklang und unter Berücksichtigung der Rechte von jungen Menschen geschehen.

6.1 Rechtlicher Hintergrund

Reflexionsfragen

- Sind die gesetzlichen Grundlagen zu § 37a SGB IX Gewaltschutz, Kinderrechten, Teilhabe und Beschwerde, z. B. UN-Kinderrechtskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention, Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX inklusive Anlage F; Meldung besonderer Vorkommnisse, bekannt?

6.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf Gewaltschutzkonzepte

Reflexionsfragen

- Inwieweit ist das Thema Partizipation und Beschwerdemanagement bereits in der Konzeption verankert?
- Wer wird an den konzeptionellen Überlegungen zur Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes beteiligt (z. B. Träger, Leistungserbringende, Fachkräfte, Kinder, Sorgeberechtigte, externe Fachberatungsstelle)?
- Kennen alle Kinder ihre Rechte?
- Welche Beteiligungsformen und Beschwerdewege gibt es für Kinder, Sorgeberechtigte und Fachkräfte? Sind diese hinreichend niederschwellig?
- Sind die Möglichkeiten interner und externer Beschwerdewege bekannt?
- Ist der Umgang mit Beschwerden geregelt?

7 Präventionsangebote

Präventionsangebote und präventive Maßnahmen tragen dazu bei, Kinder vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Sie umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch bzw. didaktisch unterschiedlich aufgegriffen werden können.

Reflexionsfragen

- Welche Themen der Prävention sind für die Zielgruppe besonders wichtig?
- Wie werden Kinder über ihre Rechte informiert?
- Wird externe Expertise einbezogen (z. B. Fachberatungsstellen), um die Qualität der Präventionsangebote zu entwickeln und zu evaluieren?
- Was muss bei der Konzeptionierung von Angeboten beachtet werden?
- Inwieweit sind Regelungen zu Themen wie Unfallverhütung, Verkehrssicherungspflicht, Aufsichtspflicht und Gesundheitsfürsorge festgelegt und wie werden diese überprüft und weiterentwickelt?
- Welche Angebote werden für Kinder zur Förderung der Selbstkompetenz und der Sozialkompetenz vorgehalten?
- Welche Maßnahmen werden genutzt, die zur Stärkung von Kindern beitragen bezüglich ihres Selbstbewusstseins, eines positiven Körpergefühls und im Hinblick auf das Thema Grenzsetzung und -wahrung?
- Welche Angebote werden für Mitarbeitende im Rahmen der Mitarbeitendenfürsorge und ggf. für weitere in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen vorgehalten, um Fehlverhalten vorzubeugen (z. B. durch Überlastung oder Frustration)?
- Wie gehen in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen damit um, wenn Kinder Gewalt (an sich oder anderen) ausüben?
- Wie wird eine grenzsensible Haltung und achtsame Kultur innerhalb der leistungserbringenden Einrichtung gefördert?
- Gibt es geschulte Vertrauenspersonen, die allen Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden bekannt sind?

7.1 Sexualsensibles Verhalten

Reflexionsfragen

- Ist es den Mitarbeitenden bekannt, dass sich kindliche Sexualität von der Sexualität der Erwachsenen unterscheidet?
- In welchem Rahmen können Kinder die eigene Sexualität während der Leistungserbringung leben?
- Welche Verabredungen zu „Doktorspielen“ und Körpererkundungen werden gemeinsam mit den Kindern während der Leistungserbringung getroffen?
- Welche Regelungen im Umgang mit dem Thema gibt es für die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen (z. B. Sprache, Körperkontakt zu jungen Menschen, Pflegesituationen)?
- Wie reflektieren die in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen die eigene Haltung zu Sexualität, unter anderem basierend auf der eigenen Biografie?

8 Zusammenwirken mit Behörden

Ein Zusammenwirken mit dem Träger der Eingliederungshilfe erfolgt im Bereich der Heilpädagogischen Leistungen im Rahmen der Frühförderung gemäß Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX. Nach Anlage F; Meldung besonderer Vorkommnisse, sind beispielsweise auch Ereignisse die den Schutz von Kindern mit (drohender) Behinderung gefährden, an den Träger der Eingliederungshilfe zu melden. Im Bereich der Interdisziplinären Frühförderung greifen die Regelungen der Landesrahmenvereinbarung IFF.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Frühförderung und den Gewaltschutz finden sich im SGB IX.

Neben den bisherigen Ausführungen dieser Arbeitshilfe zum institutionellen Kinderschutz gemäß § 37a SGB IX, ist ergänzend der individuelle Kinderschutz zu beachten.

Liegen Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung außerhalb der Einrichtung vor, ist ggf. das Jugendamt zu informieren. Dabei sind – soweit vorhanden – die analogen Vereinbarungen nach § 8a SGB VIII einzuhalten, die die Leistungserbringenden ggf. mit den Kommunen getroffen haben.

Bei Hinweisen auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung im persönlichen Umfeld des Kindes, greift der Beratungsanspruch nach § 8b SGB VIII. Diese Regelung ergibt sich auch aus § 38 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX. Sollten freiwillige Kooperationsvereinbarungen mit dem Jugendhilfeträger analog zu § 8a SGB VIII bestehen, gelten diese Regelungen vorrangig. Solch analoge Vereinbarungen werden empfohlen.
Darüber hinaus ist für die betroffenen Berufsgruppen § 4 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) zu beachten.

Wenn es Hinweise auf Gewalt im Rahmen der Leistungserbringung gibt, ist immer auch die Einschaltung von Polizei und/oder Staatsanwaltschaft zu prüfen und von den Leistungserbringenden zu verantworten. Ob, wann und wie dies geschehen sollte, beschreiben die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden beispielhaft bei dem Thema sexualisierte Gewalt: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf

Reflexionsfragen

- Welche Informationen stehen allen in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zu den Meldepflichten zur Verfügung?
- Wie werden Einschätzungen und Bewertungen meldepflichtiger Ereignisse oder Entwicklungen mit allen Beteiligten im Kontext einer auf den Gewaltschutz ausgerichteten Grundhaltung getroffen?
- Welche verbindlichen Regeln hat die leistungserbringende Einrichtung zur Kooperation mit und Einschaltung von Strafverfolgungsbehörden?
- Was muss die leistungserbringende Einrichtung prüfen, bevor die Polizei oder Staatsanwaltschaft eingeschaltet werden?
- Wie wird sichergestellt, dass alle Akteur:innen die verbindlichen Regelungen kennen und umsetzen?

9 Handlungsplan

Der Handlungsplan als zentraler Bestandteil eines Gewaltschutzkonzeptes soll - im Verdachtsfall jeglicher Formen der Anwendung von Gewalt - die Handlungssicherheit aller in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen gewährleisten, indem klare Verantwortlichkeiten und verbindliche Handlungsschritte definiert sind. Ein solcher Handlungsplan muss im Vorfeld entwickelt werden, um im konkreten Verdachtsfall, der oftmals eine Krise und Ausnahmesituation für die Institution darstellt, rasches und besonnenes Handeln sicherzustellen. Dieser sollte partizipativ erarbeitet werden, das Wissen und Können einrichtungsinterner und -externer Akteur:innen einbeziehen und multiprofessionell ausgerichtet sein. Gleichzeitig müssen verschiedene Formen und Ebenen von Gewalt (z. B. Ebene der Gewalt durch in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätige Personen, durch Kinder, durch Externe) in einem Handlungsplan mitgedacht werden, da dies unterschiedliche Handlungsschritte erfordern kann.

Der präventive Charakter eines Handlungsplans kommt dann zum Tragen, wenn alle in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen über die festgelegten Verfahren, Wege und Aufgaben umfassend informiert sind und die Einhaltung des Handlungsplans (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit hat. Innerhalb eines jeden einrichtungs- bzw. dienstleistungsspezifischen Handlungsplans sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall, Sofortmaßnahmen, Einschaltung von Dritten, Dokumentation, Datenschutz, ggf. Rehabilitation, Aufarbeitung. Der Schutz der Betroffenen genießt dabei Priorität und muss an jeder Stelle Berücksichtigung finden. Der Einbezug einer externen Fachberatungsstelle wird dringend empfohlen, um ein abgestimmtes und überlegtes Vorgehen unter Hinzuziehung externer Expertise zu gewährleisten.

9.1 Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

Reflexionsfragen

- Welche Handlungsschritte, Beteiligte und verantwortlichen Personen sind im Vermutungsfall zu benennen?
- Welche Informationen sind einzuholen und zu dokumentieren?
- Ist bei jedem Handlungsschritt klar, wer jeweils verantwortlich ist?
- Sind Meldewege transparent beschrieben?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es zum Schutz der betroffenen Person(en)?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es für Sorgeberechtigte, in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen und die Leitungspersonen?

9.2 Sofortmaßnahmen

Reflexionsfragen

- Welche Schutzmaßnahmen sind von wem sofort zu ergreifen?
- Wer ist für was zuständig?
- Wer sollte wann wen informieren und beteiligen?
- Ist klar, wer über sofortige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) entscheidet?

9.3 Einschaltung von Dritten

Reflexionsfragen

- Welche Personen bzw. Instanzen sind zu welchem Zeitpunkt zu beteiligen?
- Welche Aussagen finden sich zum Einbezug von Personensorgeberechtigten, Jugendämtern, einer Fachberatungsstelle, den Strafverfolgungsbehörden und den Rehabilitationsträgern im Handlungsplan?
- Wie positioniert sich die leistungserbringende Einrichtung zum verbindlichen Einbezug einer Fach-

beratungsstelle bei der Bearbeitung eines Vermutungsfalles?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen (sexualisierte) Gewalt bzw. bestimmtes Fehlverhalten nach sich?
- Wer ist für die Einschaltung welcher Stellen zuständig?

9.4 Dokumentation

Reflexionsfragen
- Welche Dokumentationshilfen stehen den in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen zur Verfügung, um die Anforderungen an eine frühzeitige, differenzierte, objektive, sachgerechte und vertrauliche Dokumentation zu erfüllen?
- Wie wird eine zeitnahe Dokumentation von relevanten Beobachtungen und Aussagen durch die jeweiligen in der Einrichtung oder bei dem Dienst tätigen Personen sichergestellt?

9.5 Datenschutz

Reflexionsfragen
- Welche relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen und vertraglichen Anforderungen an die Verschwiegenheit müssen berücksichtigt werden?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Informationsweitergabe ohne Kenntnis oder gegen den Willen von Betroffenen möglich oder gar notwendig?

9.6 Rehabilitation

Reflexionsfragen
- Wie kann eine fälschlich verdächtigte Person rehabilitiert werden?

9.7 Aufarbeitung / Weiterentwicklung

Mit den Ergebnissen der Aufarbeitung sollte das Gewaltschutzkonzept weiterentwickelt werden.

Reflexionsfragen
- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?
- Findet eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Gewaltschutzkonzeptes an aktuelle Entwicklungen (auch ohne Vorfall) statt?

10 Gewaltschutz innerhalb von Kooperationsvereinbarungen zur Leistungserbringung

Die Leistungsanbietenden von Frühfördermaßnahmen erbringen ihre Leistung gemäß den jeweiligen Leistungsvereinbarungen bzw. Verträgen. Teilweise beauftragen die Leistungsanbietenden ergänzend zu den festangestellten Personen im Team, Dritte mit der Erbringung der Leistung, die sowohl Einzelpersonen sein können als auch Kooperationspartner:innen mit eigenem Personal. Hierzu werden Kooperationsvereinbarungen geschlossen, aus denen hervorgeht, dass die Kooperationspartner:innen die Leistung im Sinne der zugrundeliegenden Vereinbarungen bzw. Verträge erbringen. Dies beinhaltet, dass die Leistung unter Beachtung des Leitbildes, der Konzeption und weiterer Rahmenbedingungen, also auch unter Beachtung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgt.

Reflexionsfragen

- Wie wird gewährleistet, dass der Gewaltschutz während der Leistungserbringung auch durch die Kooperationspartner:innen gewährt wird?
- Welche besonderen Aspekte im Hinblick auf Gewaltschutz müssen berücksichtigt werden, wenn die Leistung auch von Kooperationspartner:innen erbracht wird?
- Wie ist in der Kooperationsvereinbarung das Thema Gewaltschutz geregelt?
- Wie stellen die Kooperationspartner:innen sicher, dass deren Mitarbeitende, denen ggf. die Aufgabe der Leistungserbringung übertragen wird, den Gewaltschutz gewährleisten?
- Wie wird sichergestellt, dass die Kooperationspartner:innen die Leistungserbringenden über gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung informieren?
- Wie wird sichergestellt, dass die Kooperationspartner:innen in das Leitbild, die Konzeption und die inhaltlichen und strukturellen Vorgaben des Leistungsanbietetenden eingebunden sind?
- Wie wird sichergestellt, dass die Kooperationspartner:innen Personal sensibel mit Blick auf den Gewaltschutz auswählen (vgl. Punkt 5)
- Werden die Themen und Aspekte des Gewaltschutzes auch in der Auswahl und der Zusammenarbeit mit leistungserbringenden Kooperationspartner:innen festgeschrieben?

11 Gewaltschutz bei Einzelanbietenden im Bereich der solitären Frühförderung

Im Bereich der Heilpädagogischen Leistungen im Rahmen der Frühförderung werden Leistungen teilweise auch von Einzelpersonen erbracht, die ergänzend Kooperationspartner:innen zur Leistungserbringung hinzuziehen. Auch für diese gelten alle Regelungen, die für die Kooperationspartner:innen gelten. Mit Blick auf den Gewaltschutz sind in diesem Setting folgende Impulsfragen handlungsleitend:

Reflexionsfragen

- Wie wird die kritische Reflexion der eigenen fachlichen Arbeit gewährleistet?
- Wie werden Perspektivenvielfalt und fachliche Weiterentwicklung sichergestellt?
- Wie ist insbesondere vor dem Hintergrund der Leistungserbringung durch eine einzelne Fachkraft gewährleistet, dass externe Beschwerdemöglichkeiten gegeben sind?
- Wie wird sichergestellt, dass die isolierte Einzelperspektive nicht zu Fehleinschätzungen führt?
- Inwieweit werden partizipative Prozesse gewährleistet?
- Welche Möglichkeiten gibt es, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen, wenn die Einzelperson für sich herausfordernde Situationen erlebt?

LWL-Referat
Soziale Teilhabe für Kinder und Jugendliche
48133 Münster
www.soziale-teilhabe-kiju.lwl.org

LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie

50663 Köln
www.bthg.lvr.de

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1085

öffentlich

Datum:	04.08.2022
Dienststelle:	Fachbereich 73
Bearbeitung:	Dr. Dieter Schartmann

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	**11.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**01.12.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Bericht über die Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Repräsentativbefragung der Bundesregierung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wird gemäß Vorlage Nr. 15/1085 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

In Deutschland wurde eine große Befragung gemacht.
Die Befragung heißt:
Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
Der kurze Name ist: Teilhabe-Studie.

So eine Befragung zur Teilhabe gab es in Deutschland noch nie.
Das sollte die Befragung herausfinden:

- Was behindert Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrem Leben?
- Wie gut können Menschen mit Beeinträchtigungen dabei sein und mitmachen?

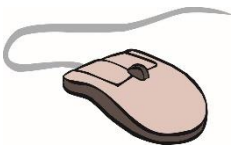
Teilgenommen haben:

- Menschen mit Behinderungen, die zuhause leben.
- Bewohnerinnen und Bewohner von Einrichtungen.
  Zum Beispiel aus Wohnheimen oder aus Altenheimen.
- Und zum Vergleich: Menschen ohne Behinderungen.

Der LVR hat sich die Ergebnisse angeschaut.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202.

Viele Informationen zur Befragung in Leichter Sprache finden Sie hier.



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

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Abschlussbericht zur „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen" vorgelegt. Die Befragung wurde in den Jahren 2017-2021 durch infas (mit weiteren Kooperationspartnern) durchgeführt. Nach einer Vorabbefragung von rd. 320.000 Menschen wurden anschließend 16.000 Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in ihrer eigenen Häuslichkeit zu ihrer Lebenslage befragt und rund 3.500 Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, die in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe oder in Pflegeeinrichtungen leben.

Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen. So ergeben sich zwischen Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen wohnen, und Menschen mit Behinderung, die in ihrer eigenen Häuslichkeit leben, bedeutsame Unterschiede, wie zum Beispiel die Selbstbestimmung oder die politische und digitale Teilhabe erlebt wird. Von besonderer Bedeutung ist, dass die eigene Sicht von Menschen mit Behinderungen erhoben wurde und sie direkt mittels barrierefreier Erhebungsinstrumente befragt wurden. Die Studie stellt somit die größte repräsentative Datensammlung über die Teilhabechancen und erlebten Exklusionserfahrungen von Menschen mit Behinderungen in Deutschland dar. Die Studie ist abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativbefragung-teilhabe.html.

Es ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte an den LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt" zur Umsetzung der UN-BRK sowie für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe. Diese gilt es nun, in die derzeitige Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes einfließen zu lassen.

Aufgrund der inhaltlichen Breite des Berichtes sind alle Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans betroffen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1085:

I. Einleitung

Die Bundesregierung hat im Jahr 2017 eine wissenschaftliche Studie beauftragt, um die Teilhabesituation von Menschen mit Behinderungen zu erheben. Ziel des Projekts war es, belastbare Aussagen über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu erhalten und vorhandene Inklusionshürden zu identifizieren. Die Studie ist unter folgendem Link zu erreichen:

https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativbefragung-teilhabe.html

Die Studie wurde als Repräsentativbefragung durchgeführt. Es wurden Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen und Behinderungen ab 16 Jahren befragt, sowohl Menschen in **Privathaushalten** als auch Menschen in **Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe oder Pflege**. Dazu zählen:

1. Personen, die in einer stationären oder betreuten Einrichtung der Eingliederungshilfe leben. Gemeint sind hier Einrichtungen mit einem Heimvertrag bzw. einem Wohn- und Betreuungsvertrag einer Einrichtung im Sinne des Rechtskreises der Eingliederungshilfe nach altem Recht[1]. Dazu zählen das stationäre Wohnen (stationäre Wohnheime) sowie das betreute Wohnen, welches sowohl betreutes Einzelwohnen, betreutes Paarwohnen als auch betreute Wohngemeinschaften umfasst.
2. Pflegebedürftige Menschen, die in einer Alten- oder Pflegeeinrichtung leben. Das können sein: Altenheime, Pflegeheime sowie Seniorenhäuser oder Servicewohnen der Altenhilfe.

Als Vergleichsgruppe wurden ebenso Menschen ohne Beeinträchtigungen befragt.

Besonders innovativ ist die Studie dadurch, dass bei der Zuordnung zur Gruppe der Menschen mit Behinderungen nicht anhand eines vorhandenen sozialrechtlichen Status (Menschen im Besitz eines Schwerbehindertenausweises, Menschen mit einem Pflegegrad, Menschen mit einer Leistungsberechtigung für die Eingliederungshilfe o.ä.) und der dadurch bedingten Zuordnung zu verschiedenen Sozialgesetzbüchen ausgegangen wurde. Es wurden vielmehr auf Basis der ICF die selbst eingeschätzten jeweiligen Funktionsbeeinträchtigungen und die selbst empfundene Einschränkung der alltäglichen Aktivitäten als Analysegrundlage genutzt. Der Befragung liegt damit ein weites Verständnis von Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) zugrunde.

[1] Die Stichprobenziehung für die Befragung in Einrichtungen erfolgte im Jahr 2018 und damit vor Inkrafttreten der dritten Reformstufe des BTHG und der damit einhergehenden Novellierung der Eingliederungshilfe. Daher werden im Abschlussbericht die im Zeitraum der Stichprobenziehung und Datenerhebung geltenden Begrifflichkeiten verwendet (vgl. Abschlussbericht S. 35).

Analytisch unterschieden werden:

- „**Menschen mit Beeinträchtigungen**" - Eine Person gilt als beeinträchtigt, wenn mindestens eine Funktionsbeeinträchtigung vorliegt, die Person nach subjektiver Einschätzung aber keine oder nur geringe Alltagseinschränkungen hat.
- „**Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung**" - Eine Person gilt als behindert, wenn mindestens eine Funktionsbeeinträchtigung vorliegt und das Alltagshandeln nach der subjektiven Einschätzung entweder ziemlich oder stark eingeschränkt ist oder eine ziemliche oder starke Beeinträchtigung vorliegt, die nur etwas im Alltag einschränkt.
- Menschen **ohne Beeinträchtigungen**.

Eine weitere Besonderheit der Studie ist, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt werden, deren Beeinträchtigungen selten oder seltener vorkommen oder bei denen Hürden bestehen, im Rahmen einer Befragung überhaupt erreicht und befragt zu werden (z. B. psychische oder kognitive Beeinträchtigungen).

Die Ergebnisse stützen sich auf folgende Datengrundlagen[2]:

1. Eine Vorbefragung (Haushaltserhebung) bei bundesweit gut 320.000 Haushalten (Mai-September 2018). Neben einigen soziodemografischen Merkmalen ging es um Angaben zu unterschiedlichen, länger andauernden Beeinträchtigungen bzw. Erkrankungen.
2. Die Befragung von 16.003 Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Privathaushalten (November 2018-März 2020). Die Befragung erfolgte in erster Linie persönlich durch eine Interviewerin oder einen Interviewer.
3. Die Befragung einer Vergleichsstichprobe von 6.062 Personen ohne Beeinträchtigungen und Behinderungen (November 2018-März 2020). Zu Vergleichszwecken wurden diesen Personen weitgehend dieselben Fragen gestellt wie den Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen.
4. Die Befragung von 3.354 Bewohnerinnen und Bewohnern von Einrichtungen, die sowohl Personen im stationären sowie im betreuten Wohnen für Menschen mit Behinderung als auch Personen in Alten- oder Pflegeeinrichtungen umfasst (November 2019-März 2020). Für diese Erhebung wurde eine vollkommen neue, für die Bundesrepublik repräsentative Stichprobe zusammengestellt. Die Befragung erfolgte in 327 Einrichtungen aller genannten Einrichtungsarten.
5. Qualitative Erhebungen (August-September 2019). Damit die Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen auch die Möglichkeit hatten, ihre Sicht der Dinge in eigener Sprache auszudrücken, waren auch offen geführte Interviews vorgesehen. Es wurden 77 Interviews mit besonderen Themenschwerpunkten sowie 45 biografisch-narrative Interviews durchgeführt.

Die Studie hatte eine Laufzeit von 2017 bis 2021. Die Studie wurde durch einen wissenschaftlichen Beirat unterstützt, an dem der Landschaftsverband Rheinland in Person von Herrn Dr. Schartmann (FBL 73) mitgewirkt hat.
Der Ergebnisbericht ist nun vorgelegt worden. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

[2] Vgl. Abschlussbericht S. 36f.

II. Ergebniszusammenfassung

Die Ergebnisse sind von den Autorinnen und Autoren zu einzelnen Themenblöcken zusammengefasst worden. Diese Zusammenfassung wird im Folgenden – zum größten Teil wörtlich – wiedergegeben.[3]
Es wurden für diese Vorlage die Passagen, die für den LVR als Träger der Eingliederungshilfe eine besondere Bedeutung aufweisen, in **fett** hervorgehoben.

Ursachen von Beeinträchtigungen
Mit Blick auf Ursachen für die stärksten Beeinträchtigungen geben in privaten Haushalten jeweils über ein Drittel aller befragten Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung Erkrankungen im Lebensverlauf oder Verschleißerscheinungen an. Angeboren sind Beeinträchtigungen bei 17 Prozent der beeinträchtigten Personen sowie bei 15 Prozent der Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung. Beeinträchtigungen als Folgen von Unfällen, Berufskrankheiten, Schwierigkeiten bei der Geburt, Folgen von Medikamenten-, Alkohol- oder Drogenkonsum sowie Kriegserfahrungen treten im Gesamtbild seltener hervor. Beeinträchtigungen infolge von körperlicher, sexueller oder psychischer Gewalt sind vergleichsweise selten (unter 4 %). Für die befragten Personen in Einrichtungen zeigt sich eine vergleichbare Häufigkeitsverteilung wie für Personen in privaten Haushalten.

Lebenssituation in Privathaushalten und Einrichtungen
Die Lebenssituationen von Menschen in Privathaushalten und Menschen, die in Einrichtungen leben, unterscheiden sich in vieler Hinsicht.

Besteht in privaten Haushalten ein durchaus ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, so leben in stationären Wohneinrichtungen und im betreuten Wohnen für Menschen mit Behinderungen mehr Männer als Frauen[4]. In Alten- und Pflegeeinrichtungen sind Frauen häufiger vertreten, was insbesondere auf die unterschiedliche Lebenserwartung von Männern und Frauen zurückgeführt werden kann.

In stationären Wohneinrichtungen und im betreuten Wohnen bilden die 16- bis 44-Jährigen und die 45- bis 64-Jährigen die beiden größten Altersgruppen – genau wie in den privaten Haushalten. In Alten- und Pflegeeinrichtungen leben mit einem Durchschnittsalter von 80,4 Jahren – wenig überraschend - ältere Menschen (vgl. Abschlussbericht S. 87).

Mit Blick auf das Zusammenleben und die Familienverhältnisse werden deutliche Unterschiede zwischen Personen in Privathaushalten und Personen in Einrichtungen erkennbar. **In Privathaushalten ist über die Hälfte der Menschen – unabhängig von einer Beeinträchtigung oder Behinderung – verheiratet oder lebt in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. In Einrichtungen trifft das nur auf jede zehnte Person zu**. Bewohnerinnen und Bewohner in Alten- und Pflegeeinrichtungen sind zum Großteil verwitwet. In stationären Wohneinrichtungen und im betreuten Wohnen für

[3] Vgl. Abschlussbericht S. 18ff., Hervorhebung durch den Verfasser
[4] Die Teilhabebefragung hat eine erweiterte, offene Geschlechtsabfrage vorgenommen. Über die Kategorien Frau und Mann hinaus können aus statistischen Gründen jedoch keine weiteren Unterscheidungen ausgewertet werden (vgl. Abschlussbericht S. 49).

Menschen mit Behinderungen sind über 80 Prozent der Personen ledig. Und lediglich ein geringer Teil dieser ledigen Einrichtungsbewohnerinnen und -bewohner führt eine Paarbeziehung mit einer festen Partnerin oder einem festen Partner (vgl. Abschlussbericht S. 87).

Zur Elternschaft geben in privaten Haushalten je rund zwei Drittel der beeinträchtigten Personen sowie der Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung an, Kinder zu haben. **Bei Bewohnerinnen und Bewohnern in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen ist dies lediglich für 9 (in stationären Wohneinrichtungen) bzw. 22 Prozent (im betreuten Wohnen) der Fall.**

Nach eigener Auskunft sind 80 Prozent der beeinträchtigten Personen sowie über 66 Prozent der Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung in Privathaushalten mit ihrer Wohnsituation zufrieden. Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen sind hingegen weniger zufrieden. Nur leicht über die Hälfte trifft eine entsprechende Aussage. **40 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen sagen aus, sie hätten sich nicht bewusst für die aktuelle Wohnform entschieden. Rund ein Viertel der Befragten gibt an, lieber in einer anderen Wohnform wohnen zu wollen als sie es derzeit tun** (vgl. Abschlussbericht S. 87).

Wohnbedingungen in Einrichtungen werden wesentlich bestimmt durch Faktoren der Privatsphäre und durch Mitbestimmung. In Einrichtungen ist die Mitbestimmung nicht immer in einem wünschenswerten Ausmaß aus Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner vorhanden. Auch der Austausch mit den Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern ist ein wichtiger Faktor für das Zusammenleben in der Einrichtung. Fast 90 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner geben an, mit ihren Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern „gut klar" zu kommen (vgl. Abschlussbericht S. 87).

Die Menschen – unabhängig davon, ob es sich um nicht beeinträchtigte Menschen, um beeinträchtigte Personen oder um Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung handelt – haben generell ähnliche Freizeitwünsche und -vorstellungen. Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung können einer Reihe von Aktivitäten – im Vergleich zu nicht beeinträchtigten und beeinträchtigten Menschen – jedoch deutlich seltener nachgehen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, sind aber häufig wirtschaftlich oder durch die Infrastruktur begründet. **Für Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen kommt hinzu, dass sie eine fehlende Unterstützung bei der Durchführung von Freizeitaktivitäten beklagen. Die Einrichtungsbewohnerinnen und -bewohner nehmen zu beachtlichen Anteilen weniger häufig an Aktivitäten – und dabei insbesondere an Aktivitäten außerhalb der Einrichtung – teil**. Hier werden Unterschiede in der gesellschaftlichen Teilhabe zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und Behinderungen, die in privaten Haushalten leben, im Vergleich zu den Bewohnerinnen und Bewohnern in Einrichtungen besonders deutlich (vgl. Abschlussbericht S. 88).

Die Teilhabebefragung weist bei Menschen in Einrichtungen insbesondere auf Tendenzen zum Alleinsein und zur Einsamkeit hin. Auch die Analyse der sozialen Einbindung (vertrauensvolle Gesprächspersonen, enge Freunde und Freundinnen) zeigt für Menschen in Einrichtungen: Personen im höheren Lebensalter, die in keiner Partnerschaft (mehr)

leben, weisen Anzeichen sozialer Isolation auf. **In Einrichtungen ist vor allem der Bereich digitaler Kommunikation ausbaufähig. Nur jede vierte Person in Einrichtungen hat Zugang zum Internet. Der fehlende Zugang dort betrifft auch Personen im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter, für deren Alltag digitale Teilhabemöglichkeiten besonders relevant sein dürften.**

In privaten Haushalten, wie auch in Einrichtungen, sind Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung deutlich weniger mit ihrem Leben zufrieden als nicht beeinträchtigte Menschen. Auch unter Berücksichtigung der subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustands, des Vorhandenseins von Paarbeziehungen und der Bewertung des finanziellen Einkommens sowie weiterer möglicher Einflussfaktoren zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Existenz von Beeinträchtigungen und individueller Lebenszufriedenheit.

Selbstversorgung und Nutzung von Unterstützungsleistungen

Was Selbstversorgung sowie relevante Aktivitäten des Alltags angeht, so leben beeinträchtigte Personen in der Bundesrepublik meistens selbständig in ihren Privathaushalten. 45 Prozent der Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung in Privathaushalten benötigen indes Unterstützung – am häufigsten bei Hausarbeiten, Verwaltungsangelegenheiten oder beim Einkaufen. Ein Großteil der Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung in Privathaushalten erhält regelmäßig Unterstützung aus dem privaten Umfeld, am häufigsten durch (Ehe-)Partner/-innen oder eigene Kinder.

Für die Bewohnerschaft in Einrichtungen hat professionelle Unterstützung eine weit höhere Dichte, institutionelle Hilfen im Alltag sind hier der Regelfall. **Aber auch in Einrichtungen können viele Menschen nicht selbst darüber entscheiden, wer sie unterstützt. Offensichtlich gelingt es vielen Einrichtungen nicht hinreichend, Unterstützung so zu organisieren, dass Möglichkeiten zur Auswahl der Unterstützungspersonen bestehen.**

Außerdem gaben 29% der Befragten in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe an, manchmal mehr Unterstützung zu bekommen als sie eigentlich benötigen (vgl. Abschlussbericht S. 100f.).

Barrieren in der Umwelt

Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen treffen in der Bundesrepublik auf vielfältige Barrieren in der Umwelt – im Privatbereich, im öffentlichen Raum und auch im Internet. Diese Hindernisse erschweren die selbständige Alltagsbewältigung und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung berichten am häufigsten von Hindernissen in der Umwelt.

Die Analyse der Daten der Teilhabebefragung zeigt, dass barrierefreie Gestaltungen von Wohnraum durch **mangelnde finanzielle Möglichkeiten** mitbestimmt werden. Fördermittel oder Finanzierungswege, die prinzipiell für bauliche Barrierefreiheit zur Verfügung stehen, können vorhandene Einkommensunterschiede augenscheinlich nicht kompensieren. Zudem bestehen Erschwernisse bei der Informationsbeschaffung,

insbesondere mit Blick auf niedrigschwellige, konkrete, auf den Einzelfall bezogene Beratungs- und Unterstützungsangebote für barrierefreie Gestaltungen. **Die Beratung durch zuständige Behörden und Ämter, die hier potenziell förderlich wirken könnte, erweist sich vielmehr selbst als Barriere aufgrund schwerer Zugänglichkeit (nicht verständlicher Informationen sowie wenig beeinträchtigungssensibler Kommunikation).**

Im Verkehrsbereich zeigen sich regionale Unterschiede. Die fehlende Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel ist insbesondere ein Infrastrukturproblem des ländlichen Raums. **Menschen, die in Einrichtungen leben, sind deutlich häufiger von mangelnder Barrierefreiheit im öffentlichen Raum betroffen.**

Selbstbestimmung und soziale Einbindung

Beeinträchtigte Menschen und Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung geben in der Teilhabebefragung überwiegend an, „meistens selbst" über ihr Leben bestimmen zu können. Dies trifft jedoch nicht gleichermaßen auf alle Personengruppen zu. **Im Vergleich zur Population in Privathaushalten besteht in der Einrichtungspopulation ein höherer Anteil von Menschen, die angeben, dass meistens andere Personen darüber bestimmen, wie sie leben. Wünsche nach mehr Selbstbestimmung bestehen vor allem mit Blick auf die Art des Wohnens und die Gestaltung der Freizeit. Der Wohnalltag in Einrichtungen erscheint in Teilen stark reguliert, so dass Selbstgestaltungs- und Entscheidungsräume der Bewohnerinnen und Bewohner strukturell begrenzt werden**, beispielsweise durch Besuchsregeln oder fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Zusammensetzung der Wohngruppe.

Bemerkenswert ist vor dem Hintergrund der aktuell anstehenden Reform des Betreuungsrechts auch, dass in den stationären Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen mit 91 Prozent auffällig viele Personen eine **gesetzliche Betreuung** haben. Im betreuten Wohnen für Menschen mit Behinderungen ist dies für drei Viertel der Befragten der Fall (vgl. Abschlussbericht, S. 100). Weitergehende Fragen zur Qualität der gesetzlichen Betreuung und ihren Auswirkungen auf die Ausübung des Selbstbestimmungsrechts wurden in der Teilhabebefragung nicht erhoben.

Bildung

Menschen mit Beeinträchtigungen besitzen mehrheitlich mittlere und höhere Schulabschlüsse sowie einen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss. Gleichwohl weisen sie im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung insgesamt ein niedrigeres Schul- und Ausbildungsniveau auf. In den Unterschieden spiegeln sich auch starke Unterschiede nach dem Alter (und damit der Geburtskohorte), sowie Unterschiede in den Verteilungen der Merkmale Geschlecht und Migrationshintergrund wider. Der höhere Anteil an Personen ohne Schulabschluss sowie ohne Ausbildungsabschluss unter den Personen mit Beeinträchtigungen – insbesondere bei jenen mit selbsteingeschätzter Behinderung – weist auf einen Zusammenhang mit der Beeinträchtigung hin. Sowohl im Schul- als auch Berufsbildungs- und Hochschulsystem kommt es zu Benachteiligungen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen.

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

In Privathaushalten lebende Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung (Frauen wie Männer) sind deutlich seltener erwerbstätig als nicht-beeinträchtigte Personen. Die niedrigeren Erwerbsquoten von Menschen mit einer selbsteingeschätzten Behinderung bleiben zu einem großen Teil auch nach Berücksichtigung von Unterschieden hinsichtlich Alter, Migrationshintergrund und Ausbildungsniveau bestehen. **Arbeitsbezogene Unterstützungsbedarfe von Beschäftigten mit Beeinträchtigung/Behinderung scheinen größtenteils erfüllt zu werden. Dennoch beurteilen Frauen und Männer mit selbsteingeschätzter Behinderung ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten deutlich schlechter als nicht beeinträchtigte Menschen.** Menschen mit Beeinträchtigungen sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Arbeit. Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, die in Einrichtungen leben, haben deutlich niedrigere Erwerbsquoten als Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, die in Privathaushalten leben. **Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe spielen für Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen die entscheidende Rolle für die Teilhabe am Erwerbsleben. Erwerbstätige Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen berichten dabei von hoher Zufriedenheit mit ihrer Arbeit.**

Ökonomische Situation und materielle Sicherheit

Die Daten der Teilhabebefragung zeigen einen Zusammenhang zwischen der Einkommenssituation der Befragten und den Merkmalen Beeinträchtigung und Behinderung. Menschen mit Beeinträchtigungen und insbesondere Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung realisieren seltener höhere Bruttoerwerbseinkommen und häufiger sehr niedrige Bruttoerwerbseinkommen. Auf der Haushaltsebene bestehen diese Unterschiede fort: Haushalte mit beeinträchtigten und selbsteingeschätzt behinderten Menschen verfügen über deutlich weniger finanzielle Ressourcen als Haushalte ohne beeinträchtigte Personen. Das betrifft sowohl das verfügbare monatliche Haushaltsnettoeinkommen als auch das vorhandene Vermögen, die Möglichkeit des Sparens, die Bildung von Rücklagen und die Aufnahme von Schulden. Über die Hälfte der Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung blickt mit Sorgen auf die finanzielle Absicherung der eigenen Zukunft.

Politische Teilhabe

Menschen mit einer Beeinträchtigung und Personen mit selbsteingeschätzter Behinderung sind überwiegend politisch interessiert. Doch es bestehen hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Politik und zu öffentlichen Institutionen teilweise große Unterschiede gegenüber nicht beeinträchtigten Personen. Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung sind häufiger wenig bis gar nicht an Politik interessiert und haben in vielen Fällen ein geringeres Vertrauen in die Bundesregierung und in politische Parteien.

Die Wahlbeteiligung der Befragten in Privathaushalten ist insgesamt auf einem hohen Niveau. Sie fällt unter Menschen mit selbsteingeschätzten Behinderungen im Alter zwischen 16 und 44 Jahren allerdings am niedrigsten aus. Auch in höheren Altersgruppen sind die Anteile derjenigen, die regelmäßig wählen gehen, unter Menschen mit selbsteingeschätzter Behinderung jeweils geringer als bei nicht beeinträchtigen und

beeinträchtigten Personen. Menschen mit Beeinträchtigungen beim Sprechen oder beim Lernen, Denken, Erinnern oder Orientieren im Alltag nehmen in geringerem Maße an Wahlen teil als Menschen mit anderen Beeinträchtigungen. Gründe der Nichtbeteiligung sind vornehmlich einstellungsbezogen. Externe Barrieren und Schwierigkeiten mit den Wahlverfahren, -einrichtungen oder -materialien werden nicht stark ins Feld geführt.

Politische Teilhabe unterscheidet sich allerdings deutlich zwischen Menschen in Privathaushalten und Menschen in Einrichtungen. So leben in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen auffallend viele Menschen, die sich bislang nie an Wahlen auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene beteiligt haben.

In Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen leben auffallend viele Menschen, die sich nie an Wahlen auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene beteiligen. Die Hälfte der dort befragten Bewohnerinnen und Bewohner mit selbsteingeschätzter Behinderung geht nie zu Wahlen. In Alten- und Pflegeeinrichtungen bleibt rund ein Drittel der Befragten den Wahlen fern. Rund ein Fünftel aller Befragten in Wohneinrichtungen gibt an, für die Europawahl 2019 keine Wahlbenachrichtigung bekommen zu haben (vgl. Abschlussbericht S. 189f).

III. Schlussfolgerungen

Die Studie hat zum Teil höchst interessante Ergebnisse über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen produziert.

Es ergeben sich für den LVR vielfältige Anknüpfungspunkte für die weitere Umsetzung der UN-BRK im Sinne des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt" sowie – speziell für die Eingliederungshilfe – Ansatzpunkte und Hinweise, die bei der derzeitigen Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes berücksichtigt werden müssen. So kann sich der LVR als Träger der Eingliederungshilfe bestätigt fühlen, den seit Jahren eingeschlagenen Weg „ambulant vor stationär" auch unter den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen weiter zu verfolgen. Mit der stärker personenzentrierten Ausgestaltung des Leistungs- und Finanzierungssystems im Rahmen der sozialen Teilhabe sind insbesondere für Menschen mit Behinderungen, die in besonderen Wohnformen leben, große Chancen zur Verbesserung ihrer Teilhabemöglichkeiten verbunden. Diese gilt es, konsequent zu nutzen.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1086

öffentlich

Datum: 03.08.2022
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Dr. Dieter Schartmann

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Bericht über eine abgeschlossene Verfahrensabsprache im Rahmen des Teilhabehauses in Bonn

Kenntnisnahme:

Der Bericht über die abgeschlossene Verfahrensabsprache zur Zusammenarbeit verschiedener Leistungsträger im Rahmen des "Teilhabehauses Bonn" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1086 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Zusammenfassung

Im Rahmen des Modellvorhabens des Bundes „RehaPro" wurde auf Initiative des Job-Centers der Bundesstadt Bonn das Teilhabehaus Bonn eingerichtet, in dem Leistungen verschiedener Leistungsträger wie aus einer Hand erbracht werden können, und somit eine vernetzte, leistungsträgerübergreifende Beratung ermöglicht wird.

Im Zuge der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Leistungsträger wurde, unter Federführung des LVR, eine schriftliche Vereinbarung zur Zusammenarbeit entwickelt, die sich eng an der „Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess" der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) orientiert.
Diese Verfahrensabsprache ist bundesweit die erste, die in dieser Form geschlossen werden konnte. Insofern hat sie auch entsprechende Aufmerksamkeit in der Fachöffentlichkeit erfahren.

Diese Vorlage bezieht sich auf die Zielrichtung 2 („Personenzentrierung") des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt" zur Umsetzung der UN-BRK.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1086:

Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) normiert in seinem ersten Teil die Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Rehabilitation. Ausgehend von dem Grundgedanken „Leistungen wie aus einer Hand", sollen sich Leistungsträger koordinieren, um den Aufwand für die Inanspruchnahme von Teilhabeleistungen für die leistungsberechtigten Menschen so gering wie möglich zu halten.

Mit § 11 SGB IX ist es ermöglicht worden, dass im Aufgabenbereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) und der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) Modellvorhaben gefördert werden können, die den Vorrang von Leistungen gemäß § 9 SGB IX und die Sicherung der Erwerbsfähigkeit nach § 10 SGB IX unterstützen (Modellprojekte „RehaPro").

Das Job-Center der Bundesstadt Bonn hat sich mit dem Modellvorhaben „Teilhabehaus Bonn" um Mittel aus dem Programm „RehaPro" beworben und einen Zuschlag erhalten. Seit 2020 werden im Teilhabehaus Bonn Menschen mit einer psychischen Erkrankung oder einer Suchterkrankung beraten und unterstützt. Der LVR als Träger der Eingliederungshilfe ist über die Beratung im Rahmen des § 106 SGB IX im Teilhabehaus Bonn vertreten. Trotz pandemiebedingter Anlaufschwierigkeiten hat sich die verstärkte Zusammenarbeit der Netzwerkpartner*innen bereits jetzt bewährt.
Einen sehr guten Überblick über die Arbeit des Teilhabehauses bietet die entsprechende Homepage, die über den folgenden Link zu erreichen ist: https://www.jobcenter-bonn.de/teilhabehaus-bonn-startseite/.

Der organisatorische Rahmen des Teilhabehauses wurde von den beteiligten Leistungsträgern genutzt, um eine Verfahrensabsprache zur Zusammenarbeit zu treffen (Anlage 1). Diese Verfahrensabsprache lehnt sich eng an die Gemeinsame Empfehlung Reha-Prozess an, die von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) im Rahmen des § 26 SGB IX erarbeitet worden ist. Die getroffene Absprache ist federführend vom LVR erarbeitet worden und bundesweit die erste, die zwischen den Verfahrensverantwortlichen getroffen werden konnte. Sie hat mittlerweile auch bundesweite Aufmerksamkeit erfahren. Beigefügt sind als Anlagen 2 und 3 kurze Artikel aus den „Sozialpsychiatrischen Informationen" und der BAR/Reha-Info.

Der LVR ist als Träger der Eingliederungshilfe und als Träger des LVR-Inklusionsamtes an der Verfahrensabsprache beteiligt.
Die Arbeit des Teilhabehauses Bonn wird wissenschaftlich evaluiert. Nach Vorlage der Ergebnisse der Begleitforschung wird dem Ausschuss erneut berichtet.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Vereinbarung zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung Rehaprozess nach § 26 Abs. 2 SGB IX

§ 1

Die Beteiligten treffen folgende Verfahrensabsprachen zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung Rehaprozess nach § 26 Abs. 2 SGB IX. Ziel und Zweck dieser Verfahrensabsprache ist es, dass die im Einzelfall erforderlichen Leistungen zur Teilhabe nahtlos, zügig sowie nach Gegenstand, Umfang und Ausführung einheitlich erbracht werden. Die organisatorischen Barrieren, die dem Ziel und Zweck einer leistungsträgerübergreifenden Koordination von Leistungen entgegenstehen, sollen mit der Verfahrensabsprache beseitigt werden.

Vereinbarungspartner sind:

- Die Agentur für Arbeit Bonn
- Die Stadt Bonn, Dezernat für Schule, Soziales und Jugend
- Der Landschaftsverband Rheinland als Träger der Eingliederungshilfe und als Träger des Inklusionsamtes
- Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland als Netzwerkpartner
- Das Jobcenter Bonn

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist im Netzwerk der Rehabilitations- und Teilhabeträger dieser Vereinbarung und seinen Partnern unterstützend verbunden.

Die Leistungsträger bleiben für ihre jeweiligen Leistungen auf der Grundlage ihrer Leistungsgesetze verantwortlich.

§ 2

Zur Erreichung dieses Zieles vereinbaren die Beteiligten folgende Verfahrensabsprachen im Einzelfall:

1. Abgrenzungsfragen zu Teilhabeleistungen werden einvernehmlich und zügig geklärt.
2. Im erforderlichen Fall werden Leistungssuchende rechtskreisübergreifend in einem abgestimmten Prozess, ggfs. gemeinsam, informiert und beraten.
3. Im Falle eines Zuständigkeitsübergangs wird der künftig zuständige Leistungsträger frühzeitig eingebunden.
4. Eine Abstimmung erfolgt unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen möglichst direkt, also per E-Mail oder Telefon.

§ 3

Die Beteiligten handeln nach den Verfahrensvorschriften des SGB IX, Teil I, insbesondere Kapitel 4, und orientieren sich somit an der Gemeinsamen Empfehlung „Reha Prozess" nach § 26 Abs. 2 SGB IX. Sie nutzen dazu u.a. den organisatorischen Rahmen des Teilhabehauses Bonn.
Es werden gegenseitig Ansprechpartner benannt. Es werden verbindliche Kommunikationswege benannt, zu denen eine persönliche Erreichbarkeit sichergestellt ist, um Rückfragen im Einzelfall direkt klären zu können.

§ 4

Die Leistungsträger prüfen gemeinsam, ob sich aus den individuellen Bedarfslagen der Leistungsberechtigten ein möglicher Bedarf und Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote und Leistungen ergeben können.

§ 5

Die Beteiligten verpflichten sich zur engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die in dieser Vereinbarung getroffenen Absprachen werden jährlich einer gemeinsamen Bewertung unterzogen. Eventuelle Anpassungen dieser Vereinbarung werden einvernehmlich getroffen und vereinbart.

§ 6

Die Verfahrensbeteiligten streben im Weiteren die Gründung einer regionalen Arbeitsgemeinschaft nach § 25 Abs. 2 SGB IX an. Dazu ist zunächst eine Prüfung der notwendigen, insbesondere der rechtlichen Voraussetzungen erforderlich. Sind die Voraussetzungen geklärt, entscheidet jeder Vereinbarungspartner selbstständig über den Beitritt zur regionalen Arbeitsgemeinschaft.

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn
bringt weiter.

Agentur für Arbeit Bonn

jobcenter BONN

Jobcenter Bonn

STADT. CITY. VILLE. BONN.

Stadt Bonn, Dezernat für Schule, Soziales und Jugend

LVR
Qualität für Menschen

Landschaftsverband Rheinland

Dr. Schartmann Beyer

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Andreas Prohaska

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Deutsche Rentenversicherung
Rheinland
Abteilung Versicherung, Rente und Rehabilitation
40194 Düsseldorf

Einfach mal anfangen!

Zur Beratung und Unterstützung von Menschen mit Rehabedarf haben Leistungsträger in Bonn die bundesweit erste verbindliche Vereinbarung zur regionalen Zusammenarbeit getroffen. **Von Manfred Becker**

▶ Das Jobcenter Bonn betreibt seit 2020 das Teilhabehaus, ein Rehapro-Modellprojekt. Hier wird Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Unterstützung »aus einer Hand« angeboten. Acht sehr verschiedene Anbieter arbeiten eng zusammen – von der psychiatrischen Klinik bis zum Selbsthilfeverein. 19 Beschäftigte des Jobcenters und zwölf der Anbieter arbeiten unter einem Dach.

Das Teilhabehaus geht noch einen Schritt weiter und hat sich auch vorgenommen, die Zusammenarbeit der Leistungsträger (früher: Kostenträger) in Bonn zu verbessern. Immer wieder war die Abstimmung zwischen ihnen umständlich und langwierig.

Ziel: schneller und besser

Tatsächlich ist es gelungen, im Februar 2021 alle wichtigen Träger für eine Konferenz zusammen zu bekommen: Deutsche Rentenversicherung Bund und Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Landschaftsverband Rheinland (LVR) mit Eingliederungshilfe und Inklusionsamt, Stadt Bonn, Agentur für Arbeit und Jobcenter.

Schon in dieser Sitzung wurde verabredet, dass eine bessere, schnellere und engere Zusammenarbeit schriftlich vereinbart werden soll. Da es sich um die erste Vereinbarung dieser Art handelte, gab es hierzu weder Vorbilder noch Vorlagen. Herr Dr. Schartmann vom LVR entwickelte in den nächsten Wochen den Entwurf einer »Verfahrensabsprache«. Mit einigen Änderungen fand dieser im Lauf des Jahres 2021 die Zustimmung der Beteiligten.

Mittlerweile haben fast alle Beteiligten diese Vereinbarung unterschrieben. Seit Anfang des Jahres 2022 ist sie in Kraft getreten. Die Deutsche Rentenversicherung Bund wirkt zwar weiter mit, unterschreibt aber prinzipiell keine regionalen Absprachen.

Umsetzung läuft

Die regionale Arbeitsgruppe tagt weiterhin alle drei Monate. Dort werden nun die Verbesserungen der Zusammenarbeit im Detail abgestimmt. Bereits im letzten Jahr wurde eine Tabelle mit allen Kontaktdaten der Sachbearbeitenden im Rehabereich angelegt. Ein simpler Schritt, der aber eine große Hürde im Alltag darstellt. Bisher konnte nicht telefonisch oder per Mail direkt von Sachbearbeitung zu Sachbearbeitung kommuniziert werden. Lang andauernder postalischer Schriftverkehr ist bundesweit noch immer Praxis und eine der größten Hürden.

Wie genau die Abstimmungen, die Kontakte und die Zusammenarbeit ablaufen können, wird nun anhand von Einzelfällen oder bestimmten wiederkehrenden Situationen miteinander in gutem Einvernehmen abgesprochen.

In der letzten Sitzung wurde gemeinsam festgestellt, dass man bereits jetzt einen guten Schritt weitergekommen ist, und dass alle Beteiligten davon profitieren – ganz besonders aber die Menschen, deren Rehaverfahren nun schneller und besser laufen.

Dies passt auch sehr in die Zeit. In der Ampelkoalitionsvereinbarung des Bundes steht schwarz auf weiß, dass man Kostenträger »zu Kooperationsvereinbarungen verpflichten« will. Im Landtag NRW haben die vier größten Parteien (CDU, SPD, Grüne und FDP) eine Entschließung verabschiedet, die eine Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit fordert. Der Rat an alle, die in diesem Feld arbeiten, ist, selbst einfach mal damit anzufangen.

Wer die Verfahrensabsprache und gegebenenfalls weitere Auskünfte haben möchte, kann sich gerne an den Autor wenden. ◀

Manfred Becker ist Fachmann für berufliche Teilhabe und wirkt in Bonn in der Trägerversammlung des Jobcenters mit,
E-Mail: Manfred-Becker@email.de.

- LVR-Fachbereich 73 -
Eing. 08. Juni 2022

BAR
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Schwerpunkt

Reha und Nachhaltigkeit

BAR | REHA-INFO
3/2022

Inhalt

3 **Tipps & Tools**

4 **Schwerpunkt Reha und Nachhaltigkeit**

4 Digitale Reha-Nachsorge

6 Deutsche Rheuma-Liga: „Rheumabetroffene brauchen Bewegung – ein Leben lang"

8 Unterstützte Beschäftigung Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben

10 Klimaschutz und Nachhaltigkeit im Reha-Zentrum Seehof

11 **Reha-Entwicklung**
Vereinbarung zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung (GE) Reha-Prozess

12 **Recht**
Handlungspflicht des Gesetzgebers zum Schutz von Menschen mit Behinderung in Pandemiezeiten

Impressum

Reha-Info der BAR, Heft 3, Juni 2022

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR), Solmsstr. 18, 60486 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt: Prof. Dr. Helga Seel

Redaktion: Günter Thielgen (verantwortlich), Dr. Regina Ernst, Franziska Fink, Bernd Giraud, Maike Lux, Dr. Teresia Widera

Rechtsbeitrag: Dr. Christiane Goldbach, Marcus Schian

Telefon: 069/605018–0

E-Mail: presse@bar-frankfurt.de

Internet: www.bar-frankfurt.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) ist der Zusammenschluss der Reha-Träger. Seit 1969 fördert sie im gegliederten Sozialleistungssystem die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die BAR koordiniert und unterstützt das Zusammenwirken der Reha-Träger, vermittelt Wissen und arbeitet mit an der Weiterentwicklung von Rehabilitation und Teilhabe. Ihre Mitglieder sind die Träger der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesländer, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, die Kassenärztliche Bundesvereinigung sowie die Sozialpartner.

Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit Genehmigung der BAR gestattet.

Druck: reha gmbh, Saarbrücken

Druckauflage: 2.700 Exemplare

Schlussredaktion und Grafik: Perfect Page, Karlsruhe
Jill Köppe-Ritzenthaler, Clarissa Rosemann

Titelbild: NDABCREATIVITY, adobe stock
Composing: Clarissa Rosemann

Gedruckt auf Umweltpapier Circleoffset Premium White, FSC®-zertifiziert, Blauer Umweltengel und EU Ecolabel

Prof. Dr. Helga Seel
Geschäftsführerin der BAR

Liebe Leserin und lieber Leser,

Der Begriff „Nachhaltigkeit" ist in aller Munde. Seine Bedeutung wird aktuell in Medien und Öffentlichkeit beinahe gebetsmühlenartig im Kontext von Klima- und Umweltschutz thematisiert. Nachhaltigkeit ist längst ein breites Konsensthema, was uns nicht zuletzt durch die Energiekrise infolge des Ukrainekriegs deutlich vor Augen geführt wird. Nachhaltigkeit hat auch eine ökonomische und eine soziale Dimension. Das machen beispielsweise die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN) aus dem Jahr 2015 deutlich. Darin geht es nicht nur um übergreifende Perspektiven wie Frieden und Gerechtigkeit, sondern auch um ein gesundes Leben für alle und in Ziel 8 konkret darum, Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.

In einer globalisierten Gesellschaft hängt Alles mit Allem zusammen. So muss auch der Versorgungsbereich der Rehabilitation das Thema Nachhaltigkeit aus unterschiedlichsten Blickwinkeln betrachten. Dabei geht es um die Wirkungen von Prozessen der gesundheitlichen Versorgung, die zum einen die Menschen mit Beeinträchtigungen selbst auf Dauer unterstützen, zum anderen aber auch nachhaltig positive Effekte für die Solidargemeinschaft generieren. Dafür werden zum Beispiel Reha-Einrichtungen und Krankenhäuser unter die Lupe genommen. Wichtig ist, dass hier – wie auch in anderen Akteurskreisen Rehabilitation und Teilhabe – Prinzipien von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit gemeinsam angepackt und gelebt werden.

Ein positives Beispiel, wie Prozesse und Strukturen nachhaltig in die Praxis überführt werden können, gibt es im Rheinland. Hier wurde in Bonn und im dortigen „Haus der Teilhabe" zwischen LVR, der DRV Bund, der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter eine Vereinbarung zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung Reha-Prozess abgeschlossen. Das ist ein gelebtes Beispiel für die Anwendung einer Gemeinsamen Empfehlung in der Praxis und ihrer Nutzung für die Arbeit vor Ort. Ein Interview mit den Verantwortlichen finden Sie in diesem Heft – ihr Beispiel lädt zur Nachahmung ein.

Ich wünsche Ihnen Interesse und Spaß bei der Lektüre.
Ihre Helga Seel

Vereinbarung zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung (GE) Reha-Prozess

Im Rahmen des Teilhabehauses Bonn haben die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter auf Initiative des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) eine Vereinbarung zur Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung (GE) Reha-Prozess abgeschlossen. Die Reha-Info hat mit den Verantwortlichen gesprochen.

Dr. Dieter Schartmann, Leiter des Fachbereiches Eingliederungshilfe II, Landschaftsverband Rheinland

Beate Oeffner, Projektleiterin Teilhabehaus Bonn, Jobcenter Bonn

Martin Andrés, Teamleiter Rehabilitation und Teilhabe, Agentur für Arbeit Bonn

Wie wurde die Idee zur Verfahrensabsprache entwickelt und welche Rolle spielte das Teilhabehaus Bonn?

Das Teilhabehaus Bonn fußt auf dem Bundesprojekt „rehapro". Es gehört zu den Zielsetzungen des Bonner Projektes, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Unterstützung „aus einer Hand" anzubieten. Hierbei helfen kurze Kommunikations- und Entscheidungswege. Transparenz über Leistungs- und Versorgungsansprüche helfen Leistungsberechtigten dabei, selbstbestimmt Wege aus der Krankheit zu finden und Einschränkungen dauerhaft hinter sich zu lassen.

In der Kooperationsvereinbarung dieses Projektes wurde als ein Baustein zur Vertiefung der Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger in der Stadt Bonn die Bildung einer regionalen Arbeitsgemeinschaft nach § 25 SGB IX angeregt. Aus rechtlichen und organisatorischen Gesichtspunkten entstand hieraus die vorliegende Verfahrensabsprache.

Die Umsetzung der Gemeinsamen Empfehlung (GE) Reha-Prozess ist die Grundlage der Verfahrensabsprache. Wie lässt sich eine nahtlose und zügige Gestaltung des Reha-Prozesses mit der GE als „Roadmap" realisieren?

Die Gemeinsamen Empfehlungen müssen gelebt werden! Man muss einfach anfangen und nicht auf die Schwierigkeiten und Bedenken, sondern auf die Möglichkeiten schauen.

Wie kann es gelingen, diesen hochkomplexen Prozess herunterzubrechen auf den Grundsatz: „Der Mensch steht im Mittelpunkt?"

Hier kommt es ganz entscheidend auf die Grundhaltung an, und dies an zwei Punkten: Zum einen müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Teilhabehaus Bonn den Sinn und die Notwendigkeit erkennen, eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Im Mittelpunkt darf nicht die Frage stehen: „Wie grenze ich mich von den anderen Leistungsträgern ab?", sondern die Frage: „Wie können wir gemeinsam unsere Leistungen so gestalten, dass sie zum ratsuchenden Menschen passen?".

Zum anderen ist entscheidend, den ratsuchenden Menschen nicht als „Bittsteller" zu sehen, sondern sich immer wieder vor Augen zu führen, dass wir Leistungsträger die Aufgabe haben, Teilhabe zu ermöglichen.

Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit der Träger bei der Verfahrensabsprache?

In der Stadt Bonn gab es schon immer eine positive Kultur der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Stellen. Insofern war eine gewisse Vertrauensbasis vorhanden. Natürlich gab es Leistungsträger, die zunächst zurückhaltender bei der Erarbeitung der Verfahrensabsprache gewesen sind – diese sind aber immer „mitgenommen" und dann auch überzeugt worden. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man die Erarbeitung einer Verfahrensabsprache „nicht über das Knie brechen" kann, sondern allen Beteiligten Zeit und Raum zugestanden werden muss, ihre Bedenken vorzutragen – und auf diese dann auch einzugehen. Und es braucht einen „Treiber", der die Fäden immer wieder in die Hand nimmt und den Prozess voranbringt.

Das Teilhabehaus bietet den unterschiedlichen Rehabilitationsträgern eine Plattform zur gemeinsamen Arbeit am Einzelfall. Der Blick auf die Bedarfe des einzelnen Menschen steht dabei im Fokus.

Langfassung des Beitrags unter www.bar-frankfurt.de > Service > Reha-Info > 2022 > Reha-Info 03/2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1223

öffentlich

Datum: 06.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Frau Montua, Herr Bauch, Frau Ugur

Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Beschluss**
Ausschuss für Inklusion	**01.12.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Finanzielle Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben- Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Beschlussvorschlag:

Der Verlängerung der Förderung für zwei Werkstattprojekte mit Mietkostenzuschüssen in Höhe von insgesamt 750.240,- € wird gemäß Vorlage Nr. 15/1223 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	041.03.001		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	€750.240,-
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	€750.240,-
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

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

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Manche Arbeitgeber beschäftigen
keine oder nur sehr wenige Menschen mit einer Schwer-Behinderung.
Arbeitgeber aus dem Rheinland müssen dann Geld
an das LVR-Inklusionsamt bezahlen.
Das Geld heißt in schwerer Sprache: Ausgleichs-Abgabe.

Mit der Ausgleichs-Abgabe kann das LVR-Inklusionsamt
Projekte für Menschen mit Behinderungen bezahlen.

Die Politikerinnen und Politiker im LVR können
mit der Vorlage hier beschließen:
Ein Teil vom Geld aus der Ausgleichs-Abgabe
soll an 2 Werkstätten für behinderte Menschen gehen.
Damit diese mehr oder andere Arbeitsplätze anbieten können.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202.

Viele Informationen zum Ausgleichs-Abgabe in Leichter Sprache finden Sie hier.

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 schlägt die Verwaltung für zwei weitere Werkstattprojekte die Verlängerung der Förderung im Rahmen der Mietkostenzuschussfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für das Jahr 2022 vor.

Im Jahr 2012 wurden mit einem Projekt der Fliedner Werkstätten Mülheim/Ruhr 95 Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischer sowie geistiger und mehrfacher Behinderung errichtet. Mit einem Projekt der Franz Sales Werkstätten GmbH in Essen wurden 55 Werkstattplätze für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung geschaffen.

Da die Mietkostenzuschussfinanzierung für beide Projekte zum 31.12.2022 ausläuft, der Bedarf für diese Arbeitsplätze aber weiterhin besteht, beantragen die Werkstatträger die weitere Förderung mit einem Mietkostenzuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Konkret schlägt die Verwaltung die Verlängerung der Förderung für diese beiden Werkstattprojekte mit Mietkostenzuschüssen in Höhe von insgesamt 750.240,- € vor.

Die Finanzierung der monatlichen Miete erfolgt aus 10 % Eigenmitteln des Trägers, den im Einzelfall gezahlten Entgelten aus Mitteln der Eingliederungshilfe und dem hier vorgeschlagenen Mietkostenzuschuss.

Diese Vorlage berührt Zielrichtung Nr. 2 „Die Personenzentrierung im LVR weiter-entwickeln" des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1223:

Mit dieser Vorlage schlägt die Verwaltung für zwei weitere Werkstattprojekte die Verlängerung der Förderung im Rahmen der Mietkostenzuschussfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für das Jahr 2022 vor.

Im Jahr 2012 wurden mit einem Projekt der Fliedner Werkstätten Mülheim/Ruhr 95 Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischer sowie geistiger und mehrfacher Behinderung errichtet. Mit einem Projekt der Franz Sales Werkstätten GmbH in Essen wurden 55 Werkstattplätze für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung geschaffen.

Da die Mietkostenzuschussfinanzierung für beide Projekte zum 31.12.2022 ausläuft, der Bedarf für diese Arbeitsplätze aber weiterhin besteht, beantragen die Werkstatträger die weitere Förderung mit einem Mietkostenzuschuss aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Konkret schlägt die Verwaltung die Verlängerung der Förderung für diese beiden Werkstattprojekte mit Mietkostenzuschüssen in Höhe von insgesamt 750.240,- € vor.

Die Finanzierung der monatlichen Miete erfolgt aus 10 % Eigenmitteln des Trägers, den im Einzelfall gezahlten Entgelten aus Mitteln der Eingliederungshilfe und dem hier vorgeschlagenen Mietkostenzuschuss.

1. Vorbemerkung

Träger von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) können für notwendige Erweiterungen (durch Anmietung von neuen Räumlichkeiten bzw. Neubau von Betriebsstätten) eine finanzielle Förderung aus Mitteln des LVR-Inklusionsamtes erhalten.

Grundsätzlich wird der Umfang der notwendigen Erweiterung an zusätzlichen Werkstattarbeitsplätzen anhand aktueller Belegungszahlen der WfbM und prognostizierten zukünftigen Bedarfen im Vorfeld der geplanten Erweiterung durch den Landschaftsverband Rheinland geprüft und unter Berücksichtigung des gemeinsamen Zielvereinbarungsprozesses festgelegt.

Zudem werden der geplante Standort sowie die bauliche Planung bzw. die baulichen Gegebenheiten der Gebäude im Vorfeld jedes Vorhabens geprüft.

Damit die WfbM zukünftig flexibel auf sich verändernde Bedarfe an Werkstattarbeitsplätzen reagieren können, ist die Verwaltung bestrebt, vor allem Mietobjekte zu fördern.

2. Grundlagen der Mietkostenzuschussfinanzierung

Der Sozialausschuss hat sich in seiner Sitzung am 09.11.2021 auf Basis der Vorlage Nr. 15/427 mit der Mietkostenzuschussfinanzierung zur Förderung von Werkstattplätzen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe befasst und der Fortführung dieser Finanzierungsform zugestimmt. Nachfolgende Eckpunkte bilden die Grundlage der Mietkostenzuschussfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben:

Gemäß § 30 Abs. 3 S. 2 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) sind Leistungen zur Deckung von Mietzinsen an die in Absatz 1 Nr. 4 bis 6 genannten Einrichtungen zulässig. Leistungen des LVR-Inklusionsamtes können nach § 32 Abs. 1 Abs. 1 SchwbAV aber nur erbracht werden, wenn sich der Träger in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt. Beide Landschaftsverbände erwarten bei der

Finanzierung durch Mietkostenzuschüsse einen Trägereigenanteil in Höhe von 10 %. Wenn der Vermieter als juristische Person in einem engen rechtlichen Zusammenhang mit dem Mieter steht, erhöht sich der Eigenanteil auf 20 %. Die Verwaltung finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bis max. 2,00 € pro m² als Mietkostenzuschuss.

Der Mietvertrag sollte eine Mietdauer von 10 Jahren nicht übersteigen. Die Miete muss sich im ortsüblichen Rahmen bewegen. Die Geeignetheit des Gebäudes bzw. der Planung muss vor Abschluss des Mietvertrages von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem LVR bestätigt werden.

Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt in einer Summe für die gesamte Laufzeit des Mietvertrages, jedoch frühestens ab Datum der Inbetriebnahme.

Auf die Vorlage eines Verwendungsnachweises wird verzichtet, es besteht jedoch ein Rückforderungsanspruch für eventuelle Zeiten der nicht zweckentsprechenden Nutzung (z.B. bei vorzeitiger Kündigung des Mietvertrages).

Die Prüfung des am Verfahren der Werkstattförderung beteiligten Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW auf Initiative der Landschaftsverbände, ob und wie der Fördertatbestand der Mietkostenzuschussförderung in die bestehende Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW aufgenommen werden kann, ist leider bisher nicht abgeschlossen, so dass Mietkostenzuschüsse zunächst nur vom LVR-Inklusionsamt bewilligt werden können.

3. Mietobjekt der Fliedner Werkstätten Mülheim/Ruhr, Wissollstr. 5-43, in 45478 Mülheim/Ruhr mit insgesamt 95 Arbeitsplätzen, davon 50 für Menschen mit geistiger Behinderung und 45 Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung

Die Theodor-Fliedner-Stiftung ist Träger einer Werkstatt für Menschen Behinderung in Mülheim a.d.R. und verfügt über 500 Arbeitsplätze für Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen an fünf Standorten in der Stadt Mülheim/Ruhr, und 120 Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung an bisher einem Standort in der Stadt.

Im Jahr 2012 wurde die Betriebsstätte Weseler Straße mit 95 Arbeitsplätzen angemietet und erstmalig mit einem Mietkostenzuschuss gefördert. Der Mietvertrag für diese Immobilie läuft zum 31.12.2022 aus und soll an diesem Standort nicht fortgeführt werden. Daher hat der Träger ein neues Objekt zur Anmietung gesucht, und dieses im Gebäudekomplex des neu entstehenden Wissollcampus gefunden.

3.1 Bedarfsdarstellung

Der Auslastungsgrad der Betriebsstätten für Menschen mit geistiger Behinderung beträgt bei 500 anerkannten Arbeitsplätzen und 498 beschäftigten Menschen mit Behinderung 99,6 %. Die Betriebsstätte für Menschen mit einer psychischen Behinderung hat bei derzeit 120 anerkannten Plätzen einen Auslastungsgrad von 172,5 %, der 207 Beschäftigten mit psychischer Behinderung entspricht.

Aus den eingereichten Bedarfserhebungsbögen ergibt sich für den Bereich der Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung unter Berücksichtigung der Zu- und Abgänge der letzten 5 Jahre sowie der Meldungen der Schulen des Einzugsbereiches die Prognose, dass die Zahlen zunächst stagnieren werden, und ab 2030 zu sinken beginnen. Eine Platzzahlerhöhung ist in diesem Bereich daher nicht vorgesehen. Arbeitsplätze, die nicht mehr für diesen Personenkreis benötigt werden, können zu gegebener Zeit, einhergehend mit einer entsprechenden konzeptionellen Anpassung, in Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung umgewandelt oder aufgegeben werden.

Für den Bereich der Menschen mit psychischer Behinderung ergibt die eingereichte Bedarfserhebung einen zusätzlichen Bedarf von 42 Plätzen für die nächsten fünf Jahre.

Insgesamt beabsichtigt der Träger, sein gesamtes Angebot an Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung umzustrukturieren. Zum einen, weil z.B. die Betriebsstätte Mühlenbergheide, die bereits 1982 in Betrieb genommen wurde, sanierungsbedürftig ist und nicht mehr den heutigen Anforderungen entspricht. Zum anderen sollen die Teilhabeangebote der Fliedner Werkstätten zukunftsorientiert und, an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, weiterentwickelt werden.

Für die bisher am Standort Weselerstraße stattfindenden Angebote sind aufgrund strategischer Entwicklungsziele und des im Dezember 2022 auslaufenden Mietvertrages neue Räumlichkeiten gesucht worden. Die Umsetzung eines neuen Durchführungskonzeptes, welches sich noch stärker an den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung orientiert und damit einen wichtigen Schritt zu mehr selbstbestimmten Lernen beinhaltet, soll in dafür geeigneten und modernen Räumlichkeiten umgesetzt werden.

3.2 Standort und Planung

Das neue Mietobjekt befindet sich auf dem Wissollcampus zentral in Mülheim/Ruhr. Auf dem Gelände befindet sich, neben der Werkstatt, auch die Hochschule Ruhr West. Zudem sollen viele weitere Firmen dort ihren Platz finden. Kooperationsverträge mit zukünftig dort ansässigen Firmen wurden bereits geschlossen. Seit 2017 bestehende Projektpartnerschaften (Entwicklung von digitalen Assistenzsystemen, Robotik und Service Learning) mit der Hochschule Ruhr West sollen hier weiter vertieft werden. Mit dem Großprojekt Wissollcampus werden zeitnah Versorgungsangebote, weitere Bildungsangebote, Arztpraxen und auch Wohnangebote auf dem insgesamt 130.000 qm großen Campus entstehen. Ziele der Ansiedlung dieses Teils der Werkstatt auf dem Campusgelände sind vor allem die Vernetzung und natürlich stattfindende inklusive Teilhabesituation mit weiteren Synergieeffekten für die Zukunft.

Der Vermieter hat den Teil des Gebäudes, der von den Fliedner Werkstätten angemietet wird, entsprechend den Vorgaben des Raumprogramms umgebaut. Die Planung wurde durch die LVR-Fachbereiche Eingliederungshilfe I und II sowie den Fachbereich Sozialhilfe/Fachliche Ressourcen (Bauten fremder Träger) des Dezernats 7 begleitet und beraten.

3.3 Finanzierungsbedarf

Die Theodor-Fliedner-Stiftung hat den Gebäudeteil mit einer Fläche von 1.995 m² zu einem Preis von 6,84 € pro m² bereits zum 01.03.2022 gemietet, da das bisherige Mietobjekt Weseler Straße im Rahmen der zuvor beschriebenen Umstrukturierung bis zum Ende der Laufzeit des bisherigen Mietvertrages (31.12.2022) als Ausweichquartier für den dringend

notwendigen Umbau der Betriebsstätte Mühlenbergheide benötigt wird. Der Bezug der Räume erfolgte zum 31.07.2022. Mit dem Träger wurde jedoch vereinbart, dass die neue Mietkostenzuschussförderung erst zum 01.01.2023 beginnen soll, nach dem Ablauf der bisherigen Förderung.

Der Mietpreis von 6,84 € pro qm liegt im ortsüblichen Rahmen.

Die Verwaltung hat einen Eigenanteil in Höhe von 10 % (0,68 €) pro m² Miete mit der Theodor-Fliedner-Stiftung vereinbart.

Der Mietkostenzuschuss des LVR-Inklusionsamtes errechnet sich somit wie folgt:

1.995 m² x 2,00 € (je m²) x 120 Monate (10 Jahre) = 478.800,- €.

Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt (vgl. Ziffer 2) zu dem mit dem Träger vereinbarten Datum.

4. Anmietobjekt der Franz Sales Werkstätten GmbH in Essen, Hinsbecker Löh 10, mit 55 Arbeitsplätzen für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung

4.1 Bedarfsdarstellung

Die Franz Sales Werkstätten GmbH hat die Betriebsstätte in Essen-Kupferdreh nach Bewilligung und Fertigstellung zum 01.01.2013 angemietet. Derzeit sind 81 Menschen mit Behinderung in dieser Zweigwerkstatt beschäftigt, dies entspricht einer Auslastung von 142,27 %. Insgesamt weisen die Betriebsstätten der Franz Sales Werkstätten GmbH für Menschen mit geistigen Behinderungen zum 30.06.2022 einen Auslastungsgrad von 115,77 % auf.

Demnach wird das in 2012 geförderte Mietobjekt auch weiterhin benötigt.

4.2 Finanzierungsbedarf

Der Vermieter hat das Gebäude (Nettogrundfläche 1.131 m²) ab dem 01.01.2013 zum Preis von 5,87 € pro qm an die Franz Sales Werkstätten GmbH vermietet. Nach Abstimmung mit dem LVR-Fachbereich Eingliederungshilfe I wird der Mietvertrag zum 01.01.2023 zum gleichen Mietpreis wie bisher für weitere 10 Jahre verlängert.
Die Verwaltung hat einen Eigenanteil in Höhe von 10 % (0,59 €) pro m² Miete mit der der Franz Sales Werkstätten GmbH vereinbart.

Der Mietkostenzuschuss des LVR-Inklusionsamtes errechnet sich somit wie folgt:

1.131 m² x 2,00 € (je m²) x 120 Monate (10 Jahre) = 271.440,- €.

5. Gesamtbetrag 2022 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Die Verwaltung schlägt die Mietkostenzuschussfinanzierung für die unter der Ziffer 3 bis 4 dargestellten Maßnahmen in Höhe von insgesamt 750.240,- € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe vor. Die Mittel stehen im Haushalt zur Verfügung.

Die Haushaltsmittel werden aufgrund der entsprechenden Verpflichtungen im Haushaltsjahr 2022 bereitgestellt und sind nicht umlagerelevant.

In Vertretung

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

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1239

öffentlich

Datum: 25.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Dittmann Abteilung 53.40

Schulausschuss	**07.11.2022**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**08.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**02.12.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**07.12.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsversammlung	**09.12.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2023

Beschlussvorschlag:

Die Ausgleichsabgabesatzung wird gemäß Anlage 1 zur Vorlage Nr. 15/1239 beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	A.041.05	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		8.000.000,00
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

L u b e k

Zusammenfassung

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland (Fachstellen) zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren, berücksichtigt.

Ab dem Haushaltsjahr 2014 wurde jeweils durch den Satzungsbeschluss der Landschaftsversammlung die Zuwendung an die Fachstellen im Ergebnis auf 13,3 Mio. Euro festgesetzt.
Durch den Wegfall der Aufgabe Personelle Unterstützung nach § 27 SchwbAV bei den Fachstellen wird von der Verwaltung eine Zuweisung der Mittel ab dem Kalenderjahr 2021 in Höhe von 8 Mio. Euro empfohlen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1239:

Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland für das Jahr 2023 (Ausgleichsabgabesatzung 2023)

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren berücksichtigt. Die vorliegende Satzung basiert auf den Daten zum **31.12.2021.**

Die Satzung für das Haushaltsjahr 2023 liegt als **Anlage 1** bei.

1. Rechtsgrundlage

   Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) ist den örtlichen Trägern die Befugnis für Leistungen nach § 185 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX übertragen worden, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Geldleistungen zu gewähren.

   § 10 des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW) bestimmt weiter, dass den örtlichen Trägern zur Durchführung dieser Aufgaben ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen ist. Die Höhe des Vomhundertsatzes bestimmt nach dieser Vorschrift der überörtliche Träger (LVR – Inklusionsamt) für jeweils ein Haushaltsjahr durch Satzung.

2. Mittelbereitstellung für 2023

   Für die Aktivitäten der Fachstellen mit finanziellen Auswirkungen im Bereich der begleitenden Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben wird ein Finanzbedarf in Höhe von 8,0 Mio. Euro veranschlagt. Die Zuweisungen an die Fachstellen werden in zwei Raten zum 01.01. und zum 01.07. vorgenommen.

   Die Entwicklung der Ausgabebeträge der Mittel bei den Fachstellen aus den letzten 5 Jahren ist aus der **Anlage 2** zu entnehmen.

3. Berechnung und Aufteilung der bereitzustellenden Mittel für 2023

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist den örtlichen Trägern (Fachstellen) ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen. Berechnungsgrundlage hierfür sind die Einnahmen des LVR-Inklusionsamtes in dem der Einbringung der Satzungsvorlage vorausgehenden Haushaltsjahr. Für die Ausgleichsabgabesatzung 2023 sind damit die Einnahmen aus dem Jahr 2021 zugrunde zu legen. Einnahmen sind dabei die dem LVR-Inklusionsamt verbleibenden Mittel des Aufkommens der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für das jeweilige Haushaltsjahr durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern und abzüglich des dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zustehenden Anteils.

Nach der vorgenommenen Abrechnung des durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern und unter Berücksichtigung der Fünften Verordnung zur Änderung des § 36 SchwbAV bei den Zahlungen des an den Bund abzuführenden verringerten Anteils von 20 % auf 18 % des Ausgleichsabgabeaufkommens, verbleiben dem LVR-Inklusionsamt für das Haushaltsjahr 2021 Einnahmen in Höhe von 78,5 Mio. Euro. Davon werden 8,0 Mio. Euro, was einem prozentualen Anteil von 10,18 % entspricht, an die Fachstellen verteilt.

Der Wegfall der Aufgabe Personelle Unterstützung nach § 27 SchwbAV bei den Fachstellen wurde bei der Zuweisung der Mittel erstmalig ab dem Jahr 2021 berücksichtigt.

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist bei der Aufteilung der Mittel sicherzustellen, dass jeder Fachstelle annähernd gleiche Mittel aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Maßgeblich dabei ist die Anzahl der dort zu betreuenden schwerbehinderten Menschen. Für den Verteilerschlüssel wird deshalb von den in den jeweiligen Kreisen und Städten sowie dem Gemeindeverband der Städteregion Aachen wohnenden schwerbehinderten Menschen der Altersgruppen von 15 bis 65 Jahren ausgegangen.

An jede Fachstelle wird ein Sockelbetrag in Höhe von **52.000,00 Euro** verteilt, damit auch die kleineren Fachstellen ausreichende Mittel für ihren Bedarf erhalten.

Die auf die einzelnen Fachstellen entfallenden Beträge sind der **Anlage 3** zu entnehmen.

4. Nachforderungen

Soweit der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher ist als der Anteil, den sie bereits erhalten hat, können Nachforderungen gestellt und bewilligt werden.

Das LVR-Inklusionsamt prüft gemäß § 4 der Ausgleichsabgabesatzung in jedem Einzelfall, inwieweit den Nachforderungen durch die Fachstellen entsprochen werden kann. Die Nachforderungen werden im Wesentlichen aus den Rückflüssen der von den Fachstellen nicht verbrauchten Mittel an die Fachstelle gezahlt.

Die gemäß der Ausgleichsabgabesatzung an die Fachstellen zuzuweisenden Mittel stehen beim LVR-Inklusionsamt zur Verfügung.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Die Direktorin
des Landschaftsverbandes Rheinland
- 53.40-425-07/02/1 - Anlage 1

Satzung
des Landschaftsverbandes Rheinland

über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2023.

(Ausgleichsabgabeordnung 2023)

Aufgrund des § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Buchst. d) der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 14. September 2021 (GV. NRW. S. 1072), in Kraft getreten am 01. Juni 2022, in Verbindung mit § 10 Ausführungsgesetz zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW) vom 21. Juli 2018 (GV. NRW S. 414, ber. S. 460), beschließt die Landschaftsversammlung folgende Satzung:

§ 1

Den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland werden als örtliche Träger zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 185 Abs. 1 Nr. 3 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 2016, das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 24. Juni 2022 (BGBl. I S. 959) geändert worden ist, in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Ziff. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. S. 78), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Juli 2018 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, für das Jahr 2023 8.000.000,00 EUR des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zugewiesen.

§ 2

Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Sinne dieser Satzung ist der von dem LVR-Inklusionsamt im Jahr 2021 vereinnahmte Gesamtbetrag der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für das Jahr 2021 durchgeführten Finanzausgleichs zwischen den Integrations- bzw. Inklusionsämtern und der Abführung des dem Ausgleichsfonds beim Bundesminister für Arbeit und Soziales zustehenden Anteils.

§ 3

Die Aufteilung der Mittel gemäß § 1 auf die örtlichen Träger erfolgt in der Weise, dass zunächst jedem örtlichen Träger ein Betrag in Höhe von **52.000,00 Euro** zur Verfügung gestellt wird. Die verbleibenden Mittel werden dann auf der Grundlage der Anzahl der in den jeweiligen Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen am **31.12.2021** wohnenden schwerbehinderten Menschen prozentual aufgeteilt.

§ 4

Das LVR-Inklusionsamt kann einzelnen örtlichen Trägern zur Durchführung ihrer Aufgaben über die ihnen gemäß §§ 1 und 3 zugewiesenen Beträge hinaus weitere Mittel an Ausgleichsabgabe zur Verfügung stellen.

§ 5

Diese Satzung gilt für das Haushaltsjahr 2023.

Anlage 2

Verbrauchte Mittel der Ausgleichsabgabe
durch die Fachstellen für behinderte
Menschen im Arbeitsleben im Rheinland

Haushaltsjahr	Bereitgestellte Mittel/EURO	Verbrauchte Mittel/Euro
2017	13,3 Mio.	14.431.715
2018	13,3 Mio.	14.596.381
2019	13,3 Mio.	13.810.037
2020	13,3 Mio.	11.542.110
2021	8,0 Mio.	7.746.190
2022	8,0 Mio.	

(Ausgleichsabgabesatzung 2023) Anlage 3

örtliche Träger Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland	in den kreisfreien Städten, Kreisen und den kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen wohnende schwerbehinderte Menschen			Zuweisungsbetrag - EURO -		
	Anzahl	Prozentsatz	Anteilsbetrag	Sockelbetrag	Gesamt	Zuweisungs-betrag
Gemeindeverband						
Städteregion Aachen	19 820	5,03058453	305.658,32	52.000	357.658,32	357.658,00
kreisfreie Städte						
Bonn	10.815	2,74499353	166.785,81	52.000	218.785,81	218.786,00
Düsseldorf	21.860	5,54836417	337.118,61	52.000	389.118,61	389.118,00
Duisburg	24.305	6,1689383	374.824,69	52.000	426.824,69	426.824,00
Essen	24.255	6,15624762	374.053,61	52.000	426.053,61	426.054,00
Köln	36.970	9,38348689	570.140,66	52.000	622.140,66	622.140,00
Krefeld	10.540	2,6751948	162.544,84	52.000	214.544,84	214.544,00
Leverkusen	6.925	1,75765882	106.795,35	52.000	158.795,35	158.796,00
Mönchengladbach	14.395	3,65364603	221.995,53	52.000	273.995,53	273.996,00
Mülheim/Ruhr	6.540	1,65994061	100.857,99	52.000	152.857,99	152.860,00
Oberhausen	9.960	2,52798294	153.600,24	52.000	205.600,24	205.600,00
Remscheid	5.000	1,26906774	77.108,56	52.000	129.108,56	129.108,00
Solingen	6.890	1,74877535	106.255,59	52.000	158.255,59	158.256,00
Wuppertal	15.015	3,81101043	231.556,99	52.000	283.556,99	283.558,00
Kreise						
Düren	6.755	1,71451052	104.173,66	52.000	156.173,66	156.174,00
Rhein-Erft-Kreis	13.170	3,34272443	203.103,94	52.000	255.103,94	255.104,00
Euskirchen	9.005	2,285591	138.872,51	52.000	190.872,51	190.872,00
Heinsberg	10.645	2,70184522	164.164,12	52.000	216.164,12	216.164,00
Kleve	12.745	3,23485368	196.549,71	52.000	248.549,71	248.550,00
Mettmann	12.505	3,17393842	192.848,50	52.000	244.848,50	244.848,00
Rhein-Kreis-Neuss	12.030	3,05337699	185.523,19	52.000	237.523,19	237.524,00
Oberbergischer Kreis	10.770	2,73357192	166.091,83	52.000	218.091,83	218.092,00
Rheinisch-Bergischer Kre	10.015	2,54194269	154.448,44	52.000	206.448,44	206.448,00
Rhein-Sieg-Kreis	19.565	4,96586208	301.725,78	52.000	353.725,78	353.726,00
Viersen	10.050	2,55082616	154.988,20	52.000	206.988,20	206.988,00
Wesel	11.350	2,88078378	175.036,42	52.000	227.036,42	227.036,00
kreisangehörige Städte						
Bergheim	2.730	0,69291099	42.101,27	52.000	94.101,27	94.102,00
Dinslaken	3.405	0,86423513	52.510,93	52.000	104.510,93	104.510,00
Düren	4.270	1,08378385	65.850,71	52.000	117.850,71	117.850,00
Kerpen	2.735	0,69418006	42.178,38	52.000	94.178,38	94.178,00
Moers	5.155	1,30840884	79.498,92	52.000	131.498,92	131.498,00
Neuss	6.765	1,71704866	104.327,88	52.000	156.327,88	156.328,00
Ratingen	3.010	0,76397878	46.419,35	52.000	98.419,35	98.420,00
Troisdorf	3.000	0,76144065	46.265,13	52.000	98.265,13	98.266,00
Velbert	3.635	0,92261225	56.057,92	52.000	108.057,92	108.058,00
Viersen	4.085	1,03682835	62.997,69	52.000	114.997,69	114.998,00
Wesel	3.305	0,83885378	50.968,76	52.000	102.968,76	102.968,00
insgesamt:	393.990	100,000	6.076.000	1.924.000	8.000.000,00	8.000.000,00

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1238

öffentlich

Datum: 31.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	**07.11.2022**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Kenntnis**
Ausschuss für Inklusion	**01.12.2022**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2021

Kenntnisnahme:

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

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (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

D r. S c h w a r z

In leichter Sprache

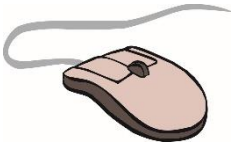
Beim LVR gibt es ein Inklusions-Amt.
Es hilft Menschen mit Behinderungen,
wenn sie arbeiten.
Oder eine Arbeit finden wollen.

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

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

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:
www.leichtesprache.lvr.de
Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor".



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

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

Zusammenfassung

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

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

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

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

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

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

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

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/1238:

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

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

Der Jahresbericht lässt sich in neun Bereiche zusammenfassen:

1. Schwerpunkte (Kapitel 3)

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

2. Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (Kapitel 4)

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

3. Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen (Kapitel 5)

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

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2020):

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

Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2020):

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

4. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 6)
2021 wurde an Ausgleichsabgabe 88.286.253,81 Euro eingenommen. 2020 waren es rund 88,2 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 11,4 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

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

5. Die Leistungen des LVR-Inklusionsamtes (Kapitel 7, 9 & 10)
Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Jahr 2021 mit 46,2 Mio. Euro unterstützt. Der größte Anteil ging an die Inklusionsbetriebe.

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

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

Inklusionsbetriebe

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

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

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

Leistungen des Technischen Beratungsdienstes

- 389 Betriebsbesuche
- 1.273 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

Leistungen der Integrationsfachdienste

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

KAoA-STAR – Schuljahr 2020/2021

- 4.052 teilnehmende Schüler*innen
- 4.635 durchgeführte Standardelemente

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

6. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 8)

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

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

7. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 12)

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

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

8. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 13)
Die Fachstellen wurden im Jahr 2021 zu 435 Präventionsverfahren und 149 BEM-Verfahren hinzugezogen.

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

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

9. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 14)
Das LVR-Inklusionsamt hat 2021 folgende Forschungs- und Modellvorhaben, die im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben Projekte und Untersuchungen durchführen, begleitet und finanziell unterstützt:

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

In Vertretung

D r. S c h w a r z

LVR-Inklusionsamt

JAHRESBERICHT 2021

Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

LVR
Qualität für Menschen

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2021

IMPRESSUM

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

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

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

Worum geht es hier?

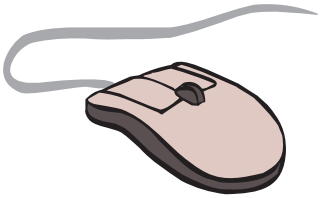
In Leichter Sprache

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

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

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

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:
www.leichtesprache.lvr.de
Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor".

INHALTSVERZEICHNIS

01 Vorwort 6
2021 – ein weiteres Jahr, geprägt von der Pandemie und seinen Besonderheiten. 6

02 Wir – Das LVR-Inklusionsamt 10

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

04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen 24
4.1 Deutschland 24
4.2 Nordrhein-Westfalen 26
4.3 Rheinland 28

05 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen 32
5.1 Beschäftigung 32
5.2 Arbeitslosigkeit 35

06 Die Ausgleichsabgabe 42

07 Die finanziellen Leistungen 48
7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen 49
7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen 51
7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben 58
7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung) 60

08 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX 62
8.1 Kündigungsschutzverfahren . . . 62
8.2 Rechtsbehelfsverfahren . . . 65

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

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

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit 96
11.1 Seminare . . . 96
11.2 Öffentlichkeitsarbeit . . . 98

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

13 Forschungsvorhaben 112
13.1. Laufende Projekte . . . 112
13.2. Beendete Projekte . . . 118

14 Anhang 126
14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe . . . 126
14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln . . . 127

01

VORWORT

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

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

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

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

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

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

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Durchblättern und Lesen!

Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

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

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im August 2022

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

Fachbereichsleiter
Christoph Beyer

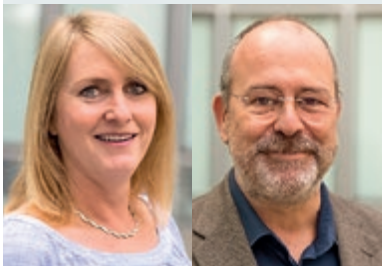
Stabsstelle
Fiona Ries

Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz
Melanie Glücks

Technischer Beratungsdienst
Volker Boeckenbrink

Integrationsbegleitung, Inklusionsbetriebe
Klaus-Peter Rohde

Teamleitung
Manuela Landmann
Harald Kill



Teamleitung
Michael Henkel

Koordinator
Henning Sybertz

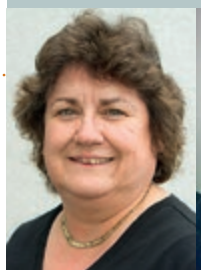
Teamleitung
René Stenz
Elmar Kusch

Wer wir sind

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

BIH-Geschäftsstelle

Carola Fischer



Birgit Schütz

Birgitt Kothe

Erheb. der Ausgleichsabgabe, Institut. Förderung, Haushalt

Emel Ugur

Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben

Timo Wissel

Koordinator

Joachim Dittmann

Teamleitung

Simone Zimmer

Wen haben wir 2021 verabschiedet und wen begrüßt?

Begrüßen konnten wir: Henning Sybertz (Koordinator 53.20)

Unsere Aufgabe

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

Unsere Entstehungsgeschichte

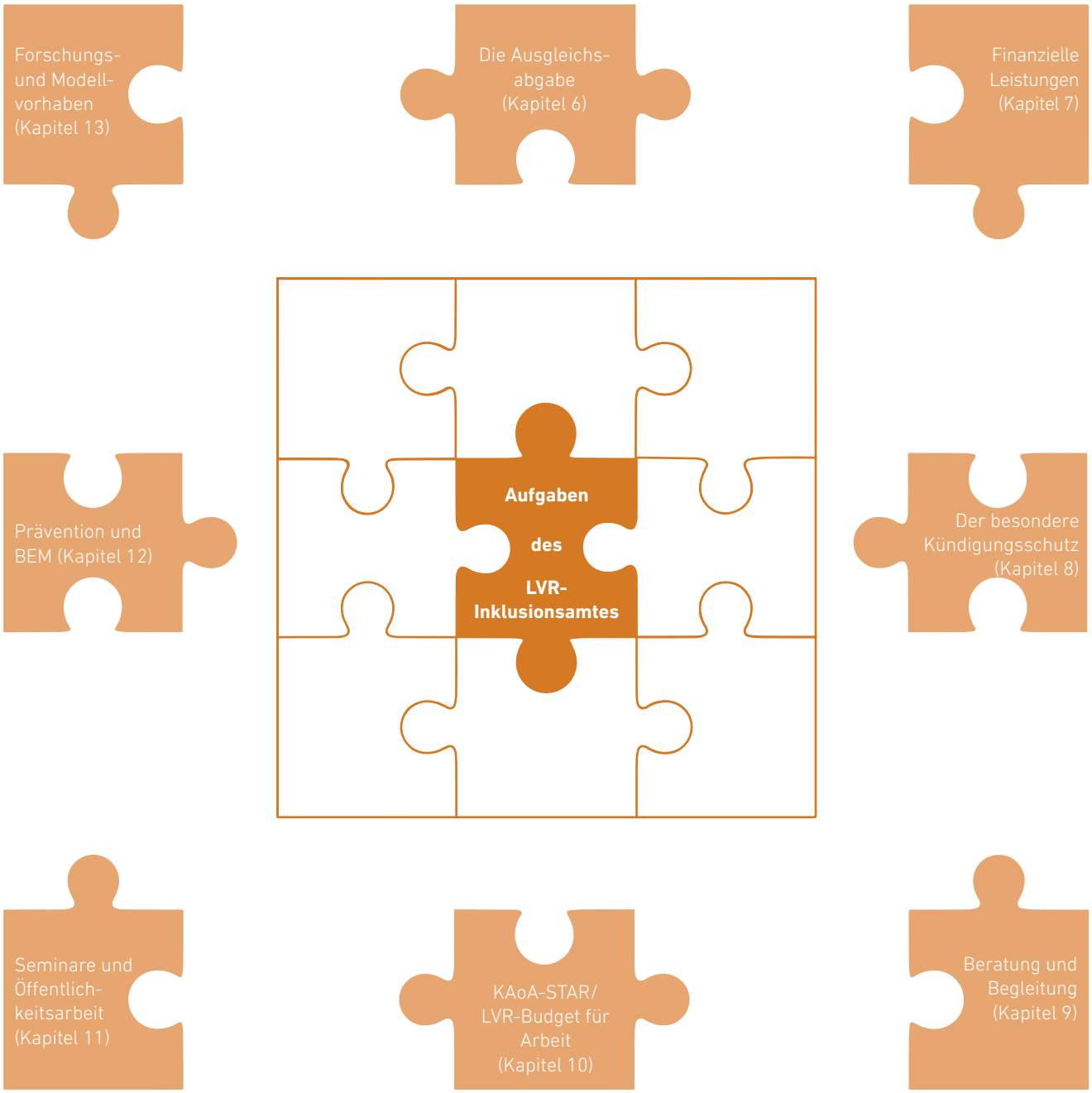
Seit 2001 gibt es die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen gekümmert haben. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB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

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

Unsere Partner

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

Unsere Leistungen im Überblick



03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze 16

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen 16

3.3 Liquditätshilfen fü Inklusionsbetriebe 17

3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit“ 18

3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung. 18

3.6 Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar! 19

3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildfachkraft qualifiziert . . . 20

3.8 Online-Fachtagung: Aus der Schule, aus dem Sinn?. . . 20

3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken 21

03

UNSERE SCHWERPUNKTE

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

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

2021 wurden insgesamt 172 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffentliche Arbeitgeber*innen haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von mehr als 1,2 Millionen Euro erhalten.

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

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

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

Insgesamt sind knapp 9,7 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen

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

3.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe

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

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

Foto: SolStock, E+, Getty Images

3.4 Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit

Zur Festigung des gemeinsamen Verständnisses von beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung haben die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die Landschaftsverbände Rheinland sowie Westfalen-Lippe im Juni 2021 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten, indem die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit nachhaltig ausgeweitet wird.

3.5 Online-Crashkurs zu den Grundlagen der Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

3.6 Neue kostenlose Publikationen des LVR-Inklusionsamtes verfügbar!

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

1) ZB Ratgeber – Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

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

2) Psychische Gesundheit im Arbeitsleben

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

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

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

4) Behinderung und Ausweis

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

3.7 Sieben Teilnehmende zur Bildungsfachkraft qualifiziert

Das Institut für Inklusive Bildung NRW bietet Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung an, sich für Bildungsarbeit an den Hochschulen in NRW zu qualifizieren. In Köln konnten sich im März 2022 sieben Teilnehmende, die bis dahin in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig waren, durch eine dreijährige Vollzeit-Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausbilden lassen. Das Modellprojekt hat der LVR durch sein Inklusionsamt mit rund 630.000 Euro gefördert.

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

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

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

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

Logo Fachtagung „Aus der Schule aus dem Sinn?“

3.9 Regionale Zusammenarbeit stärken

Das LVR-Inklusionsamt lud im Mai und Juni 2022 zu den „Regionaltagungen" nach Köln ein. Verschiedene Institutionen auf dem Gebiet der beruflichen Inklusion haben dort die Gelegenheit genutzt, gemeinsam zu reflektieren, sich auszutauschen, kennenzulernen und die Zusammenarbeit auf regionaler Basis zu stärken. Mit dabei waren Vertreter*innen der Fachstellen, der Agenturen für Arbeit, der Integrationsfachdienste, der Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern (HWK und IHK), des LVR-Inklusionsamtes, des LVR-Dezernates Soziales, der Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund und DRV Rheinland).

04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

4.1 Deutschland 24
4.2 Nordrhein-Westfalen 26
4.3 Rheinland 28

04

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

Wann ein Mensch als schwerbehindert gilt, ist im § 2 des SGB IX festgehalten. Es ist unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des 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 (Stand 2021)

Deutschland	**7.795.340**
NRW	**1.919.075**
Rheinland	**1.011.900**

4.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2021[1] lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.795.340 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,4 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2019 um 108.000 Personen, also um 1,4 Prozent gesunken. Dieser Rückgang beruht auf einer starken Bereinigung der Verwaltungsdaten in Niedersachsen, wodurch die Zahl der dort erfassten schwerbehinderten Menschen um 121 000 sank.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

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

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

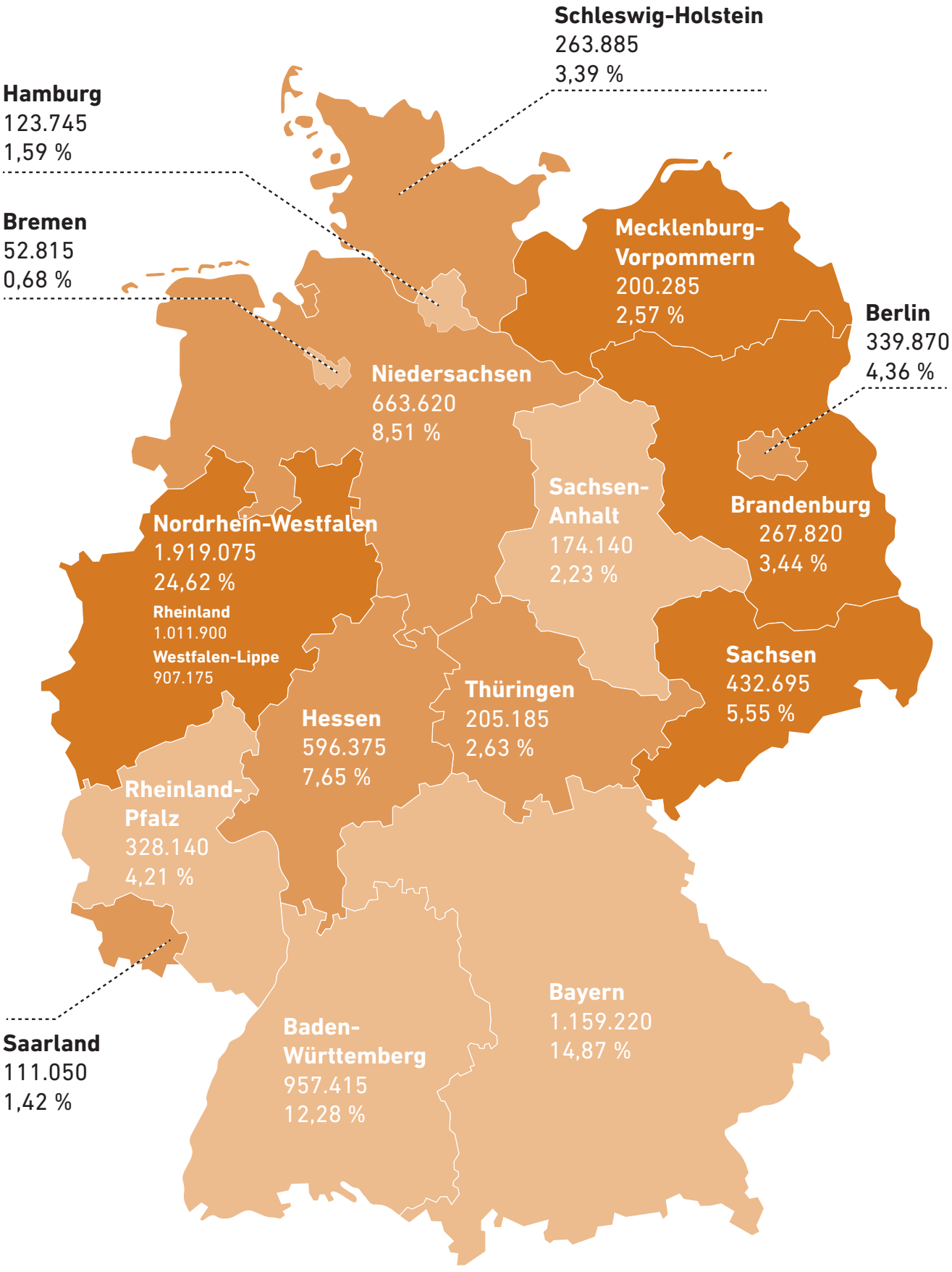
Behinderungsarten

58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

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

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

Grafik 1:
Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2021)



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

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

4.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2021[1] sind in Nordrhein-Westfalen **1.919.075 Menschen** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 9.000 bzw. 0,5 Prozent mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2019[2]. Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

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

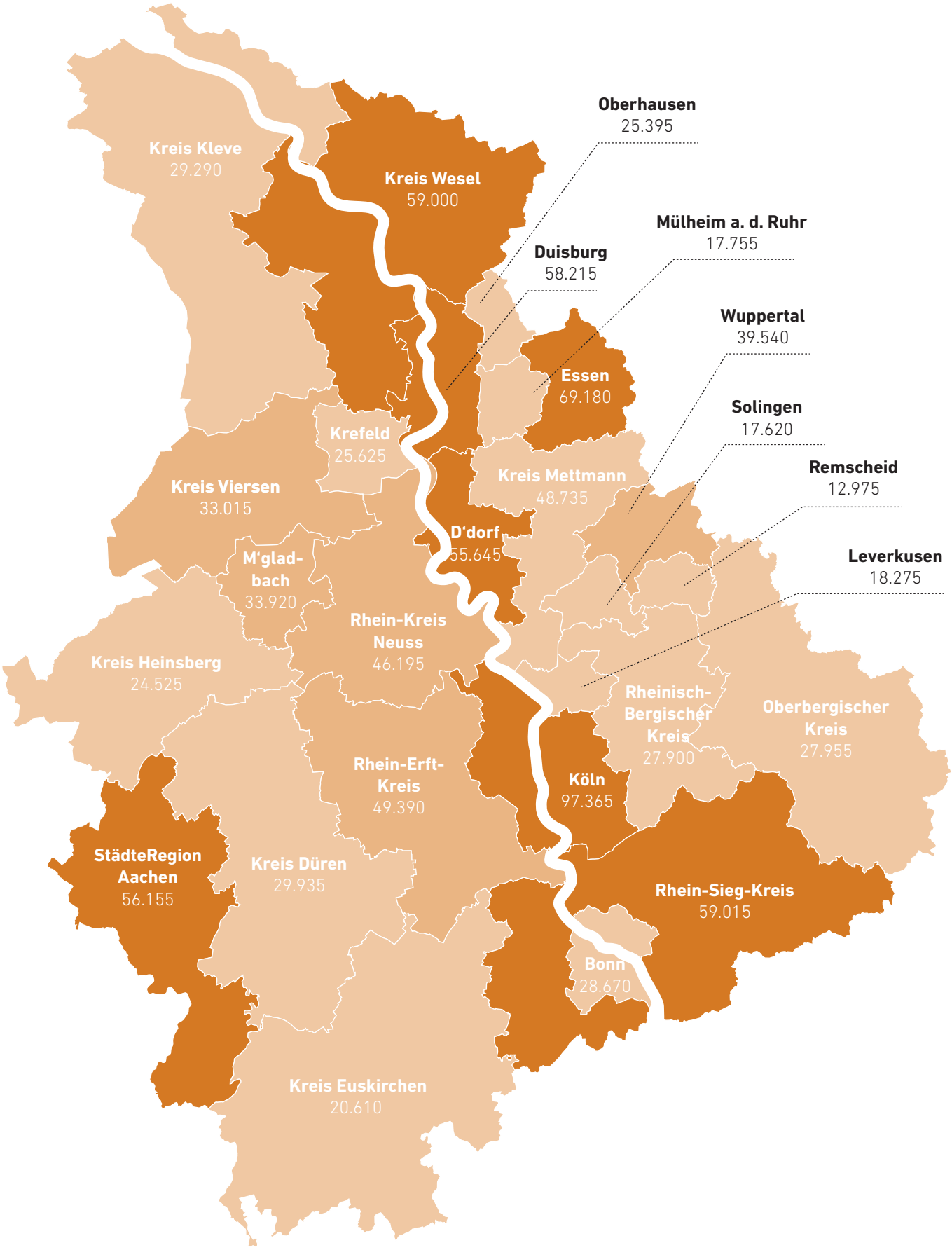
Behinderungsarten

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

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

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

Grafik 2:
Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2021)



4.3 Rheinland

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

Alter

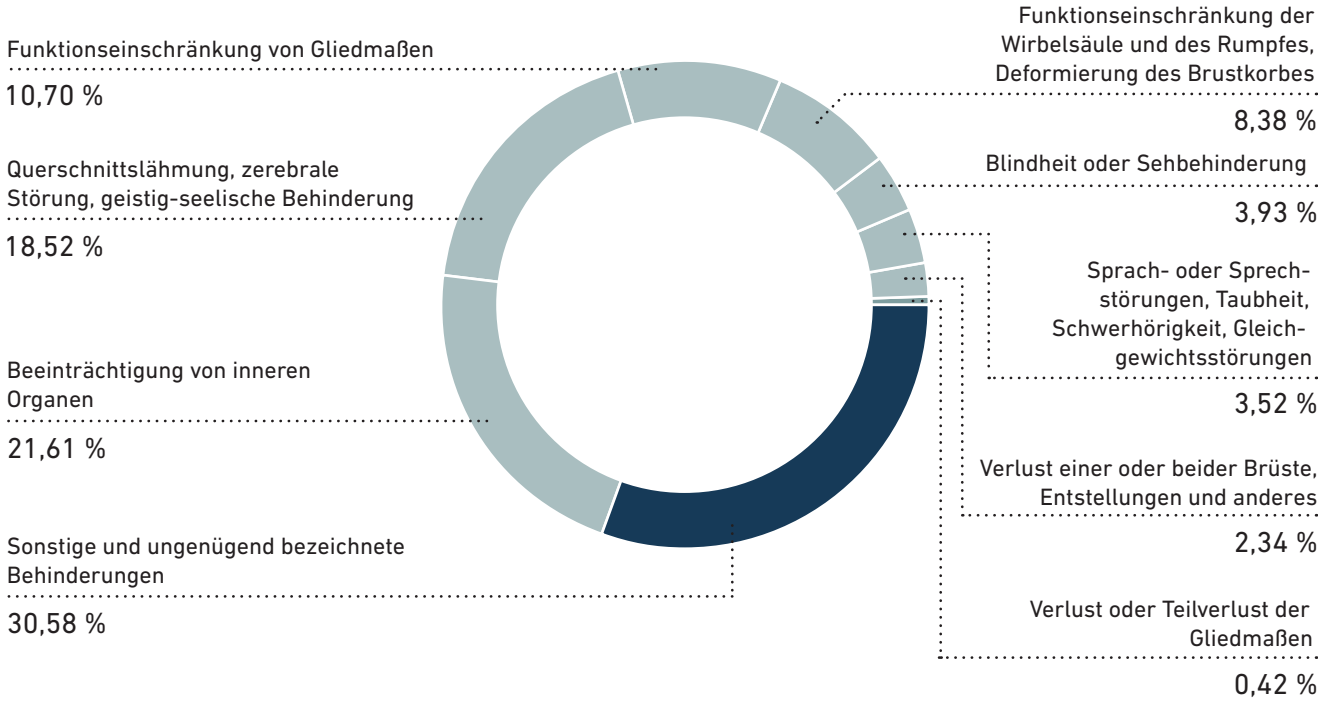
Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der Anteil der Behinderungen ab dem 45. Lebensjahr deutlich zunimmt. Fast **90 Prozent** aller schwerbehinderten Frauen und Männer im Rheinland sind älter als 45 Jahre.

Behinderungsarten

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

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

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



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

ESZET SETZT AUF INKLUSION

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

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

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

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

Heute zählt die Firma nach eigenen Angaben in Deutschland zu den Marktführern auf ihrem Gebiet und hat sehr viel zu tun. So viel, dass Olaf Brückmann im vergangenen Jahr auf eine Zeitarbeitsfirma zurückgreifen musste, um die Aufträge abzuarbeiten. „Über diese Firma kam Herr Aslami zu uns und hat direkt einen super Eindruck gemacht. Er war motiviert, sympathisch und hat sehr gut ins Team gepasst. Als wir dann erfahren haben, dass die Zeitarbeitsfirma ihm kündigen will, haben wir beschlossen, ihn zu übernehmen."

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

„Nawid Aslami hat direkt einen super Eindruck gemacht."

Olaf Brückmann, Eszet Autogentechnik GmbH

Nawid Aslami lächelt, wenn er solche Sätze hört. Obwohl er erst seit fünf Jahren in Deutschland ist, kann er sich problemlos auf Deutsch unterhalten. Er bewegt sich trotz Prothese schnell, fährt jeden Tag mit dem Fahrrad zur Arbeit und geht ins Fitnessstudio, um Rücken und Knie zu trainieren. „Ich möchte arbeiten, damit ich alles selbst bezahlen kann. Die Arbeit hier macht mir Spaß, und ich mag die Kollegen", sagt Aslami.

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

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

Technik kann helfen

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

Zu gern würde Nawid Aslami seiner Familie zeigen, wie sein Leben in Deutschland aussieht, doch sie nachzuholen, ist derzeit so gut wie unmöglich. „Sie sitzen in Kabul fest, meine Brüder finden keine Arbeit, meine Mutter darf nicht aus dem Haus. Kontakt haben wir nur, wenn das Internet mal funktioniert", erzählt er.

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

Nawid Aslami, Eszet

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

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

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1 Beschäftigung 32
5.2 Arbeitslosigkeit 35

05

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1 Beschäftigung

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

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

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2020 unterliegen 173.326 Arbeitgeber*innen in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestehen knapp 29,3 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen ist 2020 leicht zurückgegangen. Es waren 1.139.502 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau der Vorjahre. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgeber*innen vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 296.801 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Beschäftigungssituation in Deutschland, 2018 – 2020

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

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

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

Nordrhein-Westfalen:
Im Jahr 2020 gaben 35.965 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber*innen mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen bestanden knapp 6,9 Millionen Arbeitsplätze. 297.347 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent verblieb die Quote in NRW auf dem Niveau der Vor-

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

Arbeitsagentur-bezirk	Anzahl Arbeit-geber*innen	Arbeitsplätze[1]				Pflichtarbeitsplätze[1]			
		gesamt	davon Auszu-bildende	davon Stellen nach §73 (2,3) SGB IX	bei der Ermittlung der Quote zählend	Jahres-SOLL	Jahres-IST	unbe-setzt[2]	Ist-Quote
Aachen-Düren	1.918	278.272	13.492	37.802	226.978	10.822	9.944	2.979	4,4
Bergisch Gladbach	1.282	218.388	9.903	20.386	188.099	9.062	9.155	1.836	4,9
Bonn	1.694	658.487	23.405	60.355	574.727	29.220	43.677	2.261	7,6
Brühl	999	159.407	6.273	24.897	128.237	6.118	6.655	1.305	5,2
Düsseldorf	1.937	868.301	32.424	83.169	752.708	37.180	39.029	7.273	5,2
Duisburg	701	131.011	5.911	13.358	111.742	5.406	7.410	802	6,6
Essen	1.147	315.676	14.313	46.550	254.813	12.461	13.842	2.556	5,1
Köln	2.483	773.963	25.173	129.916	618.874	30.317	29.663	7.066	4,7
Krefeld	1.012	131.563	5.343	16.401	109.819	5.216	5.399	1.273	4,9
Mettmann	1.159	144.218	5.460	13.708	125.050	5.936	5.458	1.536	4,4
Mönchengladbach	1.232	207.128	7.606	26.803	172.718	8.329	8.466	1.757	4,9
Oberhausen	634	86.454	3.806	13.644	69.004	3.282	3.663	754	5,3
Wesel	1.462	181.192	8.198	32.411	140.583	6.625	6.749	1.472	4,8
Solingen-Wuppertal	1.112	186.591	7.486	24.784	154.321	7.429	8.302	1.369	5,4
Rheinland	**18.772**	**4.340.652**	**168.792**	**544.185**	**3.627.674**	**177.404**	**197.412**	**34.239**	**5,44[3]**
Westfalen-Lippe	**17.193**	**2.635.732**	**126.053**	**371.656**	**2.138.023**	**102.307**	**99.936**	**24.607**	**4,67[3]**

[1] Jahresdurchschnitt
[2] um alle Pflichtplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen in der Region zu besetzen
[3] rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

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

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

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

Tabelle 5:
Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgeber*innen im Rheinland, 2018 – 2020, in Prozent

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

5.2 Arbeitslosigkeit

2021 waren bundesweit 172.483 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.

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

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

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2016

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

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

Tabelle 7:
Bestand an Arbeitslosen in Deutschland, 2021

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

[1] Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

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

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

[1] Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

Tabelle 9:
Bestand an Arbeitslosen im Rheinland, 2021

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

[1] Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach und Wesel.
[2] langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 20.07.2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739

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

Tabelle 10:
Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, 2021

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

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

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

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

06

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

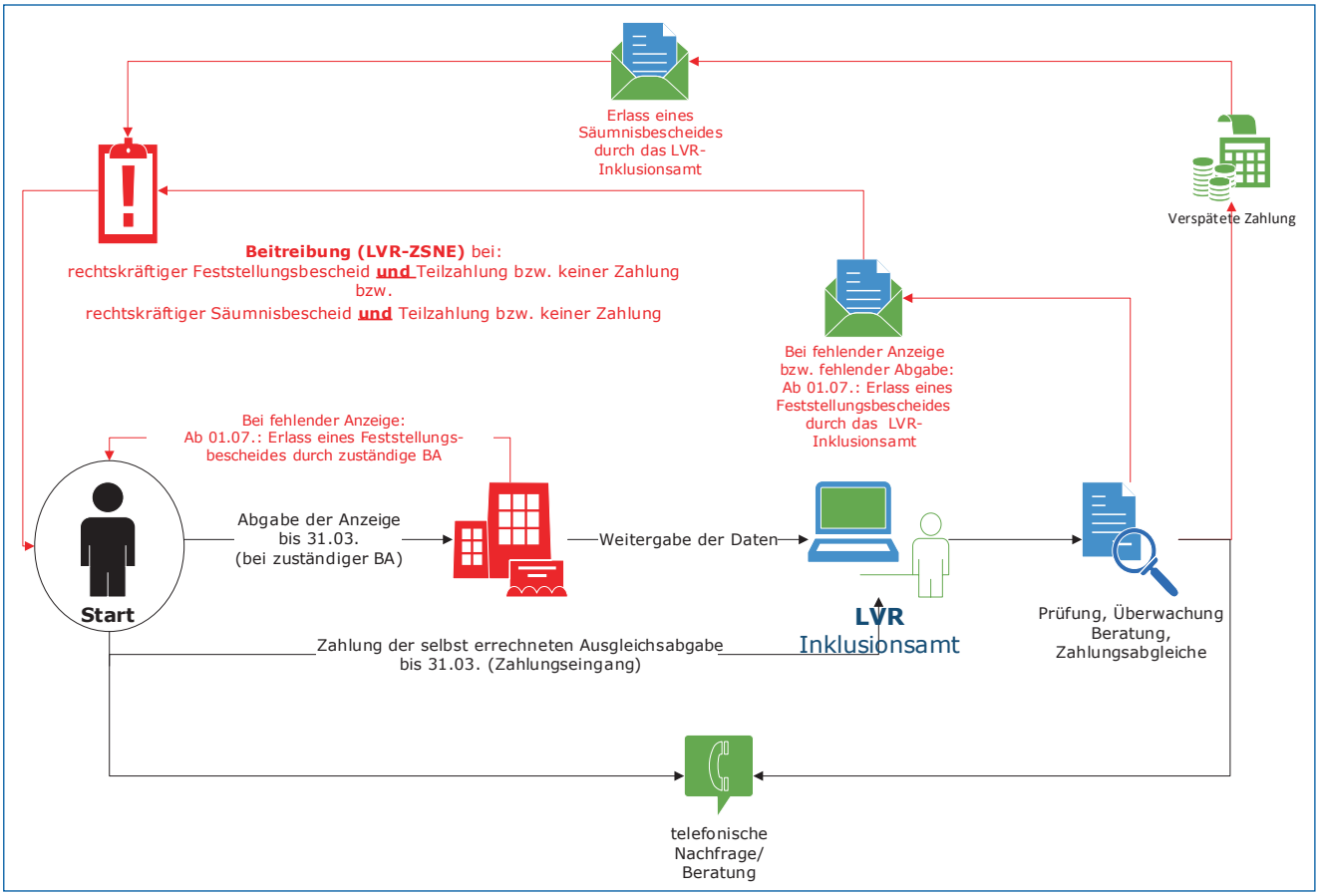
Die Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ist Motivation und Ausgleich zugleich. Arbeitgeber*innen sollen dazu motiviert werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen – nach der Devise: beschäftigen statt zahlen.

Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgeber*innen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2 SGB IX).

Das Anzeigeverfahren

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

Grafik 4:
Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



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

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

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

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

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

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

Die Mitarbeiter*innen nehmen eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereichten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, Erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgeber*innen bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

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

Tabelle 11:
Die Ausgleichsabgabe in Zahlen, 2021

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

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

Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 37 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

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

LVR-Mitgliedskörperschaften in Euro[1]	Zuweisung 2019	Ausgaben 2019 in €	Zuweisung 2021	Ausgaben 2021 in €
Düsseldorf	861.516	850.593	**457.272,00**	**613.746,20**
Essen	759.138	618.652	**416.726,00**	**288.300,59**
Krefeld	159.689	364.933	**128.793,33**	**128.793,33**
Leverkusen	619.749	430.158	**578.773,69**	**261.480,14**
Mönchengladbach	467.070	483.782	**307.792,62**	**319.755,83**
Mülheim/Ruhr	238.558	114.188	**149.872,00**	**65.995,78**
Oberhausen	329.466	170.021	**32.437,79**	**32.437,79**
Remscheid	197.006	113.892	**127.444,00**	**76.741,86**
Solingen	252.818	249.986	**52.535,53**	**52.783,05**
Wuppertal	499.409	640.607	**280.658,00**	**257.757,00**
Mettmann	656.662	650.241	**435.444,00**	**215.010,42**
Viersen-Kreis	502.866	385.028	**310.097 €**	**363.946,61**
Kleve	392.287	466.493	**247.108,00**	**150.189,77**
Wesel-Kreis	1.180.868	1.195.351	**672.459 €**	**438.538,42**
Bonn	786.108	803.877	**247.023,30**	**251.931,78**
Köln	1.563.782	1.458.260	**950.162,00**	**849.201,61**
Rhein-Erft-Kreis	769.144	444.719	**464.540,00**	**347.096,13**
Euskirchen	567.152	633.817	**183.334,00**	**251.771,21**
Oberberg. Kreis	393.910	252.803	**230.332,00**	**237.838,73**
Rhein.-Berg.-Kreis	401.070	463.134	**217.772,00**	**142.116,12**
Rhein-Sieg-Kreis	795.964	764.239	**390.765,90**	**255.903,25**
Aachen, Städteregion	654.170	653.783	**443.033,72**	**446.714,69**
Heinsberg	342.782	112.504	**206.810,00**	**88.862,21**
Neuss-Kreis	831.297	854.983	**601.728,00**	**622.045,92**
Duisburg	707.812	572.017	**416.814,00**	**647.705,66**
Düren-Kreis	418.730	372.358	**360.288,11**	**339.524,64**
	15.349.023	14.120.420	**8.910.016**	**7.746.189**

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

Ansprechperson

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

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

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen 49

7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen 51

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben 58

7.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (institutionelle Förderung) 60

07

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

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

Tabelle 13:
Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber*innen im Jahr 2021

Leistungen an schwerbehinderte Menschen	**Aufwand in Euro**	**Zahl der Leistungen insgesamt**
Technische Arbeitshilfen	1.184.215	540
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	796.596	119
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	2.383	4
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	55.016	9
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	653.540	166
Hilfen in besonderen Lebenslagen	1.077.738	383
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	5.923.854	317
	9.693.342	**1.495**

Leistungen an Arbeitgeber*innen	**Aufwand in Euro**	**Zahl der Leistungen insgesamt**
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.259.871	172
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.787.475	1.761
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	221.548	136
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	5.065.986	1.732
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	11.548.114	
Förderung von Inklusionsbetrieben	12.638.829	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	36.571.823	**5.787**

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

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

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

7.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

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

Tabelle 14:
Technische Arbeitshilfen

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

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

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

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2021 rund 7.176 Euro.

Tabelle 15:
Kraftfahrzeughilfen

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

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

Tabelle 16:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

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

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2020 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 500 Euro gewährt.

Tabelle 17:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

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

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

Tabelle 18:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

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

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

Tabelle 19:
Arbeitsassistenz

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

7.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

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

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

Tabelle 20:
Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

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

Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

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

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

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

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

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

Personelle Unterstützung

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

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

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

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

Tabelle 21:
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

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

Tabelle 22:
Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeberinnen nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2021

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

Ansprechperson

Melanie Glücks
Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz
Telefon: 0221 809 4306
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

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

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

GRENZENLOS – MIT DER ARBEITSASSISTENZ EINFACH UNTERWEGS IM JOB

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

Mittendrin!

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

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

Helle Deertz, Projektberaterin

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

Arbeiten in internationalen Projekten

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

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

Jeder Bedarf wird individuell ermittelt

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

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

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

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

Drei Sachbearbeiter*innen innerhalb des Teams arbeiten im Bereich Bedarfsermittlung und Bewilligungsverfahren – zwei weitere Mitarbeiter*innen prüfen die Verwendungsnachweise. Den Bedarf prüft Görtz immer im Zusammenhang vom Grad der Behinderung und Tätigkeit. „Ein schwerbehinderter Mensch, der Gutachten schreibt, hat eventuell weniger Assistenzbedarf, als ein Verwaltungsangestellter, der viele Akten bewegen muss", sagt Görtz. Die einzelnen Unterstützungsbedarfe werden dann in zeitliche Umfänge gefasst. „Unterm Strich steht dann der arbeitstägliche Unterstützungsbedarf des Menschen mit Behinderung", erklärt der LVR-Experte.

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

Konstantin Steiger, Arbeitsassistenz von Helle Deertz

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

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

Markus Görtz, LVR-Inklusionsamt

LVR fördert 600 Menschen mit Behinderung

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

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

Dienstreisen nach Guatemala und Guinea

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

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

7.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

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

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

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

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

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

Tabelle 23: Entwicklung der Inklusionsbetriebe, 2019 – 2021

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

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

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

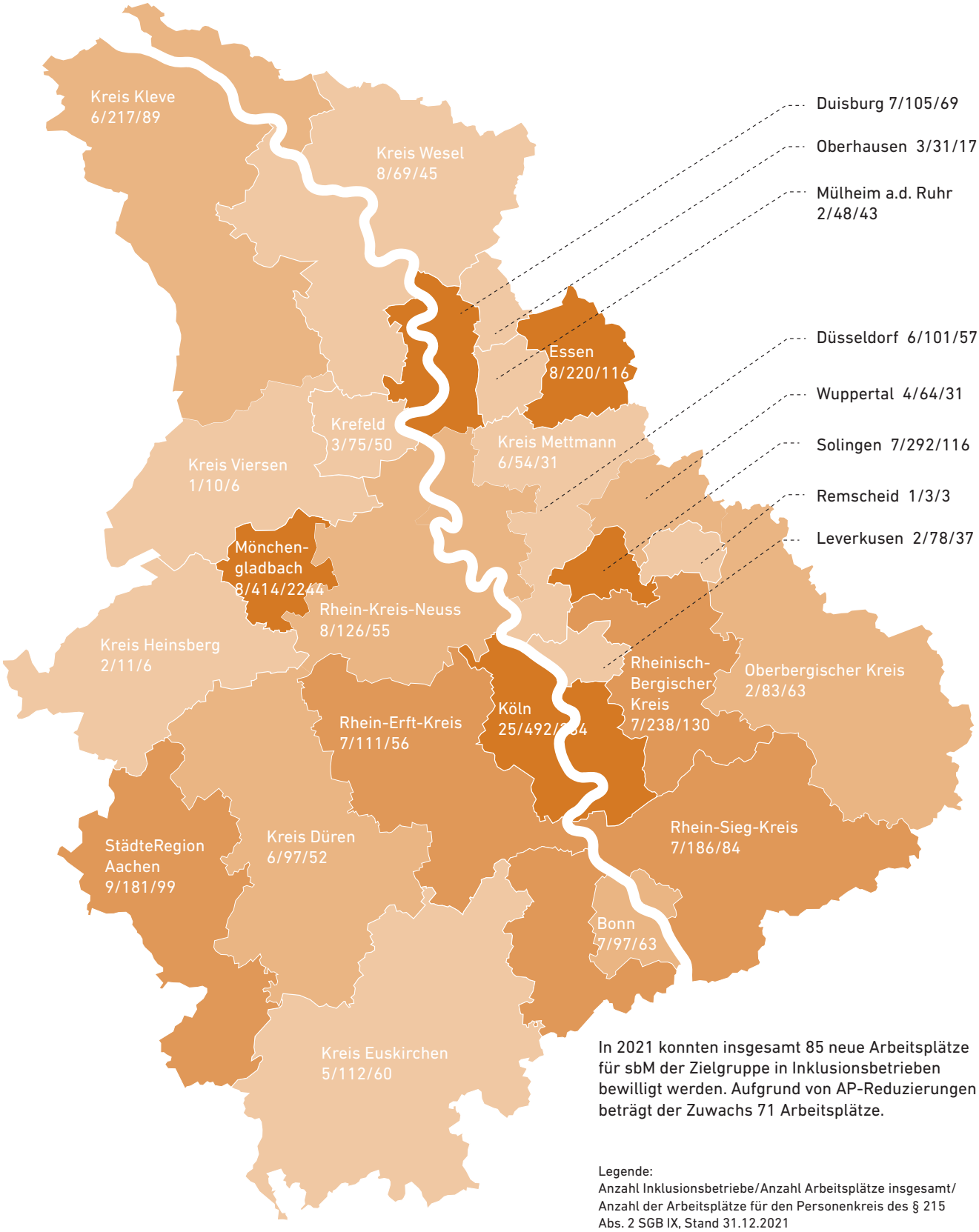
Ansprechperson

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

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

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

Grafik 5:
Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



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

Legende:
Anzahl Inklusionsbetriebe/Anzahl Arbeitsplätze insgesamt/
Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 215
Abs. 2 SGB IX, Stand 31.12.2021

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

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, sondern auch zur Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Inklusionsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mllionen Euro zur Verfügung. Im Jahr 2021 wurden 1.028.800,00 Euro aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

8.1 Kündigungsschutzverfahren 62
8.2 Rechtsbehelfsverfahren 65

08

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

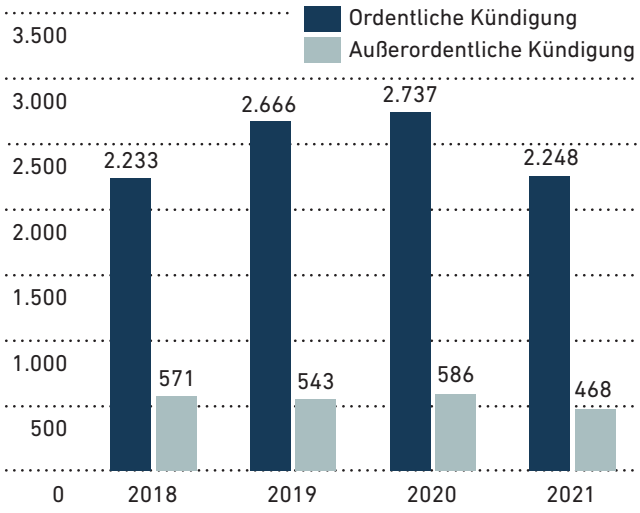
In NRW gibt es eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die örtliche Fachstelle zuständig, für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen das LVR-Inklusionsamt.

8.1 Kündigungsschutzverfahren

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

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

Grafik 6:
Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2018 – 2021



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

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

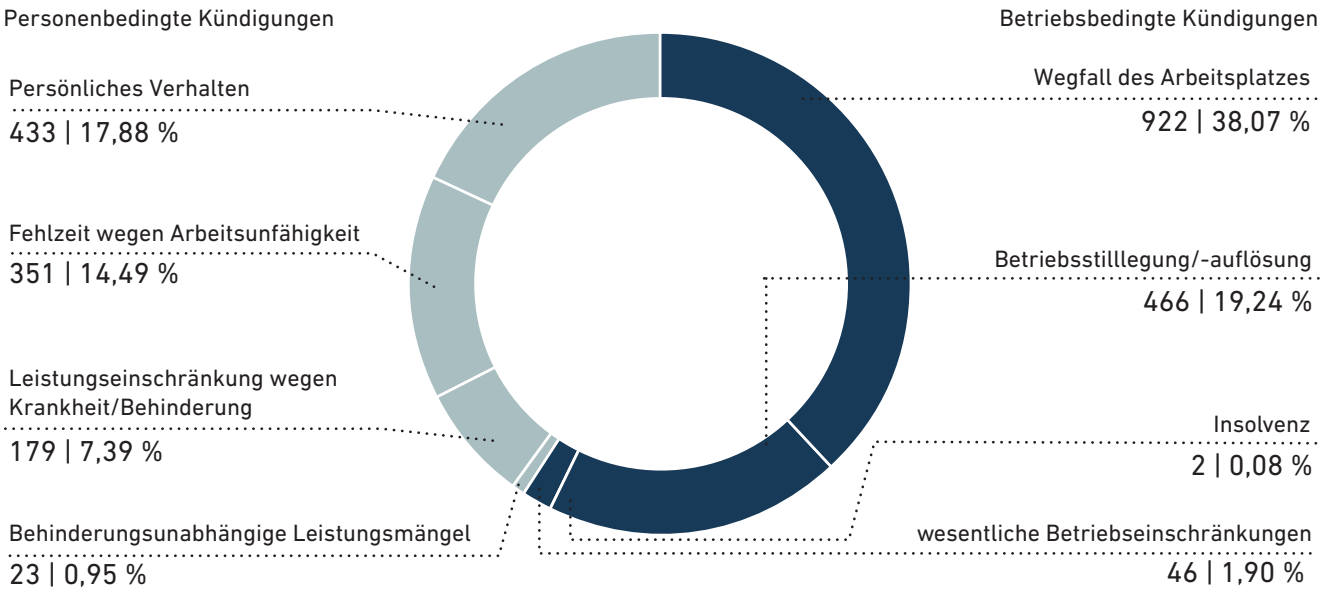
Die Kündigungsgründe

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

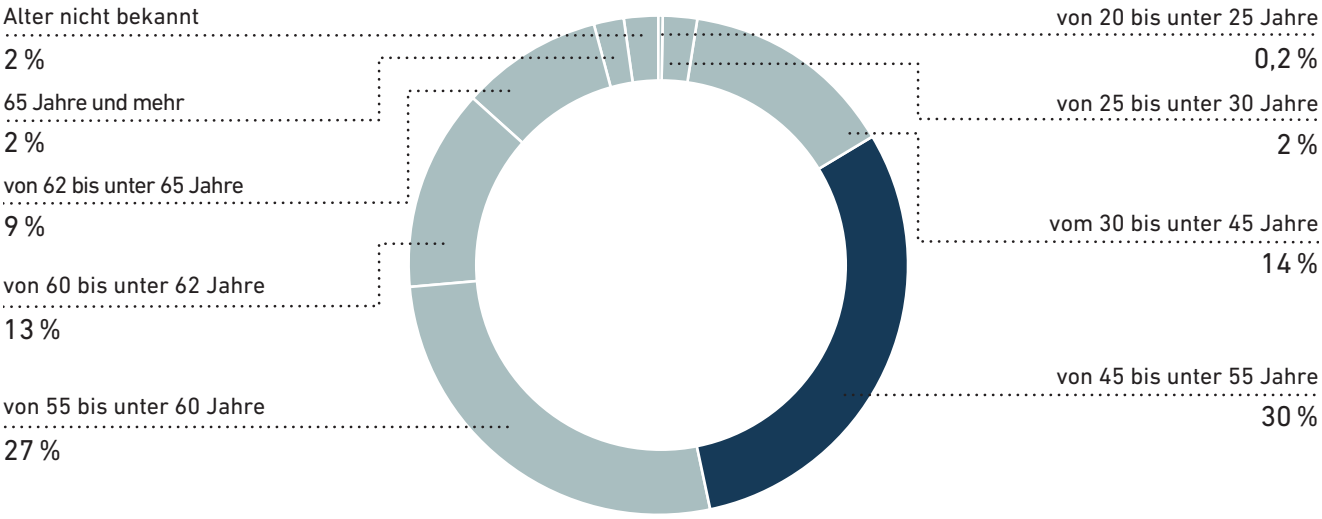
Im Jahr 2021 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 59 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt (2020: 52 Prozent) worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

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

Grafik 7:
Kündigungsgründe 2021



Grafik 8:
Übersicht über die Altersgruppen



Altersgruppen

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

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

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

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

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

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

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

Ansprechperson

Melanie Glücks
Abteilungsleiterin Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz
Telefon: 0221 809 4306
E-Mail: melanie.gluecks@lvr.de

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

8.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2021 sind 529 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 90 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Rund 7,8 Prozent der Widersprüche sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber*innen oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, liegen bei 2,5 Prozent.

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

Tabelle 24:
Rechtsbehelfsverfahren, 2017 – 2021

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

Ansprechperson

Peter Deuß
Leitung Widerspruchsausschussstelle
Telefon: 0221 809 4427
E-Mail: peter.deuss@lvr.de

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

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt . . 68

9.2 Integrationsfachdienste 74

9.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR 77

9.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben 82

09

BERATUNG UND BEGLEITUNG

Neben den finanziellen Leistungen ist für die Arbeitgeber*innen und schwerbehinderten Beschäftigten auch eine Beratung notwendig und hilfreich. Das LVR-Inklusionsamt bietet ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste an. Sie helfen beispielsweise bei der behinderungsspezifischen Gestaltung und Anpassung des Arbeitsplatzes oder begleiten bei Neueinstellungen.

9.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

Tabelle 25:
Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes, 2019 – 2021

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

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

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

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

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

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

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

Grafik 9:
Behinderungsarten des Technischen Beratungsdientes

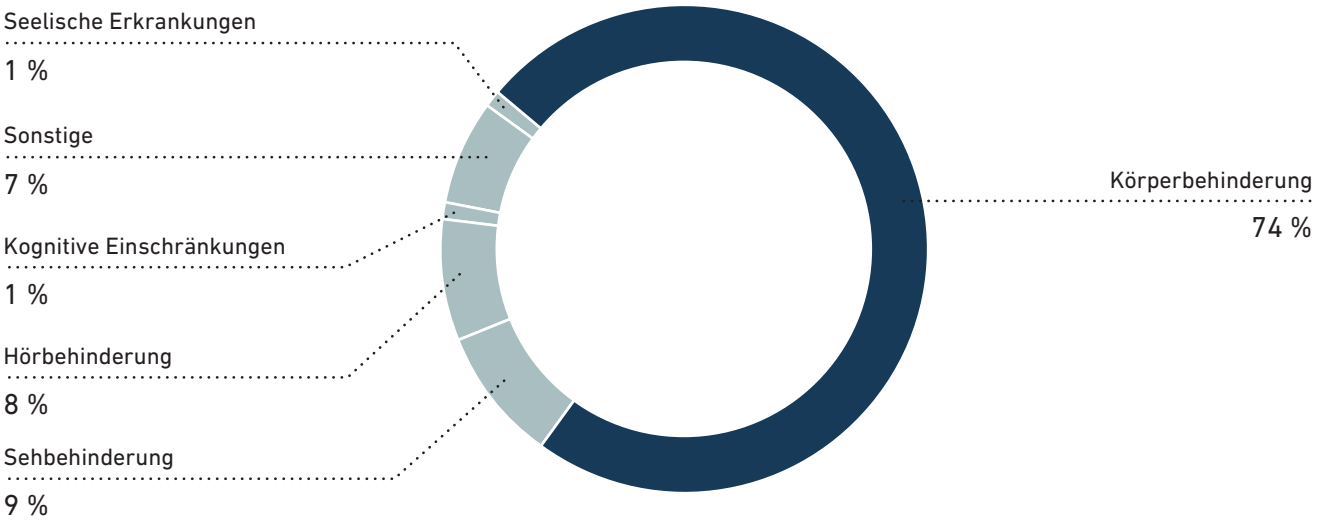


Tabelle 26:
Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen des Technischen Beratungsdienstes, 2019 – 2021

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

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

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen.

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

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

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

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

Ansprechperson

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

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

BARRIEREFREIE TECHNIK ENTSCHEIDET

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

Vom Praktikum zum Traumjob

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

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

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

Arbeitsalltag

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

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

„Ohne Nachteilsausgleiche hätte ich keine Richterin werden können."

Frau Dr. Petra Bungart, Familienrichterin

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

Technische Hilfsmittel

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

Neue Hürden meistern

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

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

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

Der Technische Beratungsdienst

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

Das Angebot des Technischen Beratungsdienstes umfasst:

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

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

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

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

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

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

9.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

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

ifd Integrationsfachdienste im Rheinland
Im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes

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

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

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

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

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

Qualifizierte Beratung im Einzelfall

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

Mögliche Themen einer qualifizierten Beratung sind:

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

Sie erfolgt

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

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

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

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber*innen

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

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

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

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

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

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

Vermittlung durch andere Auftraggeber

Die Vermittlung der Integrationsfachdienste von schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges

Tabelle 27:
Sicherungen und Vermittlungen durch den Integrationsfachdienst, 2019 – 2021

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

Sicherung der beruflichen Teilhabe/Beschäftigung

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

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

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

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

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

Berufsorientierung – Übergang Schule - Beruf

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

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

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

Ansprechperson

Elmar Kusch
Teamleiter Integrationsbegleitung
Telefon: 0221 809 4239
E-Mail: elmar.kuschk@lvr.de

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

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

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

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

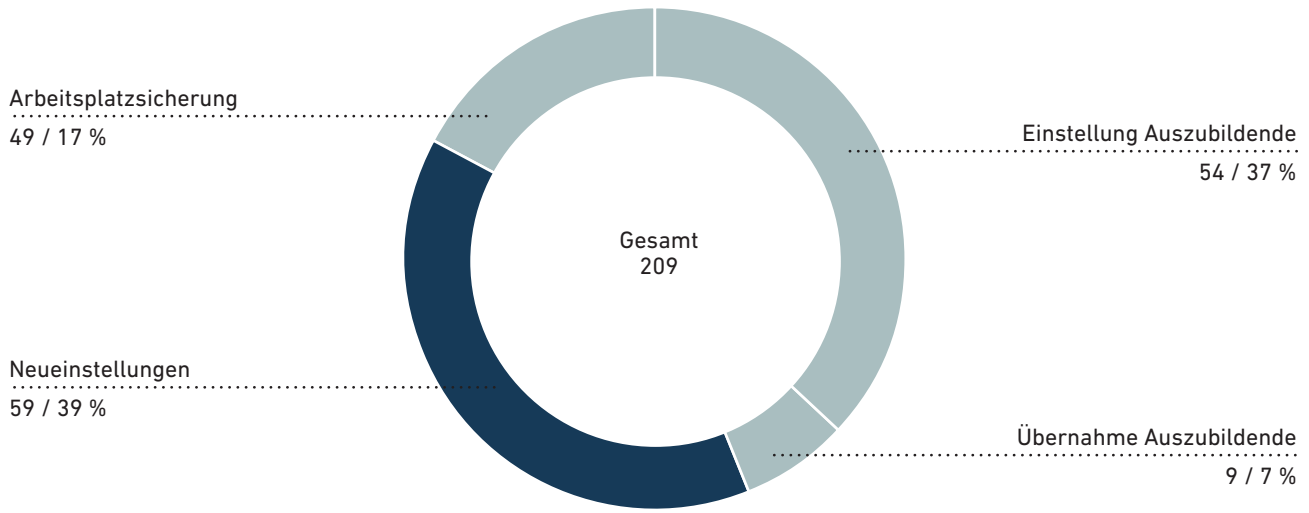
Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf" zu sein.

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

Im Jahr 2021 haben die neun Fachberater*innen insgesamt **1.322 Betriebe kontaktiert** und **erstmals Kontakt zu 410 Arbeitgeber*innen aufgenommen.** Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die **Fachberatungen zuletzt 81 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen** in ein Beschäftigungsverhältnis und **77 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.**

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

Grafik 10:
Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2021



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

Tabelle 28:
Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzerleichterung in 2021

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

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

Ansprechperson

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

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

INKLUSION: SCHON VIEL ERREICHT, NOCH VIEL ZU TUN

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

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

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

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

Jessica Handke

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

Handke: Ja, Betriebe müssen einen bestimmten Teil ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen, diese Beschäftigungspflicht gilt grundsätzlich für alle Betriebe. Wer dies nicht tut, wird ab einer bestimmten Betriebsgröße aufgefordert, eine Ausgleichsabgabe für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zu entrichten. Bei einer Betriebsgröße ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das ein Arbeitsplatz, ab 40 Mitarbeitenden zwei, und ab 60 sind es fünf Prozent der Arbeitsplätze. Niemand kann also behaupten, das „nicht gewusst" zu haben.

Warum zahlen viele lieber die Ausgleichsabgabe und umgehen das Thema?

Handke: Zwei Vorurteile spielen dabei vor allem eine Rolle: Erstens gibt es die Befürchtung, Mitarbeitende mit Schwerbehinderung seien unkündbar. Das stimmt aber so nicht, sondern sie haben einen „besonderen Kündigungsschutz". Eine Kündigung ist möglich, bedarf allerdings der Zustimmung des zuständigen Inklusionsamtes. Es wird unter anderem geprüft, ob der Mensch mit Schwerbehinderung ausschließlich wegen seiner Behinderung gekündigt werden soll oder ob die Beschäftigung mit Unterstützung, zum Beispiel mit technischen Hilfsmitteln oder organisatorischen Maßnahmen weitergeführt werden kann. Zweitens herrscht die Meinung vor, diese Mitarbeitenden seien vielleicht „nicht so belastbar". Betriebe machen aber oftmals gegenteilige Erfahrungen – vorausgesetzt, die geeigneten Hilfsmittel sind vorhanden und die Arbeit passt; aber das ist bei jedem anderen Beschäftigten auch so. Hier gilt es, zu überzeugen und bei Bedarf zu unterstützen.

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

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

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

Was sind die Hauptanlässe, warum Betriebe Beratungsbedarf haben?

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

Wie läuft es konkret ab, wenn Sie kontaktiert werden?

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

Worin bestehen die Hauptaufgaben und die Besonderheiten Ihrer Beratungstätigkeit?

Handke: Am häufigsten bearbeite ich Fälle, bei denen es um technische Unterstützung, die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder um Prämien für Arbeits- und Ausbildungsplätze geht. Ich bespreche vor Ort, welche Hilfsmittel oder welche Investitionen sinnvoll sind, kläre die Zuständigkeiten und unterstütze bei der Antragstellung. Für Anträge beim LVR verfasse ich technische Stellungnahmen. Ob Einhandtastatur, Sitzhilfe oder Hebebühne – für jedes Handwerk und jedes Hilfsmittel muss man recherchieren. Jeder Fall ist so individuell wie die Person, die es betrifft. Dadurch wird es manchmal sehr komplex und oft ist es eine Begleitung über mehrere Monate oder sogar Jahre.

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

Jessica Handke

Mit wem arbeiten Sie im Bereich Inklusion zusammen?

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

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

Welche Chancen beispielsweise durch technischen Fortschritt sehen Sie?

Handke: Technische Innovationen führen tatsächlich zu großen Erleichterungen und haben schon viele Veränderungen bewirkt. Man denke nur an Kommunikationshilfen wie Sprach-Ein- und -Ausgabe-Software für Computer, die eine Tätigkeit im Büro zum Beispiel für Menschen mit Sehbehinderung heute gut möglich machen. Im Handwerk spielt Unterstützung für körperlich schwere Tätigkeiten eine große Rolle, auch da hat sich viel getan wie die Entwicklung von Exoskeletten. Wichtig ist das im Übrigen auch für die Prävention – damit Mitarbeitende gar nicht erst körperliche Beeinträchtigungen erleiden. Auch die digitale Barrierefreiheit schreitet voran und erleichtert die Teilhabe im Arbeitsleben enorm. Dass Webseiten für Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen gestaltet werden – ob in Leichter Sprache oder bei Hör- und Sehbehinderung – setzt sich immer mehr durch.

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

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

Das Interview wurde von Frauke Kerkmann, HWK Düsseldorf geführt.

9.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

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

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

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

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

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

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

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

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

10

KAOA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

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

10

KAOA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

10.1 KAoA-STAR

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

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

Zielgruppe

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

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

soweit diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

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

Umsetzung des Angebotes

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

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

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

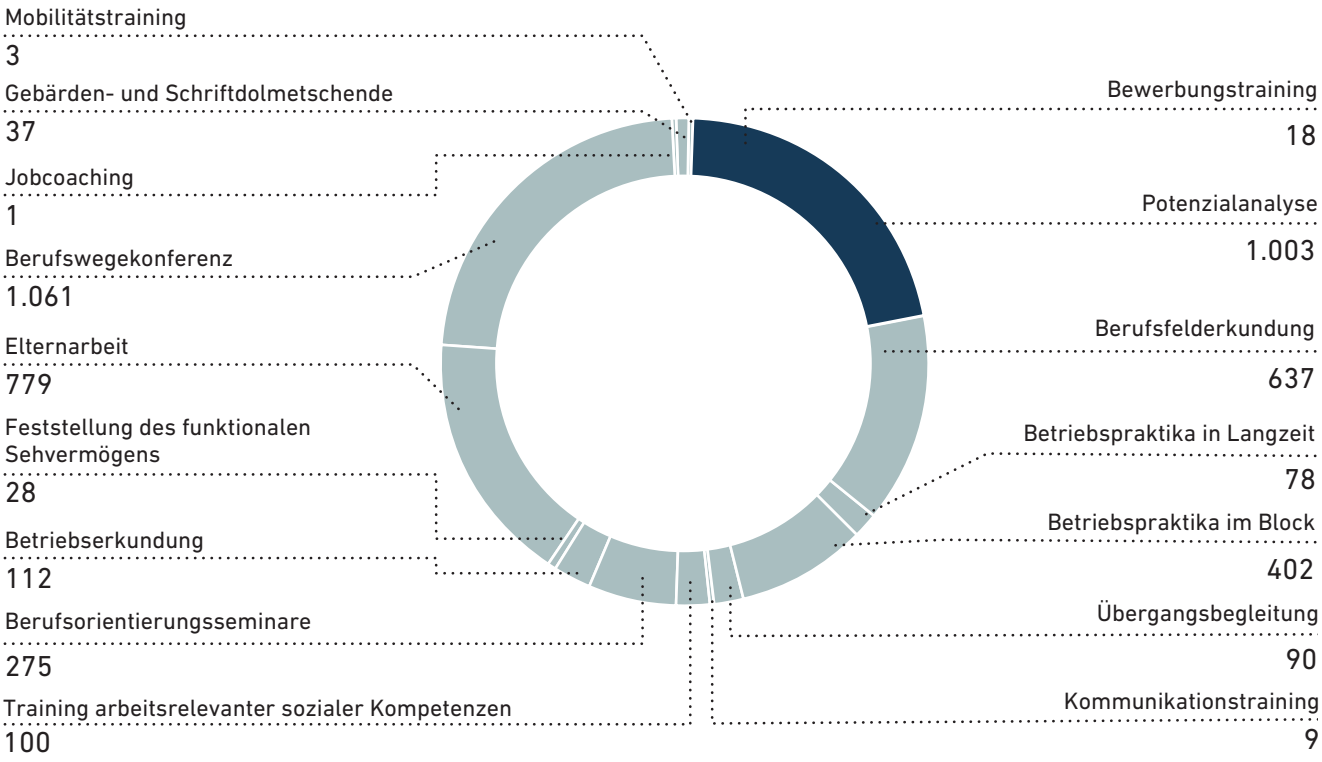
- Potenzialanalyse
- Berufsfelderkundungen
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

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

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

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

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



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

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

Ansprechperson

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

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

10.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

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

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

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

Grafik 12:
LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

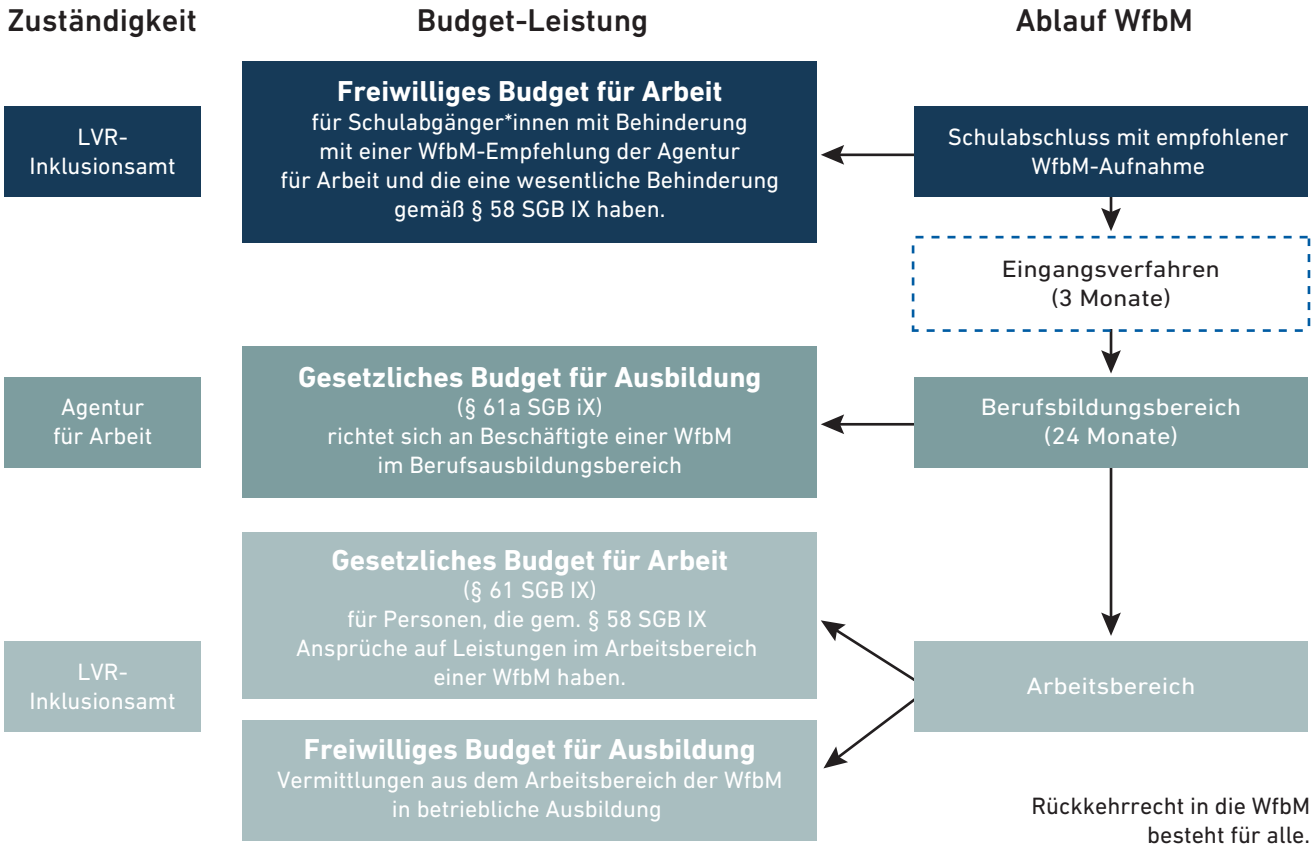


Tabelle 29:
Neu vermittelte Budgets Teil I, 2018 – 2021

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

Tabelle 30:
Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I, 2018 – 2021

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

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

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

Gesetzliches Budget für Arbeit

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

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

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

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

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

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

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

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

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

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

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

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

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

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

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

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

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

Ansprechperson

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

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

Dominik Thiele wollte schon als Kind bei der Polizei arbeiten.

ALLES IST MÖGLICH: MIT DOWNSYNDROM BEI DER POLIZEI

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

Der Traumjob

Dominik Thiele sitzt auf dem Beifahrersitz des Polizeiautos. Er streckt seine beiden Daumen aus dem Fenster und strahlt. Der 17-Jährige hat sein Berufsziel verwirklicht und die Freude sieht man ihm an. Seit September 2021 ist er fest angestellter Mitarbeiter der Polizei Siegburg und im Wagenservice tätig. Dominik hatte dort zunächst ein Praktikum absolviert und wurde im Anschluss daran fest übernommen. Die Kreispolizeibehörde und der Integrationsfachdienst (IFD) in Bonn Rhein-Sieg unterstützen dieses Projekt und schafften gemeinsam mit Dominik Thiele und seiner Familie einen Arbeitsplatz für den jungen Mann.

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

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

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

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

Hendrik Wagner, Kraftfahrzeugwesen Polizei Siegburg

Saubere Arbeit

Die Wagenpflege in Siegburg kümmert sich um mehr als 100 Fahrzeuge, die gewartet und gereinigt werden und immer einsatzbereit sein müssen. Dominik unterstützt hier Hendrik Wagner, der schon seit einigen Jahren für die Wagenpflege zuständig ist. Wagner ist direkter Ansprechpartner von Dominik Thiele und verteilt die Aufgaben so, dass diese von dem jungen Mann eigenständig erledigt werden können. Das geht von der Reinigung der Fahrzeuge über kleinere Wartungsarbeiten bis zur Reparatur der Blaulichtanlage.

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

„Die Chemie stimmt."

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

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

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

„Er fühlt sich verstanden“

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

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

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

Nazanin Javaheri, IFD Bonn/Rhein-Sieg

Ein tolles Team

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

11

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare 96
11.2 Öffentlichkeitsarbeit 98

11 SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

11.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

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

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

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

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

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

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

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

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

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

E-Learning-Angebote

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

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

Wie werden die Angebote finanziert?

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

Wo finden die Kurse statt?

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

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

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

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

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 32:
Schulungen des LVR-Inklusionsamtes, 2019 – 2021

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

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

Ansprechperson

Timo Wissel
Abteilungsleiter Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4311
E-Mail: timo.wissel@lvr.de

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

11.2 Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Messeauftritte

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

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

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

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

Die neue digitale ZB Rheinland.

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

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

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

Publikationen

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

Webseite des LVR-Inklusionsamtes.

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

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

Zeitschrift ZB wird digital

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

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

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

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

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

Ansprechperson

Simone Zimmer
Teamleiterin Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4311
E-Mail: simone.zimmer@lvr.de

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

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX 104

12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX 105

12

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

12.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

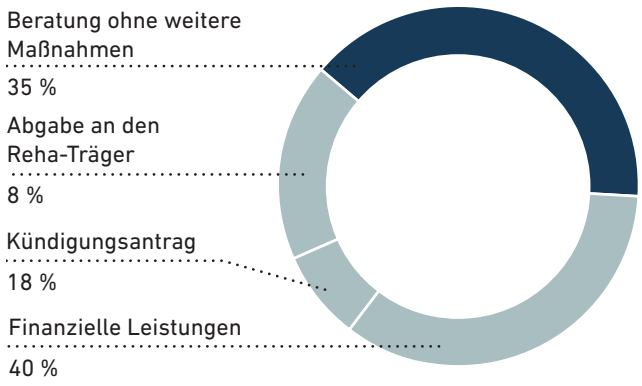
Alle Arbeitgeber*innen sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise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

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

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

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

Grafik 13:
Ausgang der Präventionsverfahren 2021



Ansprechperson

Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

Zum regionalen Ansprechpersonenverzeichnis:
www.inklusionsamt.lvr.de/rav
www.inklusionsamt.lvr.de/praevention

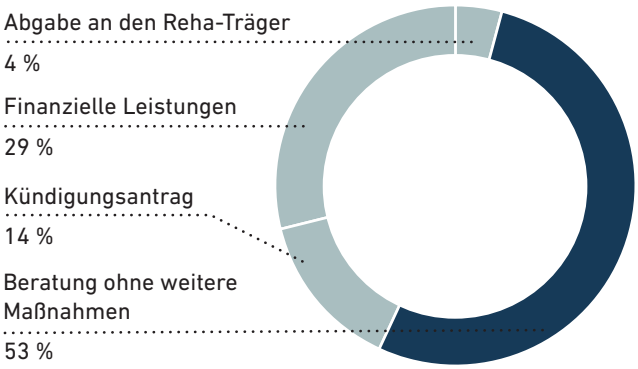
BEM-Würfel. Foto: Manfred Hogreve/LVR

12.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

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

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

Grafik 14:
Ausgang der BEM-Verfahren 2021



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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

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

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

K.A. Schmersal GmbH & Co. KG

Die K.A. Schmersal GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in Wuppertal ist ein weltweit tätiger Hersteller von Sicherheits-Schaltgeräten und -Systemen. Darüber hinaus entwickelt und fertigt das Unternehmen, das in der zweiten und dritten Generation von der Gründerfamilie geleitet wird, Schaltgeräte für die Industrieautomation und die Aufzugtechnik. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunter-

Tabelle 33:
Präventionsverfahren, 2019 – 2021

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

Tabelle 34:
BEM-Verfahren, 2019 – 2021

	2021	2020	2019
Neue BEM-Fälle	**149**	152	213
Abgeschlossene BEM-Verfahren	**79**	174	178

v.l.n.r.: Melanie Ludwig (Schwerbehindertenvertretung Schmersal), Christiane Dogantzis (Betriebsrat Schmersal), Christoph Beyer (Leiter LVR-Inklusionsamt), Ulrike Theilmeier-Aldehoff (Personalchefin Schmersal)
Foto: Dietrich Hackenber/LVR

lagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung sowie das BEM-Team. In der Gesamtbetriebsvereinbarung wird neben dem Ablauf des Verfahrens insbesondere auf die Einleitung der Maßnahmen eingegangen, wobei beispielhaft Möglichkeiten genannt werden, die als Maßnahme im Rahmen des BEM in Betracht gezogen werden können. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher. Zudem enthält die Gesamtbetriebsvereinbarung einen eigenen Paragraphen, der die Zusammensetzung des Teams erläutert.

Die Betriebsvereinbarung zum BEM der K.A. Schmersal GmbH & Co. KG ist in 2013 in Kraft getreten und stellt vor diesem Hintergrund auf den zum damaligen Zeitpunkt das BEM regelnden Paragrafen ab. Eine Aktualisierung ist bisher nicht erfolgt. Gleichwohl sind die Bewerbungsunterlagen ansonsten jedoch überzeugend und eine Prämierung daher trotzdem gerechtfertigt. Dem Betrieb wird nahegelegt, seine Vereinbarung zu aktualisieren und auf den seit der BTHG-Reform einschlägigen Paragrafen § 167 SGB IX abzustellen.

Die K.A. Schmersal GmbH & Co. KG hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,98 % (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Stadtverwaltung Dormagen

Die Stadt Dormagen ist mit seinen 65.000 Einwohner*innen eine mittelgroße Stadt im Rheinland, die circa 1.200 Mitarbeitende beschäftigt. Es bestehen ein gewählter Personalrat, eine gewählte Schwerbehindertenvertretung sowie eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Dienstvereinbarung dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage und Ziele sowie die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen und betrieblichen Angeboten zur Eingliederung. Sowohl in der Dienstvereinbarung als auch im Einladungsschreiben und einer Mitarbeitendeninformation werden die Grundlagen und Ziele des BEM genannt. Anhand eines Eingliederungsplans kann die Einleitung und Umsetzung von Maßnahmen genau dokumentiert werden. Durch eine Vorlage für Gesprächsprotokolle wird diese Dokumentation zusätzlich ergänzt.

Die Stadtverwaltung Dormagen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,65 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes (r.), übergab die BEM-Auszeichnung an Erik Lierenfeld, Bürgermeister der Stadt Dormagen, und Sarah Lutz, BEM-Beauftragte der Stadt Dormagen. Foto: Ludolf Dahmen/LVR

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Die Firmengruppe EABG besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, sowie der Arbeit und Bildung Essen GmbH und der Bfz-Essen GmbH. Die Firmengruppe und deren Marken umfassen eine große Bandbreite an Leistungen im Bereich der Beschäftigungsförderung und Qualifizierung. Es bestehen ein gewählter Betriebsrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Betriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Darstellung der gemeinsamen Grundlage sowie der Ziele, der Umgang mit dem Datenschutz sowie die Darstellung des Ablaufs und der Organisation. Als Anlage zur Betriebsvereinbarung ist ein Schaubild des Ablaufs eines BEM-Verfahrens beigefügt, das nicht nur die einzelnen Schritte benennt, sondern darüber hinaus die jeweils erforderlichen Dokumente sowie verantwortlichen Akteure deutlich macht. Dies bietet Transparenz gegenüber den BEM-Berechtigten und macht das Verfahren anschaulicher.

Die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,14 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

LVR-Klinikum Essen

Das LVR-Klinikum Essen ist eine psychiatrische Fachklinik mit derzeit 928 Mitarbeitenden. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt das Vereinbarte Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Kontrolle und Wirkung der Maßnahmen sowie die Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Im vereinbarten Konzept regelt ein eigener Punkt den Ablauf sowie den Zeitraum, in dem die Evaluation stattfindet. Die Ergebnisse der Evaluation werden einmal jährlich anonymisiert veröffentlicht und die daraus resultierenden Erkenntnisse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement genutzt.

Das LVR-Klinikum Essen hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 7,52 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Da es sich beim LVR-Klinikum Essen um einen Eigenbetrieb mit einem eigenen Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt, kann es trotz seiner Zugehörigkeit zum Landschaftsverband Rheinland prämiert werden.

Timo Wissel (l.) und Yannick Günther (2.v.r.) vom LVR-Inklusionsamt übergaben die BEM-Prämie an EABG-Geschäftsführer Hartmut Kütemann-Busch, und BEM-Beauftragte Katharina Schüler-Bontrup. Foto: Geza Aschoff/LVR

LVR-Direktorin Ulrike Lubek zeichnete das LVR-Klinikum Essen aus und übergab den BEM-Award an Jane E. Splett, Kaufmännische Direktorin des LVR-Klinikums Essen, und BEM-Beauftragte Regina Noesges (v.l.n.r.). Foto: Dietrich Hackenberg/LVR

Stadtverwaltung Königswinter

Königswinter ist eine Kommune mit fast 500 Beschäftigten. Es bestehen ein gewählter Personalrat sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung.

Die gemeinsame Grundlage zur Durchführung von BEM-Verfahren stellt die Gesamtbetriebsvereinbarung zum BEM dar. Die Aspekte, die nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen besonders positiv herauszustellen sind, sind die Bekanntmachung der Inhalte und Ziele des BEM, die Einbindung interner und externer Beteiligten sowie die Dokumentation und Analyse der Wirkung über den Einzelfall hinaus. Zur Bekanntmachung des BEM wird das Verfahren mithilfe einer Präsentationsvorlage in Team-Meetings unterschied-

Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (2.v.r.), zeichnete die Stadt Königswinter mit der BEM-Prämie aus und übergab diese an die BEM-Beauftragte Frauke Fischer, Bürgermeister Lutz Wagner und Brigitte Half, Geschäftsbereichsleiterin Personal (v.l.n.r.). Foto: Geza Aschoff/LVR

licher Bereiche sowie bei Führungskräften vorgestellt. Die Dienstvereinbarung enthält einen Paragrafen, der die internen und externen Beteiligten nennt und zudem darauf eingeht, in welchen Fällen sie herangezogen werden können. Zur Verbesserung des Verfahrens findet quartalsweise ein Austausch der Steuerungsgruppe statt, bei dem die Wirkung über den Einzelfall eines BEM-Verfahrens hinaus analysiert wird.

Die Stadtverwaltung Königswinter hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 10,66 Prozent (Stand 2020) und erfüllt damit die gesetzliche Quote der Beschäftigungspflicht.

Ansprechpersonen

Anna Esser
Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4438
E-Mail: anna.esser@lvr.de

Yannick Günther
Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 5356
E-Mail: yannick.guenther@lvr.de

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

13

FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte 112
13.2. Beendete Projekte 118

13 FORSCHUNGSVORHABEN

13.1. Laufende Projekte

Tabelle 35:
Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations-partner	Förder-summe (Gesamt)	Förder-summe (Ausgleichs-abgabe)
Ausbildung von Bildungs-fachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Oktober 2018 – März 2022	Geistig behinderte Menschen werden zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um an Hochschulen als Bildungs-fachkräfte für Inklusion in der Lehre eingesetzt zu werden.	Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH	1.026.000 €	630.960 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation" – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeits-markt durch Mensch-Roboter-Kollaboration	Juni 2019 – Mai 2022	Stärkere Etablierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach" als tech-nisches Hilfsmittel für Menschen mit Behin-derung – Überführung von der Forschung in die Praxis	September 2021 – Dezember 2023	Entwicklung eines digitalen Jobcoach in Form eines digitalen Hilfsmittels (Applikation) für die Begleitung von Arbeitsprozessen von Menschen mit Behinderung.	BOS Connect GmbH	275.100 €	275.100 €
Fachberatung für Inklusive Bildung	September 2020 – Juli 2024	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung" bei den Kammern im Rheinland.	IHK Köln, IHK Düsseldorf, IHK Mittlerer Niederrhein	390.000 €	390.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rhein-land nach Schulabgang.	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Januar 2022	Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubilden-den zum Schweißer	Handwerks-kammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

Fachberatung für Inklusive Bildung

Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ bei den Kammern im Rheinland.

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule.

Das Modellprojekt „Fachberatung für Inklusive Bildung“ lief zwei Jahre von September 2020 bis Oktober 2022 sehr erfolgreich bei der IHK zu Köln mit dem Ziel, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Aufgrund der guten Resonanz wurde das Modellprojekt auf die IHK Düsseldorf (Start: 1. Juni 2022) und IHK Mittlerer Niederrhein (Start: 1. Juli 2022) ausgeweitet.

Bei der IHK zu Köln wurde die Fachberatung durch den Beschluss im Sozialausschuss in die dauerhafte Regelfinanzierung überführt.

Die „Fachberatung für Inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW erfolgreich etabliert sind.

Während die Kammerberater*innen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner*innen zum Thema „Behinderung und Beruf“ sind, ist die neue Fachberaterin für Inklusive Bildung Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln. Sie fungiert als Lotsin zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Hier kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der IHK zu Köln zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen.

Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.

Die IHKs erhalten für die Fachberatung vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen jährlichen Zuschuss in Höhe von 65.000 Euro.

Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib

Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang

Das Forschungsprojekt geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten. Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potenzialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Bildungs- und Beschäftigungssituation soll für eine (Schul-)Kohorte von schwerbehinderten/gleichgestellten Schulabgänger*innen sowohl quantitativ als auch qualitativ in einem Längsschnitt untersucht werden.

Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden.

- Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-) Bildung und Beschäftigung: nach Praktikum

- Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: circa ein Jahr nach Schulabschluss
- Verbleib: Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, welches durch die Humboldt-Universität zu Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) durchgeführt wird.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 851.160 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Projekt läuft bis Ende 2023.

Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation" – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

Das Modellprojekt Next Generation möchte Menschen mit Behinderung, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben und beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Robotische Systeme sollen sie hierfür unterstützen.

An dem Projekt nehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erproben den Einsatz verschiedener Technologien an Musterarbeitsplätzen von Partnerunternehmen. Die aus den Praxisbeispielen gewonnenen Erkenntnisse möchte das LVR-Inklusionsamt nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion einzusetzen. Die Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen sollen zeigen, dass Technologie auch ein inklusionsförderndes Instrument ist.

Das Projekt ist im Juni 2019 gestartet. Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen bei der Caritas Wertarbeit beziehungsweise bei dem Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Millionen Euro an. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt bis Mitte 2022 mit 238.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Weitere Informationen finden Sie hier:

- Zum Film über das Modell-Projekt „Next Generation" *https://www.youtube.com/watch?v=A0R3Rbop4G8&feature=youtu.be*
- Zur Website des Modell-Projekts „Next Generation" *www.nextgeneration-mrk.de*

Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden im SHK-Gewerk

Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer.

Ein junger Mann, der eine starke Seheinschränkung (Morbus Stargardt) hat, absolviert mit hoher Begeisterung in einem Handwerksbetrieb im Bereich Sanitär-Heizung-Klimatechnik seine Ausbildung. Im Tagesgeschäft kommt er mit seiner Seheinschränkung gut zurecht. Allerdings hat er große Schwierigkeiten beim Schweißen mit offener Flamme (Autogenschweißen). Um etwas erkennen zu können, muss er mit dem Gesicht sehr nahe an die Flamme heran. Hier ist es dann zu heiß und zu hell. Das Beherrschen dieses Schweißverfahrens ist für die überbetrieblichen Unterweisungen und für die Abschlussprüfung als Prüfungsleistung notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Herrn Sybertz und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt angestoßen, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wurde. Dieses soll dem Auszubildenden helfen, bei seiner Schweißtätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse erzielen zu können. Dazu soll der Schweißvorgang

Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.

So sieht das Bild in der VR-Brille aus.
Fotos: Henning Sybertz/HWK Aachen

über eine geeignete Kamera aufgenommen und auf eine VR-Brille übermittelt werden. Die digitale Technik soll es ermöglichen, die Seheinschränkung mehr zu kompensieren, als dies mit herkömmlichen analogen Methoden (speziell gefertigte Brille und Schweißschirm) möglich ist. Gleichzeitig soll ein deutlich verbesserter Arbeitsschutz erreicht werden.

Auf der Grundlage frei auf dem Markt erhältlicher Komponenten (VR-Brille, Smartphone, Industriekamera, Minirechner mit schneller Grafikkarte) wurde ein entsprechendes System aufgebaut.

Die Funktionalität unter normalen Sichtbedingungen war relativ schnell erreicht, Schwierigkeiten machte die konkrete, projektauslösende Anwendung des autogenen Schweißens (Gasschweißen). Mit Unterstützung von Norbert Poqué vom Technischen Beratungsdienst des Inklusionsamtes ist es gelungen, das System so anzupassen, dass es jetzt die Anforderungen erfüllt. Das für den Betroffenen projizierte Bild kann individuell in Größe, Schärfe und Helligkeit auf seine Bedürfnisse hin angepasst werden.

Nach Entwicklung des Systems blieb jedoch noch ein gutes Stück Anstrengung für die Beteiligten übrig. So musste das System noch in der Art der Einstellmöglichkeiten an die Bedürfnisse des Nutzers angepasst werden. Außerdem hieß es dann üben, üben, üben, um die Möglichkeiten, die das System bietet, voll nutzen zu können. Im Januar 2022 hat er erfolgreich seine Gesellenprüfung bestanden und wurde übernommen.

Die Förderung des Modellprojektes beläuft sich in der Projektlaufzeit März 2020 bis Januar 2022 auf insgesamt 48.000 Euro und wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Weiterentwicklung des digitalen Jobcoaches „InA.Coach“ als technisches Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung – Überführung von der Forschung in die Praxis

Entwicklung einer digitalen Aufgaben-Assistenz in Form einer App.

Die Förderung der digitalen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten beziehungsweise kognitiven Einschränkungen oder Autismus-Spektrum-Störungen wird in mehreren Forschungsprojekten wissenschaftlich untersucht. Ausgehend von pädagogisch didaktischen Thesen werden dabei im Hochschulkontext verschiedene digitale Hilfsmittel geschaffen und im realen Einsatz mit Proband*innen erprobt.

Das Modellvorhaben InA.Coach schließt die Lücke in der Operationalisierung und Professionalisierung von Hilfsmitteln für die digitale und berufliche Teilhabe. Menschen mit Behinderungen (besonders solche, die nach §27 SchwbAV eine personelle Unterstützung im Arbeitsleben erhalten), Arbeitgeber*innen, Integrationsfachdienste und Jobcoaches sollen eine sichere Perspektive für die langfristige Pflege und Nutzung eines geeigneten Hilfsmittels bekommen. Um diese Perspektive zu schaffen, wird InA.Coach, ein digitales Hilfsmittel (Applikation) für die Begleitung von Arbeits- und Alltagsprozessen entwickelt.

Die InA.Coach-App bietet die Möglichkeit, kleine Videosequenzen und Bilderreihen bspw. von Handlungs- und Arbeitsabläufen, zu erledigende Aufgaben, Checklisten, Anleitungen etc. darzustellen und abzulegen und die einzelnen Arbeitsschritte nach und nach abzuarbeiten. Sie ist eine digitale Aufgabenassistenz, die Nutzer*innen an die wichtigsten Arbeitsschritte erinnert und ihnen im Arbeitsalltag hilft, ihre Aufgaben strukturiert zu erledigen.

Logo der InA.Coach-App

Die App wird von dem jungen Unternehmen BOS Connect GmbH mit ihren Software-Entwickler*innen und Gestalter*innen zusammen mit Job-Coaches, Wissenschaftler*innen und dem LVR-Inklusionsamt entwickelt. Nach Projektablauf soll die App als Hilfsmittel aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die Arbeitnehmer*innen mit Behinderung finanziert werden. Die App wird derzeit im Bereich „Arbeit“ erprobt, ist aber so konzipiert, dass sie auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel Schule, Leben, Haushalt einsetzbar ist.

Die App ist seit Juni 2022 in den bekannten Appstores kostenlos verfügbar und wird derzeit kontinuierlich weiterentwickelt. Zur InA.Coach-Webseite und App: https://ina.coach/

Die Entwicklung und die Operationalisierung wird vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 275.100 Euro im Zeitraum September 2021 bis Dezember 2023 gefördert.

Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW

Sieben Menschen (siehe Foto) mit sehr unterschiedlichen Behinderungen sollen sich bis 2022 als Bildungsfachkräfte an einer Hochschule qualifizieren. Nach der Projektphase können sie Fach- und Lehrkräften vermitteln, wie Inklusion praktisch gelingt. Denn das Verständnis für Menschen mit Behinderung spielt besonders für die tägliche Arbeit von Lehrer*innen und Erzieher*innen eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen mehr in den Fokus.

Die neu gewonnenen Bildungsfachkräfte sollen den Studierenden authentisch ihre Lebens- und Arbeitswelt vermitteln und sie für ihre spätere berufliche Tätigkeit sensibilisieren.

Die sieben Teilnehmenden kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Das Institut betreut und fördert die jungen Menschen in den nächsten drei Jahren.

Am 1. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund – Anerkennung von Potenzialen
- soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchen seit April 2020 die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Im März 2022 haben die sieben Teilnehmenden erfolgreich ihre Prüfung bestanden. Diese ausgebildeten Bildungsfachkräfte werden ab Herbst 2022 als festangestellte Mitarbeitenden der TH Köln in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

Der WDR hat das Projekt von Beginn an regelmäßig mit der Kamera begleitet und zwei Dokumentationen unter anderem in der Reihe „Menschen hautnah" erstellt, die am 11. März 2021 im Ersten gesendet wurde – zu den Filmen: *https://nrw.inklusive-bildung.org/de/neuigkeiten/2021-03-01/tv-dokumentation-von-tabea-hosche-ueber-die-angehenden*

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel ist es bereits abgeschlossen und die Teilnehmenden arbeiten mittlerweile sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Anders als in anderen Bundesländern stellen die Kostenträger im Rheinland aber eine langfristige Finanzierung des Projekts in Aussicht. Sie streben beispielsweise die Förderung des Instituts als Inklusionsbetrieb an.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer dreijährigen Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet wurden. Aufgrund der Erfahrungen aus dem abgeschlossenen Projekt in Kiel ist die Stiftung für den Wissenstransfer als Gesellschafterin auch in dieses Projekt eingebunden.

Zur Webseite des Modellprojektes:
https://nrw.inklusive-bildung.org/

Die sieben ausgebildeten Bildungsfachkräfte bei ihrer Abschlussfeier. Foto: Uwe Weiser/LVR

13.2. Beendete Projekte

Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie einer Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische (neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen.

Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Das LVR-Inklusionsamt schult die Integrationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung, mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

Hierfür hat es mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen nach erworbener Hirnschädigung im Arbeitsleben evaluieren soll. Für diesen Zeitraum wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betrugen insgesamt 597.000 Euro und wurden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden, oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten.

Während des Projektes entwickelten die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste im Rheinland ihre Beratung im

Carsten Freitag (IFD Köln) und Nadja Luzius (IFD Essen) übernehmen die Beratung und Begleitung. Fotos: Manfred Hogreve/LVR

Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Arbeitgeber*innen weiter. Sie unterstützten im Rahmen des Projekts 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung.

Durch die individuelle Beratung und Begleitung sollte für die Betroffenen und deren Arbeitgeber*innen ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wurde die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nahmen im Zeitraum Mai 2018 bis Dezember 2020 Beratungsanfragen vor Ort entgegen. Die Projektergebnisse können dem Abschlussbericht (www.inklusionsamt.lvr.de/forschungsvorhaben) entnommen werden.

Um die neurokompetente IFD-Beratung weiter zu fördern und auszuweiten, hat der Sozialausschuss des Landschaftsverbandes Rheinland am 25. August 2020 eine Vorlage zur Verstetigung und Weiterentwicklung des Angebotes bewilligt. Konkret bedeutet dies für das Projekt, dass zwei Fachkraftstellen dauerhaft regelfinanziert werden und zudem eine zweite Projektphase über drei Jahre bewilligt wurde. Diese zweite Phase umfasst zusätzliche Stellenanteile für neurokompetente Beratung in den IFD Köln und Düsseldorf. Besonders im Fokus steht hierbei die Weiterentwicklung und Standardisierung der rheinlandweiten Beratung.

Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.

Automatisierungstechniken, wie der Einsatz von robotischen Systemen zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaborationen, bietet Menschen mit Behinderung Chancen, neue Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren. Jedoch fehlt es derzeit sowohl vonseiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten.

Im Motorenwerk der Ford-Werke GmbH in Köln wurde in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht oder nur eingeschränkt ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wurde, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand" arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung von ihm getrennt ist.

Seitens der RWTH Aachen ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) beteiligt, welches in den Kernbereichen Robotik und Kollaboration sowohl die wissenschaftliche Begleitung als auch die weiteren Transfers sichert.

Im Zeitraum April 2020 bis Dezember 2021 konnte ein kollaborativer Roboter konzipiert und in die „Linienfertigung" integriert werden, sodass dort zwei Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Ford-Motorenwerk weiterarbeiten konnten. Dabei wurde auf die Erfüllung aller relevanten Bedingungen des Arbeitsschutzes sowie Normungen besonderes Augenmerk gerichtet. Dieses Konzept ist bislang einzigartig.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes förderte das LVR-Inklusionsamt mit rund 370.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Im folgendem Praxisbeispiel wird der Arbeitsplatz ausführlich dargestellt.

Ansprechperson

Fiona Ries
Koordinatorin Forschungs- und Modellvorhaben
Telefon: 0221 809 5303
E-Mail: fiona.ries@lvr.de

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

Die Mitarbeiter haben den Roboter gut angenommen. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Das ist ein tolles Projekt, das Nachahmung finden sollte – in maximaler Anzahl!“

Oliver Färber, Werksleiter bei Ford

KOLLEGE ROBOTER – MENSCH-ROBOTER-KOLLABORATION BEI FORD

Im Motorenwerk der Firma Ford in Köln arbeitet seit einigen Monaten ein neuer Kollege und unterstützt zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung bei ihrer Arbeit am Band. Der Neue ist ein sogenannter kollaborierender Roboter. Das LVR-Inklusionsamt und die RWTH Aachen waren an der Umgestaltung des Arbeitsplatzes maßgeblich beteiligt.

Der „Neue“

In der großen Halle des Motorenwerks in Köln Niehl herrscht emsiges Treiben. Die Motoren fahren auf dem Band kreuz und quer durch die Halle, Mensch und Roboter arbeiten Teile ein, Lieferfahrzeuge bringen neues Material an die Arbeitsplätze. In dem Trubel geht der neue kleine Roboterkollege der Fordwerke fast unter, obwohl er leuchtendorange ist. Ein kollaborierender Roboter, kurz Kobot, übernimmt an einer Stelle der Fertigungsstraße neuerdings zwei Handgriffe. Das klingt nach wenig, aber: Diese Handgriffe wären für die menschlichen Mitarbeitenden auf Dauer zu anstrengend – und so entstand mit der Unterstützung durch den Roboter ein Arbeitsplatz für zwei Mitarbeitende mit Schwerbehinderung.

„Bei diesem Projekt können wir die Mitarbeitenden, den Linienfluss und die Forschung weiterbringen.“

Vanessa Lemoch, Leiterin Kobot-Projekt, Ford

Einer davon ist Dietmar Brauner. Der langjährige Fordmitarbeiter arbeitet seit April 2021 mit dem Kobot zusammen und freut sich, dass er nun einen Arbeitsplatz gefunden hat, der zu seinen Fähigkeiten passt. Die schweren Handgriffe nimmt ihm der Kobot ab, den Rest schafft er selbst. Brauner sagt, dass er von Anfang an neugierig gewesen sei, in dem Projekt mitzuarbeiten und dass es sehr gut angelaufen sei.

Keine Scheu

Dass er keine Scheu vor dem neuen Kobot hatte, sei ein großer Vorteil gewesen, erklärt Vanessa Lemoch, die das Kobot-Projekt bei Ford leitet. Das Besondere an dem Kobot ist, dass er ohne räumliche Trennung und ohne Schutzzaun direkt neben dem Mitarbeiter arbeitet. Deshalb braucht der Roboter spezielle Sensorik. Im Falle einer unfreiwilligen Berührung stoppt er beispielsweise sofort, um den Mitarbeiter nicht zu verletzen. Das sei auch einer der Knackpunkte bei der Einführung gewesen, erklärt Lemoch. Die Fertigungsabläufe mussten an den Kobot angepasst werden. Dieser arbeitet relativ langsam – auch ein Schutzmechanismus – und das Band musste entsprechend getaktet werden.

Die Mitarbeiter hingegen waren recht schnell überzeugt – das liegt womöglich auch an der weichen, rundlichen Form des Kobot. Er wirkt nicht bedrohlich oder gefährlich, trotz des fehlenden Zauns, und arbeitet seit nunmehr über vier Monaten einträchtig mit seinen beiden menschlichen Kollegen zusammen.

Bewährungsprobe

Die Feuerprobe ist gelungen, findet Oliver Färber, Werksleiter im Kölner Motorenwerk, und betont, dass dies nur der Anfang sei. Damit es nicht bei dem einen Kobot und den zwei Arbeitsplätzen bleibt, wurde die RWTH Aachen ins Boot geholt. Gemeinsam mit allen Beteiligten wird aktuell analysiert, wie man die Erfahrungen rund um Kobot Nummer eins auf weitere Arbeitsplätze übertragen kann. Prof. Mathias Hüsing, der das Projekt vonseiten der RWTH Aachen begleitet, erklärt, dass es bisher wenige solch kollaborative Arbeitsplätze gebe. Er fragt: „Warum dieser

Der Roboter drückt Module in den Motor, die Brauner anschließend verschraubt. Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Dietmar Brauner an seinem Arbeitsplatz mit dem „neuen Kollegen". Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

Mangel?" Um anderen Unternehmen die Gestaltung von Kollaborationsarbeitsplätzen zu ermöglichen, analysiert die RWTH Aachen die Prozessplanung bei Ford und entwickelt daraus Empfehlungen.

Nachahmung erwünscht

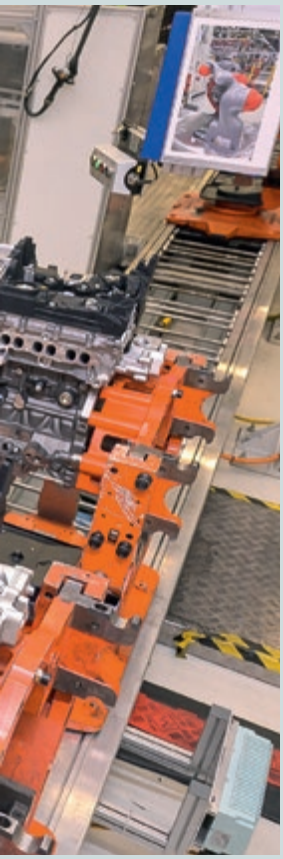
Und genau das sei das langfristige Ziel des Projektes, betont auch Christoph Beyer, Chef des LVR-Inklusionsamtes. Neben den geschaffenen Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung ist der Nachahmungseffekt explizit gewünscht. Das LVR-Inklusionsamt war von Anfang an bei der Planung involviert und unterstützte mit Expertise und einem Förderbetrag in Höhe von 372.000 Euro, der in die Anschaffung des Kobot und die nötigen Anpassungen floss.

„Gemeinsam haben wir einen einzigartigen kollaborativen Arbeitsplatz in der Industrie umgesetzt. Ich kenne kaum solch erfolgreich umgesetzte Kollaborationsarbeitsplätze."

Prof. Mathias Hüsing, RWTH Aachen

Die Zusammenarbeit war, das betonen alle Beteiligten, immer konstruktiv und wertschätzend und habe super funktioniert. So wurden die beiden Mitarbeiter bereits einbezogen und auf die körpernahe Arbeit des Kobot vorbereitet, bevor der Roboter angeschafft wurde.

Beyer wünscht sich, dass auch andere Unternehmen und Organisationen solch eine Kooperation in Betracht ziehen, um Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Job zu halten oder sogar einstellen zu können. Das LVR-Inklusionsamt ist, so versichert Beyer, für Beratung und Unterstützung zur Stelle.



Das Kobot-Projektteam: Ralf Kutzinsky (BGM-Koordinator), Meike Groh (Disability Managerin), Vanessa Lemoch (Projektleiterin). Foto: Rupert Oberhäuser/LVR

„Wir können die Digitalisierung natürlich nicht aufhalten – also nutzen wir sie."

Christoph Beyer, Leiter LVR-Inklusionsamt

Das Kobot-Projekt: Gemeinsame Sache

Die Ford-Werke GmbH ist ein deutscher Automobilhersteller und Mobilitätsanbieter mit Sitz in Köln. Das Unternehmen beschäftigt an den deutschen Standorten mehr als 20.000 Mitarbeiter*innen.

Seit 2018 wird das Kobot-Projekt gemeinsam mit dem LVR-Inklusionsamt realisiert. Für weitere Analysen und die Adaption des Projektes in anderen Bereichen und Branchen ist seit Juni 2020 auch die RWTH Aachen mit dabei.

14

ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe 126
14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln 127

14 ANHANG

14.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

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

Regionalisiertes Verzeichnis
www.inklusionsamt.lvr.de/rav

Inklusionsbetriebe
Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben
https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe

14.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

03 Unsere Schwerpunkte

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2020, LVR, Köln
2.) Pressemeldungen des LVR

04 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2021, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, Juni 2021
2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2021, herausgegeben im Mai 2022 von IT NRW, Düsseldorf

05 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber*innen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2022); Berichtsjahr 2021, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand März 2022) Jahresdurchschnitt 2020, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2020, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik-Service West, Düsseldorf im März 2022
4.) Online-Statistik: Arbeitgeber*innen und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Gebietsstand März 2022), Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt/Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
7.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Erstellungsdatum: 22. Juli 2022, Statistik-Service West, Auftragsnummer 331739
8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2022, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

06 Die Ausgleichsabgabe

1.) BIH-Jahresbericht 2020/2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln
2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2021
3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2021, LVR, Köln

07 Die finanziellen Leistungen

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
3.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln
4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein
5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

08 Der besondere Kündigungsschutz

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Beratung und Begleitung

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2021, LVR, Köln
3.) Jahresberichte der Fachberatung für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf, der Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Essen, Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein und der Landwirtschaftskammer NRW
4.) IFD-Statistik 2021, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

10 Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-Star) LVR-Budget für Arbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

11 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln

12 Prävention und Betriebliches Eingliederungs-management

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
2.) BIH-Statistik 2021, LVR-Inklusionsamt, Köln
3.) Pressemitteilungen, LVR-Inklusionsamt, Köln

13 Forschungs- und Modellvorhaben

Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2018–2020, LVR, Köln

LVR-Inklusionsamt
50679 Köln, Telefon 0221 809-4290
inklusionsamt@lvr.de
www.inklusionsamt.lvr.de

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1263

öffentlich

Datum: 18.10.2022
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Herr Stenz

Schulausschuss	**07.11.2022**	**Kenntnis**
Sozialausschuss	**08.11.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Beschlussvorschlag:

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wie in der Vorlage Nr. 15/1263 dargestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	A 041	
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

D r. S c h w a r z

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung einer Inklusionsabteilung in der

- ProKlin Service GmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 37.600 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 7.084 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in o.g. Inklusionsbetrieb insgesamt 4 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!", des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Darüber hinaus informiert das LVR-Inklusionsamt über folgende Erweiterungen von bestehenden Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- DOMUS gGmbH
- LVR-Klinik Köln

sowie über ein Sicherungsvorhaben von bestehenden Arbeitsplätzen in folgendem Inklusionsbetrieb gem. §§ 215 ff. SGB IX:

- Lotus Works GmbH (ehem. Dharma Works GmbH)

Die Bewilligungen des LVR-Inklusionsamtes umfassen einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 80.000 €, ein Darlehen in Höhe von 13.600 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten. Durch die Erweiterungen werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 4 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen sowie 3 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX gesichert.

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/1263

1. Zusammenfassung der Zuschüsse Seite 3
    1.1. Zuschüsse zu Investitionen Seite 3
    1.2. Laufende Zuschüsse Seite 3

2. Einleitung Seite 4
    2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb" Seite 4
    2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss Seite 5
    2.3 Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt Seite 6

3. Gründungen von Inklusionsbetrieben Seite 7
    3.1 Inklusionsabteilung in der ProKlin Service GmbH Seite 7

4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben sowie der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben
    4.1 DOMUS gGmbH Seite 10
    4.2 LVR-Klinik Köln Seite 11
    4.3 Lotus Works GmbH (ehem. Dharma Works GmbH) Seite 12

Anlage – Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung von Inklusionsbetrieben umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

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

Antragsteller	**Region**	**Branche**	**AP**	**Zuschuss in €**
ProKLin Service GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Speisenversorgungsassistenz	4	37.600
Beschlussvorschlag gesamt			**4**	**37.600**

1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

Summe	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Arbeitsplätze	4	4	4	4	4
Zuschüsse § 217 SGB IX in €	1.680	10.080	10.080	10.080	10.080
Zuschüsse § 27 SchwbAV in €	5.404	33.072	33.733	34.408	35.096
Zuschüsse gesamt in €	7.084	43.152	43.813	44.488	45.176

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 155 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.529 Arbeitsplätzen, davon 1.897 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!" zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2022 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!" Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb"

Im Jahr 2016 wurde das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb" vom Bundestag beschlossen, bundesweit werden aus dem Ausgleichsfonds 150 Mio. € für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €. Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt. Das LVR-Inklusionsamt hat die bestehenden Förderkonditionen unverändert beibehalten und konnte in den Jahren 2016 bis 2019 den Ausbau von Inklusionsbetrieben um rd. 380 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX vollständig aus Mitteln des Bundesprogramms finanzieren. Die laufenden Zuschüsse für diese Personen werden für die Dauer von fünf Jahren aus Mitteln des Bundesprogramms getragen und danach in die Regelfinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe übergehen.
Mit Ablauf des Jahres 2019 sind die Mittel des Bundesprogramms vollständig gebunden, so dass keine weiteren Arbeitsplätze aus diesen Mitteln gefördert werden können.

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

2.2. Stand der Bewilligungen durch den Sozialausschuss

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2022

Antragsteller	**Region**	**Branche**	**Anzahl AP**	**Vorlage**
Holterbosch GmbH	Krefeld	Wäscherei	10	15/837
TH Köln	Köln	Hochschule	7	15/841
Teamwerk gGmbH i.G.	Grevenbroich	Garten- und Landschaftspflege	3	15/913
Vinzentinerinnen Köln GmbH	Köln	Inklusionsabteilung unterstützende Dienste in der Pflege sowie pflegenaher Dienstleistungen	3	15/913
Carpe diem GBS mbH	Aachen, Düren, Hellenthal	Inklusionsabteilungen Hauswirtschaft	6	15/1074
ProKlin Service GmbH	Köln	Inklusionsabteilung Speisenversorgungsassistenz	4	15/1263
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt			**33**	

2.3. Stand der Bewilligungen durch das LVR-Inklusionsamt

Tabelle 4: Stand der Erweiterungen durch das LVR-Inklusionsamt im Jahr 2022

Antragsteller	**Region**	**Branche**	**Anzahl AP**	**Zuschuss in €**
Perspektive Lebenshilfe gGmbH Köln	Köln	Gastronomie	4	80.000
GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetrieb gGmbH	Hürth	Garten-/ Landschaftsbau	1	20.000
Diakonie Michaelshoven Soziale Hilfen gGmbH	Köln	Inklusionsabteilung Einzelhandel, "second-hand"-Kaufhäuser	2	34.800
Gute Hoffnung mittendrin gGmbH	Oberhausen	Gastronomie, Grünpflege und Reinigung sowie Hausmeisterei	4	60.000
Genesis GmbH	Solingen	Gemeinschaftsverpflegung	(8)	(80.000)
DOMUS gGmbH	Kleve	Gebäudepflege, Gebäudesanierung sowie Garten- und Landschaftspflege	1	20.000
LVR-Klinik Köln	Köln	Inklusionsabteilung Verteilerküche	3	60.000
Lotus Works GmbH	Köln	Vertrieb von Zubehör für Yoga, Meditation und Entspannung	(3)	(14.000)
Bewilligungen im Jahr 2022 gesamt			**11 + (11)**	**274.800 € + (94.000 €)**

3. Neugründung von Inklusionsbetrieben
3.1 ProKlin Service GmbH

3.1.1. Zusammenfassung
Die ProKlin Service GmbH mit Sitz in Köln ist ein Tochterunternehmen der St. Marien Hospital GmbH und dem Unternehmensverbund der Stiftung der Cellitinnen zur heiligen Maria zugehörig. Die Servicegesellschaft erbringt vorwiegend Dienstleistungen in den sekundären Leistungsbereichen von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Im Zuge der integrativen Arbeitnehmerüberlassung, in Kooperation mit dem Inklusionsunternehmen ProjektRouter GmbH, konnten bereits zwei Mitarbeiter*innen der Zielgruppe im Aufgabenbereich der Speisenversorgungsassistenz erfolgreich eingesetzt werden. Mit Gründung einer Inklusionsabteilung im St. Vinzenz-Hospital soll diesen Personen ein Arbeitsvertag bei der ProKlin Service GmbH angeboten und insgesamt vier Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen werden. Das Unternehmen beantragt einen Investitionszuschuss von 37.600 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4.).

3.1.2. Die ProKlin Service GmbH
Die ProKlin Service GmbH wurde im Jahr 2000 als 100%-ige Tochtergesellschaft der St. Marien Hospital GmbH gegründet und ist dem Unternehmensnetzwerk der Stiftung der Cellitinnen zur heiligen Maria angeschlossen. Das Unternehmen beschäftigt derzeit ca. 650 Mitarbeitende und bietet vorwiegend verbundenen Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen Dienstleistungen in den Bereichen Gebäude- und Unterhaltsreinigung, Bettenaufbereitung, Waren- und Patiententransport, Entsorgungsdienste, Wahlleistungsdienste sowie Menüerfassung und deren Verteilung. Die Geschäftsführung wird durch Herrn Stefan Dombert und Frau Lilly Bungart wahrgenommen. Mit Ausweitung der Dienstleistungen im Bereich der Speisenversorgungsassistenz auf den Stationen der Einrichtung des St. Vinzenz-Hospitals und dem damit steigenden Personalbedarf beabsichtigt ProKlin Service GmbH den Aufbau einer Inklusionsabteilung mit insgesamt vier Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe.

3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
Die ProKlin Service GmbH erbringt wochentags im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages die Speisenversorgungsassistenz auf insgesamt 12 Stationen des St. Vinzenz-Hospitals. Entsprechende Serviceerbringung soll im Weiteren auf das Wochenende ausgeweitet werden. Die Mitarbeitenden in der Inklusionsabteilung übernehmen angeleitete Helfertätigkeiten wie die Aktualisierung der Patientendaten, die digitale Erfassung und Anpassung von Essenswünschen, die Verteilung der Mahlzeiten, die Bestellung von Stationsbedarfen sowie die Organisation und Pflege der Stationsküche. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks. Die Anleitung und arbeitsbegleitende Betreuung erfolgt durch die ebenfalls für die Inklusionsabteilung verantwortliche Leiterin der Speiseversorgung im St. Vinzenz-Hospital sowie durch Inklusionscoaches in Kooperation mit der ProjektRouter gGmbH.

3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages der ProKlin Service GmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(…) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der ProKlin Service GmbH ist zu sagen, dass im Jahr 2021 ein auskömmlicher Jahresüberschuss erwirtschaftet werden konnte. Auch bei Betrachtung der Kostenstellenauswertung der Speiseversorgungsassistenz im St. Vinzenz-Hospital, in der die Inklusionsabteilung errichtet werden soll, zeigt sich, dass ein befriedigender Deckungsbeitrag im Jahr 2021 erzielt werden konnte. Die Daten des Jahres 2022 weisen darauf hin, dass sich der Trend fortsetzt.

Zur Kapital- und Vermögensstruktur der ProKlin Service GmbH ist anzumerken, dass das Unternehmen über eine vergleichsweise geringe Eigenkapitalausstattung verfügt. Allerdings konnte die Eigenkapitalquote gegenüber dem Vorjahr deutlich gesteigert werden und auch die Unterdeckung des langfristigen Vermögens in Bezug auf das langfristige Kapital hat sich verbessert. (…)

Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ProKlin Service GmbH ist in betriebswirtschaftlicher Hinsicht zufriedenstellend zu beurteilen. Bei Betrachtung der betriebswirtschaftlichen Lage des Konzerns, der Hospitalvereinigung St. Marien GmbH zeigt sich ein positives Bild hinsichtlich des Vermögens und der liquiden Mittel. (…)

Es ist insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung in der Inklusionsabteilung auszugehen. Die Schaffung der zusätzlichen Arbeitsplätze korreliert mit dem bestehenden Personalbedarf in der Speiseversorgungsassistenz.

Die Förderung des Vorhabens ist vor diesem Hintergrund zu befürworten“ (FAF gGmbH vom 05.08.2022).

3.1.5. Bezuschussung

3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung der Inklusionsabteilung werden für die Neuschaffung von vier Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionen von 47.000 € geltend gemacht. Darin enthalten sind Kosten für I-Pads und Software für die elektronische Menüerfassung (17 T €) sowie Ausstattungen für Sozialraum (15 T €), Umkleide (10 T €) und Arbeitsplätze (5 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 37.600 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 9.400 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 29 Monaten festgelegt.

3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

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

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

	11/2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Personen	4	4	4	4	4
PK (AN-Brutto) in €	18.013	110.238	112.443	114.692	116.986
Zuschuss § 217 SGB IX in €	1.680	10.080	10.080	10.080	10.080
Zuschuss § 27 SchwbAV in €	5.404	33.072	33.733	34.408	35.096
Zuschüsse Gesamt in €	7.084	43.152	43.813	44.488	45.176

3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung einer Inklusionsabteilung in der ProKlin Service GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von vier neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 37.600 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 7.084 € für das Jahr 2022 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!", des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4. Nachrichtliche Information zu Erweiterungen von Inklusionsbetrieben sowie der Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben

4.1 Domus gGmbH

Die Domus gGmbH wurde im Jahr 2010 von der Lebenshilfe Kleve gGmbH – Leben und Wohnen gegründet und erbringt seither handwerkliche Dienstleistungen in der Gebäudepflege und -sanierung. In 2015 und 2016 wurde das Leistungsangebot um die Produktion und den Verkauf von Holzmöbeln (Gartenmöbelkollektionen) bzw. um das Geschäftsfeld der Garten- und Landschaftspflege ergänzt. Nach Umsetzung von Erweiterungsvorhaben in den Jahren 2018 und 2021 beschäftigt das Inklusionsunternehmen derzeit 18 Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig, davon 9 Personen der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX. Geschäftsführer ist Herr Stephan R. Brockschmidt.

Aufgrund des weiterhin steigenden Auftragsvolumens und Ausschöpfens der vorhandenen Personalkapazitäten, insbesondere im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus, plant die Domus gGmbH den Aufbau einer weiteren Arbeitskolonne. Nachdem Mitte des Jahres bereits ein Facharbeiter gewonnen werden konnte, beantragt der Inklusionsbetrieb nun die Erweiterung um einen Arbeitsplatz für einen Mitarbeitenden der Zielgruppe. Die Beschäftigung ist als Helfer in Vollzeit vorgesehen, die Entlohnung erfolgt in Anlehnung an den Branchentarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus. Die psychosoziale arbeitsbegleitende Betreuung wird durch eine beim Gesellschafter beschäftigte Sozialarbeiterin sichergestellt. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(…) Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Aussichten positiv sind, dass die Domus gGmbH weiterhin am Markt bestehen kann und auch ggf. temporär auftretende krisenhafte Ereignisse bewältigen kann. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe nachhaltig gesichert werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann“ (FAF gGmbH vom 22.07.2022).

Im Rahmen der Erweiterung macht die Domus gGmbH Investitionskosten von 29.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für einen Radlader (20 T €), einen Aufsitzfront-mäher (4 T €) sowie Maschinen und Geräte für den Garten- und Landschaftsbau (5 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 69 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 9.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der Domus gGmbH um einen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe gem. § 215 IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 20.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV. Entsprechend der gewährten Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Beginns kann eine Förderung ab dem 08.08.2022 erfolgen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie

der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.2 LVR-Klinik Köln

Die LVR-Klink Köln, welche sich in alleiniger Trägerschaft des Landschaftsverbands Rheinland befindet, ist eine Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie und zugleich Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität zu Köln. Mit insgesamt 428 Betten und 144 tagesklinischen Plätzen stellt sie die psychiatrische Versorgung von jährlich etwa 10.000 Patientinnen und Patienten sicher. Neben dem Hauptstandort in Köln-Merheim befinden sich Standorte in Köln-Mülheim, Bilderstöckchen, Chorweiler und Porz.
Seit Fertigstellung des Neubaus der Verteilerküche in Köln-Merheim im April 2016 und einhergehender Einrichtung einer Inklusionsabteilung, mit zunächst 12 Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe, wird die Speiseversorgung des Klinikums in Kooperation mit der LVR-Klinik Bonn selbst erbracht. Speisen werden in der LVR-Klinik Bonn zubereitet und in Großgebinden in die Verteilerküche geliefert. In der dort angesiedelten Inklusionsabteilung erfolgt die Portionierung und Auslieferung der täglich rd. 2000 Mahlzeiten sowie der Betrieb der Spülküche. Insgesamt umfasst die Inklusionsabteilung derzeit 40 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wovon, nach Bewilligung des Erweiterungsvorhabens 2017, 14 Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe vorgehalten werden.

Im Weiteren soll neben der täglichen Belieferung einer neuen Wahlleistungsstation mit Speisen in Gebinden, insbesondere die Speisenversorgung der Forensischen Klinik in Köln Porz übernommen werden. Bislang erfolgte dies durch Direktbelieferung der LVR-Klinik Bonn. Mit Umstellung wird die Versorgung aller Dependancen der LVR-Klinik Köln von der Verteilerküche sichergestellt. Im Zuge dessen wird die Erweiterung der Inklusionsabteilung um drei Arbeitsplätze für Mitarbeitende der Zielgruppe beantragt. Der Einsatz ist vorwiegend im Bereich der Küchenhilfen vorgesehen. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Beschäftigten werden nach TVöD zuzüglich betrieblicher Zusatzversorgung entlohnt. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch den entsprechend qualifizierten Sozialdienst der LVR-Klinik Köln wahrgenommen. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(…) Es ist festzuhalten, dass sich die LVR-Klinik mit der Umstellung der Verpflegungs-systematik auf eine Verteilerküche und Zulieferung der Speisen aus der Zentralküche der LVR-Klinik Bonn, die im „cook and chill"-Verfahren produziert, den branchentypischen Herausforderungen gestellt hat und eine branchenähnliche Kostenstruktur aufweist. (…) Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der gestiegenen Verpflegungszahlen die Rentabilität der Abteilung gesteigert werden kann und dass die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen langfristig gesichert werden können. Vor diesem Hintergrund wird die Förderung des Vorhabens empfohlen" (FAF gGmbH vom 07.09.2022).

Im Rahmen der Erweiterung macht die LVR-Klinik Köln Investitionskosten von 75.000 € geltend. Darin enthalten sind Kosten für ein Speiseverteilsystem für Großgebinde bzw. 3 Speisewagen (54 T €) sowie elektrische Ziehhilfen (21 T €). Die Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der

Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 15.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Aufgrund der fehlenden Berechtigung zum Vorsteuerabzug können bei der Abrechnung die Brutto-Werte berücksichtigt werden. Auf die Absicherung des Zuschusses wird entsprechend dem üblichen Verfahren bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes verzichtet. Es wird eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

Die Erweiterung der LVR-Klinik Köln um drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 60.000 € zu den Investitionskosten sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!", des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb", des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.3 Lotus Works gGmbH

Die Dharma Druck- und Vertriebs GmbH bzw. seit 2020 firmierend unter Dharma Works GmbH wurde im Jahr 1994 als Tochterunternehmen des Nyingma Zentrum Deutschland e. V. gegründet und vertrieb unter dem Markennamen „Lotus Design" Sport- und Freizeitartikel, wobei das Warensortiment insbesondere auf Zubehör für Yoga-Training, Meditation und Entspannung spezialisiert war. Eine Anerkennung als Inklusionsbetrieb mit insgesamt sechs Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX erfolgte im Jahr 2015. Die Anfangsjahre der Coronapandemie 2020 und 2021 wirkten sich zunächst positiv auf die Geschäftsentwicklung aus, so dass Nachfrage und Umsatzentwicklung wesentlich gesteigert werden konnten. Investitionsmaßnahmen und zusätzlicher Personalbedarf sorgten im Weiteren jedoch zu Kapitalabflüssen, die letztlich in 2022, bei einem gleichzeitigen Einbruch der Nachfrage auf ein Niveau, das noch unter dem vor der Coronakrise lag, zur Zahlungsunfähigkeit führte. Über das Vermögen der Gesellschaft wurde daraufhin im Juni ein vorläufiges Insolvenzverfahren eröffnet.

Im Rahmen einer übertragenen Sanierung (Asset Deal) und einer konzeptionellen Restrukturierung konnte die Gründung einer Nachfolgegesellschaft, der Lotus Works GmbH, realisiert werden. Die strategische Neuausrichtung sieht neben einer angepassten Kostenstruktur, eine Fokussierung auf Premiumprodukte im Yoga- und Meditationsbedarf vor. Unterstützend ist darüber hinaus eine Umsetzung neuer Vertriebs- und Marketingstrategien vorgesehen. Geschäftsführende Gesellschafter sind Herr Michael Hansen sowie Herr Christoph Bangert, welche zuvor in der Dharma Works GmbH, u.a. auch als Geschäftsführer, tätig waren. Im Zuge des Erwerbs der Betriebs- und Vermögensgegenstände sollen insbesondere auch die Arbeitsplätze der derzeit drei beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten bleiben. Die Lotus Works GmbH beantragt daher die Übertragung der Anerkennung als Inklusionsbetrieb, die Gewährung von laufenden Personalkostenzuschüssen gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV für drei Arbeitsplätze sowie ein Darlehen zur Sicherung der Arbeitsplätze und Stützung des Gesamtfinanzierungsbedarfes. Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor:

„(…) Es liegt eine nachvollziehbare Fortführungsprognose vor, die von Umsätzen unter denen der Jahre bis 2019, reduzierten Kosten, einem Zahlungsgleichgewicht in 2022 und moderaten Überschüssen in 2023 ausgeht. (…) Im Rahmen der vorgelegten Gewinn- und Verlustplanung für den Betrachtungszeitraum können auch bei sehr moderaten Umsatzvolumina positive Ergebnisse ausgewiesen werden, das Eigenkapital wird damit weiter gestärkt und die hieraus resultierende Liquidität ermöglicht die Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit.

Zusammenfassend ist die dargestellte Sanierung und Neuausrichtung des Unternehmens u.E. erfolgversprechend, die vorgelegten Planungsrechnungen sind nachvollziehbar und plausibel und die Neuausrichtung des Unternehmens erscheint angesichts der Markt- und Wettbewerbsbedingungen notwendig und zielführend. Unter Berücksichtigung der genannten Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie der Chancen und Risiken des Marktes ist eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden der Zielgruppe des § 215 SGB IX zu erwarten. Eine Förderung des Vorhabens wird daher empfohlen" (FAF gGmbH vom 19.09.2022).

Im Rahmen der Übernahme und Neuausrichtung macht die Lotus Works GmbH einen Kapitalbedarf von 120.000 € geltend, welcher zu 40.000 € aus Eigenmitteln und zu 80.000 € aus Fremdmitteln (u.a. Darlehen und Verfügungsrahmen bei einem Kreditinstitut) gedeckt wird. Gegenstand der Darlehensbeantragung beim LVR-Inklusionsamt sind die Übernahmekosten für das Anlagevermögen der Dharma Works GmbH in Höhe von 17.000 €, welche im Rahmen des Asset Deals an die Insolvenzverwaltung zu zahlen sind. Darin enthalten sind Kosten für eine Palettenschwerlast-Regalanlage, eine Elektrohubameise, ein Fahrzeug sowie Büro- und Arbeitsplatzausstattungen. Um die Liquidität sowie die Handlungsfähigkeit in der Umstrukturierungsphase zu unterstützen, kann für diese Ausgaben gem. §§ 215 ff. SGB IX ein Darlehen in Höhe von 13.600 € gewährt werden, dies entspricht 80 % der geltend gemachten Gesamtausgaben. Der verbleibende Betrag in Höhe von 3.400 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Das Darlehen wird zinslos gewährt, ist bis zum 31.12.2024 tilgungsfrei und wird ab dem 01.01.2025 linear mit monatlich 800 € getilgt.

Die Anerkennung der Lotus Works GmbH als Inklusionsunternehmen mit drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 215 SGB IX wird entsprechend Beantragung bewilligt. Der Beschluss umfasst ein Darlehen in Höhe von 13.600 € sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV.

In Vertretung

D r. S c h w a r z

Anlage zur Vorlage Nr. 15/1263:

Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

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

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

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

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

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

2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung von Gründungsvorhaben ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Die Förderung von Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe orientiert sich am betrieblichen Bedarf und ist ab der Neuschaffung eines einzelnen Arbeitsplatzes möglich. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

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

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

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

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80 % der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss

gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe wird projektbezogen festgelegt. Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von fünf Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine 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 Fördervoraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

2.2.3. LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgänger*innen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

2.2.3.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgänger*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

2.2.3.2 Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

2.3. Stiftungsmittel

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

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe

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

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

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

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bis zu diesem Zeitpunkt nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

TOP 18 Anfragen und Anträge

Antrag Nr. 15/77

öffentlich

Datum: 28.10.2022
Antragsteller: AfD

Kommission Gleichstellung	**03.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Schulausschuss	**07.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Sozialausschuss	**08.11.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**07.12.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Sprach- und Schriftbarrieren stoppen – "Gendersprache" zurücknehmen

Beschlussvorschlag:

Der Landschaftsverband Rheinland beachtet bei seinem internen und externen Sprachgebrauch die offiziellen grammatikalischen Regeln des deutschen Rechtschreibrates. Er hält seine Mitarbeiter dazu an, sich bei der Ausübung ihrer Dienstgeschäfte daran sowohl schriftlich als auch mündlich zu halten. Dies beinhaltet explizit, auch die Anwendung des „generischen Maskulinums" zu nutzen und die sogenannten Gendersternchen, Binnen-I's, Gender-Gaps und sonstige sprachideologische Kunstformen nicht mehr anzuwenden.

Begründung:

Sprache ist das verbindende Element jeder Gemeinschaft. Sie hat sich im Laufe der Zeit immer basisdemokratisch weiterentwickelt. Diese Veränderungen sollten aber organisch erfolgen, indem das sprachliche Regelwerk und die offiziell verwendete Sprache von Institutionen, Medien und Staat daran angepasst werden. Das staatstragende Prinzip Demokratie verbietet grundsätzlich sprachliche Zwangsmaßnahmen, wie sie derzeit überhandnehmen.

Aktuell erfolgt aus ideologischen Gründen eine geradezu übergriffige und willkürlich verordnete Veränderung der Sprache durch öffentlich-rechtliche Medien und staatliche Stellen.

Den Menschen, die in ihrer großen Mehrheit anders sprechen und schreiben, werden regelwidrig durch öffentlich-rechtliche und teils auch staatliche Institutionen mit einer ideologisierten Sprache konfrontiert und entzweit. Offenbar folgen linke Gender-Ideologen dabei dem Ziel, durch die Sprache das Denken der Menschen in Bezug auf Gleichstellungspolitik und Genderthemen zu verändern.

Umso unverständlicher ist es, dass der LVR an der „Gender-Sternchen-Schriftform" (Sprache) festhält und nicht, wegen der besseren Lesbarkeit und des besseren Inhaltsverständnisses, nur eine Geschlechtsform nutzt. Hinzu kommt die Problematik bei Hörgeschädigten, wenn es um die Gebärdensprache beim Vorlesen von Textpassagen geht. Die Gebärdensprache kennt keine Gendersprache mit „Sternchen". Daher muss bei der Gebärdensprache eine geschlechtlich bezogene Form genutzt werden - in der Regel ist es die maskuline Form.

Es ist festzustellen, dass bei sehr vielen Menschen die Gendersprache gerade bei Erläuterungen und Aufklärungstexten zu Unverständnis führt. Gerade für Menschen mit Migrationshintergrund ist diese Form des „Genderismus" als extreme sprachliche Integrationsbarriere anzusehen und verhindert deren demokratische Teilhabe am alltäglichen Politgeschehen. Der LVR hat auf seiner Webseite eigens einen Bereich der „einfachen Sprache" eingerichtet, damit Menschen mit kognitiven Einschränkungen verstehen, was auf den jeweiligen Webseiten zum Ausdruck gebracht wird. Daher ist, gerade unter dem Aspekt der Philosophie des LVR, die Anwendung des „generischen Maskulinums" der Einfachheit halber bei Schriftstücken wieder als Standard, im Rahmen der besseren Lesbarkeit und des damit verbundenen besseren Verstehens des Textes, einzuführen.

Irmhild Boßdorf

TOP 19 Bericht aus der Verwaltung

TOP 20 Verschiedenes