

Vorlage Nr. 15/553

öffentlich

Datum: 18.10.2021
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	08.11.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	09.11.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	02.12.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2020

Beschlussvorschlag:

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2020 werden gemäß der Vorlage Nr. 15/553 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

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



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

- Wie viele Menschen mit Schwer-Behinderung 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?

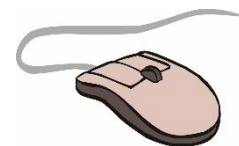
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



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 2020 des LVR-Inklusionsamtes bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Neben vielen Zahlen und Fakten wird die Arbeit der Kolleg*innen¹ praxisnah in Berichten, Interviews und Portraits dargestellt.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stieg im Erhebungsjahr 2019 bundesweit auf 171.599 (Vorjahr: 168.693). 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 stieg auf 8,7 % (Vorjahr: 6,6 %). Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei 9,89 % (Vorjahr: 10,12 %) (vgl. Kapitel 6).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2020 über 88 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2019 eingenommen. 8,4 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt (vgl. Kapitel 7).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe erhielten knapp 46,7 Mio. Euro als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt (vgl. Kapitel 8). Neben den finanziellen Leistungen stehen die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Inklusionsamtes (vgl. Kapitel 10).

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist als gemeinsames Programm der Fachbereiche Inklusionsamt und Eingliederungshilfe 2018 erfolgreich eingeführt worden. 2020 konnten im Teil I des Programmes 90 Budgets bewilligt und im Teil II über 790 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 11).

Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte das LVR-Inklusionsamt 87 Schulungsveranstaltungen für 836 Personen anbieten. Es fanden 9 sog. Inhouse-Schulungen mit 167 Teilnehmenden statt (vgl. Kapitel 12.1).

2020 wurden 789 Präventionsverfahren und 152 BEM-Fälle an die Fachstellen herangetragen. 5 Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 13).

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

Der Jahresbericht ist der Vorlage digital als Anlage beigefügt. Gedruckte Exemplare werden in den Sitzungen ausgelegt.

¹ Mit der Verwendung des Gender*Sterns möchten wir alle Menschen ansprechen, selbstverständlich auch diejenigen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

Begründung der Vorlage Nr. 15/553:

Der Jahresbericht 2020 des LVR-Inklusionsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und der Fachstellen bei den LVR-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 10 Bereiche zusammenfassen:

1. Schwerpunkte (Kapitel 3)

- Schaffung und Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Neuer Partner – Das Hotel Franz in Essen
- Online-Fachtagung „Fachpraktiker*innenausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“
- Digitale ZB-Rheinland
- Präventionskonzept

2. Auswirkungen der Corona-Pandemie (Kapitel 4)

- Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt
- Erhebung der Ausgleichsabgabe
- Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe
- Integrationsfachdienst
- KAoA-STAR
- Begleitende Hilfen
- Kündigungsschutz
- Seminare & Öffentlichkeitsarbeit
- Technischer Beratungsdienst
- Fachberatung für Inklusion bei den Kammern
- Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- Werkstattentgelte

3. Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (Kapitel 5)

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

4. Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen (Kapitel 6)

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im Rheinland lag im Jahr 2019 bei 5,4 %. Für das Erhebungsjahr 2019 gaben 18.601 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 456 mehr als im Vorjahr. 194.579 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2019):

- Bonn (7,8 %)
- Duisburg (6,6 %)
- Solingen-Wuppertal (5,3 %)

Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2019):

Durchschnittliche Quote:	8,7 % (Vorjahr: 6,66 %)
Kommune mit der höchsten Quote:	Kreis Wesel (13,16 %)
Kommune mit der niedrigsten Quote:	Kreis Euskirchen (5,9 %)

5. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 7)

2020 wurde an Ausgleichsabgabe 88.157.119,31 Euro eingenommen. 2019 waren es rund 87,8 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 8,4 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

Aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern hat das LVR-Inklusionsamt 306.258 Euro erhalten. Die Mitgliedskörperschaften erhielten 13,8 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.

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

Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Jahr 2020 mit 46,7 Mio. € unterstützt:

Arbeitgeber erhielten knapp 36,68 Mio. €, davon:

- 1,7 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze
- 11,1 Mio. € zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen
- 6,8 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Inklusionsbetriebe

- 147 Inklusionsbetriebe
- 3.399 Arbeitsplätze
- 1.826 geförderte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe

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

- 6,3 Mio. € für Arbeitsassistenz
- 1,3 Mio. € für technische Arbeitshilfen
- 618.000 € für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Leistungen des Technischen Beratungsdienstes

- 387 Betriebsbesuche
- 1.608 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

Leistungen der Integrationsfachdienste

- 1.008 Beratung von schwerbehinderten Menschen
- 811 fachtechnische Stellungnahmen
- 2.855 Arbeitsverhältnisse gesichert
- 178 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

- Teil I
 - 90 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung
 - 329 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung
- Teil II
 - 796 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wurden erreicht

7. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 9)

Im Jahr 2020 wurden 3.479 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Dabei handelte es sich bei 2.737 Anträgen (80 %) um Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 586 Anträgen (16 %) um Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

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

8. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 12)

Im Jahr 2020 fanden 78 Schulungsveranstaltungen des LVR-Inklusionsamtes statt, an denen insgesamt 836 Vertrauenspersonen, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben. Aufgrund der Lockdowns im Jahr 2020 konnten deutlich weniger Schulungen als in den vorherigen Jahren angeboten werden. Das LVR-Inklusionsamt hat im vergangenen Jahr damit begonnen, seine Seminarangebote im Präsenzformat um Elemente des E-Learnings zu ergänzen.

2020 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 Arbeitgeber im Rheinland über wichtige Neuigkeiten rund um seine Arbeit. Im Jahr 2020 haben Planungen begonnen, das Print-Format in eine digitale Form zu überführen. Das LVR-Inklusionsamt hat innerhalb des Internetauftrittes des LVR eine eigene Landingpage.

9. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 13)

Die Fachstellen wurden im Jahr 2020 zu 789 Präventionsverfahren und 152 BEM-Verfahren hinzugezogen.

Das LVR-Inklusionsamt hat für das Jahr 2020 fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet:

- Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH
- RSAG Anstalt des öffentlichen Rechts
- Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.
- pro familia Landesverband NRW e. V.
- Teijin Carbon Europe GmbH

10. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 14)

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

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

In Vertretung

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



JAHRESBERICHT 2020

Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2020

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

AUFLAGE:

500 Exemplare

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?

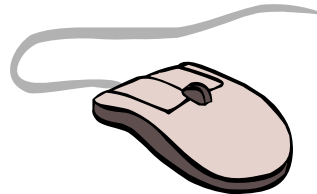
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Vorwort	6
2020 – Ein Jahr, das anders verlief als gedacht	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 Neuer Partner – Das Hotel Franz in Essen	17
3.4 Online-Fachtagung „Fachpraktiker*innenausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“	18
3.5 Digitale ZB-Rheinland	19
3.6 Präventionskonzept	19

04 Auswirkungen der Corona-Pandemie	22
4.1 Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt	22
4.2 Erhebung der Ausgleichsabgabe	22
4.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe	22
4.4 Integrationsfachdienst	24
4.5 KAOA-STAR	24
4.6 Begleitende Hilfen	24
4.7 Kündigungsschutz	25
4.8 Seminare & Öffentlichkeitsarbeit	25
4.9 Technischer Beratungsdienst	25
4.10 Fachberatung für Inklusion bei den Kammern	26
4.11 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	26
4.12 Werkstattentgelte	26

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	28
5.1 Deutschland	28
5.2 Nordrhein-Westfalen	30
5.3 Rheinland	32

06 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	38
6.1 Beschäftigung	38
6.2 Arbeitslosigkeit	41

07 Die Ausgleichsabgabe	48
--------------------------------	----

08	Die finanziellen Leistungen	56
8.1	Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	57
8.2	Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	59
8.3	Förderung von Inklusionsbetrieben	64
<hr/>		
09	Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	72
9.1	Kündigungsschutzverfahren	72
9.2	Rechtsbehelfsverfahren	75
<hr/>		
10	Beratung und Begleitung	78
10.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	78
10.2	Integrationsfachdienste	81
10.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	84
10.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	88
<hr/>		
11	KAoA-STAR/Budget für Arbeit	90
11.1	KAoA-STAR	90
11.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	92
<hr/>		
12	Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	98
12.1	Seminare	98
12.2	Öffentlichkeitsarbeit	102
<hr/>		
13	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	106
13.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	106
13.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	107
<hr/>		
14	Forschungsvorhaben	
14.1.	Bestehende Projekte	116
14.2.	Beendete Projekte	124
<hr/>		
15	Anhang	128
15.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	128
15.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	129

01

VORWORT

2020 – Ein Jahr, das anders verlief als gedacht

Zu Beginn des Jahres hätte sich niemand vorstellen können, wie so kleine, für uns unsichtbare Viren unseren Alltag und unser Arbeitsleben komplett verändern können.

Das Coronavirus Covid-19 hat auch das LVR-Inklusionsamt vor viele Herausforderungen und Veränderungen gestellt. Trotz aller Umstellungen ist es den Kolleg*innen jedoch gelungen, mit kreativen Lösungen die schwerbehinderten Beschäftigten und deren Arbeitgeber kompetent und lösungsorientiert durch die Krisenzeiten zu begleiten. Dafür möchten wir uns sehr herzlich bei jedem Einzelnen von ihnen bedanken!

Welche Maßnahmen das LVR-Inklusionsamt ergriffen hat, um weiterhin für seine Kund*innen da zu sein und wie sich das Arbeitsleben im LVR-Inklusionsamt verändert hat, erfahren Sie im diesjährigen Bericht in einem eigenen Kapitel rund um die Corona-Pandemie (vergleiche Kapitel 4). Dort lesen Sie auch, welche Corona-Hilfsprogramme insbesondere für die Inklusionsbetriebe aufgesetzt wurden und wie innerhalb kürzester Zeit von Präsenz- auf Online-Seminare für die Funktionsträger*innen sowie auf Online- und Telefonberatungen umgestellt wurde.

So wie das Jahr 2020 viele Veränderungen mit sich brachte, werden Sie auch in dem vorliegenden Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes einige Neuerungen entdecken.

So erscheint der Jahresbericht in einem neuen modernen Layout. Er reiht sich damit in das neue Design des LVR-Inklusionsamtes ein. Nach und nach werden alle Broschüren des LVR-Inklusionsamtes in das neue Design überführt. Darüber hinaus finden Sie am Ende jedes Kapitels nun die jeweiligen Ansprechpersonen im LVR-Inklusionsamt zu dem Thema sowie weiterführende Links.

Wie Ihnen vielleicht direkt aufgefallen ist, hat sich auch der Titel leicht verändert. Um zu verdeutlichen, auf welches Jahr sich die Zahlen im Bericht beziehen, wird der Jahresbericht zukünftig immer nur eine Jahreszahl im Titel tragen. Somit finden Sie im vorliegenden Jahresbericht 2020 alle Zahlen rund um das LVR-Inklusionsamt aus dem Jahr 2020.

Der restliche Aufbau des diesjährigen Jahresberichts erfolgt in bewährter Form: mit spannenden Fakten und interessanten Praxisbeispielen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Durchblättern und Lesen!



Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Angela Faber".

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

A handwritten signature in black ink that reads "U. Beyer".

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im Oktober 2021

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



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 2020 verabschiedet und wen begrüßt?

Verabschiedet haben wir: Frauke Borchers (Koordinatorin 53.50).

Begrüßen konnten wir: Simone Zimmer ist zurück aus ihrer Elternzeit (Teamleiterin 53.50).

Unsere Aufgabe

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

Unsere Entstehungsgeschichte

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

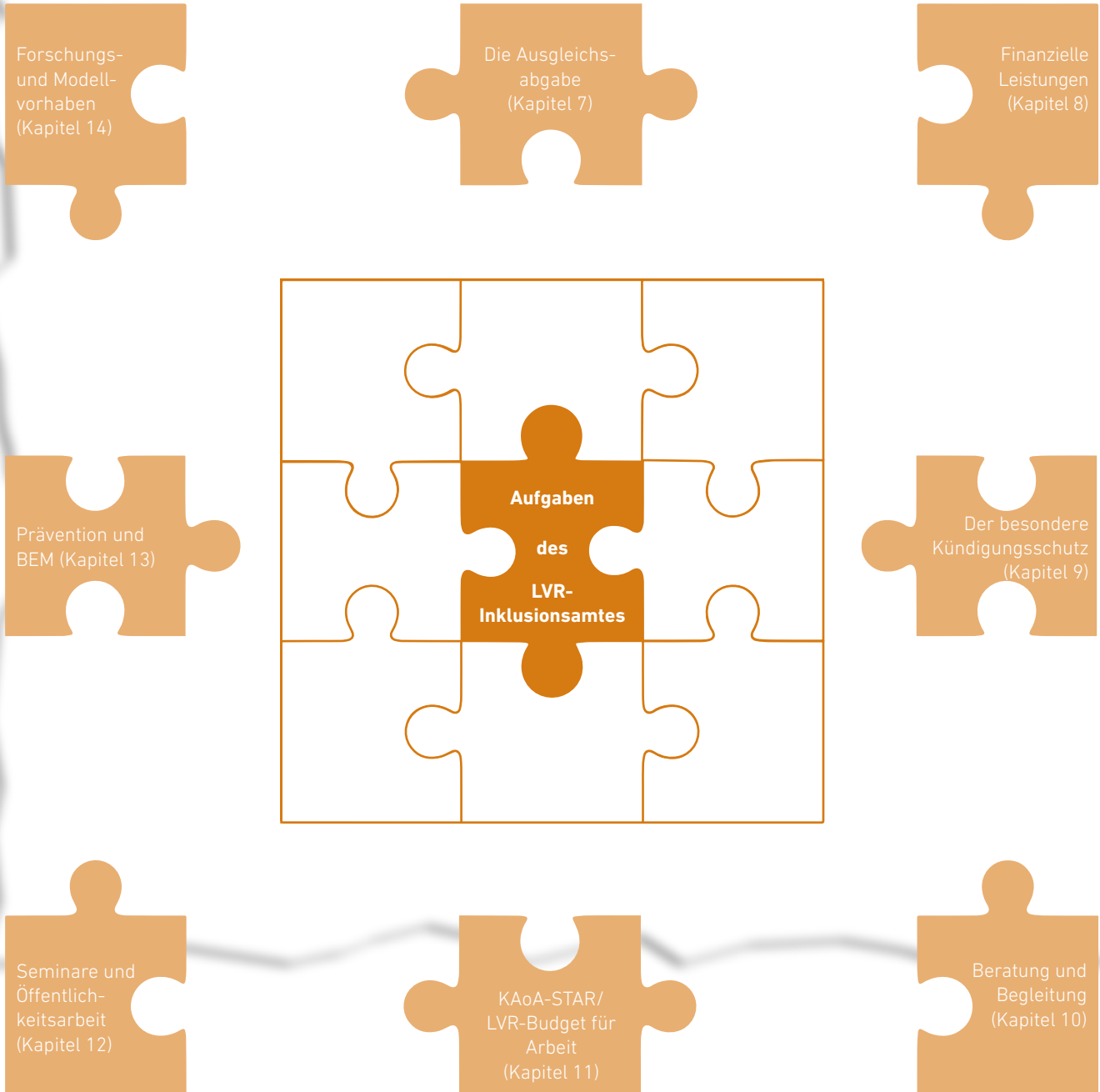
Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention am 26. März 2009 hat die Bundesregierung die Arbeit der Integrations- und Inklusionsämter offiziell weiter gestärkt und gewürdigt. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für Menschen mit Behinderungen.

Unsere Partner

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



Unsere Leistungen im Überblick



03

UNSERE SCHWERPUNKTE

- 3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze 16
- 3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze
schwerbehinderter Menschen 16
- 3.3 Neuer Partner – Das Hotel Franz in Essen 17
- 3.4 Online-Fachtagung „Fachpraktiker*innenausbildung –
Ein Baustein beruflicher Inklusion“ 18
- 3.5 Digitale ZB-Rheinland 19
- 3.6 Präventionskonzept 19

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“.

2020 wurden insgesamt 184 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

liche Arbeitgeber haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von mehr als 1,7 Millionen Euro erhalten.

Bis Ende 2020 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 147 gestiegen. Insgesamt verzeichnen die Inklusionsbetriebe im Rheinland im vergangenen Jahr 3.399 Arbeitsplätze.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen blieb auch 2020 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 9,9 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 haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 2.107 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 6,7 Millionen Euro sowie knapp 11,1 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Neuer Partner – Das Hotel Franz in Essen

Nach fast 20 Jahren hat das LVR-Inklusionsamt mit dem Hotel Franz in Essen ein neues Seminarhotel unter Vertrag genommen und gibt damit einem Inklusionsunternehmen den Auftrag, für das Wohl unserer Kursteilnehmer*innen und Referent*innen zu sorgen. Das Hotel Franz befindet

sich zentral und doch ruhig gelegen in Essen. Die Zimmer sind modern ausgestattet und bieten auch Gästen mit Beeinträchtigungen maximalen Komfort und größtmögliche Barrierefreiheit. www.hotel-franz.de



Seminarraum im Hotel Franz. Foto: LVR-Inklusionsamt

3.4 Online-Fachtagung „Fachpraktiker*innenausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“

Am 20. Mai 2021 haben über 150 Teilnehmende an der Online-Fachtagung „Fachpraktiker*innenausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“ unter Federführung des LVR-Inklusionsamtes teilgenommen, um sich über die Chancen und Perspektiven der Fachpraktiker*innenausbildung auszutauschen.

Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland, Anne Henk-Hollstein, betonte Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin für Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung, die Wichtigkeit der inklusiven Ausbildungen: „Inklusion in der beruflichen Bildung ist für junge Menschen mit Behinderung eine Schlüsselfunktion für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe.“

Im Verlauf der Tagung wurde der Stellenwert der Fachpraktiker*innenausbildung immer deutlicher. Dr. Doreen Kalina und Melanie Glücks stellten in ihren Vorträgen die Strukturen der Fachpraktiker*innenausbildung, aber auch die Unterstützungsmöglichkeiten für die Auszubildenden und die Arbeitgeber vor. Neben den Chancen und Möglichkeiten der theoriereduzierten Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung wurden zusammen mit dem Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags, Andreas Oehme, auch die Herausforderungen in den Blick genommen.

Karoline Kaleta, Fachberaterin bei der IHK Köln, und Henning Sybertz, Fachberater bei der HWK Aachen, gaben Einblicke

in die Praxis und die verschiedenen Ausbildungsformen. Abschließend warben Christoph Meier, Geschäftsführer des Bereichs Aus- und Weiterbildung der IHK Köln, und Christoph Beyer, Leiter LVR-Inklusionsamt, für die Fachpraktiker*innenausbildung.

Geprägt war die Online-Fachtagung durch einen regen Austausch mit den Teilnehmenden.

Zur Tagungsdokumentation: www.inklusionsamt.lvr.de/veranstaltungen



Symbol Fachpraktiker*innenausbildung

3.5 Digitale ZB Rheinland

Die ZB Rheinland erschien im Dezember 2020 mit der Ausgabe 4/2020 erstmalig in einem neuen digitalen Format. Die neue ZB Rheinland als sogenannter „Longscroller“ dient als Pilot für die „große“ ZB Behinderung und Beruf, die perspektivisch auch ausschließlich als E-Magazin erscheinen

soll. Ab Herbst 2021 erscheint die ZB Rheinland nur noch digital, die ZB-Gesamtausgabe erscheint noch bis Ende 2021 in Printversion.

Zur digitalen ZB Rheinland: www.lvr.de/zb-rheinland

3.6 Präventionskonzept

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist die Bedeutung der Prävention noch einmal deutlich verstärkt worden und die Leistungsträger sind insgesamt aufgefordert, ihre Anstrengungen im Bereich Prävention zu verstärken. 2018 wurden die Integrationsämter in den Kreis der Leistungsträger im Teil I des SGB IX, die zur Prävention verpflichtet sind, aufgenommen. Demnach soll Beratung auch an den Personenkreis der von Behinderung bedrohten Menschen geleistet werden, um möglichst frühzeitig Beeinträchtigungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft vorherzusehen und ihnen aktiv entgegenzuwirken.

Die Präventionsberatung im Rheinland übernehmen unter anderem die Fachstellen für behinderte Menschen. Für die neue Aufgabe wurde gemeinsam mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben und dem LVR-Inklusionsamt ein Präventionskonzept erstellt. Im Rahmen ihrer Tätigkeit wirken auch die Integrationsfachdienste, die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern sowie der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes präventiv auf die Arbeitgeber ein.

Im Zuge der neuen Präventionsaufgabe wurde auch die LVR-Homepage rund um die Themen Prävention und BEM aktualisiert: www.inklusionsamt.lvr.de/praevention

04

AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE

4.1	Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt	22
4.2	Erhebung der Ausgleichsabgabe	22
4.3	Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe	22
4.4	Integrationsfachdienst	24
4.5	KAoA-STAR	24
4.6	Begleitende Hilfen	24
4.7	Kündigungsschutz	25
4.8	Seminare & Öffentlichkeitsarbeit	25
4.9	Technischer Beratungsdienst	25
4.10	Fachberatung für Inklusion bei den Kammern	26
4.11	Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	26
4.12	Werkstattentgelte	26

04

AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE

4.1 Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt

Mit Beginn der Corona-Pandemie Mitte März 2020 verlagerte der größte Teil der Mitarbeitenden des LVR-Inklusionsamtes seine Arbeit ins Homeoffice. Dem LVR gelang es innerhalb kürzester Zeit, für alle Mitarbeitenden die technischen Voraussetzungen zu schaffen, dass Teleheimarbeit nahezu für alle die Regel wurde. Die meisten Arbeiten konnten problemlos von zu Hause bearbeitet werden. Viele Meetings wurden als Videokonferenzen abgehalten.

Die Unsicherheiten der Corona-Krise werfen auch bei Arbeitgebern und Menschen mit Behinderung unterschied-

lichste Fragen auf. Die Kolleg*innen des LVR-Inklusionsamtes erhielten insbesondere am Anfang der Pandemie eine Vielzahl an Anfragen und berieten intensiv telefonisch und später auch per Videokonferenzen.

Ad hoc mussten viele Entscheidungen getroffen werden und schnell kreative Lösungen gefunden werden. Wie die folgenden Seiten zeigen, hat das LVR-Inklusionsamt die Pandemie bisher jedoch gut gemeistert und die Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung gut durch die Pandemie begleiten können.

4.2 Erhebung der Ausgleichsabgabe

Gemeinsam haben das BMAS, die Bundessagentur für Arbeit und die Integrations-/Inklusionsämter im März 2020 entschieden, dass die Anzeigen für das Erhebungsjahr 2019 bundesweit auch nach dem 31. März 2020 bis spätestens 30. Juni 2020 abgegeben werden können. Gleiches gilt für die Zahlung der Ausgleichsabgabe. Das bedeutete auch, dass die Bundessagentur für Arbeit zu diesem Zeitpunkt keine Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen einer

verspäteten Abgabe einleitete und die Integrations-/Inklusionsämter für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 2020 keine Säumniszuschläge erhoben haben. Die Abstimmung lief schnell, effektiv und reibungslos.

Für die Anzeigen für das Erhebungsjahr 2020 blieb die gewohnte Frist zum 31. März 2021 bestehen.

4.3 Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe

Kurzfristige Liquiditätshilfen

Insbesondere in den ersten Wochen der coronabedingten Einschränkungen bestand die wichtigste Aufgabe in der Abteilung 53.30 des LVR-Inklusionsamtes darin, kurzfristige Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe, die vom ersten Lockdown besonders betroffen waren (zum Beispiel unter anderem Hotels, Restaurants, Betreiber von Schul-/Betriebskantinen) bereitzustellen. Hier haben die Mitarbei-

tenden aus dem Team Inklusionsbetriebe kurzfristig und auf Anfrage – entgegen der üblichen Verfahrensweise – die laufenden Leistungen für das gesamte Kalenderjahr 2020 als Vorschuss ausgezahlt. Dies hat vielen Unternehmen kurzfristig die notwendige Liquidität gesichert. Die vorläufige Auszahlung der Zuschüsse hatte sich als Unterstützungsmaßnahme in der Finanz- und Wirtschaftskrise bewährt und wurde auch nun wieder erfolgreich als kurz-

fristige Liquiditätshilfe umgesetzt. Dadurch konnten unter anderem die Inklusionsbetriebe aus den Branchen Hotellerie, Gastronomie und Schulverpflegung in ihrem Bestand gesichert werden. Hinzu kam in diesem Bereich die Recherche und Auflistung aller verfügbaren Hilfsprogramme von Bund und Ländern, die das LVR-Inklusionsamt in Zusammenarbeit mit der FAF GmbH den Inklusionsbetrieben als gesammelte Information zur Verfügung gestellt hat. Darüber hinaus unterstützt die FAF gGmbH die Unternehmen bei der Antragstellung zur Erlangung einer solchen Wirtschaftshilfe.

Für einen größeren Anteil der Inklusionsbetriebe bestand zu Beginn der Corona-Pandemie nicht die Möglichkeit, die vom Bund und den Ländern aufgespannten Rettungsschirme für kleine und mittlere Unternehmen in Anspruch zu nehmen, da die Förderung auf kleinere eigenständige Unternehmen beschränkt war. Das LVR-Inklusionsamt setzte sich sowohl auf Landes- wie auch auf Bundesebene dafür ein, dass Inklusionsbetriebe dennoch Zugang zu den staatlichen Hilfen für Unternehmen erhalten. Daraus resultieren die beiden folgenden Hilfsprogramme für Inklusionsbetriebe:

Billigkeitsleistung für Inklusionsbetriebe

Im letzten Quartal 2020 hat das LVR-Inklusionsamt im Rahmen des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“ eine sogenannte Billigkeitsleistung für Inklusionsbetriebe (Billigkeitsleistung LiU!) des Landes NRW, welche durch die Corona-Pandemie besonders betroffen waren, gestattet

und umgesetzt. Hierbei handelt es sich um ein Corona-Hilfsprogramm des Landes NRW für Inklusionsbetriebe, die aus ihren Umsätzen/Erträgen die betrieblichen Kosten nicht mehr decken konnten. Hier konnten die Kolleg*innen aus dem Team Inklusionsbetriebe mit tatkräftiger Unterstützung der FAF gGmbH innerhalb kürzester Zeit 20 Anträge mit einem Gesamtmittelvolumen von circa. 750.000 Euro bewilligen und auszahlen.

Corona-Teilhabe-Fonds

Ab Januar 2021 konnten weiterhin Einrichtungen der Behindertenhilfe, Inklusionsbetriebe, 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 100 Förderfälle im Team Inklusionsbetriebe des LVR-Inklusionsamtes eingegangen, davon 56 für die erste Förderphase von September 2020 bis März 2021 mit einem Fördervolumen in Höhe von 4,1 Millionen Euro. Im Rahmen der erweiterten Antragstellung konnten bislang Leistungen in Höhe von 480.000 Euro bewilligt werden.

Durch die Förderprogramme wie auch den besonderen Einsatz des Teams Inklusionsbetriebe konnten wichtige Beiträge zum Fortbestand der bestehenden Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen, insbesondere in Inklusionsbetrieben, geleistet werden.

4.4 Integrationsfachdienst

Das LVR-Inklusionsamt hat mit Beginn der coronabedingten Einschränkungen dafür gesorgt, dass das Beratungsangebot der IFD – trotz Schließung der Beratungsstellen – durchgängig den betroffenen Personen zur Verfügung steht.

Bezüglich der Steuerung, aber auch der eigentlichen Arbeit der IFDs, erfolgte die Umstellung der Arbeit auf telefonische und virtuelle Kontakte. Die IFD im Rheinland waren durchgängig telefonisch und auch per E-Mail und Videochat erreichbar und konnten ihre Beratungsprozesse weiterführen. Viele Fachkräfte wurden von ihren Anstellungsträgern zu Beginn des Lockdowns mit Geräten zur mobilen Kommunikation (Laptops/Mobiltelefone) ausgestattet. Zwar fie-

len persönliche Gespräche, Betriebsbesuche, Maßnahmen der Berufsorientierung an Schulen, unter anderem in der Corona-Anfangszeit weg – dafür nahmen Anfragen und Beratungsbedarfe von Personen mit einer Schwerbehinderung, die um ihren Arbeitsplatz fürchteten, sehr stark zu.

Mittlerweile haben sich sowohl in der Abteilung als auch bei den IFDs Präsenztage, persönliche Gespräche, Betriebsbesuche, unter anderem – unter Beachtung der Hygiene- und Kontaktregeln – wieder etwas normalisiert. Für die neuen IFD-Kräfte organisierte das LVR-Inklusionsamt eine IFD-Grundlagenschulung digital über mehrere Tage verteilt.

4.5 KAoA-STAR

Aufgrund der wiederkehrenden und andauernden Schulschließungen seit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 war auch die Umsetzung der Standardelemente in KAoA-STAR nur erschwert möglich. Die individuelle Beratung und Begleitung der Schüler*innen, ihrer Erziehungsberechtigten, der Schulen, Arbeitgeber und weiteren Kooperationspartnern konnte vielfach auch schnell auf anderen, meist digitalen Wegen erfolgen.

Die Arbeit in den einzelnen Standardelementen selbst musste im Schuljahr 2020/2021, aufgrund der anhaltenden Schulschließungen, durch die Fachkräfte der IFD, auf

neue Beine gestellt werden. So wurden kreative Lösungen entwickelt, wie Elemente der Beruflichen Orientierung auch digital umgesetzt werden können. Beispielsweise in der Entwicklung von Padlets für die Betriebliche Berufsfelderkundung, Nutzung von Videokonferenzsystemen in Seminaren zur Berufsorientierung und sogar Praktika in digitaler Form.

Mit steigendem Unterricht in den Schulen selbst, konnten dann auch die Angebote der Beruflichen Orientierung wieder vermehrt in Präsenz an den Schulen stattfinden.

4.6 Begleitende Hilfen

Um den Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen so viel Sicherheit wie möglich zu geben, liefen alle bestehenden Einzelfalleistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben mit Beginn der Pandemie weiter und Anträgen auf Weiterbewilligung, zum Beispiel im Bereich der Arbeitsassistenz oder den außergewöhnlichen Belastungen, wurde grundsätzlich nach einer Plausibilitätsprüfung nach Aktenlage für zunächst zwölf Monate entsprochen.

Bei Neuanträgen gemäß § 27 SchwbAV wurde eine summarische Prüfung ohne Beteiligung des Technischen Beratungsdienstes beziehungsweise IFD vorgenommen. Wenn eine Stellungnahme der beiden Letztgenannten ausnahmsweise eingeholt wurde, dann erfolgt die Stellungnahme vom Schreibtisch aus. Die Bescheide wurden auf ein Jahr befristet. Eine Überprüfung, ob zum Beispiel Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen wurde, erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt.

4.7 Kündigungsschutz

Aufgrund der Corona-Pandemie sind die Kündigungszahlen im Vergleich zum Vorjahr nur marginal um 3,5 Prozent gestiegen. Die Zahl der Kündigungen aufgrund von Betriebsstilllegungen und Betriebseinschränkungen ist im Verhältnis zu den Kündigungen aus personenbedingten Gründen gestiegen. Der erfreulich geringe Anstieg der Kündigungszahlen ist auf das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit zurückzuführen.

Im Bereich Kündigungsschutz konnte zu Beginn der Pandemie keine Sachverhaltsaufklärung vor Ort durch die

örtlichen Fachstellen oder das LVR-Inklusionsamt stattfinden, ebenso sind auch die Kündigungsschutzverhandlungen ausgesetzt worden. Es wurde weitestgehend nach Aktenlage entschieden. Wenn innerhalb der Frist keine Entscheidung getroffen werden kann, tritt die gesetzliche Fiktion ein, das heißt, die Zustimmung gilt als erteilt. Im Rahmen von Lockerungen konnten die Aufklärungen und Verhandlungen unter Einhaltung strenger Abstands- und Hygieneregeln wieder stattfinden.

4.8 Seminare & Öffentlichkeitsarbeit

Seminare

Zu Beginn der Corona-Pandemie wurden alle Seminare im Rahmen des Kursprogramms des LVR-Inklusionsamtes bis Ende Juni 2020 abgesagt und die IBS geschlossen. Das Seminar-Team erarbeitete ein Schulungskonzept für eine „Sommerakademie“, um zumindest den Ausfall einiger Seminare auffangen zu können. Ab Juli 2020 wurde der Schulungsbetrieb unter Abstands- und Hygienemaßnahmen wieder aufgenommen.

Parallel wurden ganz praktische Erfahrungen mit E-Learning-Formaten mit der Software Go-To-Webinar gesammelt.

Aufgrund der erneut ansteigenden Fallzahlen der COVID-19-Erkrankungen sagte das LVR-Inklusionsamt im Herbst 2020 wieder sämtliche Präsenzveranstaltungen im Rahmen des Kursprogramms sowie sämtliche Angebote für Sonder- und Inhouseseminare für die betrieblichen Funk-

tionsträger*innen ab. Als Alternative organisierte das LVR-Inklusionsamt während des Lockdowns zahlreiche Seminare, wie zum Beispiel einen Crash-Kurs Grundkurs oder Online-BEM-Sprechstunden. Die Nachfrage war erfreulich hoch.

Zusätzlich wurden zu verschiedenen Themen, wie dem Kündigungsschutz, Webinare online auf die Homepage gestellt. Denn gerade in den Zeiten der Corona-Pandemie ist es dem LVR-Inklusionsamt besonders wichtig, den betrieblichen Funktionsträger*innen der gewohnt verlässliche Partner zu sein.

Messen

Die Messen Reha-Care und Zukunft Personal konnten aufgrund von Corona im Jahr 2020 nicht stattfinden. Sie wurden auf 2021 verschoben:

Reha-Care: findet auch 2021 nicht statt

Zukunft Personal: 14. September bis 16. September 2021

4.9 Technischer Beratungsdienst

Mit Beginn der Corona-Pandemie konnten die Kolleg*innen des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes ihrer Kerntätigkeit – der Beratung der Arbeitgeber und Begutachtung der Arbeitsplätze vor Ort – nicht mehr nachgehen. Sie stellten die Beratungen der Arbeitgebenden und schwerbehinderten Arbeitnehmenden auf Telefon- und E-Mail-Beratung um. So weit wie möglich wurden die Arbeitsbedingungen mithilfe von Fotos, Beschreibungen

und Videos beurteilt. Nach Einführung von Videokonferenztools konnten Beratungen auch anhand von Videokonferenzen durchgeführt werden. Seit Juni 2021 werden Dienstreisetätigkeiten in dringenden Fällen unter strengen Hygieneauflagen und auf der Basis der abteilungsinternen Verfahrensanweisung wieder wahrgenommen.

4.10 Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

Die Fachberater*innen für Inklusion bei den Kammern unterstützten und berieten während der Lockdowns tatkräftig ihre Betriebe über die modernen und digitalen Kommunikationsmittel. Sofern möglich, wurden auch Termine vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln durchgeführt.

Alle Kammern im Rheinland bieten für ihre Mitgliedsbetriebe nach Beginn der Pandemie bis heute umfassende Informationen zu vielen Themen rund um die Pandemie an. Viele Kammern haben zudem spezielle Hotlines geschaltet.

4.11 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben

Die Situation bei den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben stellte sich in den ersten Monaten der Pandemie sehr unterschiedlich dar. Einige Fachstellen waren nicht besetzt, da die Mitarbeitenden für pandemiebedingte Aufgaben herangezogen wurden oder nur schlecht zu erreichen waren. Andere Fachstellen hingegen hatten die technischen Möglichkeiten, Teleheimarbeit wahrzunehmen. Die Vorgaben der Städte und Kreise der Fachstellen bezüg-

lich des Umgangs mit den Kündigungsschutzverhandlungen waren ebenfalls durchweg unterschiedlich.

Gemeinsam mit dem LWL-Inklusionsamt in Münster wurde in guter Zusammenarbeit ein Dokument „FQS aus dem Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfen zu Zeiten von Corona“ zusammengefasst, das für die Fachstellen und die Sachbearbeitungen der Inklusionsämter hilfreich war.

4.12 Werkstattentgelte

Das BMAS hat für das Jahr 2020 die Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung dahingehend ändern lassen, dass die Integrations-/Inklusionsämter nur die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen 20 Prozent des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim BMAS weiterleiten mussten. Die den Inklusions-/Integrationsämtern hierdurch in diesem Jahr zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von 58,3 Millionen Euro sollen für Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen und an andere Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX zur Kompensation der aufgrund der COVID-19-Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung verwandt werden.

Zur Umsetzung der Regelung im Rheinland haben die Fachbereiche Eingliederungshilfe I und das LVR-Inklusionsamt

in Abstimmung mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe ein Eckpunktepapier sowie einen Antragsvordruck erarbeitet. Innerhalb kürzester Zeit vereinbarten die Eingliederungshilfe und das LVR-Inklusionsamt die Abwicklung der Mittel der Ausgleichsabgabe an die WfBMs zur Stärkung der Werkstattentgelte.

Auch im Jahr 2021 werden die Integrations-/Inklusionsämter nur die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen 20 Prozent zum 31. Juni 2021 an den Ausgleichsfonds beim BMAS weiterleiten. Diese Mittel werden wie im letzten Jahr für Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen und an andere Leistungsanbieter zur Kompensation der aufgrund der Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte verwendet werden.

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

5.1	Deutschland	28
5.2	Nordrhein-Westfalen	30
5.3	Rheinland	31

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

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

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

Tabelle 1:
Anzahl schwerbehinderter Menschen (Stand 2019)

Deutschland	7.902.960
NRW	1.910.271
Rheinland	1.005.041

5.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2019¹ lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.902.960 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,5 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2017 um 136.000 Personen, also knapp 2 Prozent, gestiegen.

Alter

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: So ist circa ein Drittel (34 Prozent) der schwerbehinderten Menschen 75 Jahre und älter. 44 Prozent gehören der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 2 Prozent sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Ursachen der Behinderung

Mit knapp 89 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Pro-

zent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

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

Behinderungsarten

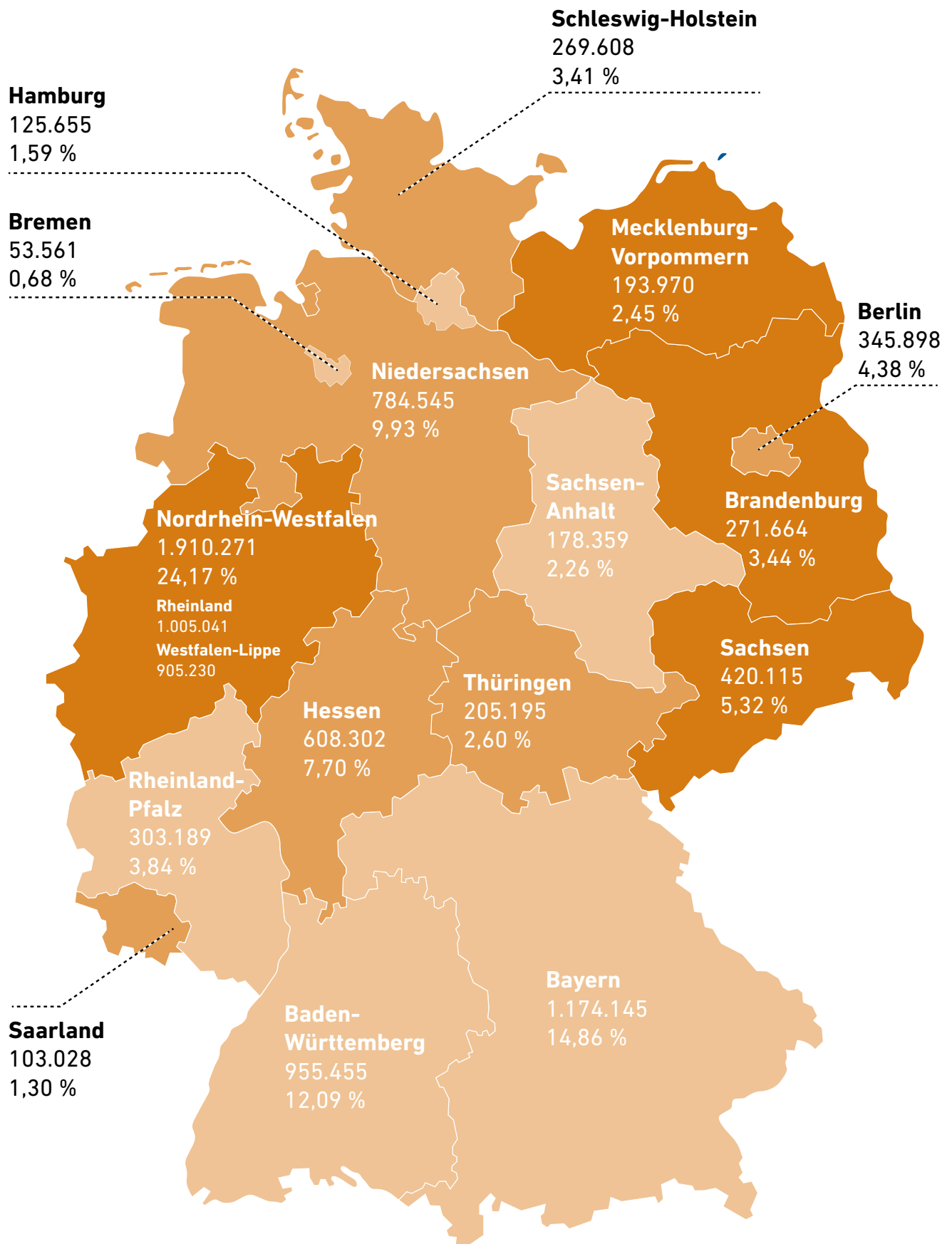
58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- bei 25 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor

¹ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), September 2020, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegebenen von IT.NRW, Mai 2020.

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2019)



- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung

Geistige oder seelische Behinderungen haben insgesamt 13 Prozent, zerebrale Störungen 9 Prozent der Fälle. Bei den übrigen Personen (19 Prozent) ist die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2019² sind in Nordrhein-Westfalen **1.910.271 Frauen und Männer** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 92.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2017³. Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) Mensch des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

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

Behinderungsarten

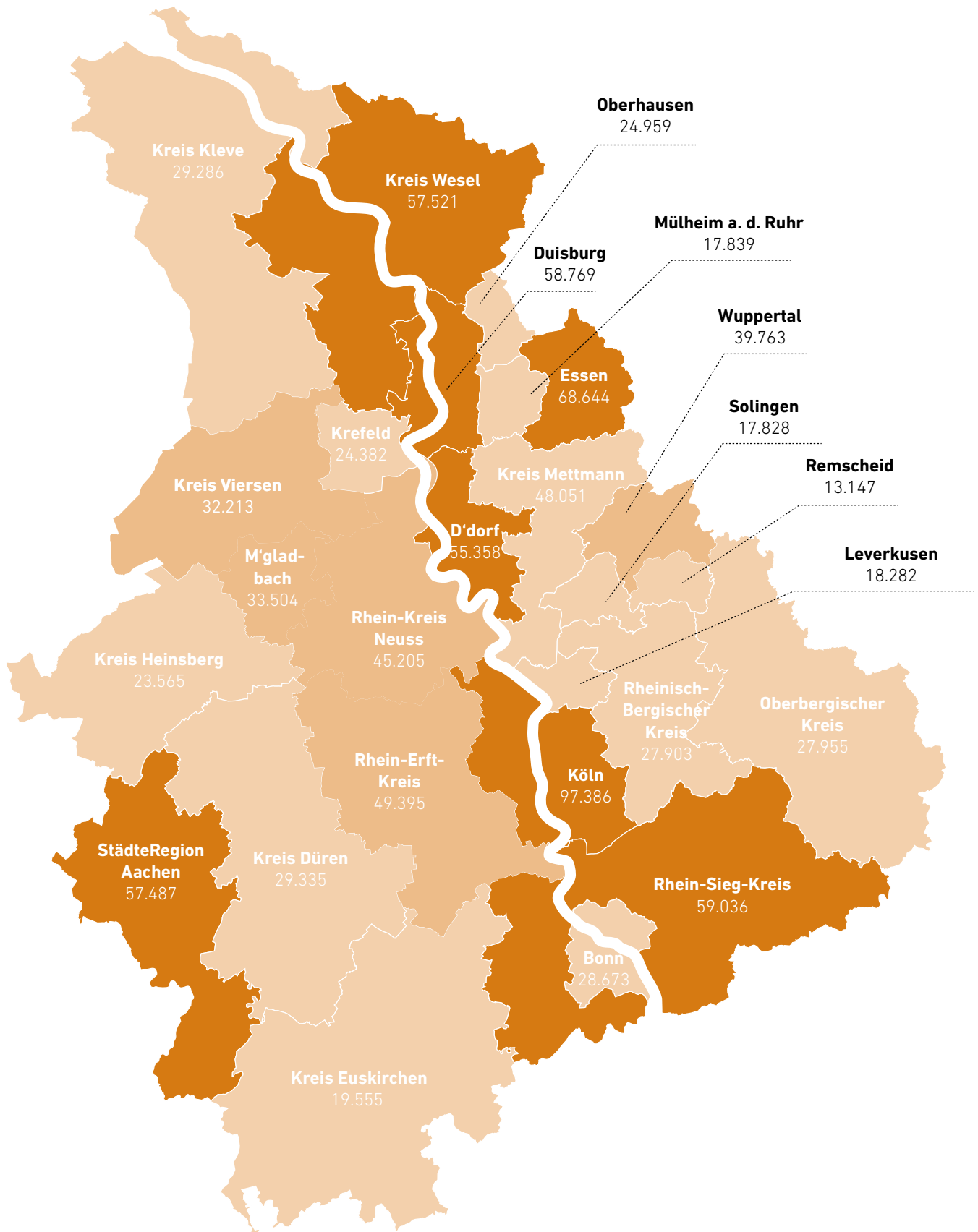
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen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

2 Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), September 2020, und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2020.

3 IT.NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, sodass für den Vergleich auf 2017 zurückgegriffen werden musste.

Grafik2:

Anzahl der Schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2020)



5.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2019 lebten im Rheinland 1.005.041 schwerbehinderte Menschen.⁴ Dies sind rund **50.000 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2017. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

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

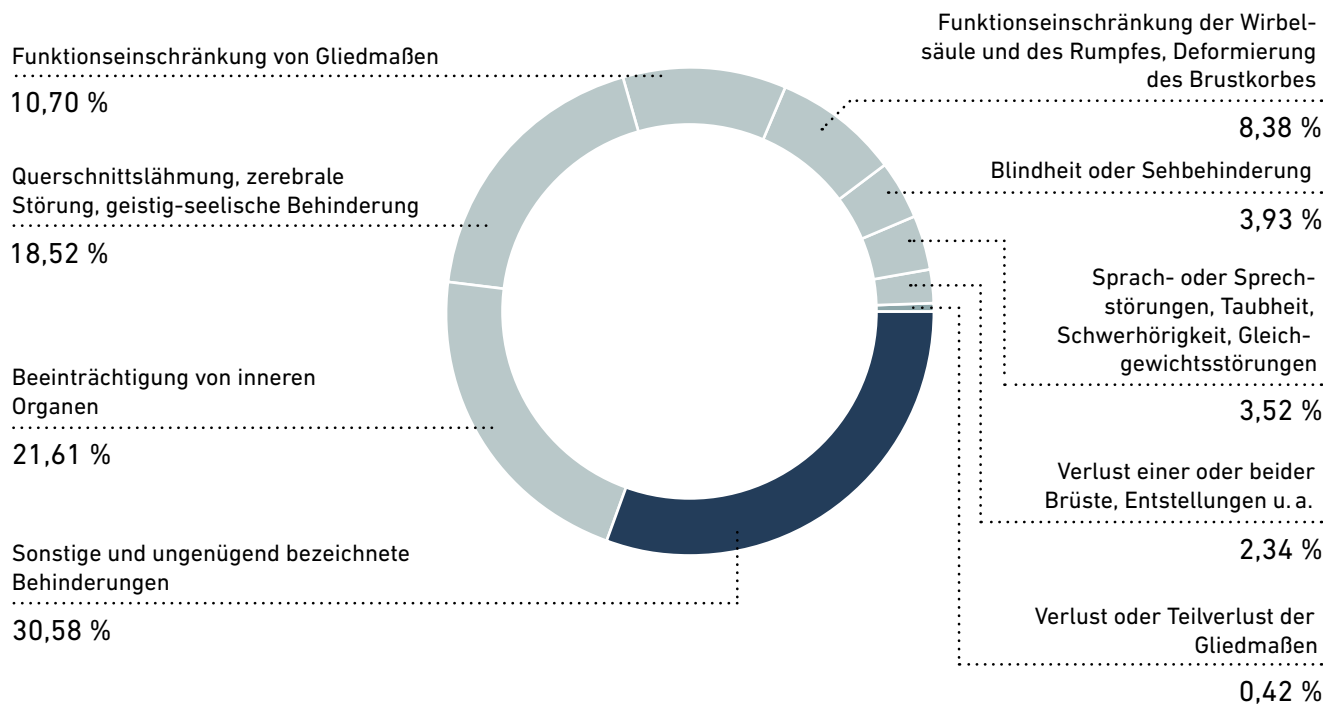
Behinderungsarten

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

Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

- knapp 19 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten
- mehr als 10 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- fast 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes
- mit mehr als 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise 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 2019)



⁴ Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), September 2020 und der amtlichen Statistiken zum Thema: Schwerbehinderte Menschen, herausgegeben von IT.NRW, Mai 2020.

DIE FÄHIGKEITEN DER BESCHÄFTIGTEN STEHEN IM VORDERGRUND

Im Kölner Logistikunternehmen Quick Line wird Inklusion seit 20 Jahren gelebt.

Industriekauffrau Sigrid Ketzer arbeitet im Verkauf. Da sie nach einem Reitunfall nicht mehr lange sitzen kann, bekam sie einen höhenverstellbaren Schreibtisch. Hinter diesem kann sie stehen und sich bewegen oder abgesenkt auf einem Sitzball niederlassen. Und wenn sie sich mal nicht so wohlfühlt, kann sie ihre Kolleg*innen fragen, ob sie das Telefon übernehmen und das Haus verlassen, um ein bisschen frische Luft zu schnappen. Danach arbeitet sie wieder ganz normal weiter.

Per Außenlift zum Arbeitsplatz

Michael Schmikowski war früher Lkw-Fahrer bei Quick Line, seit einem Unfall ist er jedoch auf den Rollstuhl angewiesen. Als Quereinsteiger ist er jetzt für das Rechnungswesen zuständig. Seinen Arbeitsplatz im Büro erreicht er mithilfe eines Außenlifts. Eine kleine technische Maßnahme mit großer Wirkung – genau wie der automatische Türöffner, die behinderungsgerechte Toilette und weitere Ausstattungsmerkmale, die das Speditionsgebäude barrierefrei machen. Beraten und unterstützt wird Quick Line bei



Mit einem Außenlift kann auch ein Rollstuhlfahrer seinen Arbeitsplatz erreichen.
Foto: Aliko Monika Panousin.

Sigrid Ketzer an ihrem
höhenverstellbaren Schreibtisch.
Foto: Aliko Monika Panousi



Quick Line Kurier- und Transportdienste

- ▶ ist ein inhabergeführtes Logistik- und Transportunternehmen
- ▶ beschäftigt 30 Mitarbeitende
- ▶ davon haben acht eine Behinderung
- ▶ die Beschäftigungsquote beträgt 20 Prozent

Umbaumaßnahmen und technischen Anpassungen vom Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes.

Vorhandene Barrieren mit individuellen Lösungen ausgleichen

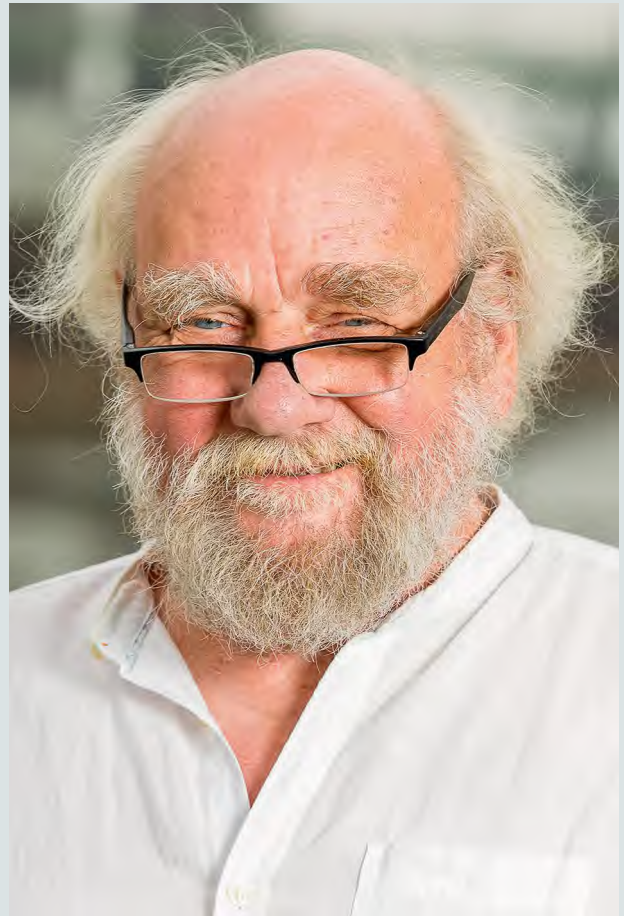
In dem auf Expressfracht spezialisierten Kurierdienst herrscht auch im Büro Hochbetrieb. Doch Quick Line-Inhaber Hans Jürgen Mosbach setzt auf Menschen mit Behinderung als leistungsfähige Mitarbeitende und setzt sie talentorientiert ein. Für ihn stehen die Fähigkeiten seiner

„Jeder Mitarbeiter bewältigt die an ihn gestellten Aufgaben bestmöglich, Toleranz und Rücksichtnahme sind in der ganzen Belegschaft zum Standard geworden.“

Beschäftigten im Vordergrund, nicht deren Einschränkungen. Beispielsweise hat er die Auftragsbearbeitung in einzelne Segmente unterteilt. So kann jeder Arbeitsbereich speziell auf die Bedürfnisse des Verantwortlichen zugeschnitten werden. „Das rechnet sich – für das Unternehmen genauso wie für die Beschäftigten“, betont Hans Jürgen Mosbach. Wenn die Geschäfte weiter gut laufen, wird er auch weitere Mitarbeitende brauchen, gerne mit Behinderung.

Ausgezeichnet mit dem Inklusionspreis 2019

Für sein Engagement wurde Quick Line 2019 mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft in der Kategorie „Kleines Unternehmen“ ausgezeichnet. Seit 2012 wird der Inklusionspreis für die Wirtschaft an Unternehmen verliehen, die die Potenziale von Menschen mit Behinderung erkannt haben. Die Initiator*innen wollen gute Beispiele prämiieren, um dadurch andere Arbeitgebende zu motivieren.



Hans Jürgen Mosbach, Inhaber und Geschäftsführer von Quick Line. Foto: Aliko Monika Panousi.

06

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

6.1	Beschäftigung	36
6.2	Arbeitslosigkeit	39

06

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

6.1 Beschäftigung

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

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im März 2021 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2019.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber – Arbeitsplätze – Quote

Im Erhebungsjahr 2019 unterliegen 171.599 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 29,5 Millionen Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsäch-

lich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2019 weiter gestiegen. Es waren 1.146.459 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 4,6 verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 299.347 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2019 geben 35.611 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeit-

Tabelle 2:
Beschäftigungssituation in Deutschland, 2017 – 2019

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
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
2017	164.631	28,1 Mio.	1.101.131	285.754	4,6

Tabelle 3:
Beschäftigungssituation in Nordrhein-Westfalen, 2017 – 2019

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2019	35.611	6,9 Mio.	293.461	60.051	5,1
2018	34.851	6,8 Mio.	291.481	59.714	5,1
2017	34.047	6,6 Mio.	285.270	58.623	5,2

gebern bestehen knapp 6,9 Millionen Arbeitsplätze. 293.461 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent verbleibt die Quote in NRW auf dem Niveau

des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 60.051 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 4:
Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland 2019

Arbeitsagentur- bezirk	Anzahl Arbeit- geber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze*			
		gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach §73 (2,3) SGB IX	bei der Ermittlung der Quote zählend	Jahres- SOLL	Jahres- IST	unbe- setzt**	Ist- Quote
Aachen-Düren	1.897	280.224	13.048	40.043	227.132	10.834	9.987	2.952	4,40
Bergisch Gladbach	1.253	222.599	9.744	21.166	191.690	9.247	9.171	2.000	4,80
Bonn	1.678	654.783	23.100	61.658	570.025	29.022	44.554	2.328	7,80
Brühl	979	160.117	6.230	25.522	128.366	6.148	6.538	1.409	5,10
Düsseldorf	1.918	870.909	31.749	84.736	754.424	37.277	38.503	7.493	5,10
Duisburg	704	134.268	5.942	14.087	114.239	5.532	7.476	846	6,60
Essen	1.143	302.030	13.708	47.315	241.006	11.767	12.315	2.648	5,10
Köln	2.453	749.971	24.139	120.764	605.068	29.625	28.301	7.181	4,70
Krefeld	1.006	130.729	5.105	16.289	109.336	5.198	5.331	1.318	4,90
Mettmann	1.183	150.115	5.507	15.147	129.461	6.151	5.573	1.627	4,30
Mönchengladbach	1.216	206.058	7.276	26.938	171.844	8.280	8.279	1.807	4,80
Oberhausen	627	88.466	3.805	14.010	70.651	3.363	3.634	776	5,10
Wesel	1.411	176.540	7.653	31.592	137.295	6.470	6.576	1.494	4,80
Solingen-Wup- pertal	1.133	188.020	7.206	24.489	156.325	7.530	8.341	1.388	5,30
Rheinland	18.601	4.314.829	164.212	543.756	3.606.862	176.444	194.579	35.267	5,39***
Westfalen-Lippe	17.010	2.612.845	122.210	370.792	2.119.842	101.399	98.882	24.784	4,66***

*Jahresdurchschnitt

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

***rechnerische auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2019 gaben 18.601 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, 456 mehr als im Vorjahr.

194.579 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 35.267 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von fast 5,4 Prozent.

Kommunale Arbeitgeber im Rheinland

Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2017–2019, in Prozent

Kommunen im Rheinland und der LVR	2019	2018	2017	Kommunen im Rheinland und der LVR	2019	2018	2017
StädteRegion Aachen	6,81	7,06	6,91	Rhein-Sieg-Kreis	7,40	6,97	7,17
Stadt Bonn	11,42	10,62	11,01	Stadt Solingen	7,36	7,40	7,59
Stadt Duisburg	7,99	8,04	7,47	Kreis Viersen	9,00	9,54	9,66
Kreis Düren	7,21	7,56	7,53	Kreis Wesel	13,16	13,12	14,22
Stadt Düsseldorf	8,14	8,19	8,35	Stadt Wuppertal	8,88	9,19	9,23
Stadt Essen	7,34	7,77	7,97	Landschaftsverband Rheinland	9,89	10,17	10,15
Kreis Euskirchen	5,90	6,04	5,57	Durchschnittliche Quote	8,73	6,66	8,47
Kreis Heinsberg	9,12	8,77	8,12	Niedrigste Quote			
Kreis Kleve	7,61	8,46	8,25	Kreis Euskirchen	5,90	6,04	5,57
Stadt Köln	8,63	8,27	8,24	StädteRegion Aachen	6,81	7,06	6,91
Stadt Krefeld	9,63	9,75	9,57	Oberbergischer Kreis	6,67	6,63	6,23
Stadt Leverkusen	10,10	9,88	9,97	Rheinisch-Bergischer Kreis	9,01	9,40	7,41
Kreis Mettmann	7,29	6,83	7,18	Höchste Quote			
Stadt Mönchengladbach	8,87	8,83	10,04	Kreis Wesel	13,16	13,12	14,22
Stadt Mülheim/Ruhr	9,06	8,60	8,42				
Oberbergischer Kreis	6,67	6,63	6,23				
Stadt Oberhausen	7,74	7,48	7,33				
Stadt Remscheid	7,59	8,22	8,22				
Rhein-Erft-Kreis	9,30	9,43	9,33				
Rheinisch-Bergischer Kreis	9,01	9,40	7,41				
Rhein-Kreis Neuss	9,90	9,20	9,44				

6.2 Arbeitslosigkeit

2020 sind bundesweit 169.691 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 2015 können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2015

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
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
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3

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

Tabelle 7:
Bestand an Arbeitslosen in Deutschland, 2020

Alter/ Schwerbehinderung	Deutschland			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹⁾
Insgesamt				
Insgesamt	2.695.444	801.558	1.076.601	816.749
schwerbehindert	169.691	37.337	62.378	69.954
nicht schwerbehindert	2.525.190	764.058	1.014.005	746.613
keine Angabe	563	163	218	181
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	257.361	120.289	111.176	25.821
schwerbehindert	6.378	2.307	2.883	1.187
nicht schwerbehindert	250.910	117.950	108.261	24.625
keine Angabe	73	32	32	9
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	1.858.818	552.364	751.647	554.410
schwerbehindert	88.120	20.339	32.004	35.762
nicht schwerbehindert	1.770.390	531.918	719.507	518.584
keine Angabe	309	107	136	65
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: 22.07.2021, Statistik-Service West, Auftragsnummer 318838

Tabelle 8:
Bestand an Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen, 2020

Alter/ Schwerbehinderung	Nordrhein-Westfalen			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ¹⁾
Insgesamt				
Insgesamt	733.740	181.213	279.628	272.900
schwerbehindert	51.276	9.272	17.525	24.479
nicht schwerbehindert	682.354	171.909	262.064	248.381
keine Angabe	110	31	39	40
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	65.971	27.633	29.973	8.365
schwerbehindert	1.714	537	787	389
nicht schwerbehindert	64.232	27.083	29.177	7.973
keine Angabe	25	13	9	3
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	520.488	126.833	199.657	193.998
schwerbehindert	26.767	4.964	8.939	12.865
nicht schwerbehindert	493.683	121.856	190.701	181.127
keine Angabe	37	14	17	6
55 Jahre und älter				
Insgesamt	147.237	26.743	49.989	70.506
schwerbehindert	22.795	3.772	7.799	11.225
nicht schwerbehindert	124.428	22.969	42.184	59.275
keine Angabe	15	2	6	6

1) Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Erstellungsdatum: 22.07.2021, Statistik-Service West, Auftragsnummer 318838

Tabelle 9:
Bestand an Arbeitslosen im Rheinland, 2020

Alter/ Schwerbehinderung	Rheinland ¹⁾			
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	langzeit- arbeitslos ²⁾
Insgesamt				
Insgesamt	256.434	64.766	97.844	93.824
schwerbehindert	17.374	3.086	5.833	8.455
nicht schwerbehindert	239.048	61.679	92.007	85.362
keine Angabe	13	2	4	7
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	21.487	9.139	9.741	2.607
schwerbehindert	557	174	253	130
nicht schwerbehindert	20.925	8.963	9.485	2.477
keine Angabe	5	2	3	1
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	182.977	46.204	70.573	66.200
schwerbehindert	9.203	1.679	3.018	4.507
nicht schwerbehindert	173.772	44.525	67.554	61.693
keine Angabe	1	0	1	0
55 Jahre und älter				
Insgesamt	51.964	9.423	17.529	25.011
schwerbehindert	7.613	1.233	2.562	3.819
nicht schwerbehindert	44.351	8.190	14.968	21.193
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: 22.07.2021, Statistik-Service West, Auftragsnummer 318838

Tabelle 10:

Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Menschen, 2020

Deutschland				
Berufsausbildung	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Deutschland				
Insgesamt	2.695.444	169.691	2.525.190	563
davon Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.408.012	73.116	1.334.718	178
Betriebliche/ schulische Ausbildung	1.027.782	86.905	940.835	42
Akademische Ausbildung	237.875	8.697	229.169	9
Ohne Angabe	21.775	972	20.469	334
Nordrhein-Westfalen				
Insgesamt	733.740	51.276	682.354	110
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	441.261	25.467	415.752	42
Betriebliche/ schulische Ausbildung	233.644	23.263	210.374	7
Akademische Ausbildung	50.627	2.206	48.421	1
Ohne Angabe	8.209	340	7.808	61
Rheinland				
Insgesamt	256.434	17.374	239.048	13
davon ohne abgeschlossene Berufsausbildung	152.268	8.908	143.358	2
Betriebliche/ schulische Ausbildung	79.422	7.510	71.912	0
Akademische Ausbildung	24.197	940	23.257	0
Ohne Angabe	548	15	522	12

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: 22.07.2021, Statistik-Service West, Auftragsnummer 318838

07

DIE AUSGLEICHSABGABE

07

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

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

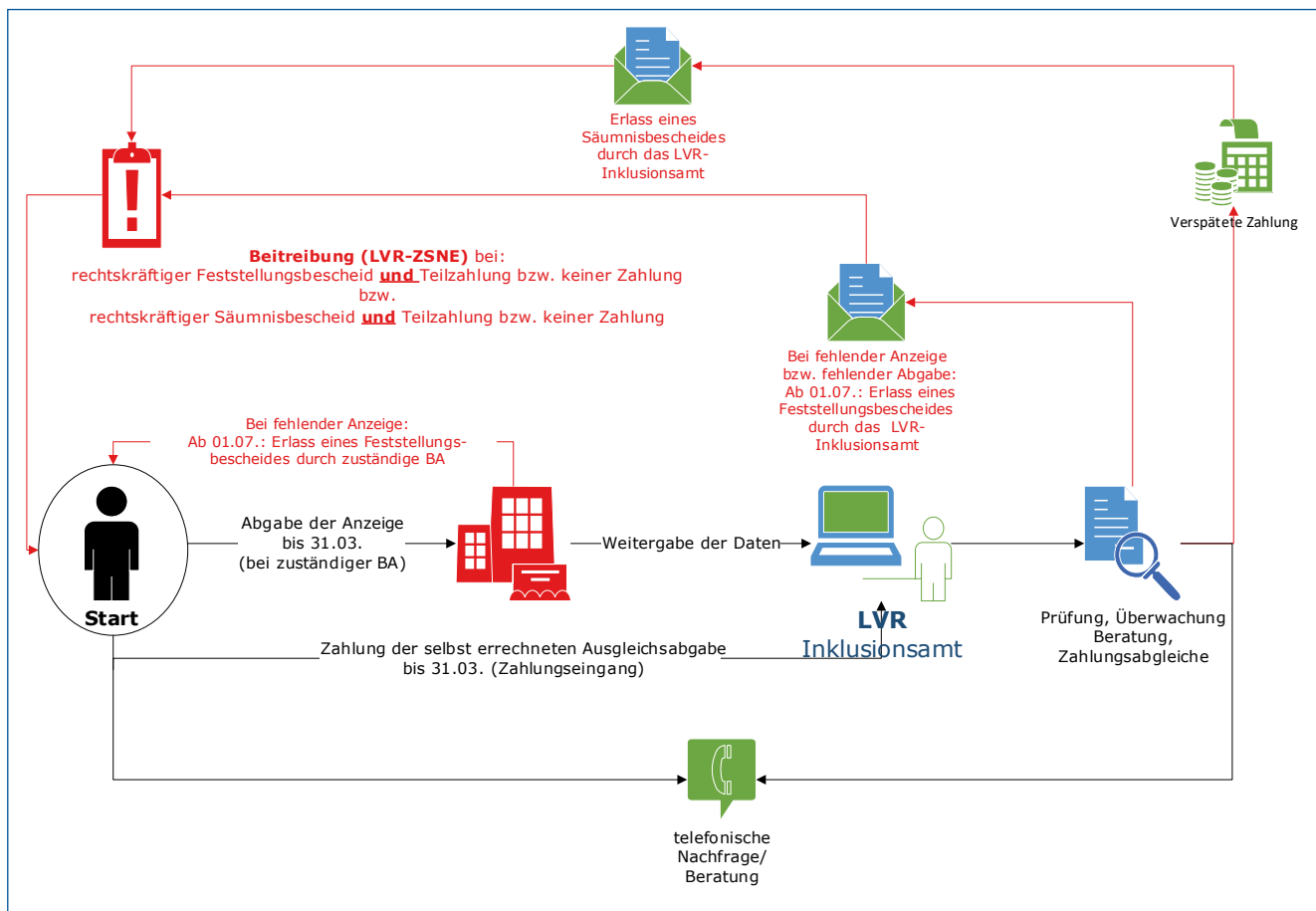
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und diesen hierdurch ein zusätz-

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

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf

Grafik 4:
Verfahrensablauf Erhebung der Ausgleichsabgabe



wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätze sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

Erfüllen Arbeitgeber 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 zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Absatz 2 SGB IX bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt eingegangen sein. Parallel dazu muss die Anzeige bis ebenfalls 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit eingehen. Coronabedingt wurde 2020 die Fälligkeit auf den 30. Juni verschoben (Näheres dazu in Kapitel 4.2.).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2020 für das Erhebungsjahr 2019 Anzeigen von 19.590 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 10.051 Arbeitgeber abgabepflichtig. 2019 wurden an Ausgleichsabgabe 88.175.119,31 Euro eingenommen.

Für die Arbeitgeber 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 Arbeitgebern bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2020 8,3 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt (Näheres dazu in Kapitel 4.12.). 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BAMS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu 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, 2020

Summe Ausgleichszahlungen	88.157.119,31 €
Zuführung an Fachstellen	13.759.433 €
Abzug Ausgleichsfonds beim BMAS	8.346.699,60 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	306.257,96 €
Einnahme Netto	64.785.654,63 €

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 Inte-

grationsämter zu erreichen. 2020 hat das LVR-Inklusionsamt 306.257,96 Euro erhalten.

Zuweisung an die Fachstellen

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 37 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitglieds-körperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Tabelle 12:

Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitglieds-körperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2020

LVR-Mitglieds-körperschaften in Euro*	Zuweisung in Euro*	Aufwand in Euro
Düsseldorf	661.328	690.526
Essen	758.920	719.450
Krefeld	319.294	276.403
Leverkusen	253.186	669.825
Mönchengladbach	466.942	435.627
Mülheim/Ruhr	238.500	118.513
Oberhausen	329.380	74.995
Remscheid	196.960	103.756
Solingen	252.754	111.874
Wuppertal	634.993	517.176
Mettmann	656.504	739.019
Viersen Kreis	501.742	284.551
Kleve	489.639	115.330
Wesel Kreis	881.122	683.686
Bonn	410.937	306.363
Köln	1.183.434	1.549.728
Rhein-Erft-Kreis	725.214	619.604
Euskirchen	633.741	313.720
Oberberg. Kreis	393.804	263.288
Rheinisch-Bergischer-Kreis	350.978	170.447
Rhein-Sieg-Kreis	795.750	382.651
Aachen, Städteregion	653.986	567.749
Heinsberg	342.694	141.244
Neuss Kreis	675.949	927.967
Duisburg	707.610	563.459
Düren Kreis	244.072	195.159
	13.759.433	11.542.110

* Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2021 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 2020 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

„FORDERN UND FÖRDERN!“

Das Borbecker Brauhaus „Dampfe“ in Essen beschäftigt zwei schwerbehinderte Menschen und zahlt deswegen keine Ausgleichsabgabe. Um finanzielle Ersparnisse geht es dem Unternehmen aber nicht: „Auf ein gutes Team kommt es an“, sagt Geschäftsführer Martin Grahl.

20 Salatköpfe, zwei Eimer Sauerkraut, drei Kisten Tomaten ... in der Küche des Borbecker Brauhauses „Dampfe“ ist Inventur. Tim Schweitzer steht im weiß gekachelten Kühlraum und zählt Lebensmittel. „Zahlen sind Tims Ding“, erklärt seine Kollegin Stefanie Krüger. Aber auch viele andere Aufgaben macht Tim Schweitzer gerne und gut: Er kocht, schnippelt und bereitet Buffets für Veranstaltungen vor. Tim Schweitzer ist hochgradig schwerhörig und körperlich beeinträchtigt. Weil ihm zügiges Gehen schwerfällt und er Rückenprobleme hat, ermüdet er schneller als seine

Kolleg*innen. Trotzdem hat er nach der Schule einen Ausbildungsberuf ergriffen und ist Beikoch geworden. Seit vier-einhalb Jahren arbeitet er in der Küche der „Dampfe“.

Neben Tim Schweitzer gehört ein weiterer schwerhöriger Beikoch zum festen Personal. Eingestellt hat die beiden Martin Grahl, Geschäftsführer des Brauhauses. „Wir haben uns damals überlegt: Was kann der Betrieb leisten, um Menschen mit Handicap einen vernünftigen Arbeitsplatz zu bieten?“, erzählt Martin Grahl. Daraufhin hat sich das Unter-



Kolleg*innen unterstützen
Tim Schweitzer (r.).



Geschäftsführer Martin Grahl (l.) ist froh, Tim Schweitzer (r.) in seinem Team zu haben.

Fotograf: Dampfe/C. Goldstein

nehmen mit verschiedenen Behinderungen auseinander-gesetzt, um herauszufinden, unter welchen Bedingungen die Arbeit im Brauhaus funktionieren kann.

Ganz oder gar nicht

Schließlich informierte eine Reha-Beraterin von der Arbeits-agentur Familie Schweitzer über die ausgeschriebene Stelle in der „Dampfe“. Tim Schweitzer kannte das Brauhaus, dort war er schon als Kind mit seinen Eltern essen gewesen: „Und es hat immer lecker geschmeckt“, erinnert er sich. Also bewarb sich der Beikoch noch am selben Abend. Zunächst arbeitete er für zwei Monate auf Probe,

„Wir sind ein Team.“

danach beschloss Martin Grahl: „Ganz oder gar nicht“ und bot Tim Schweitzer eine unbefristete Vollzeitstelle an.

Ein wichtiger Punkt bei der Zusammenarbeit mit dem hörbehinderten Mitarbeiter ist die Kommunikation. Die Kolleg*innen wissen, dass sie ihm beim Reden direkt gegenüberstehen müssen und keine Anweisungen durch die ganze Küche rufen können. Wenn in der „Dampfe“ das Haus voll ist, die Essen schnell rausgehen müssen und über den arbeitenden Köchen die Dunstabzugshauben laufen, wird das manchmal schwierig. Aber Tim Schweitzer arbeitet gut und zuverlässig und unter den Kolleg*innen nimmt man sich die Zeit, die der Einzelne braucht. „Wir sind ein Team“, erklärt Tim Schweitzer.

Neues ausprobieren

Der 33-Jährige hatte zuvor schon in anderen Restaurants gearbeitet. Dort erledigte er manchmal nur den Spüldienst, trotz abgeschlossener Ausbildung zum Beikoch. „Manche sind unsicher im Umgang mit schwerbehinderten Menschen und halten sie daher ungewollt klein“, erklärt Martin Grahl. „Aber wir sagen: fordern und fördern!“ In der „Dampfe“ darf Tim Schweitzer sich auch an Neuem probieren, zum Beispiel „Fleisch häuten oder harten Kürbis schneiden“.

Der örtliche Integrationsfachdienst Essen begleitet und unterstützt Tim Schweitzer in seinem beruflichen Werdegang. Er hat hier eine feste Ansprechperson, die sowohl dem 33-Jährigen und seinen Eltern als auch dem Unter-



Tim Schweitzer kocht, schnippelt und bereitet Buffets für Veranstaltungen vor.

nehmen beratend zur Seite steht und bei Förderanträgen unterstützt. Wegen Tim Schweitzers körperlichen Einschränkungen hat die Arbeitsagentur die Anschaffung eines höhenverstellbaren Tisches und eines Hubwagens gefördert. Außerdem erhielt das Brauhaus zwei Jahre lang einen Eingliederungszuschuss. Seither zahlt das LVR-Inklusionsamt einen Zuschuss zu den Lohnkosten, um die behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen auszugleichen, aus der Ausgleichsabgabe.

08

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

8.1	Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	55
8.2	Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	58
8.3	Förderung von Inklusionsbetrieben	64

08

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeits-

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

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

Tabelle 13:

Gesamtübersicht – Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Jahr 2020

Leistungen an schwerbehinderte Menschen	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Technische Arbeitshilfen	1.293.818	360
Hilfen zur Arbeitsplatzerreichung	617.645	107
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	11.704	2
Hilfen zum behinderungsgerechten Wohnen	9.757	12
Hilfen zu beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten	770.355	287
Hilfen in besonderen Lebenslagen	850.048	341
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	6.365.727	417
	9.919.054	1.526
Leistungen an Arbeitgeber	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.723.334	184
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.758.108	2.107
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	231.783	146
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	11.129.192	5.019
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	12.579.788	1.647
Förderung von Inklusionsbetrieben	4.334.640	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
	36.806.845	7.456

bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber, auch die der Inklusionsbetriebe, haben 2020 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt zirka **46,7 Millionen Euro** erhalten (2019: 50 Millionen Euro).

8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten 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 3.590 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 14:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen	Beträge
2020	360	1,3 Mio. Euro
2019	385	1,2 Mio. Euro
2018	411	1,0 Mio. Euro
2017	466	1,3 Mio. Euro
2016	419	1,2 Mio. Euro
2015	503	1,2 Mio. Euro

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 2020 rund 5.770 Euro.

Tabelle 15:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen	Beträge
2020	107	618.000 Euro
2019	304	1,0 Mio. Euro
2018	309	1,0 Mio. Euro
2017	245	0,7 Mio. Euro
2016	288	1,0 Mio. Euro
2015	241	0,9 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 5.850 Euro unterstützt worden.

Tabelle 16:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen	Beträge
2020	2	11.000 Euro
2019	13	81.000 Euro
2018	12	58.000 Euro
2017	20	0,1 Mio. Euro
2016	12	0,1 Mio. Euro
2015	14	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 800 Euro gewährt.

Tabelle 17:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen	Beträge
2020	12	10.000 Euro
2019	33	160.000 Euro
2018	28	100.000 Euro
2017	31	45.000 Euro
2016	41	100.000 Euro
2015	46	100.000 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 2.680 Euro gefördert worden.

Tabelle 18:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen	Beträge
2020	287	0,7 Mio. Euro
2019	369	1,0 Mio. Euro
2018	326	0,9 Mio. Euro
2017	368	1,0 Mio. Euro
2016	277	0,7 Mio. Euro
2015	272	0,8 Mio. Euro

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 in Euro
2020	417	6.365.724
2019	473	7.327.257
2018	455	5.688.840
2017	365	4.725.276
2016	388	4.706.622
2015	286	3.890.033

8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Arbeitgeber erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 106 Arbeitsplätze sind 2020 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 7.900 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 12.730 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber fördert das LVR-Inklusionsamt auch die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2020 unterstützte es mit 13 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 57.231 Euro verauslagt.

Tabelle 20:
Leistungen zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
2020	184	1,7 Mio. Euro
2019	161	1,2 Mio. Euro
2018	188	1,3 Mio. Euro
2017	231	1,7 Mio. Euro
2016	233	1,9 Mio. Euro
2015	304	2,7 Mio. Euro

Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2020 bei zehn jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-) Gebühren der Innungen Zuschüsse von 9.783 Euro gewährt wurden. Für 136 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 222.000 Euro gezahlt worden.

Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung

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

Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit der Personellen Unterstützung in das LVR-Inklusionsamt, 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 1.548 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.217 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Bewilligen dem Arbeitgeber 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 1.231 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.152 Euro gesichert werden.

In weiteren 593 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 3.824 Euro.

Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschäftigungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2020 betrug 3.207 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 21:
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

	Leistungen	Beträge
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
2016	1.904	6,8 Mio. Euro
2015	2.135	7,1 Mio. Euro

Tabelle 22:

Fallzahlen und Fördersummen der finanziellen Förderungen an Arbeitgeber nach dem SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Jahr 2020

	Förderungen insgesamt		Davon durch das LVR-Inklusionsamt		Davon durch die Fachstellen im Rheinland	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
Aachen Städteregion	593	2.305.645	482	1.722.484	111	583.160
Bonn Stadt	445	1.660.435	306	1.355.353	139	305.081
Duisburg Stadt	400	1.362.855	243	989.459	157	373.396
Düren Kreis	288	1.399.554	194	899.171	94	500.383
Düsseldorf Stadt	578	2.761.942	336	1.856.489	242	905.453
Essen Stadt*	579	1.813.638	356	1.202.242	223	611.396
Euskirchen Kreis	278	1.026.986	195	646.132	83	380.854
Heinsberg Kreis	175	437.162	83	324.657	92	112.504
Kleve Kreis	386	1.084.968	328	977.271	58	107.697
Köln Stadt	1.380	5.159.264	730	4.290.752	650	868.512
Krefeld Stadt	212	1.135.154	172	840.947	40	294.207
Leverkusen Stadt	202	660.170	146	445.667	56	214.502
Mettmann Kreis	347	1.561.577	169	728.429	178	833.148
Mönchengladbach Stadt	380	953.867	322	675.159	58	278.709
Mülheim an der Ruhr Stadt	116	688.435	74	607.729	42	80.706
Oberbergischer Kreis	243	706.489	196	477.477	47	229.012
Oberhausen Stadt	78	297.753	52	222.757	26	74.996
Remscheid Stadt	89	207.369	44	100.414	45	106.955
Rhein-Erft-Kreis	348	1.186.555	241	1.016.108	107	170.447
Rheinisch-Bergischer Kreis	411	1.079.818	287	617.003	124	462.815
Rhein-Kreis Neuss	375	1.644.810	210	855.109	165	789.701
Rhein-Sieg-Kreis	366	1.476.344	326	1.243.101	40	233.243
Solingen Stadt	283	816.878	248	742.164	35	74.714
Viersen Kreis	293	1.001.048	130	478.497	163	522.551
Wesel Kreis	424	1.598.972	255	1.037.474	169	561.498
Wuppertal Stadt	413	1.760.123	241	1.119.518	172	640.606
	9.682	35.787.810	6.366	25.471.564	3.316	10.316.246



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

INVESTITION VERBESSERT ARBEITSGESUNDHEIT UND EFFIZIENZ

SO GEHT ERFOLGREICHE PROJEKTUMSETZUNG

Ein neues Laborwalzwerk sorgt in der Anwendungstechnik Tire & Rubber von Evonik in Wesseling für gesündere Arbeitsbedingungen. Von der Investition sind nicht nur die Mitarbeitenden begeistert. Auch die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben des Rhein-Erft-Kreises war von dem Projekt so überzeugt, dass sie die Anschaffung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziell unterstützt.

Die Wesselingener Anwendungstechnik Tire & Rubber erinnert mit ihren Öfen und Walzen an eine Großbäckerei. Doch das Hightech-Labor hat mit duftenden Leckereien nichts zu tun. Hier werden innovative Produkte für die Gummiindustrie, wie zum Beispiel für Reifenhersteller, entwickelt und getestet. „Die Herstellung der schwarzen Gummimasse ist jedoch vergleichbar mit dem Backen eines Kuchens. Bei etwa 150 Grad Celsius werden viele Komponenten vermischt und im Anschluss gewalzt, um Probestücke für verschiedene Tests zu entnehmen“, erklärt Dr. Jens Kiesewetter, Leiter der Anwendungstechnik.

Doch das Walzen war bis vor Kurzem ein aufwendiger und anstrengender Prozess. „Gab man die Gummimasse in

die Maschine, klebte das Material meist sehr stark an der Walzenrolle fest“, erklärt Saskia Schmitz, Mitarbeiterin der Anwendungstechnik. „Je nach Mischungsverhältnis bekam man die Gummimasse nur mit großem Kraftaufwand von der Walze“, so die 25-Jährige. Und die Walze hatte einen weiteren Nachteil. „Der Arbeitsbereich an der Maschine war aufgrund der großen Walzendurchmesser sehr eng. Die Kolleg*innen mussten in einer ergonomisch ungünstigen Position arbeiten“, erklärt Dr. Jochen Kroll, Laborleiter der Anwendungstechnik.

Da bereits einige Mitarbeitenden unter Schulterproblemen litten und die alte Walze als Ursache infrage kam, ging Kroll auf die Suche nach einer Alternative und wurde bei einem deutschen Walzenhersteller bei Berlin fündig. „Ich habe mit der Firma Kontakt aufgenommen und bin mit einem Mitarbeiter und drei verschiedenen Gummimischungen unterschiedlicher Klebrigkeit im Gepäck nach Berlin gefahren, um die Eigenschaften der dortigen Walze zu testen. Das Ergebnis hat mich wirklich beeindruckt. Selbst bei einer hohen Klebrigkeit fiel das Material fast von allein von der Walze“, berichtet Kroll. Das Geheimnis liegt in der eingesetzten Hartmetallbeschich-



Alte Walze mit Rückständen.
Foto: Evonik Industries AG

tung der Walze, die dafür sorgt, dass die Gummimischungen nicht haften bleiben. „Durch die reduzierte Klebrigkeit verringern sich die im Walzenprozess notwendigen Kräfte, also das Ablösen des Materials, deutlich. Außerdem ist der Arbeitsbereich der neuen Walze wesentlich breiter. Beides trägt zu einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsergonomie bei“, berichtet Kroll weiter. Die Aussicht auf eine Effizienzsteigerung habe die Entscheidung für die Anschaffung der Walze zusätzlich positiv beeinflusst. Seit Kurzem ist die Walze in Wesseling im Einsatz. Aufbau und Inbetriebnahme gelang auch dank der beteiligten Mitarbeitenden aus dem Werk problemfrei und innerhalb kürzester Zeit. Schmitz und ihre Beschäftigten sind von der Neuanschaffung begeistert. „Das Arbeiten an der Walze ist jetzt deutlich angenehmer. Sie ist nicht nur leiser als ihre Vorgängerin, die Mitarbeitenden müssen sich auch weniger bücken, um die Gummimasse von der Walze zu trennen.“

Auch Regina Broschart, Schwerbehindertenvertreterin bei Evonik in Wesseling, war in den Anschaffungsprozess involviert. Von ihr kam der wertvolle Tipp, die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben des Rhein-Erft-Kreises mit ins Boot zu holen. Diese fördert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Anschaffungen von Unternehmen, die die Arbeitsgesundheit von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung verbessern beziehungsweise Arbeitserkrankungen vorbeugen. „Da ich im Rahmen einer Wiedereingliederung eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung an einer Arbeitsplatzbegehung in der Anwendungstechnik teilgenommen habe, war ich über die Situation im Bilde.“

Doch zunächst schien es so, als gäbe es keine Alternative den Arbeitsplatz an der Walze zu erleichtern“, berichtet Broschart. „Bis Jochen Kroll auf mich zukam und mir seine Idee vorstellte, die alle Voraussetzungen einer Förderung durch den Rhein-Erft-Kreis erfüllte. Also haben wir die nötigen Unterlagen und Bescheinigungen zusammengestellt und eine Förderung beantragt“, so Broschart. Kurze Zeit später kam die Zusage: „Die Arbeit mit der neuen Walze ist nicht so rückenbelastend, sodass die Beschäftigten mit Schwerbehinderung langfristig an ihrem Arbeitsplatz bleiben können. Zugleich profitieren alle Mitarbeitenden davon, dass der Arbeitsplatz ergonomisch umgestaltet wurde. Auch unser technischer Beratungsdienst war von dieser Maßnahme überzeugt. Daher haben wir uns entschieden, die Anschaffung der Walze mit 56.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu fördern.“

„Wir freuen uns sehr, dass sich diese Mühe gelohnt hat und die neue Walze mit einem so hohen Satz gefördert wurde“, so Kroll. „Evonik hat damit nicht nur die Wiedereingliederung eines Mitarbeiters in den Arbeitsprozess unterstützt, sondern sorgt auch für Krankheitsprävention für die weiteren Beschäftigten.“

Aktuell ist die alte Walze noch an einem weniger stark frequentierten Kneeter im Einsatz. Sie könnte aber aufgrund des Erfolgs bald durch die Anschaffung einer zweiten neuen Walze ersetzt werden.

Gastbeitrag von Evonik Industries AG



Neue Walze - Fell wird rückstandslos abgezogen. Foto: Evonik Industries AG

8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

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

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 hochspezialisierten 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 2020 lag die Zahl der anerkannten **Inklusionsbetriebe** im Rheinland bei **147**. Für das Jahr 2020 konnten erfreulicherweise sechs Neugründungen von Inklusionsbetrieben verzeichnet werden sowie bei zehn Unternehmen die Anzahl der Arbeitsplätze erweitert werden.

Insgesamt können in den Inklusionsbetrieben Menschen mit und ohne Behinderung auf **3.399 Arbeitsplätzen** arbeiten, davon arbeiten auf 1.826 Arbeitsplätzen Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX). Im vergangenen Jahr konnten insgesamt **73 neue**

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

	2020	2019	2018
Zahl der Inklusionsbetriebe	147	143	139
davon Inklusionsunternehmen	85	84	90
davon Inklusionsabteilungen	62	59	49
Anzahl Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben	3.399	3.319	3.159
davon Arbeitsplätze für sbM der Zielgruppe	1.826	1.772	1.702

Insgesamt unterstützte das LVR-Inklusionsamt die Förderung von Inklusionsbetrieben im Jahr 2020 mit rund 12,9 Millionen Euro. Der größte Teil mit etwa 12,6 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 2020 rund 400.000 Euro aus dem NRW-Landesprogramms „Integration unternehmen!“ als investive Zuschüsse für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattungen. Mit diesem Programm konnten 27 neue Arbeitsplätze der Zielgruppe gefördert werden. Es wurden sechs Erweiterungen und zwei Neugründungen von Inklusionsbetrieben unterstützt.

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



Ansprechperson

René Stenz

Teamleiter Inklusionsbetriebe,
Sonderprogramme

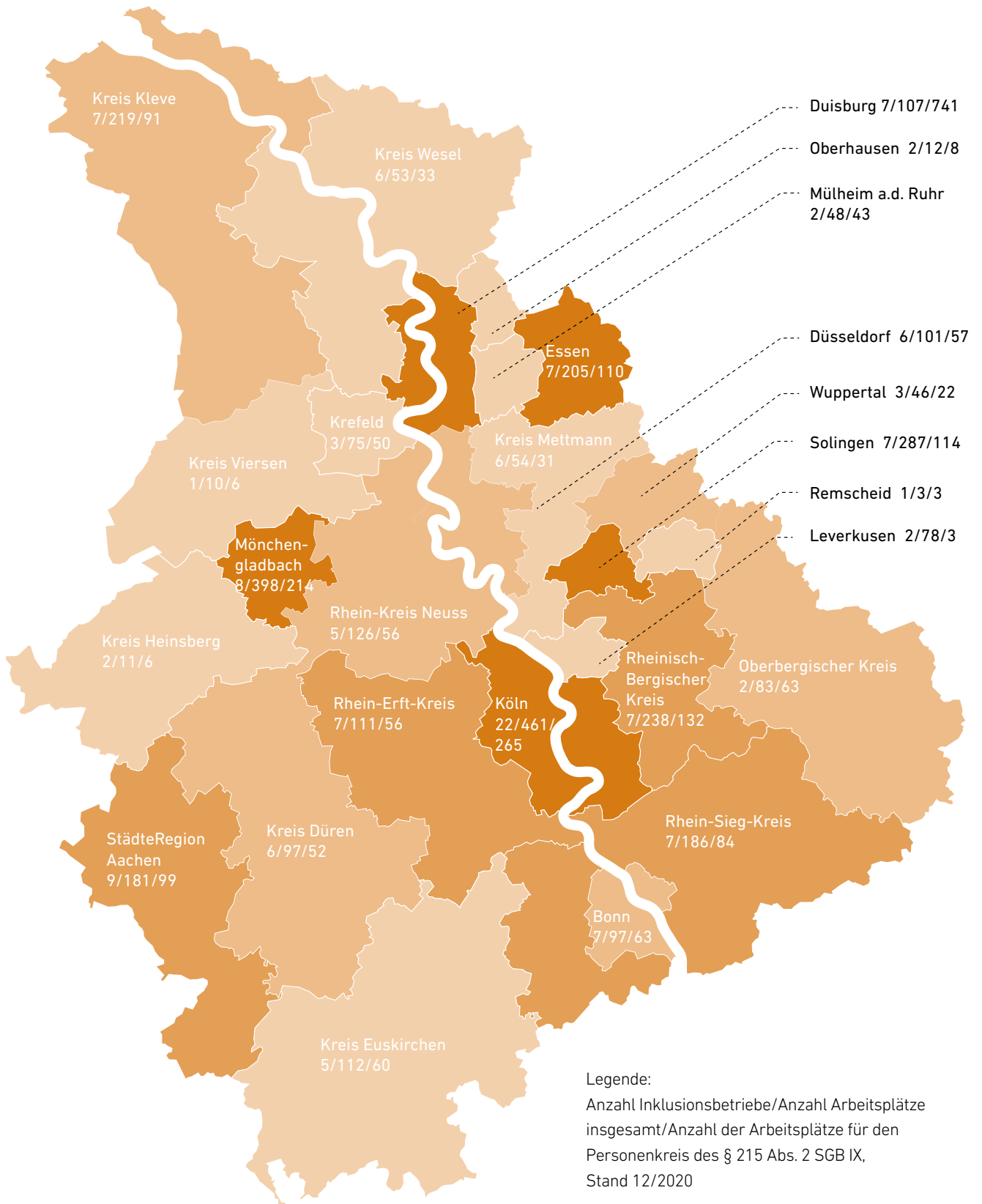
Telefon: 0221 809 4361

E-Mail: rene.stenz@lvr.de

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.inklusionsamt.lvr.de/inklusionsbetriebe

Grafik 5:
Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitglieds Körperschaften





„Ich mache ähnliche Sachen wie ein Geselle – pflastern, Regenrinnen setzen, Hecken scheren und so weiter.“

GALA SERVICE GGMBH, INKLUSIONSBETRIEBE IM RHEINLAND

UNTERNEHMEN INKLUSION

Einer der 147 Inklusionsbetriebe im Rheinland ist GaLa Service Inklusionsbetrieb gGmbH, ein Garten- und Landschaftsbauer in Bergheim bei Köln. Das Unternehmen zeigt, warum Inklusionsunternehmen ein Gewinn für alle Beteiligten sind.

Der Mitarbeiter

Michael Schmitz lacht und rangiert dann den Pritschenwagen rückwärts über den Hof. Er fährt auf die Ausfahrt zu, lässt das Fenster herunter und schiebt den Ellenbogen über die Kante. Das sieht lässig aus und klingt alltäglich, ist jedoch für Michael Schmitz und seine Arbeitgeberin ein großer Erfolg. Schmitz hat kürzlich seinen Führerschein gemacht, mit Unterstützung der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetrieb gGmbH, bei der er arbeitet. Er ist einer von sechs Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung in dem

kleinen Betrieb. Schmitz ist seit 2018, seit der Gründung, im Betrieb beschäftigt. Er arbeitete zuvor in der Werkstatt und wurde von GaLa Service als Hilfsarbeiter übernommen. „Ich mache ähnliche Sachen wie ein Geselle“, erklärt er. „Pflastern, Regenrinnen setzen, Hecken scheren und so weiter.“ Er wurde zunächst zur Probe in einer Art Praktikum angestellt und dann fest übernommen – in einem regulären Arbeitsverhältnis mit Tariflohn. Im letzten Jahr bestand er dann – mit Unterstützung seiner Arbeitgeberin – den Führerschein. Er zog außerdem in eine eigene Wohnung und freut sich über seine immer weiter wachsende Selbstständigkeit. Auch seine Chefin Birgit Hummel ist stolz auf dieses neue Selbstbewusstsein – sie weiß, dass der feste Job mit gutem kollegialem Zusammenhalt und einer festen Struktur dazu entscheidend beigetragen hat.

Birgit Hummel und Mitarbeiter Michael Schmitz.



Fotos: LVR/ Rupert Oberhäuser



Birgit Hummel ist die Geschäftsführerin des Betriebs.



Michael Schmitz ist seit der Betriebsgründung dabei.

Die Chefin

„Gartenarbeit macht den Kopf frei und vertreibt schlechte Gedanken“, sagt Birgit Hummel, die Geschäftsführerin des Betriebs GaLa Service Inklusionsbetrieb gGmbH ist eine Ausgründung aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung Hummel, auch Geschäftsleiterin der Werkstatt, erinnert sich an die ersten Ideen zur neuen Firma. „Damals haben wir uns überlegt, wie wir Arbeitsplätze schaffen können, außerhalb der Werkstatt“. Sie gärtner selbst gerne, und auch die Gartengruppe in der Werkstatt läuft gut. So kam die Idee auf, in der Garten- und Landschaftsbaubranche zu gründen. Unterstützt wurde Hummel unter anderem von der Aktion Mensch und dem LVR-Inklusionsamt. Das Inklusionsamt unterstützt Betriebe im Gründungsprozess, und zwar von der Erstberatung bis zur Anerkennung als Inklusionsbetrieb.

Der LVR-Teamleiter

René Stenz ist Teamleiter in der Abteilung Inklusionsbetriebe beim LVR-Inklusionsamt in Köln. Er betont, dass es sich bei Inklusionsbetrieben nicht um karitative Unternehmungen handele. Im Gegenteil: Bei Neugründungen müssen zunächst ein Businessplan und eine betriebswirtschaftliche Stellungnahme erarbeitet werden. Inklusionsbetriebe sollen nämlich – neben der Beschäftigung von Menschen mit

Behinderung – wettbewerbsfähig sein. Es geht also nicht darum, Betriebe durch viel Förderung „künstlich“ am Leben zu erhalten, sondern die Arbeitgeber*innen dabei zu unterstützen, selbstständig und nachhaltig zu wirtschaften. „Die Wettbewerbsfähigkeit muss gewahrt bleiben“, erklärt René Stenz vom LVR-Inklusionsamt. Stenz ist Teamleiter in der Abteilung Inklusionsbetriebe und hat schon viele Inklusionsbetriebe begleitet. „Die Mitarbeiter*innen in Inklusionsbetrieben sind oft besonders zuverlässig und motiviert“, erklärt Stenz. Die Freude über eine*n gute*n und verständnisvolle*n Arbeitgeber*in schafft oft eine besondere Loyalität und das zeigt sich auch im Betriebsklima. Stenz betont, dass in Inklusionsbetrieben oft eine hohe Achtsamkeit im Umgang miteinander zu beobachten sei – das ist nicht nur für die Mitarbeiter*innen mit Behinderung ein Plus.

Besonderheiten

Die Anforderungen an Vorgesetzte sind in einem Inklusionsbetrieb ein wenig anders und gehen über ein bloßes Management hinaus. Das weiß auch GaLa-Betriebsleiter Aleksander Pintaric. Nach der Kernkompetenz im Umgang mit den Mitarbeitenden befragt, ist seine Antwort: „Geduld“ und ein herzliches Lachen. Er erklärt, dass es manchmal etwas länger dauere, bis alles sitze, aber dann laufe meistens alles rund und die Mitarbeitenden seien sehr zuver-



Michael Schmitz hat mit der Unterstützung der Arbeitgeberin 2020 seine Führerscheinprüfung bestanden.

lässig. Gerade in einer Branche, die mit Fachkräftemangel zu kämpfen hat, ist das ein wichtiges Kriterium. Hummel und Pintaric sind sich einig: Auf die Mitarbeitenden mit ihren Einschränkungen und Bedürfnissen muss Rücksicht genommen werden – aber jeder habe eben auch andere Stärken. Wenn diese gut eingesetzt werden und jeder „am richtigen Platz“ ist, dann wird aus einer Herausforderung schnell eine Stärke. René Stenz unterstreicht das auch mit seiner Erfahrung in anderen Betrieben: Die Behinderungen der Mitarbeiter*innen müssten natürlich berücksichtigt werden und Anleiter*innen und Vorgesetzte benötigen „ein besonderes Gespür für die Leute“. Dabei sollte im Umgang mit den Beschäftigten berücksichtigt werden: Was braucht der- oder diejenige, um seine Tätigkeit optimal ausführen zu können? Die Inklusionsbetriebe sollen als Unternehmen am Markt solche Fragen erst einmal selbst bearbeiten. Wenn sie jedoch an Grenzen stoßen, steht das Inklusionsamt mit Unterstützungsangeboten zur Seite. Das können Jobcoachings sein oder technische Arbeitsplatzanpassungen. Ziel ist es jedoch, dass die Unternehmen möglichst selbstständig wirtschaften.

Fazit

Birgit Hummel betont, dass bei GaLa Service ein freundlicher, unterstützender, aber eben nicht überbehütender Umgang miteinander gepflegt wird. Das funktioniert gut, denn neben motivierten Mitarbeitenden hat das Unternehmen auch eine gute Auftragslage und konnte wachsen. Zuletzt wurde in Bergheim eine neue Betriebsstätte gebaut. Die Mitarbeitenden sind zufrieden, es gibt sogar mehr Anfragen von potenziellen Bewerbern als freie Stellen. Birgit Hummel freut sich, dass der Plan der Unternehmensgründung aufgegangen ist. Nicht nur, weil das Unternehmen wächst und gedeiht, sondern auch, weil Mitarbeitende durch den Job selbstständig und selbstbewusst wurden. So wie Michael Schmitz, der den Pritschenwagen vom Hof steuert und noch einmal winkt.

09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

- 9.1 Kündigungsschutzverfahren 71
- 9.2 Rechtsbehelfsverfahren 74

09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

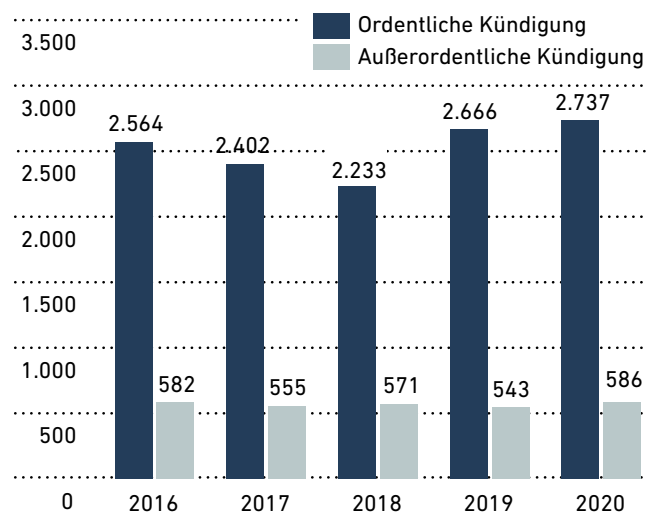
In NRW gibt es eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den örtlichen Fachstellen: Für die Anhörung bei ordentlichen Kündigungen ist die örtliche Fachstelle zuständig, für die Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen das LVR-Inklusionsamt.

9.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2020 wurden 3.479 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt und somit rund 130 Anträge mehr als im Jahr 2019. Bei 2.737 Anträgen, also in rund 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 543 auf 586 gestiegen. Sie machten im Jahr 2020 knapp 16 Prozent aller Anträge aus.

Graphik 6:
Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2016–2020



Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2020 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – etwa 4 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren waren mit knapp 62 Prozent mehr Männer als Frauen von den eingegangenen Anträgen betroffen.

Die Kündigungsgründe

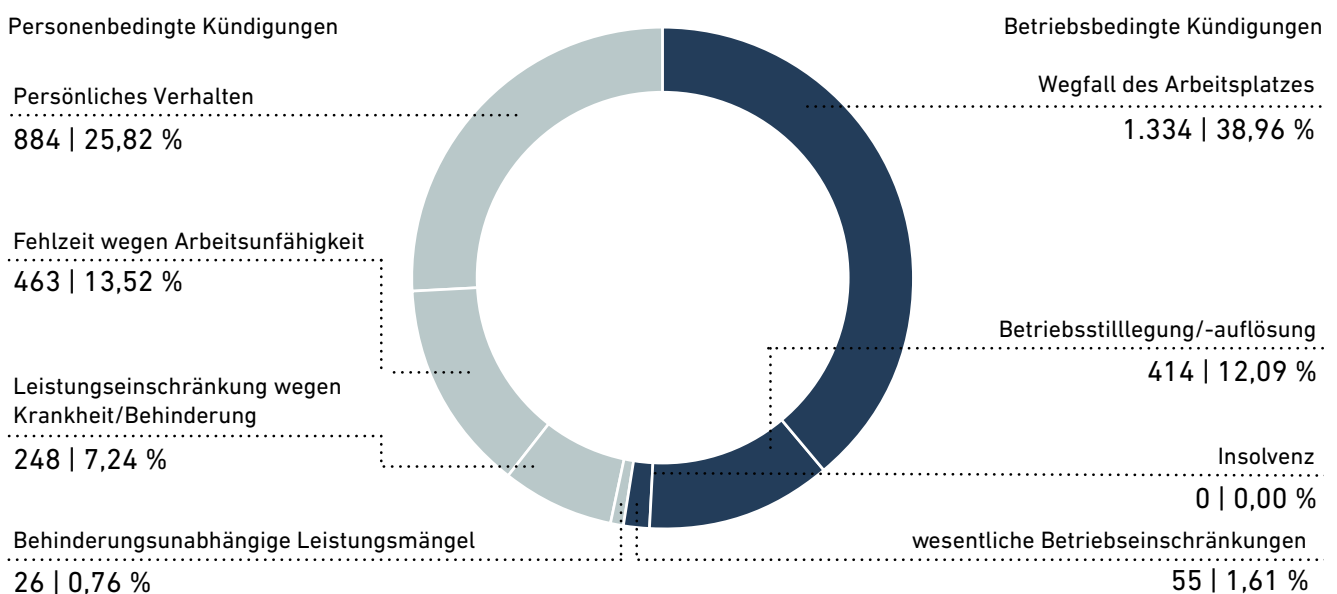
Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2020 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 52 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden. Betriebsbedingte

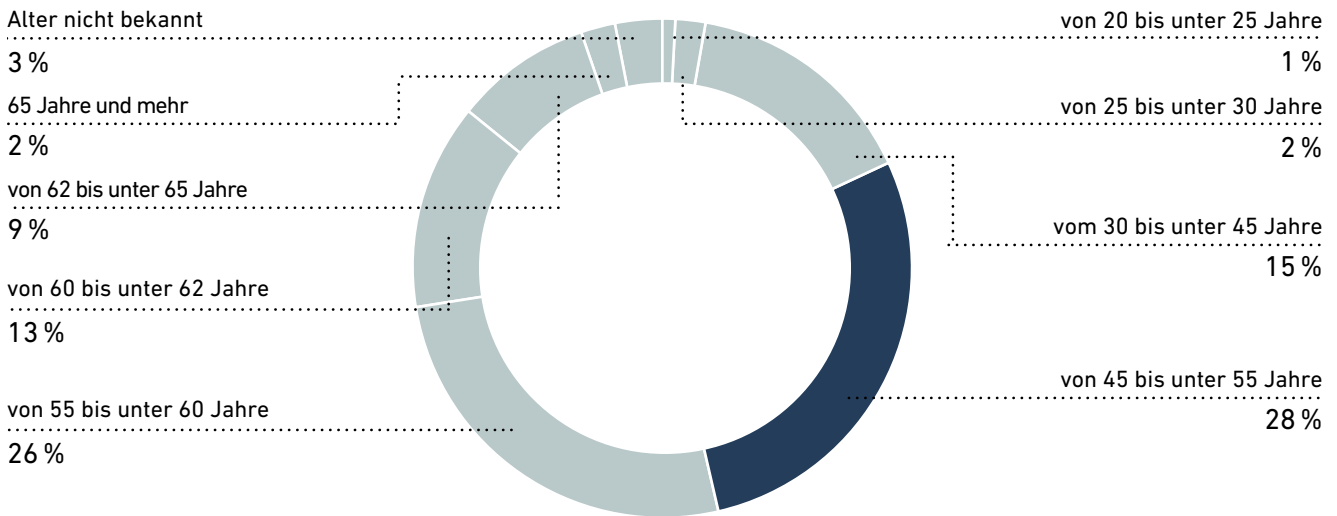
Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

48 Prozent wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Rund sieben 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 2019 konstant bei etwa 25 Prozent geblieben.

Grafik 7:
Kündigungsgründe 2020



Grafik 8:
Übersicht über die Altersgruppen



Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): Wie im Jahr 2019 betrafen 2020 14 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 des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, trifft das LVR-Inklusionsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 2.689 Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung** beschieden. Davon waren 51 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 470 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

2.168 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 51 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei 16 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere 8 Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, zum Beispiel durch Verrentung oder Fristablauf.

591 Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** wurden im Jahr 2020 beschieden. Davon waren 17 Negativatteste. In 106 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 484 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

9.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2020 sind 633 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 89,1 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehin-

derte Menschen. Knapp 10 Prozent der Widersprüche sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, liegen wie im Vorjahr bei unter 1 Prozent.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 24 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2020 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben.

Tabelle 23:
Rechtsbehelfsverfahren, 2016–2020

	Zahl der eingegangenen Widersprüche				
	2020	2019	2018	2017	2016
Kündigungsschutz	564	469	459	485	608
Begleitende Hilfen	63	58	65	76	66
Erhebung der Ausgleichsabgabe	6	4	69	17	61
	633	531	593	578	735
	Zahl der Klagen, Berufungen und Revisionen				
Klagen, Berufungen und Revisionen	24	24	37	46	38

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

10

BERATUNG UND BEGLEITUNG

10.1	Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt . . .	76
10.2	Integrationsfachdienste	79
10.3	Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	82
10.4	Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	86

10

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

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

Tabelle 24:
Betriebsbesuche des Technischen Beratungsdienstes, 2019–2020

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

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

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

Im Jahr 2020 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **387 Betriebe** besucht, davon 17 Betriebe per Video-/Telefonkonferenz, und **1.608 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 73 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 100 Betriebsbesuchen und 420 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 91 Inklusionsbetriebe waren bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2020 eine untergeordnete Rolle.

Grafik 9:
Behinderungsarten des Technischen Beratungsdienstes

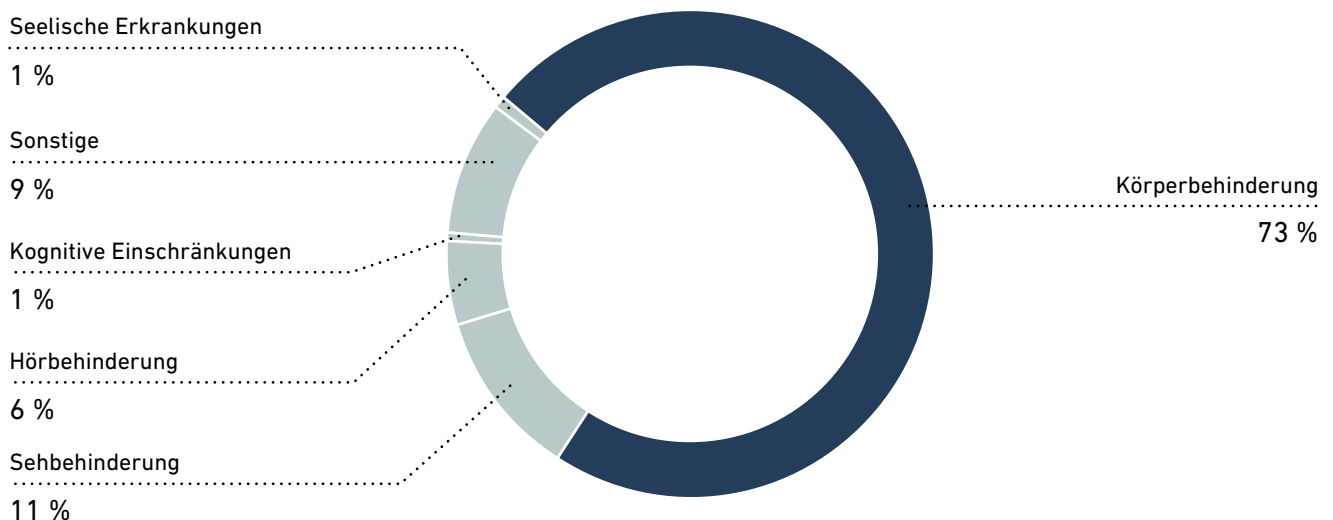


Tabelle 25:
Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Stellungnahmen
des Technischen Beratungsdienstes, 2019 – 2020

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

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 15 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in fünf 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 Arbeitgebern, schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung zu.

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

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



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

10.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

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



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

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

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

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

Bei den Trägern sind 190 Personalstellen angesiedelt, die von 337 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 30 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 2020 haben die IFDs **1.008 Beratungen** von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt und **811 fachtechnische Stellungnahmen** im Rahmen der Begleitenden Hilfen, für den Kündigungsschutz, aber auch gegenüber anderen Sozialleistungsträgern geschrieben.

Allgemeine Information und Beratung der Arbeitgeber

Neben Arbeitnehmer*innen mit (Schwer-)Behinderung gehören Arbeitgeber gleichermaßen zu den Kunden des Integrationsfachdienstes. Ziel der Beratung ist es, Arbeitgeber 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 2019 über **990 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber** durchgeführt. Sie hielten auf 62 Schwerbehindertenversammlungen Vorträge, gaben 105 Seminare für betriebliche Partner und nahmen an 90 weiteren Informationsveranstaltungen teil.

Die Integrationsfachdienste boten 2019 knapp 600 Arbeitgeber einzelfallübergreifend und fallunabhängig rund um das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und führten 139 Beratungen zu allgemeinen betrieblichen Themen wie Eingliederungsmanagement oder Integrationsvereinbarung durch.

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

Im Jahr 2020 sind 6.048 Beauftragungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsicherung durch das LVR-Inklusionsamt erfolgt. In den 2.968 abgeschlossenen Fällen im Berichtsjahr konnten **2.808 Arbeitsverhältnisse** gesichert werden. Somit konnte bei 94,6 Prozent der Fälle der Arbeits- oder Ausbildungsplatz durch die Arbeit der Integrationsfachdienste gehalten werden.

Im Vergleich dazu erfolgen im Jahr 2020 lediglich 92 Beauftragungen durch Dritte. Die meisten Beauftragungen erfolgten durch die Agentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung. Von 49 abgeschlossenen Aufträgen konnten 47 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse durch die Begleitung des IFDs gesichert werden (Sicherungsquote: 96 Prozent).

Vermittlung durch andere Auftraggeber

Die Vermittlung der Integrationsfachdienste von schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges

Tabelle 26:

Sicherungen und Vermittlungen durch den Integrationsfachdienst, 2019 – 2020

	2020	2019
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes	2.808	3.383
Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Auftrag Dritter	47	26
Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse im Auftrag Dritter	100	128
Vermittlung von WfbM in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	47	55
Vermittlung von Schule in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse	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 berufs begleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberater*innen seitens der Arbeitnehmer*innen, aber auch der Arbeitgeber 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 2020 mit der Vermittlung beziehungsweise der Stabilisierung von vermittelten Arbeitsplätzen durch Dritte von 559 Personen beauftragt worden. Von 307 abgeschlossenen Vermittlungs-

fällen konnten 100 in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Berufsorientierung – Übergang Schule-Beruf

4.055 Schüler*innen wurden im Jahr 2020 vom IFD im Rahmen des Programmes KAoA-STAR (siehe Kapitel 11.1) betreut. Von den 2.187 Schulabgänger*innen im Jahr 2020 wechselten lediglich 273 Personen in die WfbM.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

223 Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurden 2020 im Rahmen der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vom IFD betreut. Von den 120 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

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

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln), den vier Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Ruhr und Bonn/Rhein-Sieg und der Landwirtschaftskammer NRW. Seit dem 1. Mai 2019 beschäftigt auch die IHK Düsseldorf einen Inklusionsberater.

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

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

In den neun Kammerbezirken, in denen Fachberater*innen tätig sind, sind rund 559.000 Betriebe mit mehr als 3,1 Millionen Beschäftigten vertreten. In knapp 37.000 Betrieben werden rund 92.700 Jugendliche ausgebildet.

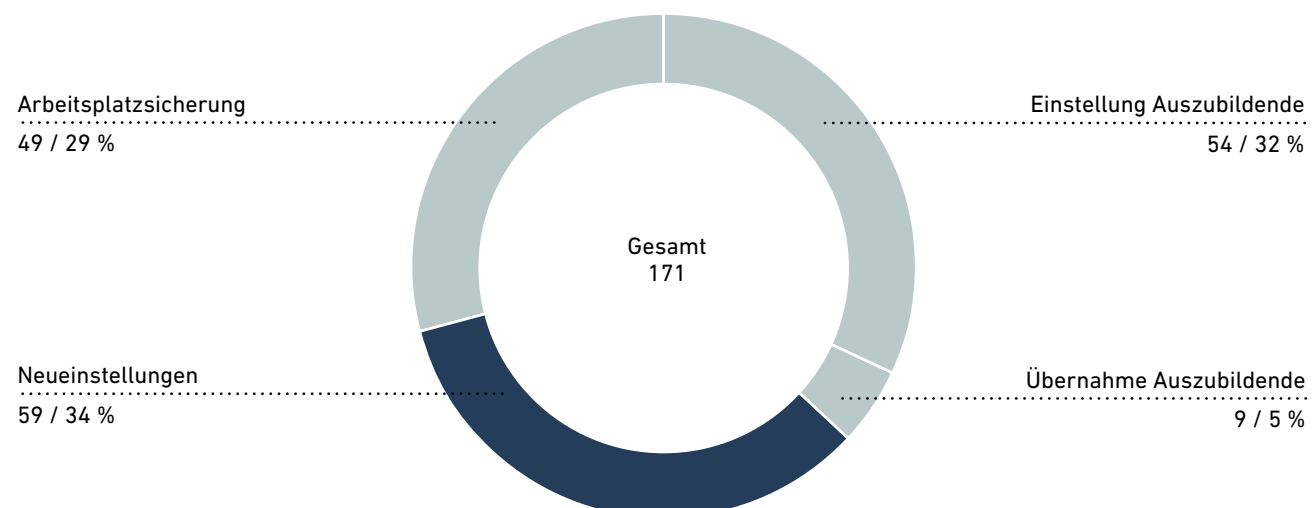
Im Jahr 2020 haben die neun Fachberater*innen insgesamt **1.224 Betriebe kontaktiert** und **erstmalig Kontakt**

zu 414 Arbeitgebern aufgenommen. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die **Fachberatungen zuletzt 59 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen** in ein Beschäftigungsverhältnis und **54 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.**

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter*innen langfristig zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form der Personellen Unterstützung beziehungsweise als Beschäftigungssicherungszuschuss. 49 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2020 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstellen – erhalten werden.

Grafik 10:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2020



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 27:
Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatz-
erleichterung

	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellung Auszubildende	54	39	15
Übernahme Auszubildende	9	7	2
Neueinstellungen	59	35	24
Arbeitsplatzsicherung	49	39	10

Aufgrund der Corona-Pandemie war es für die Fachberater*innen nicht möglich im gleichen Umfang wie im vorherigen Jahr an Veranstaltungen teilzunehmen. Sie haben immerhin im Jahr 2020 25 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (zum Beispiel auch Teilnahme an Meistervorbereitungslehrgängen), durchgeführt. Mit 38 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

„ES HAT EINFACH GEPASST“

Die Firma Josef Bougé bei Aachen hat eine junge Frau mit Behinderung zur Fachpraktikerin für Metallbau ausgebildet. Für den kleinen Handwerksbetrieb eine ganz neue und positive Erfahrung.

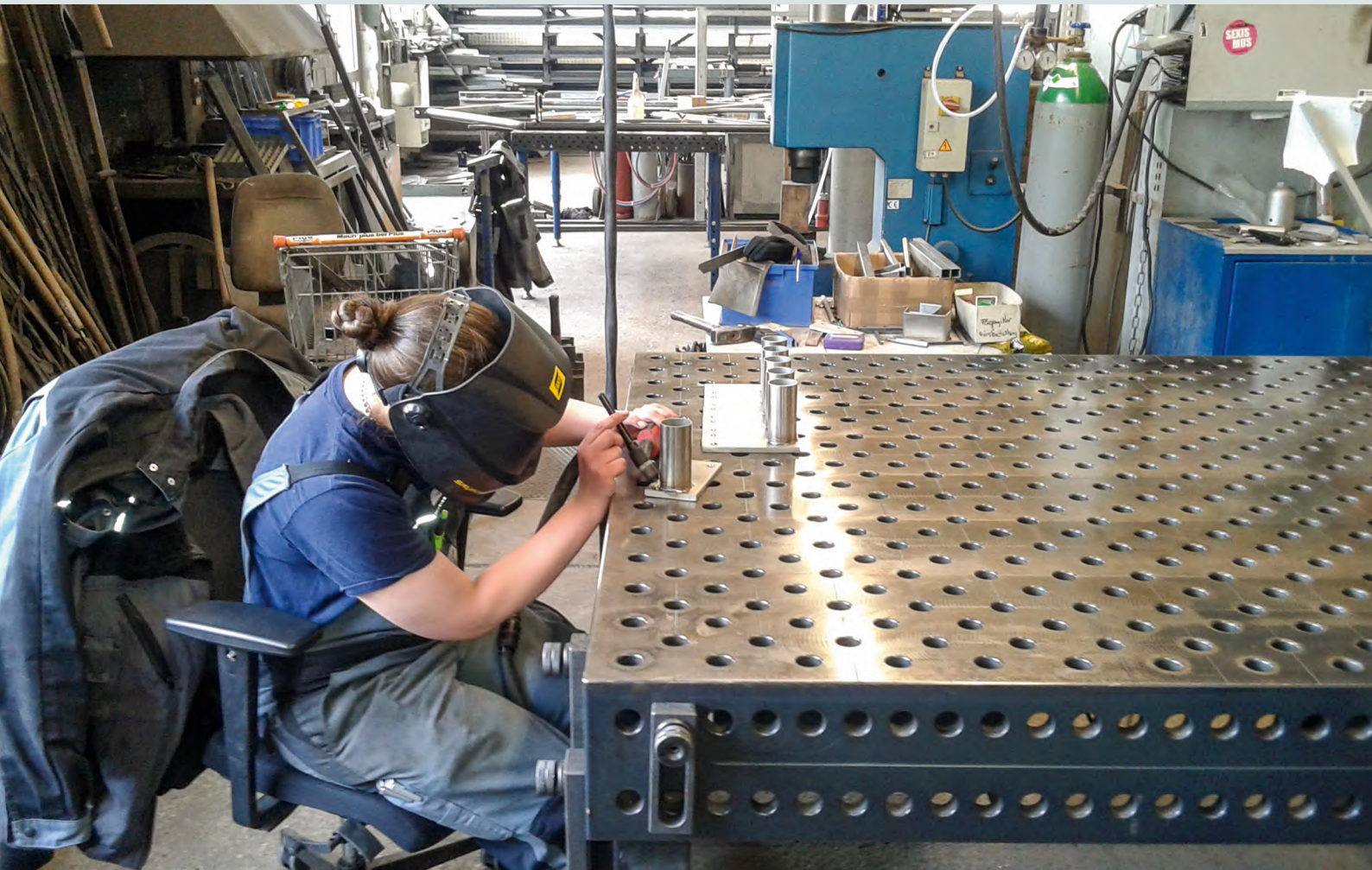
„Zuerst war ich skeptisch, ob wir das machen sollen“, gesteht Thomas Ehrlich. Da bewirbt sich eine zierliche junge Frau in einem Metallbetrieb für einen „Männerberuf“. Und: Sie hat Schwierigkeiten mit dem Lernen. Kann das gut gehen? Nach drei Monaten Praktikum ist er sich sicher: Es passt!

Die junge Frau heißt Cornelia K. Der kleine Handwerksbetrieb in Stolberg bei Aachen gehört Thomas Ehrlich und seinem Bruder René. Mit acht Beschäftigten fertigt die Firma Josef Bougé unter anderem Fenster und Türen aus Aluminium, Fassadenkonstruktionen, Treppen und Geländer. „Es war klar, dass nur eine Fachpraktiker-Ausbildung infrage kommt“, sagt Inge Scholle, Sozialpädagogin der Quali Tec GmbH, dem Bildungsträger der Handwerkskammer Aachen. Sie begleitete die ehemalige Förderschülerin und ihren Ausbildungsbetrieb im Rahmen der Maßnahme „Begleitete betriebliche Ausbildung“ (bbA) im Auftrag der

Agentur für Arbeit. Diese Begleitung erfolgte im Vorfeld und während der gesamten Ausbildungszeit, um einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu unterstützen.

Schweißen, bohren, schleifen: In den dreieinhalb Jahren ihrer Ausbildung hat nicht nur Cornelia K. viel gelernt, sondern auch ihr Ausbilder. Er hat sich auf ihre Art des Lernens eingestellt. Weil sie sich Dinge schlecht merken kann, muss einmal Erklärtes immer wieder aufgefrischt werden. Notizen erweisen sich als hilfreich, ebenso Skizzen und Modelle. Ohne enge Begleitung am Arbeitsplatz geht es nicht. „Dennoch war sie als Auszubildende pflegeleicht“, findet Thomas Ehrlich. Im 20 Kilometer entfernten Alsdorf besuchte Cornelia K. die Berufsschule. Dort werden die angehenden Fachpraktiker*innen aus der ganzen Region Aachen unterrichtet. „Sie hat sich mächtig ins Zeug gelegt und mich um zusätzlichen Stützunterricht gebeten“, erinnert sich Inge Scholle. Mit Erfolg: Im Frühjahr

Cornelia ist glücklich, bei Josef Bougé ihre Ausbildung machen zu können. Fotos: Henning Sybertz. HWK Aachen





Cornelia K. erhält Unterstützung.



Cornelia bei ihrer Arbeit.

2018 bestand Cornelia K. ihre Abschlussprüfung vor der Handwerkskammer Aachen.

Der Ausbildungsbetrieb wollte sie sofort in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen. „Ein Knackpunkt war jedoch die Förderung“, so Henning Sybertz. Der Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Aachen fand schließlich eine Lösung und half dem Betrieb mit den Anträgen. Weil Cornelia K. nicht so schnell arbeiten kann wie eine Fachkraft ohne Behinderung und regelmäßig die Unterstützung eines Kollegen am Arbeitsplatz braucht, zahlt das LVR-Inklusionsamt einen finanziellen Ausgleich in Form eines Beschäftigungssicherungszuschusses (BSZ) und eines Zuschusses zur Personellen Unterstützung (PU). Außerdem war das LVR-Inklusionsamt mit einer Einstellungsprämie aus der „Aktion Inklusion“ am Start. Diese half dem Betrieb

das erste Jahr bis zur Zahlung des BSZ und der PU zu überbrücken. Außerdem wurde die Einrichtung des Arbeitsplatzes von Frau K. mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe über eine Investitionskostenförderung unterstützt.

Seit November 2018 ist Cornelia K. fest bei der Firma Josef Bougé angestellt. Mit dem Vorarbeiter der Werkstatt bildet die heute 25-Jährige ein festes Gespann: Er bereitet die einzelnen Arbeitsschritte für sie vor, sie arbeitet ihm zu. Thomas Ehrlich ist voll des Lobes für seine Mitarbeiterin: „Cornelia ist mit Feuereifer bei der Arbeit und zu 1.000 Prozent zuverlässig. Ein richtiger Schatz!“ Für die junge Frau mit Behinderung, die in einem Heim aufgewachsen ist, wurde der Handwerksbetrieb zu einer Art Familie. Hier ist sie angekommen.

10.4 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.

Von den im Jahr 2020 durchgeführten **132 betriebswirtschaftlichen Beratungen** (Vorjahr: 111) sind 26 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen.

66 Inklusionsbetriebe haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. In der zweiten Jahreshälfte wurden aufgrund der Corona-Pandemie 40 Krisenberatungen durchgeführt.

Die Beratungstätigkeit ist in 8 Gründungsanträge und 22 Erweiterungsanträge gemündet, zu denen jeweils betriebswirtschaftliche Stellungnahmen als Bewertungsgrundlage für eine Förderfähigkeit erstellt worden sind. Die Zahl der betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und Bilanzen, die geprüft und bewertet worden sind, ist 2020 gegenüber von 144 Analysen im Vorjahr auf 150 Analysen gestiegen.

Bemerkenswert ist, dass im Jahr 2020 die Leistungen der FAF gGmbH bezogen auf die Gründungs- und Erweiterungsberatung trotz Corona-Pandemie auf einem höheren Niveau im Vergleich zum Vorjahr lagen (30 Stellungnahmen zur Gründung oder Erweiterung 2020 im Vergleich zu 27 Gutachten 2019).

Andere Zuschussgeber für Inklusionsbetriebe wie zum Beispiel Aktion Mensch e. V. und Aktion Mensch Stiftung oder die Wohlfahrtspflege NRW nutzen die Gutachten der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen.

Dies erleichtert den rheinischen Inklusionsbetrieben den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht.

Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit jährlich 186.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

11

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

11.1	KAoA-STAR	88
11.2	LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	90

11

KAoA-STAR/BUDGET FÜR ARBEIT

11.1 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 2019/2020 haben im Rheinland an dem Programm KAoA-STAR **2.513 Schüler*innen** aktiv teilgenommen. Von ihnen waren rund 37 Prozent weiblich. 2.068 Jugendliche besuchten in diesem Schuljahr eine Förderschule und 445 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:

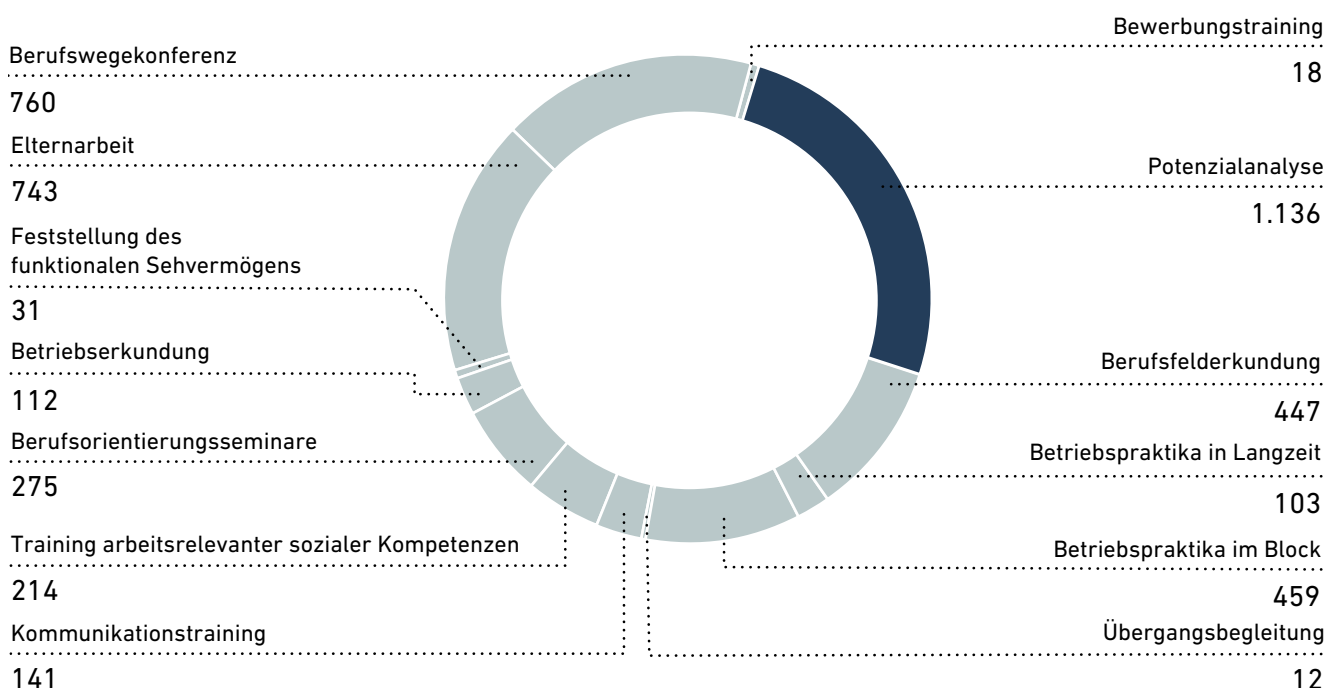
- Potenzialanalyse
- Berufsfelderkundungen
- Praktika
- Begleitung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben

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 2019/2020



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 2019/2020 wurden insgesamt **4.451 Standardelemente** (Vorjahr: 5.252) durch den IFD durchgeführt, umgesetzt und begleitet. Der Rückgang der Zahl ist auf die Schulschließungen während des ersten Lockdowns der Corona-Pandemie zurückzuführen.



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

11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

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

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

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

Grafik 12:
LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion – Teil I

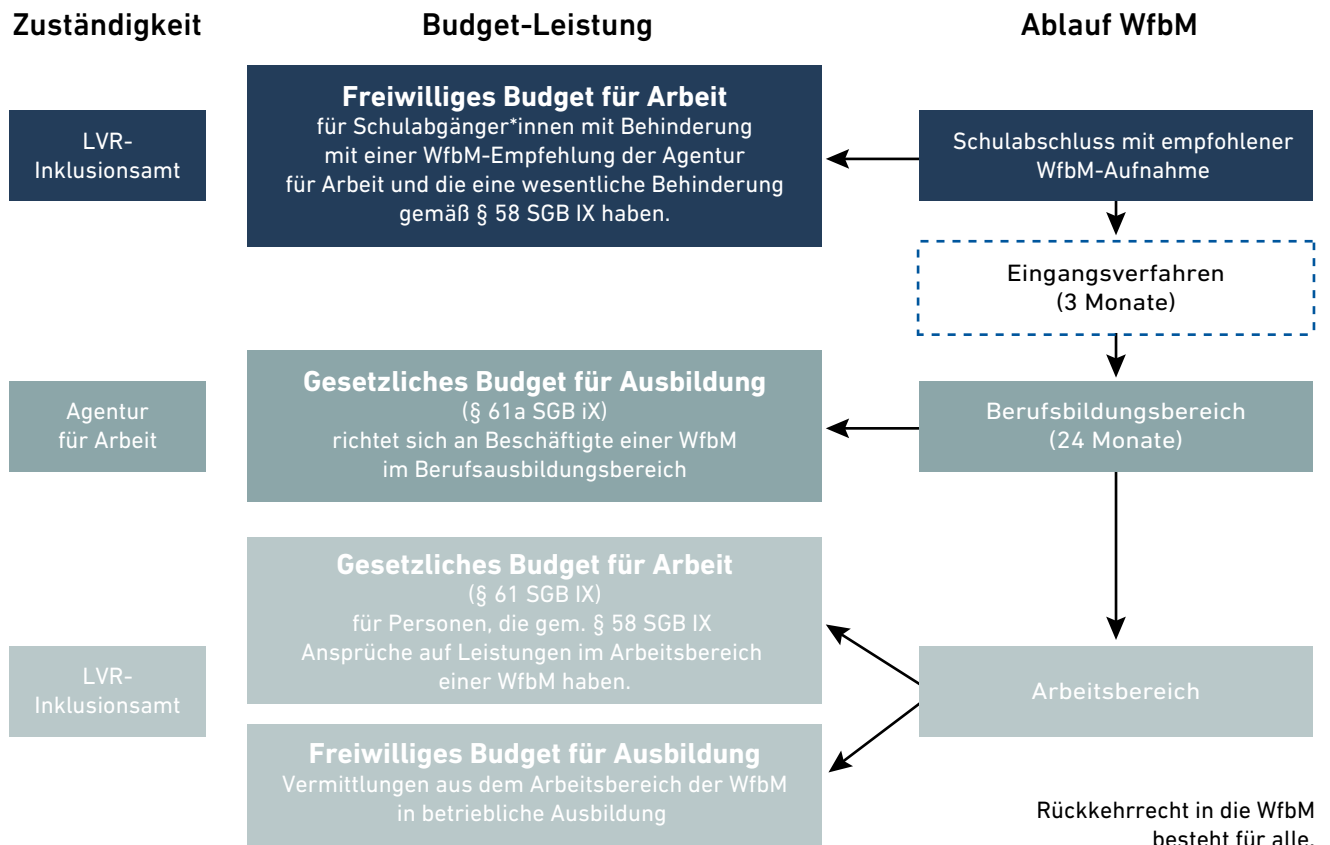


Tabelle 28:
Neu vermittelte Budgets Teil I, 2018 – 2020

	2020			2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	62	49	13	77	51
Freiwilliges Budget für Arbeit	25	19	6	5	10
Freiwilliges Budget für Ausbildung	3	2	1	7	2
	90	70	20	89	63

Tabelle 29:
Laufende Fälle Budget für Arbeit Teil I, 2018 – 2020

	2020			2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Gesetzliches Budget für Arbeit	262	205	57	212	94
Freiwilliges Budget für Arbeit	54	37	17	14	11
Freiwilliges Budget für Ausbildung	13	6	7	12	3
	329	248	81	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 den Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb;
- gegebenenfalls Jobcoaching, Arbeitsassistenten, 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 30:
Budget-Leistung Teil II, 2018 – 2020

	2020			2019	2018
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Einstellungsprämie	523	333	189	702	677
Ausbildungsprämie	96	59	37	86	82
Budgets	40	33	7	33	21
§ 26a SchwbAV	32	20	12	23	24
§ 26b SchwbAV	90	46	44	97	104
§ 55 SGB IX	15	7	8	16	8
	796	498	297	957	916

Im Jahr 2020 wurden insgesamt **90 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** vom LVR-Inklusionsamt bewilligt. Davon fielen fast 70 Prozent dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Damit bleibt die Anzahl der Neubewilligungen im Vergleich zum Vorjahr mit 89 konstant. Zum Ende des Jahres 2020 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **329 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung** (2019: 238). 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 dem Teil II des Programms wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen im Sinne des § 192 Absatz 2 und 3 SGB IX in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert.

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 obenstehende Grafik).

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2020 **796 Arbeitgeber 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

12

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

12.1	Seminare	96
12.2	Öffentlichkeitsarbeit	100

12

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

12.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

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

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

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

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

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 im vergangenen Jahr 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 vom Arbeitgeber getragen werden.

Wo finden die Kurse statt?

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

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

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

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 zu tragen.

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 31:

Schulungen des LVR-Inklusionsamtes, 2018–2020

	2020*	2019	2018
Schulungsveranstaltungen	78	153	151
Grundkurse	11	20	6
Aufbaukurse	15	12	11
Seminare für besondere Zielgruppen	8	10	13
Fachseminare	35	51	69
Praxistage zum BEM	5	4	5
Sonderseminare	4	56	47
Schulungstage	166	321	279
eintägige Veranstaltungen	29	47	75
mehrtägige Veranstaltungen	49	50	76
Teilnehmende	836	2.183	2.120
Vertrauenspersonen	629	1.411	1.269
Beauftragte des Arbeitgebers	43	100	127
Betriebs- und Personalräte	34	55	139
Sonstige**	130	617	585
Inhouse-Schulungen	9	34	54
Schulungstage	9	31	54
Teilnehmende	167	985	1.406

** Der Rückgang der Zahlen ist auf die Corona-Pandemie zurückzuführen.

* 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

ESELSOHREN IM SGB IX

Was erwartet die Kursteilnehmenden beim LVR-Inklusionsamt? Und mit welchen Fragen und Wünschen kommen sie? Um dies herauszufinden, haben wir Anfang 2020, vor Covid-19, ein Seminar mit Ulrike Röser besucht.

„Vorruhestand fällt mir bei ‚Beendigung der Arbeit‘ ein.“ „Soll ich das mit Spiegelstrich schreiben?“ Angeregtes Gemurmel schwirrt durch den Raum, in dem sich 19 Köpfe zusammenstecken. Die Kursteilnehmenden sind Schwerbehindertenvertretungen oder Stellvertretungen der Vertrauensperson. Mit einer Gruppenarbeit starten sie heute Morgen in den dreitägigen Aufbaukurs „Mitwirkung bei Personalentscheidungen“. Filzstifte beschreiben fleißig bunte Zettel. „Kann man das so lesen?“



Ulrike Röser.
Foto: Manfred Hogreve/LVR

Im Halbrund sitzen die Seminarpartizipierenden um Ulrike Röser und ihren Kollegen Michael Nicht herum. Ulrike Röser ist eigentlich „eine Schreibtischtäterin“, wie sie selbst sagt, da sie beim LVR-Inklusionsamt vor allem für die Planung und Organisation des Kursprogramms zuständig ist. Trotzdem lässt es sich Ulrike Röser nicht nehmen, auch immer wieder hier zu sein: in den Seminaren selbst.

Die Seminarleitung ist oft ein Tandem. Bei dem heutigen Aufbaukurs bekommt Ulrike Röser daher von Michael Nicht „fachliche Verstärkung aus der Praxis“. Ihr Kollege kommt aus dem Bereich Kündigungsschutz und Begleitende Hilfe. In dieser Funktion ist er häufig vor Ort in Betrieben unterwegs. „Zu hören, wie andere in ihrem Amt agieren, kann die Kursteilnehmenden sehr in ihrer eigenen Arbeit bestärken“, sagt Michael Nicht. „Denn viele können in ihrem Ehrenamt nur auf die Erfahrungen ihrer Vorgänger zurückgreifen.“

Der Bedarf an gegenseitigem Austausch ist daher groß: Ob beim Mittagessen, bei einer Tasse Kaffee in der Pause oder einer lebhaften Diskussion in der Gruppenarbeit, im vertrauensvollen Rahmen der Seminare haben alle Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Fragen zu stellen. „Wir brauchen wissenstechnisch einfach viel mehr Fleisch auf die Knochen“, verrät eine Seminarpartizipierende.

Vor allem neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen arbeiten in den LVR-Seminaren intensiv darauf hin, mehr Handwerkszeug „auf die Knochen“ zu bekommen: „Sie nehmen alles auf wie ein Schwamm“, sagt Ulrike Röser und lächelt.

Neben dem Erfahrungsaustausch geht es in den Seminaren auch darum, ein solides Fachwissen aufzubauen. In dem heutigen Aufbaukurs werden die Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen, Veränderungen oder Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen unter die Lupe genommen. „Gemeinsam schlüsseln wir in den Seminaren das Sozialgesetzbuch IX auf“, erklärt Ulrike



Ein Tagungsraum in der IBS. Foto: Julia Nolte/LVR

Während der Lockdowns aufgrund der Corona-Pandemie fanden keine Präsenzseminare des LVR-Inklusionsamtes statt. Stattdessen wurden einige der Seminare als Online-Veranstaltungen angeboten. Siehe dazu Kapitel 3.

Röser. „Denn wer in seinem Betrieb starke Argumente für die Interessen schwerbehinderter Menschen vorbringen möchte, fährt gut damit, seine rechtlichen Grundlagen zu kennen.“ Mögliche Lösungen tragen die Referent*innen des LVR-Inklusionsamtes den Teilnehmenden nicht einfach vor. Es gibt viel Gruppen- und Teamarbeit, Argumente werden erarbeitet, intensiv diskutiert und wieder verworfen, bis sie vor der ganzen Gruppe Bestand haben.

Ein Seminarteilnehmer glättet am Ende des Kurses glücklich die Eselsohren in seinem Sozialgesetzbuch IX: „Der Kurs ist sehr lehrreich und intensiv. Aber jetzt fühle ich mich in meiner Arbeit als Vertrauensperson absolut bestärkt“, sagt er. Bevor sich die Teilnehmenden nach drei Tagen verabschieden, werden noch schnell Handynummern ausgetauscht und Visitenkärtchen zugesteckt. Denn auch das ist wichtig: bleibende Kontakte knüpfen und ein persönliches Netzwerk aufbauen. „Natürlich werden im Alltag schnell wieder neue Fragen und Probleme auftauchen“, sagt Michael Nicht. „Deshalb stehen wir auch nach den Kursen weiter als Ansprechpersonen zur Verfügung. Mit diesem Rückhalt hoffen wir, dass unsere ehemaligen Teilnehmenden offensiv und mutig für die Interessen schwerbehinderter Menschen eintreten können.“

12.2 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 2019 hat sich das LVR-Inklusionsamt zuletzt auf den Messen RehaCare International in Düsseldorf, Zukunft Personal Europe in Köln und der A+A in Düsseldorf präsentiert. Leider konnten die genannten Messen im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie

nicht stattfinden. Die Messe RehaCare wird auch 2021 nicht stattfinden. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses sollen die Messen Zukunft Personal Europe und A+A 2021 stattfinden.


Publikationen

Das LVR-Inklusionsamt informiert mit vielen verschiedenen kostenlosen Publikationen über seine Leistungen, Angebote und über gute Beispiele von Inklusion im Arbeitsleben. Im Jahr 2020 hatte das LVR-Inklusionsamt 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 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 Ein-

Publikationen des LVR-Inklusionsamtes. Foto: Manfred Hogreve/LVR



Inhalt ZB 02-2021 Hilfen




02. Jun. 2021

Arbeitsassistenz

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.

[Weiterlesen](#)



02. Jun. 2021

Nachrichten

Aktuelle Information zu dem immer aktuellen Thema Inklusion im Rheinland.

Neue Initiativen, spannende Projekte oder relevante gesetzliche Änderungen. Knapp und kompetent aufbereitet, so sind Sie immer informiert mit den aktuellen News der digitalen ZB Rheinland.

[Weiterlesen](#)

Die neue digitale ZB Rheinland. ↑



stieg 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 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.

Webseite des
LVR-Inklusions-
amtes.

Online-Angebote des LVR-Inklusionsamtes

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

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

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

Neben dem stehenden Online-Informationsangebot bietet das LVR-Inklusionsamt persönliche und individuelle Beratung an. Vor allem der Beratungsbedarf zum Thema Inklusionsvereinbarung ist in den letzten beiden Jahren angestiegen. Mit dem Ausbau an Online-Schulungsangeboten (mehr dazu im vorherigen Kapitel Seminare) hat das LVR-Inklusionsamt auch sein Online-Beratungsangebot ausgebaut und vor allem zum Thema Inklusionsvereinbarung im Jahr 2020 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

13

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

13.1	Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	104
13.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	105

13

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

13.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

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

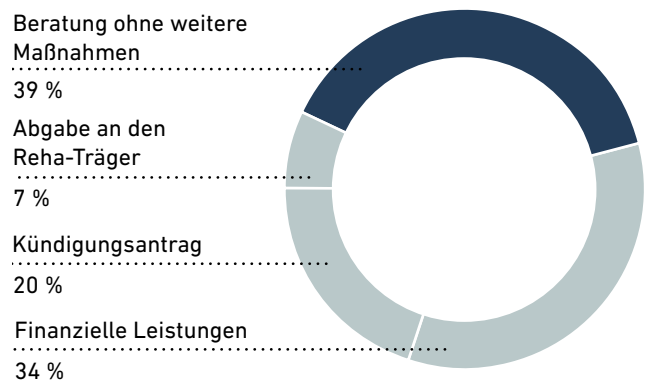
Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen, wie beispielsweise Gesprächen zur Klärung des Sachverhaltes, sollen auch außerbetriebliche Hilfen angenommen werden. Bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen ist somit die Hinzuziehung externer Berater*innen, wie 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 dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsschutzverfahren eingeleitet.

Die Fachstellen – als erster Ansprechpartner für die

Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2020 zu 789 neuen Präventionsfällen hinzugezogen. Von diesen Präventionsfällen konnten 507 Anfragen im Jahr 2020 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 13:
Ausgang der Präventionsverfahren



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

13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 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, kann der Arbeitgeber sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2020 sind 152 BEM-Fälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2020 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 14:
Ausgang der BEM-Verfahren

Abgabe an den Reha-Träger

5 %

Finanzielle Leistungen

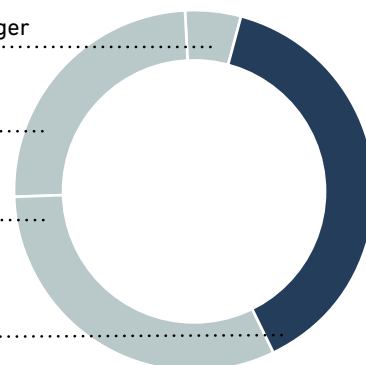
25 %

Kündigungsantrag

32 %

Beratung ohne weitere
Maßnahmen

50 %



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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

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

Auch für das Jahr 2020 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH

Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH ist ein sogenannter Full-Service-Logistikdienstleister, der für seinen Partner Esprit den gesamten Logistikprozess von der Vereinbarung der Anlieferungen bis hin zur Bereitstellung von Stichproben für die Qualitätskontrolle begleitet. Aktuell werden am Standort Mönchengladbach 330 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Tabelle 32:
Präventionsverfahren, 2018–2020

	2020	2019	2018
Neue Präventionsfälle	789	846	783
Abgeschlossene Präventionsverfahren	507	540	613

Tabelle 33:
BEM-Verfahren, 2018–2020

	2020	2019	2018
Neue BEM-Fälle	152	213	240
Abgeschlossene BEM-Verfahren	174	178	225

Die Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 5,36 Prozent (Stand 2019).

Besonders positiv herauszustellen sind die Organisation des Verfahrensablaufs sowie die Einleitung und Umsetzung der aus dem BEM resultierenden Maßnahmen. Den Mitar-



BEM-Team von Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH. Von links nach rechts: Ivonne Koeser (BR), Jennifer Wellens (stellvertretende SBV), Frank Mannu (BR), Kerstin Schmidtke (HR Business Partner), Alexandra Bojcun (Personalreferentin). Foto: Fiege Logistik Mönchengladbach GmbH

beiter*innen wird ein ausführlicher Ablaufplan sowie Informationen zu den im BEM-Gespräch benötigten Unterlagen und möglichen Maßnahmenfeldern im Vorhinein an die Hand gegeben. Das Protokoll sieht im Hinblick auf die Maßnahmen vor, die jeweils verantwortlichen Personen, einen

konkreten Zeitraum sowie die Maßnahme selbst zu benennen. Ein weiteres separates Protokoll wird im Rahmen der jeweiligen Arbeitsversuche erstellt, um die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen zu können.

RSAG AöR

Die RSAG AöR ist das kommunale Entsorgungsunternehmen im Rhein-Sieg-Kreis. Flächendeckend bedient die RSAG rund 600.000 Einwohner sowie 11.000 Kund*innen in Handel, Industrie und Gewerbe mit einem umfangreichen Entsorgungsangebot. Die Leistungen der RSAG reichen von der täglichen Müllabfuhr bis zum Sperrmüll und umfassen darüber hinaus eine kostenlose Abfallberatung sowie eine mobile Schadstoff- und Elektrokleinteile-Sammlung vor Ort. Im Unternehmensverbund der RSAG arbeiten über 600 Menschen an sechs verschiedenen Standorten in den Geschäftsfeldern Technik, Logistik, kaufmännische Verwaltung, Recht, Unternehmenskommunikation, Marketing und Vertrieb für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Abfallwirtschaft.

Die RSAG AöR hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung von 6,04 Prozent (Stand: 2019).

Besonders positiv herauszustellen sind die Vereinbarungen zu Ablauf und Organisation des BEM sowie die Hinzuziehung von internen sowie externen Partnern. Zur Darstellung des Verfahrensablaufs wird in der Dienstvereinbarung ein Ablaufschema festgehalten. Darüber hinaus gibt es Vordrucke für einen Maßnahmenplan, einen Gesprächsleitfaden sowie eine Beendigungsmitteilung. Für jedes BEM-Verfahren wird das BEM-Team individuell und fallbezogen zusammengestellt. Außerdem werden in der Dienstvereinbarung beispielhaft interne sowie externe Partner genannt

Von links nach rechts: Frau Walter und Herr Müller (BEM-Fachkräfte), Frau Bickhofe (Personalrat), Herr Mundorf und Frau Schmitt (Schwerbehindertenvertretung). Foto: RSAG Anstalt des öffentlichen Rechts



Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.

Der Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V. mit den Tochtergesellschaften CaritasSeniendienstleistungen Rhein-Kreis Neuss GmbH und CaritasSozialdienste Rhein-Kreis Neuss GmbH ist als katholischer Wohlfahrtsverband Träger von 80 Einrichtungen und Diensten der stationären und ambulanten Altenpflege sowie der sozialen Beratung. Insgesamt sind über 1.000 Mitarbeiter*innen für den Verband und seine Tochtergesellschaften im Einsatz.

Die Quote von beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung beträgt im Caritasverband 5,41 Prozent, in den Seniendienstleistungen 7,37 Prozent und in den Sozialdiensten 7,97 Prozent (Stand 31. Oktober 2020).

Im letzten Quartal 2018 wurde das BEM-Verfahren im Caritasverband überarbeitet und für die drei Organisationen als ein Schwerpunkt der Personalarbeit für die nächsten Jahre

in den Mittelpunkt gestellt. Es wurden für das Projekt zwei Personalreferent*innen eingestellt und als BEM-Beauftragte benannt, die unter Abstimmung mit allen Beteiligten eine neue standardisierte Verfahrensanweisung für alle drei Arbeitgeber aufgestellt und umgesetzt haben.

Mittels Mitarbeiterversammlungen an allen 14 Standorten, einem Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift sowie einem Informationsflyer wurde das Verfahren im gesamten Caritasverband vorgestellt und erklärt. Die Verfahrensanweisung inklusive detaillierter Ablaufbeschreibung befindet sich für alle Mitarbeiter*innen frei zugänglich in den QM-Handbüchern. Daraus ergibt sich eine klare Rollenverteilung, Transparenz sowie ein gut strukturierter Ablauf im BEM. Überdies haben alle Führungskräfte eine Schulung zum Thema „Umgang mit erkrankten Mitarbeitenden“ durchlaufen.

Teijin Carbon Europe GmbH

Die Teijin Carbon Europe GmbH ist führender Hersteller von Carbonfasern. Die Carbonfaser wird vielseitig in den Sparten Luft- und Raumfahrt, Automotive und Windenergie, Maschinen- und Schiffbau, Medizintechnik und Sportartikel sowie Öl-Offshore eingesetzt. Bei der Optimierung ihrer Prozesskette ist insbesondere die Nachhaltigkeit ein wichtiger Faktor für die Teijin Carbon Europe GmbH. Die Zentrale zur Betreuung des europäischen Marktes befindet sich in Wuppertal. Dort sind 90 Mitarbeiter*innen in den Bereichen Marketing und Sales sowie Development beschäftigt. Produktionsstandort ist Heinsberg. Dort sind neben der Fertigung ebenfalls die Qualitätssicherung sowie die Verwaltung ansässig. In Heinsberg werden etwa 375 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Die Teijin Europe GmbH hat eine Quote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderungen von 5,17 Prozent (Stand 2019).

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bei Teijin Europe GmbH zeichnet sich durch die gute Umsetzung der gesetzlichen Ziele des BEM an den Datenschutz, der sehr transparent kommuniziert wird, aus. Es wird eine Ist-Analyse unter Hinzuziehung der Stellenbeschreibung, des Anforderungsprofils sowie der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Zudem werden Vorschläge der betroffenen Beschäftigten sowie Maßnahmen zur Regelung der Umsetzungskontrolle festgehalten. Zur Stärkung der Prävention

wird darüber informiert, dass ein BEM ebenfalls bereits vor Erreichung der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit angestoßen werden kann. Zur Einhaltung des Datenschutzes sind eine Verschwiegenheitsverpflichtung, die Entbindung der Schweigepflicht sowie eine nicht zugängliche BEM-Akte vorhanden. Darüber hinaus werden Daten nicht elektronisch aufbewahrt und die nicht mehr erforderlichen Daten der BEM-Akte sind dem Beschäftigten zu übergeben.



BEM-Beauftragte von Teijin Carbon Europe GmbH:
Von links nach rechts: Florence Lauga-dit-Portepa, Renate Rießen und Kristin Classen. Foto: Teijin Carbon Europe GmbH

pro familia Landesverband NRW e. V.

Der pro familia Landesverband NRW e.V. ist ein Verbund mit über 30 Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen, deren Arbeit von der Landesgeschäftsstelle der pro familia NRW in Wuppertal koordiniert wird. Angeboten wird medizinische, psychologische, psychosoziale und familienrechtliche Beratung unter anderem zu den Themen Sexualität, Partnerschaft, Trennung und Scheidung, Empfängnisregelung und -verhütung, unerfüllter Kinderwunsch, Schwangerschaft, Geburt und Abtreibung. Im Unternehmen werden 230 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten beträgt 10 Prozent (Stand 2019).

Die Darstellung der Ziele des BEM sowie die durch den pro familia Landesverband NRW e.V. intern betriebene Kontrolle der Wirksamkeit der aus dem BEM-Verfahren resultierenden Maßnahmen stechen positiv hervor. In der Präambel der Betriebsvereinbarung werden sowohl die gesetzlichen Ziele als auch Ziele über den gesetzlichen Rahmen hinaus aufgeführt. Die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen erfolgt anhand eines Maßnahmenplans, der im Protokoll

festgehalten wird. Es wird dokumentiert, wer die jeweilige Maßnahme initiiert, wer darüber hinaus beteiligt wird und bis wann diese umzusetzen ist.



Von links nach rechts: Rita Kühn (Geschäftsführung) und Britta Lieske (Betriebsrat) vom pro familia Landesverband NRW e.V. Foto: pro familia Landesverband NRW e.V.

Ansprechpersonen



Birgit Werth

Abteilung Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0221 809 4329
E-Mail: birgit.werth@lvr.de



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



FEUER UND FLAMME FÜR BEM – DAS EISENWERK IN BRÜHL

Es geht geschäftig zu an der Waage des Eisenwerks Brühl. Die Laster rollen ein und aus, und alle kommen sie an Asaf Öztürk und Frank Esser vorbei. Wenn die Fahrer ihre Lkw auf die Waage gefahren haben, müssen sie die 19 Stufen zum Büro der beiden hinaufsteigen und die Frachtpapiere aushändigen. Esser und Öztürk arbeiten erst seit einem halben Jahr zusammen, doch sie verstehen sich gut. Öztürk wurde aufgrund einer Schwerbehinderung Anfang 2020 an die neue Stelle an der Waage versetzt.

Frank Esser erlebte Ähnliches, allerdings vor 15 Jahren. Damals verlor er durch einen Wegeunfall einen Großteil seiner Sehkraft und wurde an die neue Stelle versetzt, da die Arbeit dort auch mit Hilfsmitteln wie einer Lupe gut

funktioniert. Seine Erfahrung und Empathie zahlen sich aus. Er lernte Asaf Öztürk ein – und die beiden freunden sich an. „Ein echtes Dreamteam“, sagt die BEM-Beauftragte des Eisenwerks, Monika Kern. Ein gutes und durchdachtes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hat die beiden zusammengebracht – und darauf ist Monika Kern stolz.

BEM aus Überzeugung

Kern ist seit 2018 BEM-Beauftragte des Eisenwerks. Sie hatte damals selbst den Vorschlag gemacht, das Thema hauptberuflich zu betreuen. Seitdem hat sie durch viele kleine und große Veränderungen einiges erreichen können. Die wichtigste Errungenschaft ist wahrscheinlich die BEM-Betriebsvereinbarung, die das Eisenwerk verab-



Kontrollraum
am Schmelzofen.



Frank Hofer ist die Vertrauensperson
des Eisenwerks.

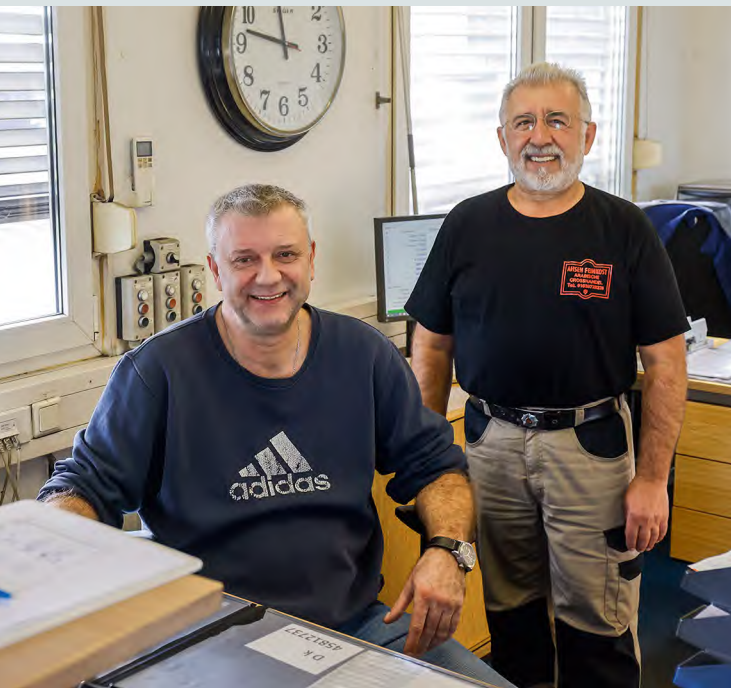


Monika Kern ist
BEM-Beauftragte
des Eisenwerks.

schiedet hat. Damit ist der BEM-Prozess geordnet und systematisiert und Mitarbeitende, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung haben eine Handhabe, wenn es um Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung oder länger erkrankte Beschäftigte geht. Gleichmaßen wichtig ist das Arbeitsplatzkataster, das das Eisenwerk angelegt hat. Dort sind alle Arbeitsplätze im Eisenwerk mit ihren Anforderungen verzeichnet. So ist ein behinderungs-, krankheits- oder altersbedingter Wechsel viel leichter möglich, da nicht mehr alle Informationen zum Arbeitsplatz erst eingeholt werden müssen, sondern bereits vorliegen. Kerns Verdienst ist auch das kleine, aber funktionale BEM-Team. Es besteht aus Kern selbst als Vertreterin des Arbeitgebers, einem Betriebsarzt, einem Betriebsrat und dem Schwerbehindertenvertreter.

Vertrauensperson

Frank Hofer hat mit 17 Jahren begonnen im Eisenwerk Brühl zu arbeiten, „und nun gehe ich stramm auf die 60 zu!“, lacht er. Das Eisenwerk Brühl hat insgesamt um die 1.600 Mitarbeitende, davon über 150 Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte. Anlass für BEMs gibt es häufiger, denn die Arbeit ist körperlich herausfordernd und der Altersdurchschnitt mit 46 Jahren recht hoch. Kommt es zu einem BEM-Verfahren, dann muss das BEM-Team den betroffenen Beschäftigten ins Boot holen. Denn das ist ganz wichtig am BEM: Ohne den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin geht es nicht. Beschäftigte müssen dem Prozess zustimmen und können auch jederzeit abbrechen. Teilweise, wenn es beispielsweise um Suchterkrankungen geht, kann es in der BEM-Runde auch schon mal



Fotos: Rupert Oberhäuser/LVR

Frank Esser und Asaf Öztürk – das Dreamteam an der Waage. Dank einer Lupe kann Frank Esser die Frachtpapiere überprüfen.

sehr emotional werden. Meistens geht es aber sachlich und zielorientiert zu. Die Teammitglieder tauschen sich aus zu Beschwerden und Einschränkungen des betroffenen Beschäftigten und überlegen sich Lösungen. Das können neue Arbeitsmittel sein, die Erleichterung verschaffen, zum Beispiel eine Stehhilfe bei Menschen mit Arthrose. Das kann eine verkürzte Arbeitszeit sein, wenn ein depressiver Beschäftigter sich nicht mehr so gut konzentrieren kann. Das können aber auch Arbeitsplatzwechsel sein. So wie bei Asaf Öztürk und Frank Esser.

Die Beschäftigten finden's gut

Esser macht seinen Job gerne, das merkt man ihm an – seit er den neuen Kollegen Öztürk an der Seite hat, sogar noch ein bisschen lieber. Er kann seine Sehbehinderung durch seine elektronische Lupe gut ausgleichen. Wenn es einmal zu Schwierigkeiten kommt, greift ihm sein Kollege Öztürk unter die Arme. Esser wiederum punktet mit 15 Jahren Arbeitserfahrung an der Waage. Die beiden haben unterschiedliche Schwerbehinderungen und sind auch auf unterschiedlichen Wegen zu ihren neuen Stellen gekommen. Esser noch „oldschool“ ohne BEM, Öztürk 2020 mit

dem BEM-Prozess. Die Vorteile des neuen, systematischen Vorgehens haben sich bei Letzterem gezeigt. Da zunächst nicht klar war, ob die Stelle an der Waage für Öztürk passen würde, hat eine sogenannte Arbeiterprobung stattgefunden. Die Kosten für den Lohn während dieser halbjährigen Probezeit liefen über eine spezielle BEM-Kostenstelle. Dadurch soll die Arbeiterprobung auch für die aufnehmenden Abteilungen interessant und attraktiv gemacht werden. Und das funktioniert.

Aus Freude an der Freude

Wenn BEM funktioniert, dann profitieren alle. Das neue BEM ist im Eisenwerk Brühl insgesamt sehr gut angenommen worden. Im Sommer 2020 gab es dafür sogar eine Auszeichnung. Das LVR-Inklusionsamt vergab eine mit 10.000 Euro dotierte BEM-Prämie an das Brühler Eisenwerk. Die Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt und dem Integrationsfachdienst funktioniert gut. Monika Kern fühlt sich gut unterstützt. Über die Prämie freut sie sich besonders. Die wichtigste Wertschätzung ihrer Arbeit kommt aber von den Mitarbeitenden selbst. Wenn diese zufrieden sind, ist es Monika Kern auch.

14

FORSCHUNGSVORHABEN

14.1. Bestehende Projekte	114
14.2. Beendete Projekte	122

14.1. Bestehende Projekte

Tabelle 34:
Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations- partner	Förder- summe (Gesamt)	Förder- summe (Ausgleichs- abgabe)
Menschen im Arbeits- leben nach erworbener Hirnschädigung	Januar 2018 – Dezember 2020	Betrachtung spezieller Bedürfnisse von Menschen mit Hirnschädigung im Arbeitsleben.	IFD Köln, IFD Düsseldorf	597.000 €	597.000 €
Berufliche Integration von Menschen mit Autismus- Spektrum-Störung (Verlängerung der Modell- phase)	Januar 2018 – Dezember 2021	Entwicklung individueller Hilfs- konzepte und bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld von Beschäftigten mit Autismus-Spektrum-Störung.	Uniklinik Köln, Projekt-Router gGmbH	428.000 €	428.000 €
Ausbildung von 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 €
Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren – Integrationsmaßnahmen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren	Januar 2019 – Dezember 2020	Entwicklung von Integrationsmög- lichkeiten zum Erhalt des Arbeits- platzes von sehbehinderten Menschen mit einem technischen Berufsabschluss durch eine Qualifi- zierung in dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik.	Berufsförde- rungswerk Düren gGmbH	172.667 €	172.667 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch- Roboter-Kollaboration	Juni 2019– Mai 2023	Stärkere Etablierung von Men- schen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur An- wendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbe- hinderte Beschäftigte	Februar 2020 – Dezember 2020	Evaluierung der Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte so- wie der Erprobung des Einsatzes bei Beschäftigten im Sinne des erweiter- ten Präventionsgedankens.	Thyssenkrupp Steel Europe	47.000 €	47.000 €
Mensch-Roboter- Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Auto- mobilbranche für schwerbe- hinderte Beschäftigte	Juni 2020 – Dezember 2021	Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter durch die Zusammen- arbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.	Ford-Werke GmbH, RWTH Aachen (IGMR)	372.000 €	372.000 €
„Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln	September 2020 – August 2022	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.	Industrie- und Handelskammer zu Köln	130.000 €	130.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	„Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.“	Otto-von-Guericke- Universität Magdeburg, Humboldt- Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Mai 2021	Entwicklung technischer Kompen- sationsmöglichkeiten für seh- behinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubilden- den zum Schweißer.	Handwerks- kammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

„Fachberatung für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln

Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.

Junge Menschen mit Behinderung stehen nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Sie benötigen Unterstützung beim Finden des passenden Ausbildungsberufes, der Ausbildungsstelle und der Berufsschule.



Karoline Kaleta.
Foto: Manfred Hogreve/
LVR.

Bei der IHK zu Köln ist im September 2020 das Modellprojekt „Fachberatung für inklusive Bildung“ für zunächst zwei Jahre gestartet, um Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei ihrem Weg ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Die IHK Köln hat als Fachberaterin für inklusive Bildung Karoline Kaleta eingestellt.

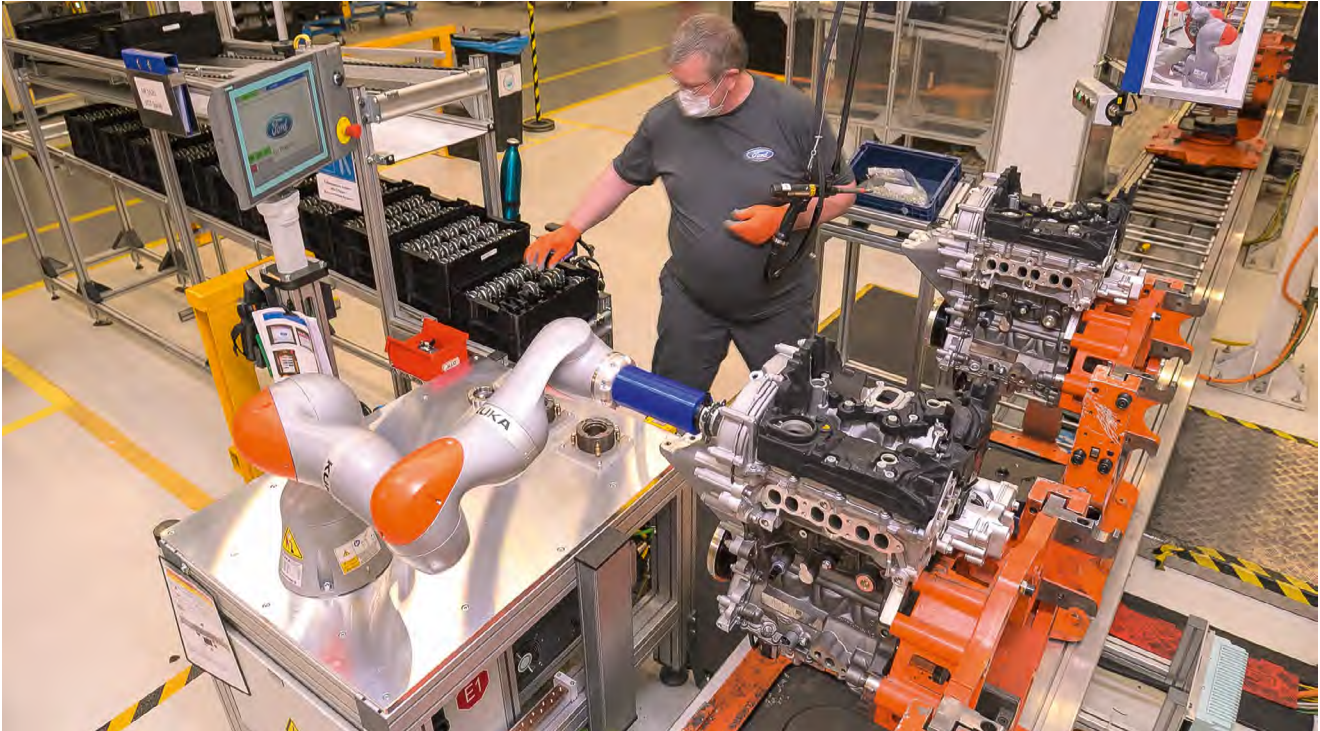
Die „Fachberatung für inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern

(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 IHK zu Köln erhält für die Durchführung des Modellprojektes vom LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Zuschuss in Höhe von 130.000 Euro für zwei Jahre.



Der kollaborative Roboter im Einsatz in der Motorenfertigung der Ford-Werke GmbH. Foto: Ford-Werke GmbH

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 wird in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht oder nur eingeschränkt ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv „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. Für das LVR-Inklusionsamt verspricht der zu erwartende Erkenntnisgewinn einen deutlichen Nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu erweitern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion zu nutzen.

Seit Anfang April 2021 ist der für das Projekt konzipierte kollaborative Roboter in die „Linienfertigung“ integriert. Somit konnte, trotz der erschwerten Bedingungen der Pandemie, der Arbeitsplatz für insgesamt zwei Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Ford-Motorenwerk in Betrieb genommen werden. Dabei wurde auf die Erfüllung aller relevanten Bedingungen des Arbeitsschutzes sowie Normungen besonderes Augenmerk gerichtet. Dieses Konzept ist bislang einzigartig. Bis zum Projektende werden nun noch weitere wissenschaftliche Auswertungen durch die RWTH Aachen, zum Beispiel zur Ergonomie, durchgeführt.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes startete am 1. Juni 2020. Das LVR-Inklusionsamt fördert

das Modellprojekt über einen Zeitraum bis Ende 2021 mit 372.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

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 2023 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



So sieht das Bild in der VR-Brille aus.
Fotos: Henning Sybertz/HWK Aachen



Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.

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 wird. Dieses soll dem Auszubildenden helfen, bei

seiner Schweiß Tätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse erzielen zu können. Dazu soll der Schweißvorgang 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.

In Zusammenarbeit mit der Firma BOS Connect konnte in einem Workshop Mitte Mai 2021 die Anwendung unter realen Bedingungen im Ausbildungszentrum BGE Aachen der HWK Aachen mit Erfolg getestet werden. Freundlicherweise mit Unterstützung des Ausbildungsmeisters, der, obwohl schon in Rente, sich bereit erklärt hat, das Projekt auf Honorarbasis weiter zu unterstützen. Die HWK Aachen übernahm hier die Finanzierung.

Bis zum Abschluss des Projektes mit der Gesellenprüfung im November 2021 bleibt jedoch noch ein gutes Stück

Anstrengung für die Beteiligten übrig. So muss das System noch in der Art der Einstellmöglichkeiten an die Bedürfnisse des Nutzers angepasst werden. Außerdem heißt es nun üben, üben, üben, um die Möglichkeiten, die das System bietet, voll nutzen zu können.

Dazu wird im Herbst 2021 noch ein zweiwöchiger Sonderlehrgang in den Räumlichkeiten des Ausbildungszentrums BGE der Handwerkskammer in Aachen stattfinden. Dieser kann nach Umwidmung nicht verbrauchter Projektgelder ebenfalls aus dem geplanten Budget heraus umgesetzt werden.

Die Förderung des Modellprojektes beläuft sich in der Projektlaufzeit 1. März 2020 bis 31. Mai 2021 auf insgesamt 48.000 Euro und wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

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. Diese ausgebildeten Bildungsfachkräfte sollen nach Abschluss der Ausbildung 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 Dokumentation 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



Die sieben Teilnehmer:innen des Modellprojekts. Foto: Uwe Weiser/LVR

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/>

Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung – Verlängerung der Modellphase

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele von ihnen überdurchschnittliche Fähigkeiten und Stärken haben. Da Menschen mit ASS und ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, wurde in Zusammenarbeit mit der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH (vormals Füngeling Router gGmbH) das dreijährige Modellvorha-

ben, „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells wurde ein modular aufgebautes Angebot für Menschen mit ASS entwickelt, das aus fakultativen und optionalen Elementen besteht. Dieses Angebot wird zurzeit wissenschaftlich evaluiert. Es kann zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden.

Insgesamt zeigt sich bislang deutlich, dass die Teilnehmenden von den neu entwickelten Angeboten – insbesondere dem Gruppencoaching und dem Personalcoaching – profitieren. Ihre Fähigkeiten im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation entwickeln sich stetig weiter. Bedingt durch die autistischen Verhaltensmuster und den Einfluss privater Themen verläuft dieser Prozess langsam und kleinschrittig, sodass die Angebote möglichst langfristig und bedarfsorientiert aufgebaut werden müssen. Dazu sollten auch Arbeitgeber und Kollegen stetig in die Entwicklungen einbezogen werden.

In der zweiten dreijährigen Modellphase vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung individueller Hilfskonzepte. Diese wurden auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiografien entwickelt und beinhalten bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld.

Das Modellprojekt wurde für diejenigen Personen aus dem Autismus-Spektrum und ihre Arbeitgeber, die sich noch in laufenden Unterstützungsprozessen befinden, bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

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.



Carsten Freitag (IFD Köln) und Nadja Luzius (IFD Essen) übernehmen die Beratung und Begleitung. Fotograf: LVR/Manfred Hogreve

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 betragen insgesamt 597.000 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhält-

nis 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.

Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste im Rheinland ihre Beratung im Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Arbeitgeber weiterentwickeln. Sie unterstützen im Rahmen des Projekts 100 Menschen mit erworbener Hirnschädigung.

Durch die individuelle Beratung und Begleitung soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 1. Mai 2018 Beratungsanfragen vor Ort entgegen.

14.2. Beendete Projekte

Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte

Exoskelette sind eine passive biomechanische Unterstützung von Bewegungsabläufen bei Tätigkeiten mit einseitiger hoher Belastung. Sie bieten für Mitarbeiter*innen mit und ohne Schwerbehinderung bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten Unterstützung.

Das Projekt zur Erprobung von passiven Exoskeletten bei thyssenkrupp Steel Europe wurde Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Firma thyssenkrupp Steel in Duisburg führte im Zeitraum 1. Februar bis 31. Dezember 2020 eine Machbarkeitsstudie zur Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte und leistungsgewandelte Beschäftigte durch, um zu prüfen, ob die Exoskelette bei thyssenkrupp langfristig eingesetzt werden können.

Das verwendete passive Exoskelett LAEVO wurde bei Mitarbeitenden, die Tätigkeiten mit vorgebeugten Zwangshaltungen als auch Hebevorgängen ausführen, eingesetzt. Seitens der Arbeitsmedizin durfte das Exoskelett nicht bei Bandscheibenvorfällen und Herzschrittmachern eingesetzt werden. Die Evaluation erfolgte durch Fragebögen und teilnehmende Beobachtungen.

Die Auswertung der Studie ergab, dass sich die körperlichen Beschwerden der Mitarbeitenden durch das Tragen des Exoskeletts verminderten. Weiterhin variiert die Absicht das Exoskelett dauerhaft zu nutzen, stark subjektiv und ist auch hier abhängig von der Tätigkeit. 50 Prozent der Probanden gaben an, das Exoskelett dauerhaft zu nutzen. Immerhin 66 Prozent der Probanden würden das Exoskelett an Kolleg*innen weiterempfehlen.

Seitens der Probanden wurde eine Liste von wünschenswerten Verbesserungen des Exoskeletts erarbeitet. Diese wurde durch die Projektleitung an den Vertreter/Hersteller weitergeleitet. Auch erstellten die Probanden eine Liste von Maßnahmen, mit der die Akzeptanz erhöht werden könnte.

Das LVR-Inklusionsamt unterstützte das Modellvorhaben mit einem Zuschuss von rund 25.700 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

FAFIS-3D – „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren – Integrations-Maßnahme für Schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren“

Projektziel

Das Forschungsprojekt soll Integrationsmöglichkeiten, beziehungsweise die Chancen zum Erhalt des Arbeitsplatzes von schwerbehinderten sehbehinderten Menschen mit einem technischen Berufsabschluss verbessern. Heute konzentriert sich die Auswahl technischer Berufe für Menschen mit einer Sehbehinderung vorwiegend auf Metallverarbeitende Berufe. Durch das Vorhaben soll erreicht werden, dass der ausgewählte Personenkreis in dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik (kurz: 3D-Druck/AF) qualifiziert wird. Seit Jahren wächst der Markt für Produkte auf dem Gebiet des 3D-Drucks kontinuierlich, so auch der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften.

Im Rahmen des Projekts beziehungsweise der Qualifikation soll insbesondere:

- der Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten über den gesamten Produktionsprozess,
- Wissen über die diversen und industrieüblichen Fertigungsverfahren
- sowie die praktische Bedienung der Maschinen vermittelt werden.

Die Einbettung des Projekts in eine Integrationsmaßnahme ermöglicht weiterhin den Rehabilitand*innen durch Praktika, die erworbenen Kenntnisse zu vertiefen und anzuwenden.

Projektorganisation und Finanzierung

Das Forschungsprojekt wurde durch das Berufsförderungswerk Düren gGmbH durchgeführt.

Das LVR-Inklusionsamt hat das Forschungsprojekt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 172.667,53 Euro finanziert.

Projektlaufzeit/Phasen (24 Monate) –

1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020

1. Vorbereitung

- Erstellung der Materialien, insbesondere:
- eine Informationsbroschüre über die Integrationsmaßnahme
- das Assessmentmodul zur Auswahl geeigneter Rehabilitand*innen (inklusive Überprüfung anhand einer Testgruppe)
- eine Empfehlung für die barrierefreie Bedienung
- die Entwicklung des Curriculums

2. Durchführung

- 1. Integrationsmaßnahme
- fachliche Ausbildung im BFW Düren
- Suche und Bewerbungen auf Praktikumsstellen
- Zertifizierung zur „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ durch die IHK Aachen

3. Durchführung

- 2. Integrationsmaßnahme
- Ablauf entspricht der 1. Integrationsmaßnahme (Ausbildung im BFW sowie anschließendes Praktikum)

4. Abschluss

- letzte Ausbildungsmaßnahme im BFW
- verstärkte Medienarbeit, um die Ergebnisse und Erfahrungen zu publizieren (wenn möglich durch Messe- und Konferenzpräsenz)
- Ziel: den Übergang der Qualifizierung in das BFW-Regelangebot zu realisieren

Teilnehmer:

- 5 Teilnehmer im Projektzeitraum
- 5 Teilnehmer erwarben erfolgreich das IHK-Zertifikat durch Absolvierung einer umfangreichen Praxisaufgabe
- 4 Teilnehmer absolvierten ein Praktikum
- 5 Teilnehmer absolvierten zusätzlich ein Seminar „Laserstrahlschmelzen“ beim Institut für werkzeuglose Fertigung GmbH in Aachen

Praktikum:

Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen gelang es den Teilnehmenden interessante Praktika zu absolvieren. Hierbei spiegeln die Tätigkeitsfelder die Vielfältigkeit der Additiven Fertigung wider. Die Praktika fanden in folgenden Branchen und Tätigkeitsfeldern statt:

- Modellbauunternehmen, Herstellung von Corona-Schutzvorrichtungen
- Medizindienstleister, Herstellung von anatomischen Modellen
- Universität, Test von 3D-Scannern und Druckmaterialien
- Museum, Herstellung von 3D-Modellen für den Souvenir-Shop des Museums
- IT-Abteilung, Herstellung von Ersatzteilen und unternehmensspezifischen Bauteilen für die IT-Hardware

Weitere Entwicklung:

Nach Projektende wurde die Qualifizierungsmaßnahme in das Regelangebot des Berufsförderungswerkes aufgenommen.

Ihre Ansprechpartner**LVR-Inklusionsamt**

Frau Emel Ugur
Telefon: 0211 809 5398
emel.ugur@lvr.de

BFW Düren gGmbH

Herr Jürgen Hüllen
Telefon: 02421 598 238
juergen.huellena@bfw-dueren.de
Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln

**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

15

ANHANG

15.1	Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	126
15.2	Herkunft der Daten nach Kapiteln	127

15

ANHANG

15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland

Deutzer Freiheit 77–79

50679 Köln

Tel.: 0221 809 5300

Fax: 0221 809 5302

E-Mail: Inklusionsamt@lvr.de

www.lvr.de



Regionalisiertes Verzeichnis

www.inklusionsamt.lvr.de/rav



Inklusionsbetriebe

Mehr Informationen zu den Inklusionsbetrieben

<https://www.lvr.de/de/inklusionsbetriebe>

15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

03 Unsere Schwerpunkte

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2020, LVR, Köln
- 2.) Pressemeldungen des LVR

04 Corona

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

- 1.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn, September 2020
- 2.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31. Dezember 2019, herausgegeben im Mai 2020 von IT NRW, Düsseldorf

06 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

- 1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Abs.2 SGB IX- Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2021); Berichtsjahr 2020, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht- schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Oktober 2021) 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 2021
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen – Düren – Solingen – Wuppertal (Gebietsstand März 2010), 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 2021, Statistik-Service West, Auftragsnummer 318838
- 8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland/Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2018, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

07 Die Ausgleichsabgabe

- 1.) Jahresbericht 2019/2020, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln
- 2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2020
- 3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2021, LVR, Köln

08 Die finanziellen Leistungen

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes
- 2.) Statistiken der 37 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
- 3.) BIH-Statistik 2020, 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 2020, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Der besondere Kündigungsschutz

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2020, LVR-Inklusionsamt, Köln
- 3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2020, LVR, Köln

10 Beratung und Begleitung

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2020, 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 2020, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

11 Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-Star) LVR-Budget für Arbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2020, LVR-Inklusionsamt, Köln

12 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2020, LVR-Inklusionsamt, Köln

13 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
- 2.) BIH-Statistik 2020, LVR-Inklusionsamt, Köln

14 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