

An die Mitglieder  
des Schulausschusses

Köln, 14.11.2018  
Frau Collet  
Fachbereich 51

## **Schulausschuss**

**Montag, 26.11.2018, 10:00 Uhr**

**Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **21.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/809-2241.

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

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

### **Öffentliche Sitzung**

### **Beratungsgrundlage**

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Begrüßung durch die Ministerin Yvonne Gebauer, Ministerium Schule und Bildung NRW, und Bericht über die Neuausrichtung der Umsetzung der schulischen Inklusion in NRW (Dauer: etwa 30 Min.)  
Anschließend Diskussion im Ausschuss mit der Ministerin (Dauer: etwa 30 Min.)
3. Niederschrift über die 20. Sitzung vom 10.09.2018
4. Neufassung der Satzung über die Förderung der Inklusion **14/2994 E** in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR-Inklusionspauschale)  
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

- |       |   |                           |
|-------|---|---------------------------|
| 5.    | Neufassung der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/2993 E</b>          |
| 6.    | Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/2973 E</b>          |
| 7.    | Neufassung der Satzung des LVR über die Heranziehung der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (vormals örtliche Fürsorgestellen)<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/2964 K</b>          |
| 8.    | Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland für das Jahr 2019 (Ausgleichsabgabebesatzung 2019)<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | <b>14/2956 K</b><br>folgt |
| 9.    | Broschüre des LVR-Inklusionsamtes zum Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/2940/1 K</b>        |
| 10.   | Beschäftigtenstruktur in Inklusionsbetrieben<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber   | <b>14/2962 K</b>          |
| 11.   | Förderung von Inklusionsbetrieben<br>gem. §§ 215 ff. SGB IX<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/3033 K</b>          |
| 12.   | Förderung des Modellprojektes "Next Generation"<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/2963 K</b>          |
| 13.   | Modellprojekt "Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren" Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D Druckverfahren (FAFIS-3D)<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber                       | <b>14/2967 K</b>          |
| 14.   | Bereisung der LVR-Schulen in 2019<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/3027 B</b>          |
| 15.   | Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule Mönchengladbach, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, am 09.10.2018<br>Berichterstattung: Frau Vallot, Freie Wähler   |                           |
| 16.   | Anfragen und Anträge  |                           |
| 16.1. | Antwortschreiben auf Anfrage 14/29<br>Schulassistenz an den Förderschulen<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | folgt                     |
| 17.   | Mitteilungen der Verwaltung   |                           |
| 18.   | Verschiedenes   |                           |

### **Nichtöffentliche Sitzung**

19. Niederschrift über die 20. Sitzung vom 10.09.2018
20. Anfragen und Anträge
21. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen  
Die Vorsitzende

P e t e r s

**TOP 1      Anerkennung der Tagesordnung**

**TOP 2**      **Begrüßung durch die Ministerin Yvonne Gebauer, Ministerium  
Schule und Bildung NRW,  
und Bericht über die Neuausrichtung der Umsetzung der  
schulischen Inklusion in NRW  
(Dauer: etwa 30 Min.)  
Anschließend Diskussion im Ausschuss mit der Ministerin  
(Dauer: etwa 30 Min.)**

Niederschrift  
über die 20. Sitzung des Schulausschusses  
am 10.09.2018 in Düren, Berufsförderungswerk  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Kersten, Gertrud  
Mucha, Constanze  
Natus-Can M.A., Astrid  
Prof. Dr. Peters, Leo  
Rohde, Klaus  
Rubin, Dirk  
Dr. Schlieben, Nils Helge  
Stefer, Michael für Tondorf, Bernd

**SPD**

Daun, Dorothee  
Kox, Peter (bis 12.15 h)  
Krupp, Ute (ab 10.18 h)  
Lüngen, Ilse  
Mederlet, Frank  
Weiden-Luffy, Nicole Susanne

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Fliß, Rolf  
Peters, Anna Vorsitzende  
Schmitt-Promny, Karin für Deussen-Dopstadt, Gabi (ab 10.20 h)

**FDP**

Pabst, Petra

**Die Linke.**

Koch, Anatol  
Wagner, Barbara

**FREIE WÄHLER**

Vallot, Margret

### **Verwaltung:**

LVR-Dezernat 5, Schulen und Integration	Frau Prof. Dr. Faber, Dezernentin
LVR-Fachbereich (FB) Schulen	Frau Dr. Schwarz, Fachbereichsleiterin
LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5	Herr Janich, Fachbereichsleiter
LVR-Inklusionsamt	Herr Beyer, Fachbereichsleiter
LVR-FB Schulen	Herr Kölzer, Abteilungsleiter
LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5	Frau Eichas, Abteilungsleiterin
LVR-FB Kommunikation	Frau Collet (Protokoll)
LVR-Louis-Braille-Schule, Düren	Frau Petry
LVR-FB Finanzmanagement	Frau Klingebiel
LVR-Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte als LVR-Anlaufstelle UN-Behindertenrechtskonvention	Herr Schneider, Abteilungsleiter
LVR-FB Umwelt, Baumaßnahmen, Betreiberaufgaben	Frau Henkel
LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum	Frau Kaulhausen, Abteilungsleiterin
	Herr Dr. Schaffer, Leiter

### **Berufsförderungswerk Düren:**

Geschäftsführerin	Frau Dr. Jansen
Pädagogischer Leiter	Herr Granrath

### **Vertreter/-innen der Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf im Schulausschuss mit beratender Stimme:**

Bezirksregierung Düsseldorf	Frau Brings
-----------------------------	-------------

### **Gäste:**

LVR-Dez. 5, Stabsstelle Steuerungsunterstützung 50.01	Herr Peters
LVR-FB Finanzmanagement	Herr Herbst
Rheinisch-Westfälisches Berufskolleg Essen (LVR-Förderschule Hören und Kommunikation)	Frau Kleinöder, Rektorin
LVR-Donatus-Schule, Pulheim-Brauweiler	Herr Hellmich, Rektor
Personalrat des LVR-Dez. 5	Herr Loosen
	Frau Elter

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
- 2.1. Begrüßung durch Frau Dr. Jansen, Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Düren (Dauer: ca. 15 Min.)
- 2.2. Einblick in die ISB (Integration sehbehinderter Menschen in den Beruf) / Qualifizierung durch Herrn Granrath, Pädagogischer Leiter (Dauer: etwa 30 Min.)
3. Niederschrift über die 19. Sitzung vom 22.06.2018
4. Fortführung der LVR-Inklusionspauschale **14/2832 E**
5. Haushalt 2019
- 5.1. Haushalt 2019 hier: Zuständigkeiten des Schulausschusses **14/2682/1 B**
- 5.2. Positionspapier zur schulischen Inklusion; Haushalt 2019 **Antrag 14/217 SPD, CDU E**
- 5.3. Hilfsmittelversorgung in LVR-Schulen prüfen bzw. verbessern; Haushalt 2019 **Antrag 14/224 CDU, SPD E**
- 5.4. Prüfauftrag Schulsozialarbeit; Haushalt 2019 **Antrag 14/218 CDU, SPD E**
- 5.5. Optimierung des Übergangs Schule - Beruf; Haushalt 2019 **Antrag 14/226 CDU, SPD E**
- 5.6. LVR-Inklusionspauschale fortführen **Antrag 14/236 GRÜNE E**
- 5.7. Haushalt 2019 hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses **14/2686/1 K**
6. LVR-Paul-Klee-Schule Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung; Sanierung Trinkwassernetz und Schadensbeseitigung hier: Durchführungsbeschluss **14/2749 E**
7. LVR-Donatusschule Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung; Erneuerung Trinkwasserinstallation sowie Sanierung Sanitärbereiche und haustechnische Anlagen hier: Durchführungsbeschluss **14/2750 E**
8. Tour der Begegnung 2018 hier: Film und mündlicher Bericht

- |       |   |                                     |
|-------|---|-------------------------------------|
| 9.    | Besetzung der Schulleiterstelle an der LVR-Louis-Braille-Schule, Düren, gemäß § 61 SchulG NRW<br>hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Kerstin Klingebiel                             |                                     |
| 10.   | Follow up-Staatenprüfung zur UN-Behindertenrechtskonvention: Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit in den Abschließenden Bemerkungen des UN-Fachausschusses aus Perspektive des LVR | <b>14/2502/1 K</b>                  |
| 11.   | Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention  | <b>14/2688 K</b>                    |
| 12.   | Dissertation von Anke Hoffstadt über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 als Bestandteil der Beantwortung der Anträge 12/390 und 14/140                                | <b>14/2895 K</b>                    |
| 13.   | Offene Ganztagschule (OGS) an den LVR-Förderschulen; Situationsbericht  | <b>14/2784 K</b>                    |
| 14.   | Schulabschlüsse und berufliche Werdegänge von Schülerinnen und Schülern an den LVR-Förderschulen 2016/2017  | <b>14/2812 K</b>                    |
| 15.   | Jahresbericht LVR-Integrationsamt 2017/2018   | <b>14/2842 K</b>                    |
| 16.   | Einführung des Qualitätsmanagementsystems KASSYS 4.0 in den rheinischen Integrationsfachdiensten  | <b>14/2850 K</b>                    |
| 17.   | Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX  | <b>14/2849 K</b>                    |
| 18.   | Broschüre des LVR-Inklusionsamtes zum Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben   | <b>14/2940 K</b>                    |
| 19.   | Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018  | <b>14/2841 K</b>                    |
| 20.   | Bericht über den Besuch der LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule, Bedburg-Hau, am 09.07.2018  |                                     |
| 21.   | Anfragen und Anträge  |                                     |
| 21.1. | Schulassistenz an den Förderschulen   | <b>Anfrage<br/>14/29 SPD, CDU K</b> |
| 22.   | Beschlusskontrolle  |                                     |
| 23.   | Mitteilungen der Verwaltung   |                                     |
| 24.   | Verschiedenes   |                                     |
- Nichtöffentliche Sitzung**
- |     |   |  |
|-----|---|--|
| 25. | Niederschrift über die 19. Sitzung vom 22.06.2018 |  |
|-----|---|--|

- 26. Erneuerung Blockheizkraftwerke in vier LVR-Förderschulen **14/2704** K  
– Projekt Nr. 1  
hier: Vergabe von HOAI-Leistungen
- 27. Erneuerung Blockheizkraftwerke in vier LVR-Förderschulen **14/2705** K  
– Projekt Nr. 2  
hier: Vergabe von HOAI-Leistungen
- 28. Schülerbeförderung zu den LVR-Förderschulen, Region 1 **14/2778** K  
(Aachen/Eifel)
- 29. Schülerbeförderung zu den LVR-Förderschulen, Region 2 **14/2779** K  
(Köln)
- 30. Schülerbeförderung zu den LVR-Förderschulen, Region 3 **14/2780** K  
(Düsseldorf)
- 31. Schülerbeförderung zu den LVR-Förderschulen, Region 4 **14/2781** K  
(Niederrhein/Ruhrgebiet)
- 32. Anfragen und Anträge
- 33. Beschlusskontrolle
- 34. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	12:15 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:20 Uhr
Ende der Sitzung:	12:20 Uhr

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

**Frau Peters**, die Vorsitzende, begrüßt die Mitglieder des Schulausschusses, die Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung, die Referentinnen und Referenten, alle Gäste sowie Frau Brings, Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf. Herr Höhne, Vertreter der Bezirksregierung Köln, lässt sich entschuldigen. **Frau Peters** begrüßt insbesondere die Gastgeber, Frau Dr. Jansen und Herrn Granrath.

Der Schulausschuss schließt sich dem Vorschlag von **Frau Peters** an, aus zeitlichen Gründen die Vorlagen mit (empfehlendem) Beschluss vorrangig nach TOP 3 zu behandeln.

Es ergibt sich somit folgende Änderung der Tagesordnung

- TOP 12 / Vorlage 14/2832                      wird neu TOP 4

- TOP 6 Haushalt 2019 wird neu TOP 5
- TOP 6.1 / Vorlage 14/2682/1 wird neu TOP 5.1
- TOP 6.3 Antrag 14/217 SPD, CDU wird neu TOP 5.2
- TOP 6.4 Antrag 14/224 SPD, CDU wird neu TOP 5.3
- TOP 6.5 Antrag 14/218 SPD, CDU wird neu TOP 5.4
- TOP 6.6 Antrag 14/226 SPD, CDU wird neu TOP 5.5
- TOP 6.7 Antrag 14/236 Grüne wird neu TOP 5.6
- TOP 6.2 Vorlage 14/2686/1 wird neu TOP 5.7
- TOP 9 Vorlage 14/2749 wird neu TOP 6
- TOP 10 Vorlage 14/2750 wird neu TOP 7
- TOP 4 wird TOP 8
- TOP 5 wird TOP 9
- TOP 7 wird TOP 10
- TOP 8 wird TOP 11
- TOP 11 wird TOP 12

Ab TOP 13 wird nach der Tagesordnung verfahren.

Auf Bitte von **Frau Kersten** wird auf Antrag der Fraktionen CDU und SPD der TOP 18 auf Grund der Vielschichtigkeit der Thematik und der Länge der Tagesordnung auf die Sitzung am 26.11.2018 vertagt.

### **Punkt 2.1**

#### **Begrüßung durch Frau Dr. Jansen, Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Düren (Dauer: ca. 15 Min.)**

**Frau Dr. Jansen** stellt das Berufsförderungswerk Düren (BFW) vor mit seiner breit gefächerten Angebotspalette und informiert über die Zielgruppe, an die sich die Angebote des BFW richten.

Auf Nachfrage von **Frau Weiden-Luffy** teilt sie mit, dass die Potentialanalyse für Schülerinnen und Schüler mit einer Sehschädigung sowohl in der Schule als auch im BFW durchgeführt werden könne. Bisher sei der prozentuale Anteil der Jungen und Mädchen nicht ermittelt worden, dieser müsse sich aber in etwa im gleichen Verhältnis wie an den Schulen befinden.

**Frau Dr. Jansen** gibt **Herrn Fliß** an, dass derzeit kein Kurs für geflüchtete Menschen angeboten werden könne und dürfe, weil deren Deutschkenntnisse als Grundvoraussetzung für den Besuch eines solchen Kurses oftmals nicht ausreichen würden.

Der Schulausschuss nimmt die Ausführungen von Frau Dr. Jansen zur Kenntnis.

### **Punkt 2.2**

#### **Einblick in die ISB (Integration sehbehinderter Menschen in den Beruf) / Qualifizierung durch Herrn Granrath, Pädagogischer Leiter (Dauer: etwa 30 Min.)**

**Herr Granrath** gibt einen Einblick in die verschiedenen Produktangebote des BFW Düren. Bis zu 70 % der Teilnehmenden könnten nach Abschluss einer Maßnahme vermittelt werden.

Auf Nachfrage von **Frau Weiden-Luffy** teilt **Herr Granrath** mit, dass seit etwa vier Jahren auf Grund sinkender Nachfrage keine Erstausbildung mehr angeboten werden

könne. **Frau Dr. Jansen** erklärt ihr, dass das BFW in Kürze ein neues Projekt in Richtung inklusiver Begleitung anbieten werde, welches sich an Menschen aus der Region richten würde. Vielleicht bestünde in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, auch ein Angebot speziell auf die Belange behinderter Schülerinnen und Schüler aus dem Gemeinsamen Lernen zu entwickeln, um im BFW ihren Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Granrath zur Kenntnis. Sein Vortrag und der von Frau Dr. Jansen sind als **Anlage 1** beigefügt.

### **Punkt 3**

#### **Niederschrift über die 19. Sitzung vom 22.06.2018**

Anmerkungen zur Niederschrift über die Sitzung vom 22.06.2018 ergeben sich nicht.

**Frau Pabst** hatte in der Sitzung am 22.06.2018 darauf hingewiesen, dass die Wortmeldungen aus der Sitzung vom 13.04.2018 zu Punkt 4 zusammengefasst worden seien. Auf Vorschlag von **Frau Prof. Dr. Faber** hat sie eine neue Textversion erstellt. Diese lautet wie folgt:

**"Frau Pabst, Frau Weiden-Luffy, Herr Dr. Schlieben und Frau Deussen-Dopstadt danken der Verwaltung für die ausführliche und informative Vorlage. Frau Weiden-Luffy und Frau Deussen-Dopstadt vertreten die Ansicht, die Landesregierung NRW sei verpflichtet, bereits kurzfristig ein Konzept zum schulischen Bildungssystem allgemein und insbesondere mit Blick auf die Förderschulen des LVR zu erstellen. Sie empfehlen der Verwaltung, entsprechende Leitlinien einzufordern. (weiter wie in der Niederschrift vom 13.04.2018 wieder gegeben)."**

**Frau Pabst** merkt an, dass die neue Version mit Herrn Dr. Schlieben abgestimmt sei.

### **Punkt 4**

#### **Fortführung der LVR-Inklusionspauschale Vorlage 14/2832**

**Herr Fliß** begrüßt die Fortführung der LVR-Inklusionspauschale. Der Antrag 14/236 der Grünen sei entbehrlich. Sollten die Mittel aus der Inklusionspauschale nicht ausreichen, um allen Anträgen gerecht werden zu können, sollten überplanmäßige Mittel in den Haushalt des LVR eingestellt werden.

**Frau Pabst** stimmt der Maßnahme grundsätzlich zu. Sie gibt aber zu bedenken, dass die höhere finanzielle Unterstützung von kommunalen Schulträgern, die am Stärkungspakt teilnehmen würden, zu einer Ungleichbehandlung der Kommunen führen würde. Dies gelte es zu beobachten. Sie bittet die Verwaltung, nach einem Jahr einen Erfahrungsbericht vorzulegen und insbesondere diesen Aspekt zu beleuchten. Die Verwaltung sichert diesen Bericht zu.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/2832 mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt.

**Punkt 5**  
**Haushalt 2019**

**Punkt 5.1**  
**Haushalt 2019**  
**hier: Zuständigkeiten des Schulausschusses**  
**Vorlage 14/2682/1**

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

1. Dem Entwurf des Haushaltes 2019 der Produktgruppen 054, 056, 057 und 083 im Produktbereich 03 sowie der Produktgruppe 074 (Fahrtkosten) im Produktbereich 05 wird gemäß Vorlage 14/2682/1 zugestimmt.
2. Dem Entwurf des Haushaltes 2019 der Produktgruppe 055 im Produktbereich 03 einschließlich des Veränderungsnachweises wird gemäß Vorlage 14/2682/1 zugestimmt.

**Punkt 5.2**  
**Positionspapier zur schulischen Inklusion;**  
**Haushalt 2019**  
**Antrag 14/217 SPD, CDU**

**Herr Dr. Schlieben** und **Frau Kersten** erläutern **Frau Schmitt-Promny**, weshalb der Antrag 14/217 SPD, CDU in die Haushaltsberatungen 2019 aufzunehmen sei. **Frau Pabst** sieht wegen der NRW-weiten Ausrichtung keine Zuständigkeit des Schulausschusses und hinterfragt, ob die Verwaltung in zeitlicher und personeller Hinsicht in der Lage sei, den gewünschten Arbeitsauftrag zu realisieren. Der Antrag sollte daher dahingehend abgeändert werden, dass die Verwaltung nur den Umsetzungsstand der Inklusion an Schulen im Rheinland ermitteln solle. Zudem verweist **Frau Pabst** auf den Datenschutz im Falle von Schulen hin, die sich nicht in der Trägerschaft des LVR befinden würden.

**Herr Dr. Schlieben** gibt an, dass mit dem Auftrag seiner und der SPD-Fraktion erreicht werden solle, dass der Verwaltung eine größtmögliche Plattform an Datenmaterial und Informationsquellen zur Ermittlung und Auswertung zur Verfügung stehen könne - das Resultat sei aber nur zu bewerten für die Schulen des LVR.

**Frau Wagner** kann die Bedenken von Frau Pabst teilen. Sie ist der Ansicht, es solle erst der Besuch der Schulministerin Frau Gebauer im Schulausschuss am 26.11.2018 abgewartet werden. Zumal das Schulministerium NRW neue Regelungen angekündigt habe.

**Frau Prof. Dr. Faber** teilt mit, dass die Verwaltung ihre Auswertungen auf der Grundlage der derzeit dem LVR vorliegenden Erkenntnisquellen vornehmen werde. Dies seien der Trainee-Projektbericht und die Ergebnisse aus den LVR-Schulen. Die Auswertungen würden sich nur auf die eigenen Schulen des LVR beziehen. Selbstverständlich würden mögliche Veränderungen der Zielrichtung durch die Landesregierung NRW mit in die Überlegungen einfließen können.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** bei Enthaltung der Stimmen der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP und Die Linke. folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt, den gegenwärtigen Umsetzungsstand der Inklusion an

den Schulen in NW anhand des Trainee-Projektberichts des LVR (Anlage zum Protokoll des Schula vom 13.04.2018) sowie der vorliegenden Daten zur Schulentwicklungsplanung des LVR darzustellen, schulfachlich zu bewerten sowie Rahmenbedingungen und bildungspolitische Perspektiven für eine gelingende Entwicklung hin zu einem inklusiven Schulsystem aufzuzeigen. Dabei sind insbesondere die Wirkungen der gegenwärtigen Situation auf die Aufgaben des LVR als Schulträger und auf die fortlaufende Schulentwicklungsplanung darzustellen.

### **Punkt 5.3**

#### **Hilfsmittelversorgung in LVR-Schulen prüfen bzw. verbessern; Haushalt 2019**

#### **Antrag 14/224 CDU, SPD**

**Frau Pabst** bittet darum, den Antrag dahingehend abzuändern, dass die Verwaltung prüfen möge, inwieweit Schülerinnen und Schüler ohne Hilfsmittel dem Unterricht nicht folgen könnten, da die Prüfung, ob und inwieweit individualrechtliche Ansprüche der SuS bestehen könnten, aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen nicht durchführbar sei.

**Frau Schmitt-Promny** vertritt die gleiche Ansicht.

**Frau Weiden-Luffy** kann dem Änderungswunsch nicht zustimmen. Ihrer Meinung nach müsse in jedem Einzelfall genau hingeschaut werden, welche Hilfsmittel benötigt würden und ob es über den durch die Krankenkassen abzudeckenden Grundbedarf weiteren Bedarf geben würde, der dann aus Mitteln der LVR-Inklusionspauschale abzudecken sei.

**Frau Dr. Schwarz** gibt an, dass die Gesamtheit aller Anträge auf Hilfsmittelversorgung nur den Krankenkassen vorliegen würde. Sie schlägt vor, dass die Verwaltung darlegt, wie lange eine Schülerin/ein Schüler auf ein benötigtes Hilfsmittel warten muss. Dies setze allerdings eine entsprechende Auskunftsbereitschaft seitens der Eltern voraus.

Der Schulausschuss fasst **mehrheitlich** gegen die Stimme der FDP-Fraktion und bei Enthaltung der Stimmen der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, inwieweit die entsprechenden individualrechtlichen Ansprüche der Schülerinnen und Schüler auch befriedigt werden bzw. ob es daneben einen Bedarf für eine freiwillige Leistung des LVR gibt.

### **Punkt 5.4**

#### **Prüfauftrag Schulsozialarbeit; Haushalt 2019**

#### **Antrag 14/218 CDU, SPD**

**Herr Fliß** merkt an, dass die Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN einen gleichlautenden Antrag in der Sitzung des Finanz- und Wirtschaftsausschusses am 17.04.2015 gestellt haben.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, inwieweit die Einführung von Schulsozialarbeit die Förderung der Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen sowie die inklusive Beschulung und Förderung unterstützen könnte. Die mit einer Einführung von Schulsozialarbeit verbundenen haushalterischen Auswirkungen sind darzulegen.

**Punkt 5.5**  
**Optimierung des Übergangs Schule - Beruf;**  
**Haushalt 2019**  
**Antrag 14/226 CDU, SPD**

**Frau Pabst** ist der Ansicht, der Antrag werde bereits von der Verwaltung umgesetzt.

**Frau Schmitt-Promny** möchte, dass auch der sog. zweite Arbeitsmarkt einbezogen werde. **Herrn Beyer** gibt an, dass nicht immer trennscharf zwischen erstem (hierzu würden z. B. Inklusionsbetriebe zählen) und zweitem Arbeitsmarkt (hierzu würden z. B. Werkstätten für Behinderte zum Teil gehören) unterschieden werden könne.

**Frau Daun** schlägt vor, zur Klarstellung die Formulierung "Übergang in das Erwerbsleben" zu wählen.

**Frau Prof. Dr. Faber** regt an, den Zusatz "erster" Arbeitsmarkt zu streichen.

Mit dieser Änderung erklärt sich der Schulausschuss einvernehmlich einverstanden.

Der Schulausschuss fasst in **Abänderung** des Antrages 14/226 CDU, SPD **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Verwaltung wird aufgefordert eine Datenlage zu erfassen, die beim Übergang Schule - Beruf speziell auf die besonderen Bedarfe von Schülerinnen der LVR-Schulen achtet. Hierzu werden die Übergänge auf den Arbeitsmarkt (Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse) sowie in Werkstätten nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf Schülerinnen mit Migrationshintergrund gelegt werden.

**Punkt 5.6**  
**LVR-Inklusionspauschale fortführen**  
**Antrag 14/236 GRÜNE**

Der Antrag ist auf Grund der Vorlage 14/2832 obsolet.

**Punkt 5.7**  
**Haushalt 2019**  
**hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses**  
**Vorlage 14/2686/1**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag für den Sozialausschuss zur Kenntnis:

1. Dem Entwurf des Haushaltes 2019 der Produktgruppen des Dezernates 5 PG 034 und PG 075 im Produktbereich 05 einschließlich der Veränderungsnachweise der Produktgruppen 035 und 041 wird gemäß Vorlage 14/2686/1 zugestimmt.
2. Dem Entwurf des Haushaltes 2019 der Produktgruppen des Dezernates 7 PG 016, PG 017, PG 040 im Produktbereich 05 und der PG 065 im Produktbereich 07 wird gemäß Vorlage 14/2686/1 zugestimmt.

## **Punkt 6**

### **LVR-Paul-Klee-Schule**

#### **Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung;**

#### **Sanierung Trinkwassernetz und Schadensbeseitigung**

#### **hier: Durchführungsbeschluss**

#### **Vorlage 14/2749**

**Herr Fliß** möchte mit Blick auf seine in der Sitzung am 22.06.2018 gestellte Anfrage wissen, ob die Verwaltung eine Elementarversicherung zur Absicherung von Schäden bei einem Hangrutsch und damit verbunden einer Überschwemmungsgefahr abgeschlossen habe.

**Frau Kaulhausen** gibt an, dass der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision derzeit noch prüfe, ob eine solche Versicherung zur Abdeckung künftiger Schäden abgeschlossen werden sollte. Dies sei eine Abwägungsfrage zwischen der Höhe der Versicherungssumme und möglicher Schadenssummen. Sie sichert zu, dass der Schulausschuss zu gegebener Zeit über das Prüfergebnis informiert werde.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Planung und den Kosten in Höhe von rund 4.319.546 € (brutto) für die Erneuerung des Trinkwassernetzes, die Umgestaltung der Sanitärbereiche und die Herstellung der Barrierefreiheit in den Dusch- und Umkleieräumen der Schwimm- und Turnhalle der LVR-Paul-Klee-Schule - Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung- in Leichlingen wird gemäß Vorlage 14/2749 zugestimmt.

Den Kosten für die Beseitigung der Schäden am Schulgebäude und die Ersatzbeschaffung der Einrichtung und Ausstattung sowie den Kosten für die geplanten Klassencontainer an der LVR-Paul-Klee-Schule - Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung- in Leichlingen in Höhe von 7.077.908€ (brutto) wird gemäß Vorlage 14/2749 zugestimmt.

Den Gesamtkosten in Höhe von 11.397.454 € (brutto) wird gemäß Vorlage 14/2749 zugestimmt.

Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

## **Punkt 7**

### **LVR-Donatusschule**

#### **Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung;**

#### **Erneuerung Trinkwasserinstallation sowie Sanierung Sanitärbereiche und haustechnische Anlagen**

#### **hier: Durchführungsbeschluss**

#### **Vorlage 14/2750**

Der Schulausschuss fasst ohne Aussprache **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Planung und den Kosten in Höhe von rund 5.935.100 € (brutto) für die Erneuerung der Trinkwasserinstallation sowie die Sanierung der Sanitärbereiche und haustechnischen Anlagen der LVR-Donatusschule - Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung- in Pulheim wird gemäß Vorlage 14/2750 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.

### **Punkt 8**

#### **Tour der Begegnung 2018**

**hier: Film und mündlicher Bericht**

**Frau Petry** informiert darüber, dass die Tour der Begegnung seit 2005 im jährlichen Wechsel mit dem Tag der Begegnung stattfinden würde. An der diesjährigen Veranstaltung hätten sich insgesamt 55 Schulen - davon 23 LVR-Schulen - beteiligt. Die nächste Tour der Begegnung werde im Frühjahr 2020 stattfinden.

Der Schulausschuss nimmt den Filmbeitrag und die mündlichen Ausführungen von Frau Petry zur Kenntnis.

### **Punkt 9**

#### **Besetzung der Schulleiterstelle an der LVR-Louis-Braille-Schule, Düren, gemäß § 61 SchulG NRW**

**hier: Vorstellung der Schulleiterin, Frau Kerstin Klingebiel**

**Frau Klingebiel** stellt sich dem Schulausschuss vor. Sie weist darauf hin, dass sie beabsichtige, Fortbildungen zum Thema "Sehen" zu besuchen, da sie aus dem Bereich des Förderschwerpunkts Körperliche und motorische Kommunikation kommen würde.

**Frau Weiden-Luffy** regt an, **Frau Klingebiel** möge im kommenden Jahr noch einmal an einer Sitzung des Schulausschusses teilnehmen, um dann über ihre Erfahrungen als Schulleiterin einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Sehen zu berichten.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Frau Klingebiel zur Kenntnis.

### **Punkt 10**

#### **Follow-up-Staatenprüfung zur UN-Behindertenrechtskonvention: Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit in den Abschließenden Bemerkungen des UN-Fachausschusses aus Perspektive des LVR**

**Vorlage 14/2502/1**

**Frau Schmitt-Promny** begrüßt es, dass der Blickwinkel verstärkt auf Frauen (mit Behinderung) gerichtet werde.

Der Schulausschuss nimmt die Empfehlungen des UN-Fachausschusses zum Thema Geschlechtergerechtigkeit sowie die Vorschläge zum weiteren Vorgehen im LVR gemäß Vorlage Nr. 14/2502/1 zur Kenntnis.

### **Punkt 11**

#### **Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention**

**Vorlage 14/2688**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt den Abschluss der internen Follow-up Berichterstattung zur ersten Staatenprüfung Deutschlands zur UN-Behindertenrechtskonvention gemäß Vorlage-Nr. 14/2688 zur Kenntnis.

### **Punkt 12**

#### **Dissertation von Anke Hoffstadt über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 als Bestandteil der Beantwortung der Anträge 12/390 und 14/140**

#### **Vorlage 14/2895**

**Herr Dr. Schaffer** teilt mit, dass die Verwaltung am 08.10.2018 die dreibändige Studie zum Thema "Ausarbeitung und Dokumentation der Geschichte von behinderten Menschen nach 1945" veröffentlichen werde.

Auf Nachfrage von **Frau Pabst**, ob das Exemplar auch als E-Book zur Verfügung gestellt werden könne, gibt er an, dies sei sehr aufwändig und die Urheberrechte seien zu prüfen.

Der Schulausschuss nimmt den Sachstandsbericht zur Dissertation über die Geschichte der Gehörlosenschulen des LVR nach 1945 gemäß Vorlage 14/2895 zur Kenntnis.

### **Punkt 13**

#### **Offene Ganztagschule (OGS) an den LVR-Förderschulen; Situationsbericht**

#### **Vorlage 14/2784**

**Frau Dr. Schwarz** teilt mit, dass die Verwaltung mit der Vorlage 14/2784 beabsichtige, möglichst vielschichtig und umfassend zu den Angeboten der OGS an den LVR-Förderschulen, zu Aspekten der Qualität und zur Inanspruchnahme des Angebots zu berichten.

Der Schulausschuss nimmt die Vorlage Nr. 14/2784 zum Thema "Offene Ganztagschule an den LVR-Förderschulen" zur Kenntnis.

### **Punkt 14**

#### **Schulabschlüsse und berufliche Werdegänge von Schülerinnen und Schülern an den LVR-Förderschulen 2016/2017**

#### **Vorlage 14/2812**

**Frau Prof. Dr. Faber** merkt an, dass der Verwaltung nur die ersten beruflichen Abschlüsse nach Beendigung der Schule bekannt seien. Erfreulich sei, dass über 40 % der Schülerinnen und Schüler aus den LVR-Schulen einen Hauptschul- oder höherwertigeren Abschluss erlangen würden. Nur wenige von ihnen würden allerdings direkt in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen.

**Frau Weiden-Luffy** bittet die Verwaltung, mittelfristig verlässliche Zahlen über den Übergang Schule - Beruf von Schülerinnen und Schülern des Gemeinsamen Lernens beim Land NRW in Erfahrung zu bringen, um feststellen zu können, ob diese Schülerinnen und Schüler evtl. eine größere Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Sie regt an, dieses Thema in der Sitzung 26.11.2018 ausführlich mit der Schulministerin Gebauer zu behandeln.

Der Schulausschuss nimmt die Übersicht über die erreichten Schulabschlüsse und die beruflichen Werdegänge von Entlassschülerinnen und -schülern der LVR-Förderschulen des Schuljahres 2016/2017 zur Kenntnis.

### **Punkt 15**

#### **Jahresbericht LVR-Integrationsamt 2017/2018**

##### **Vorlage 14/2842**

**Frau Prof. Dr. Faber** bewertet den Jahresbericht als eindrucksvolles Zeugnis der guten Zusammenarbeit zwischen dem LVR-Fachbereich Schulen und dem LVR-Inklusionsamt.

Ihr Powerpoint-Vortrag zu dieser Thematik ist als **Anlage 2** beigelegt.

Der Schulausschuss nimmt die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes 2017/2018 zur Kenntnis.

### **Punkt 16**

#### **Einführung des Qualitätsmanagementsystems KASSYS 4.0 in den rheinischen Integrationsfachdiensten**

##### **Vorlage 14/2850**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag für den Sozialausschuss zur Kenntnis:

Der Erarbeitung und Einführung des Qualitätsmanagementsystems LVR-KASSYS 4.0 im LVR-Inklusionsamt und in den rheinischen Integrationsfachdiensten auf der Basis des bundesweiten Rahmenhandbuchs KASSYS 4.0 im Rahmen eines 3-jährigen Projektes sowie der Finanzierung einer Projektleitungsstelle mit 66%igem Beschäftigungsumfang für 3 Jahre wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2850 dargestellt, zugestimmt.

### **Punkt 17**

#### **Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

##### **Vorlage 14/2849**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt folgenden Beschlussvorschlag für den Sozialausschuss zur Kenntnis:

Der Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2849 dargestellt, zugestimmt.

### **Punkt 18**

#### **Broschüre des LVR-Inklusionsamtes zum Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben**

##### **Vorlage 14/2940**

Das Thema wird vertagt auf die Sitzung des Schulausschusses am 26.11.2018.

### **Punkt 19**

#### **Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018 Vorlage 14/2841**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Der Schulausschuss nimmt die Informationen des LVR-Inklusionsamtes zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung 2018 gemäß der Vorlage 14/2841 zur Kenntnis.

### **Punkt 20**

#### **Bericht über den Besuch der LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule, Bedburg-Hau, am 09.07.2018**

**Frau Kersten** berichtet ausführlich über den Besuch der LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule in Bedburg-Hau.

Ihre Ausführungen sind als **Anlage 3** beigelegt.

**Frau Weiden-Luffy** bittet die Verwaltung, die prekäre Situation der Schulhausmeister hinsichtlich ihrer Aufgabe der Wasserbeprobung der schulischen Schwimmbecken zu klären, damit der Schwimmunterricht an den LVR-Schulen nicht deswegen ausfallen müsse.

**Frau Dr. Schwarz** gibt an, dass diese Aufgabe grundsätzlich einer speziellen Unterweisung bedarf. Die LVR-Fachbereiche Schulen und LVR-Querschnittsaufgaben des Dezernates Schulen und Integration seien bereits im Gespräch mit dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation wegen einer Poollösung für Schulhausmeister.

Die mündlichen Ausführungen von Frau Kersten über den Besuch der LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule in Bedburg-Hau am 09.07.2018 werden zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 21**

#### **Anfragen und Anträge**

Es werden keine weiteren Anträge oder Anfragen gestellt.

#### **Punkt 21.1**

##### **Schulassistenz an den Förderschulen Anfrage 14/29 SPD, CDU**

**Frau Prof. Dr. Faber** gibt an, dass zur Beantwortung der Anfrage die Kooperation der Schulen erforderlich sei. Auf Grund der Schulferien waren die Schulen allerdings nur eingeschränkt zu erreichen. Daher kann die Verwaltung ihre Antwort erst in der Sitzung am 26.11.2018 vorlegen.

Der Schulausschuss erklärt sich damit einverstanden.

**Punkt 22**  
**Beschlusskontrolle**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

**Punkt 23**  
**Mitteilungen der Verwaltung**

**Frau Dr. Schwarz** erinnert daran, dass **Frau Weiden-Luffy** in der Sitzung am 22.06.2018 angefragt habe, an welchen LVR-Förderschulen mit gebundenem Ganztagsunterricht am Nachmittag durch die Tatsache, dass dort nicht alle Lehrerstellen besetzt seien, ggfs. gefährdet sei.

Eine entsprechende Abfrage der Verwaltung habe ergeben, dass lediglich an der LVR-Christy-Brown-Schule, Duisburg und an der LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld, zum Schuljahresbeginn 2018/2019 ein Unterrichtsausfall zu verzeichnen gewesen sei. Dies jeweils an einem Nachmittag in der Woche.

**Frau Dr. Schwarz** gibt darüber hinaus bekannt, dass die LVR-Heinrich-Welsch-Schule, Köln, am 28.06.2018 erstmalig mit dem Berufswahl-Siegel der Stadt Köln ausgezeichnet wurde. Die Auszeichnung gehe an Kölner Schulen für deren Engagement bei der Vorbereitung ihrer Schülerinnen und Schüler auf die Arbeitswelt.

**Punkt 24**  
**Verschiedenes**

Es ergeben sich keine Wortmeldungen.

Goch, den 17.10.2018

Die Vorsitzende

P e t e r s

Köln, den 01.10.2018

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland  
In Vertretung

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

Das Berufsförderungswerk (BFW) Düren ist ein Bildungs- und Beratungszentrum, das

- auf die Unterstützung von Menschen mit Sehschädigung während aller Lebensphasen und
- auf die berufliche Qualifizierung von blinden und sehbehinderten Menschen im Erwachsenenalter

spezialisiert ist.

Ziel des BFW ist es, optimale Lösungen für die individuellen Voraussetzungen, Lebensumstände und Ansprüche seiner Kunden zu finden. Dies beginnt schon bei Schülern mit Sehschädigung. Hier bietet das BFW im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes u. a. die Potentialanalyse, die Berufsfelderkundung und den Schülerpool (u. a. optische und technische Beratung) an.

Erwachsene Menschen mit Sehschädigung unterstützt das BFW u.a. bei der beruflichen (Wieder)-Eingliederung, bei der Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit, beim Arbeitsplatzert halt oder bei der Entwicklung einer individuellen lebenswürdigen Perspektive bis ins hohe Alter.

Im BFW Düren arbeiten ca. 110 Mitarbeiter, die ca. 180 Teilnehmer betreuen. Es werden mit allen Kunden immer individuelle, passgenaue Lösungen gesucht. Eine Erstberatung, die neben Düren auch in Essen, Münster, Bielefeld, Osnabrück, Bremen, Hamburg, Siegen und Mainz stattfinden kann, ist immer kostenfrei. Zentraler Ansprechpartner des BFW Düren ist der Pädagogische Leiter Christoph Granrath, Tel.: 02421 598-120, Mail: [christoph.granrath@bfw-dueren.de](mailto:christoph.granrath@bfw-dueren.de).

Geschäftsführerin des BFW Düren ist Dr. Inge Jansen, die zu Beginn der Sitzung zusätzlich noch das neue Angebot „Medizinisch beruflich orientierte Rehabilitation“ vorstellte. Bei dieser Maßnahme werden die Erfahrungswerte einer psychosomatischen Reha-Klinik mit denen eines Berufsförderungswerkes genutzt, um die Verbindung zwischen medizinischer Reha und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sicherzustellen. Die Medizinische Reha findet in der salus klinik Hürth statt, parallel und am Standort des BFW Düren finden die berufsspezifische Diagnostik, Trainings und Erprobungen statt. Das Angebot richtet sich an Menschen, die zeitnah nach Eintritt der Sehschädigung Unterstützung benötigen.

**Berufsförderungswerk Düren gGmbH**

Karl-Arnold-Straße 132-134  
52349 Düren

Geschäftsführerin: Dr. Inge Jansen  
Amtsgericht Düren HRB 1856  
IK-Nr.: 530530023 St.-Nr. 207/5746/0578  
Steuerfrei nach § 4 Nr. 8 - 28 UStG

Christoph Granrath  
Pädagogische Leitung  
Telefon: 02421 598-120  
Telefax: 02421 598-192

E-Mail: [Christoph.Granrath@bfw-dueren.de](mailto:Christoph.Granrath@bfw-dueren.de)  
Internet: <http://www.bfw-dueren.de>

## **Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeits- und Berufsleben**



## **Jahresbericht 2017/2018**

## **des LVR-Integrationsamtes**

## Umbenennung in Inklusionsamt

Der Landtag hat am 11.07.2018 das Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in NRW (AG-BTHG NRW) beschlossen. Das Gesetz tritt rückwirkend zum **01.01.2018** in Kraft.

Für das LVR-Dezernat Schulen und Integration ist damit die Umbenennung des LVR-Integrationsamtes in **LVR-Inklusionsamt** verbunden. Die Aufgaben und Zuständigkeiten bleiben erhalten.

## Inhalte der Kurzpräsentation

- Schwerpunkte der Arbeit 2017/2018
- Situation der schwerbehinderten Menschen
- Entwicklung der Ausgleichsabgabe
- Besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX
- Leistungen des LVR-Integrationsamtes (Auszug)
- Öffentlichkeitsarbeit / Projekte / Forschung

## Die Schwerpunkte der Arbeit 2017

- Schaffung und Erhalt von Aus- und Arbeitsplätzen
- Umsetzung des BTHG
- Einführung eines Fallmanagements
- Implementierung KAoA-STAR als Regelangebot
- Durchführung der Fachtagung „Teilhabe am Arbeitsleben-Das BTHG macht sich auf den Weg“

## Die Schwerpunkte der Arbeit 2018

- Implementierung des LVR-Budget für Arbeit-Aktion Inklusion
- Durchführung von Veranstaltungen:  
Verbändegespräch/Regionaltagungen/  
Robotik- Chancen der Teilhabe
- Wahl der Schwerbehindertenvertretungen  
2018

## Schwerbehinderte Menschen im Rheinland

<b>Anzahl der schwerbehinderten Menschen</b> (Jahresdurchschnitt 2017)	<b>955.093</b> ein Plus von 29.527 gegenüber 2015
<b>Alter / Erwerbstätigkeit</b>	90 % sind älter als 45 Jahre
<b>Anzahl der Arbeitslosen</b> (Jahresdurchschnitt 2016)	<b>26.482</b> Rückgang gegenüber Vorjahr um 1,8 %.

# Entwicklung bei der Beschäftigung

## Beschäftigungsquote im Rheinland

**knapp 5 %\***

- 17.263 anzeigepflichtige Arbeitgeber
- 169.770 Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Die Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten

Beschäftigungsquote:

Bonn (8,0 %), Duisburg (6,3 %), Düsseldorf, Essen und Solingen-Wuppertal (5,3 %) sowie Oberhausen (5,2 %)

\*rechnerische auf Basis der besetzten Arbeitsplätze  
Quelle: Zentraler Statistik Service, Bundesagentur für Arbeit

## Beschäftigung im Rheinland

### Quote im Öffentl. Dienst: 7,3 %

- 58.375 schwerbehinderte Menschen werden beschäftigt
- jeder 15. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt

### Quote in der Privatwirtschaft: 4,8 %

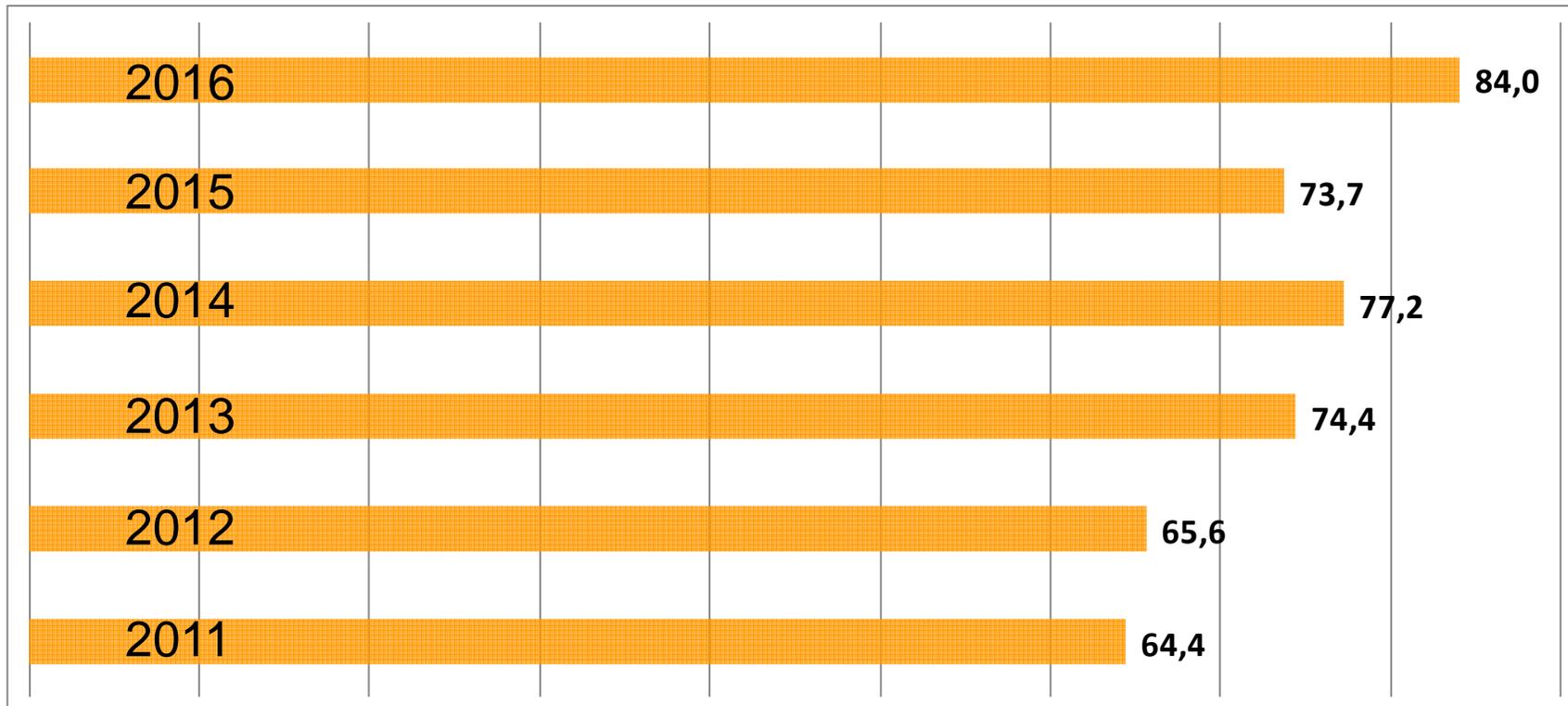
- 127.059 schwerbehinderte Menschen werden beschäftigt
- jeder 25. Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt

## Der LVR & seine Mitgliedskörperschaften

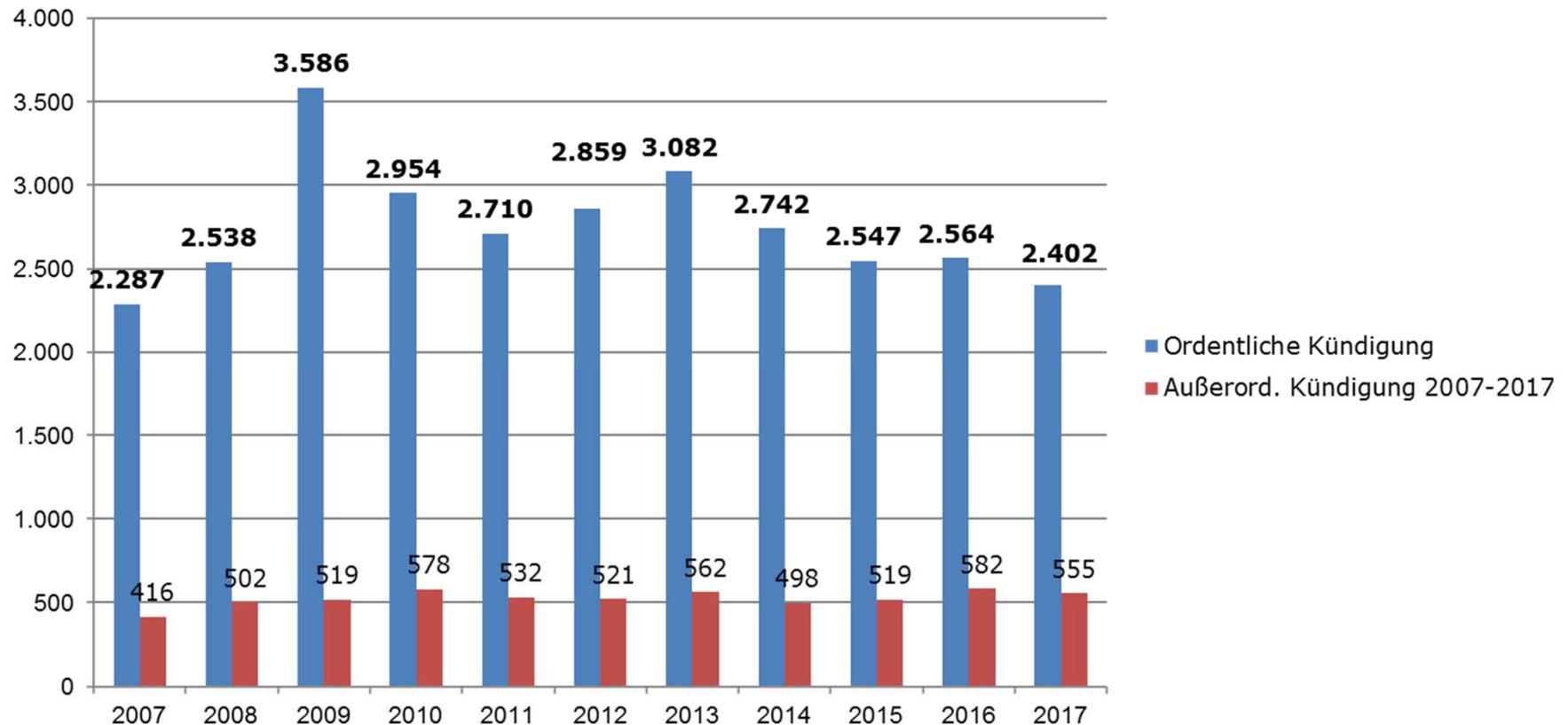
<b>Von 108.192 Beschäftigten</b> (Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und Landschaftsverband Rheinland) <b>sind 9.016 schwerbehindert</b>	
<b>Durchschnittliche Quote</b>	<b>8,55 %</b>
<b><u>Kommune mit der höchsten Quote:</u></b>	
<b>Kreis Wesel</b>	<b>13,65 %</b>
<b><u>Kommune mit der niedrigsten Quote:</u></b>	
<b>Kreis Euskirchen</b>	<b>6,16 %</b>

# Einnahmen der Ausgleichsabgabe

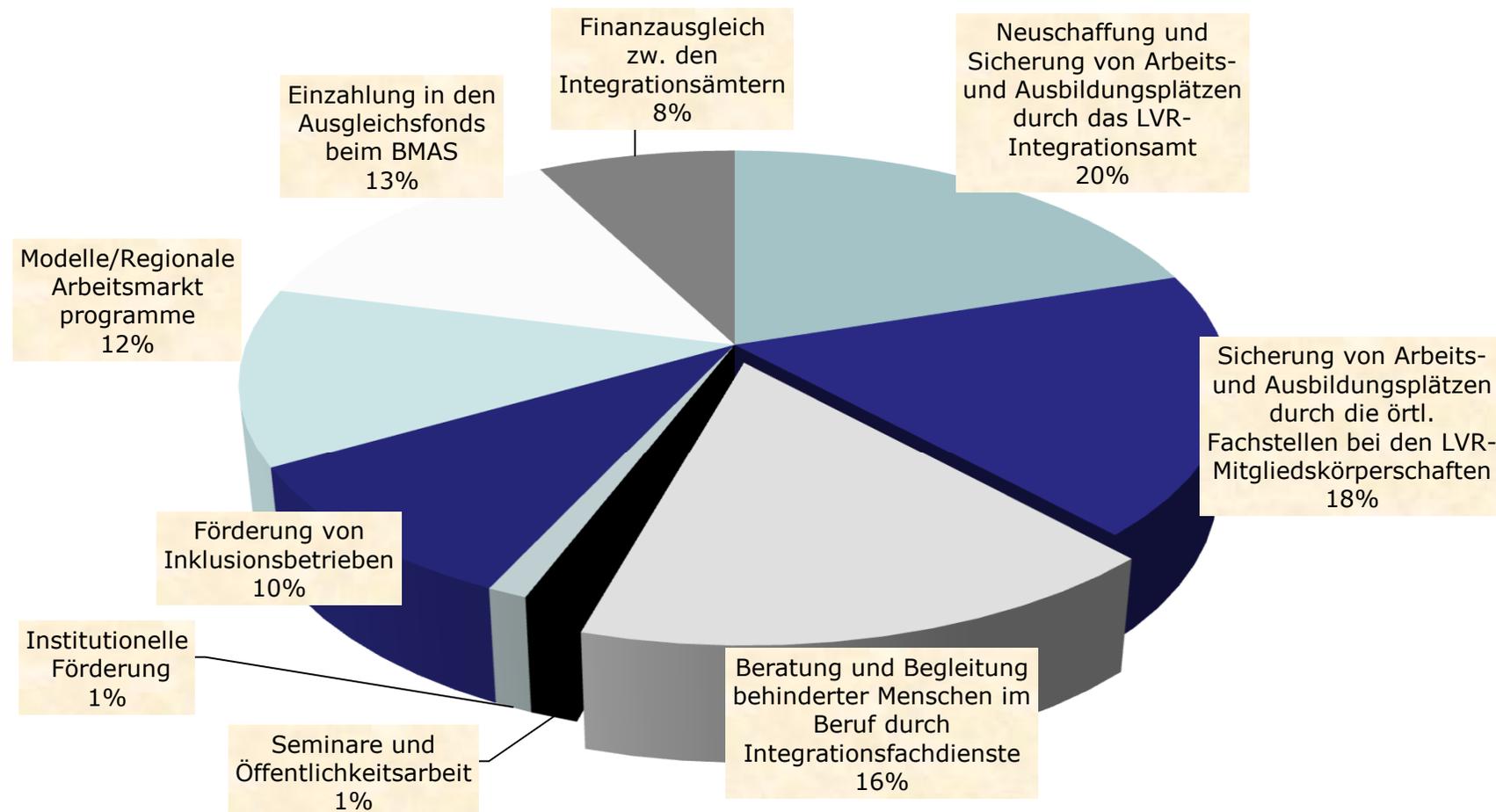
(2011 – 2016, in Mio. €)



## Entwicklung der Kündigungsanträge (2007-2017)



# Verteilung der Ausgaben des LVR - Integrationsamtes 2017



## Finanzielle Förderungen (Auszug)

**Arbeitgeber\* erhielten knapp 30 Mio. €, davon u.a.:**

- 1,7 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze
- 20,1 Mio. € zum Ausgleich behinderungsbedingter Belastungen
- 6,5 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

## **Arbeitnehmer erhielten knapp 8,7 Mio. €, davon u.a.:**

4,7 Mio. € für Arbeitsassistenz

1,3 Mio. € für technische Arbeitshilfen

1,1 Mio. € für Qualifizierung

**Mit 54,3 Mio. € hat das LVR-InA die  
Beschäftigung von schwerbehinderten  
Menschen insgesamt unterstützt.**

## Inklusionsbetriebe

- **Anzahl der Integrationsprojekte: 134 (Ende 2017)**
- **Bewilligte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe: 1.704**
- **gefördert mit 9,6 Mio. Euro**



## Beratung & Begleitung

Der Technische Beratungsdienst hat 2017 mehr als 1.040 Betriebe besucht und knapp über 1.800 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt.

Die Fachberater/innen bei den Integrationsfachdiensten

- rd. 13.500 behinderte Menschen wurden beraten, begleitet oder unterstützt
- 4.198 Arbeitsverhältnisse wurden gesichert
- 262 Personen wurden in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.

## Information & Öffentlichkeitsarbeit

2.336 Arbeitgeber (-vertreter), Schwerbehindertenvertretungen, Personal-/Betriebsräte haben das Schulungsangebot (**168 Kurse**) genutzt.

Die Fachstellen haben weitere **67** Inhouse Veranstaltungen bestritten.

Die Mitarbeiter-/innen haben zusätzlich an 52 Veranstaltungen anderer Träger teilgenommen.

19 Publikationen sind neu erschienen, nachgedruckt oder aktualisiert worden.

Vertreten auf den Messen „RehaCare International“ und der „Zukunft Personal“.

**5** Arbeitgeber zum **Betrieblichen  
Eingliederungsmanagement** prämiert:

Stadt Düren, Erftverband,  
Asklepios Klinik Sankt Augustin, dm und  
EschmannStahl GmbH & Co.KG

**Modelle & Forschungsvorhaben**

Modell „Menschen im Arbeitsleben nach  
erworbener Hirnschädigung“, IcoSiR,  
SchülerPool, Berufliche Integration von  
Menschen mit ASS, Qualifizierungs- und  
Ausbildungsprojekt im APX, ejo

# ***Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit***

**Weitere Informationen zu unseren  
Angeboten finden Sie im Internet unter**

**[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)**

**oder**

**[www.inklusionsamt.lvr.de](http://www.inklusionsamt.lvr.de)**

Das Besondere dieser Schule ist, dass sie über einen Elternverein, der zunächst einen Sonderkindergarten installierte, 1973 gegründet wurde. Man nutze ein GS-Gebäude zunächst für den Primarbereich, stockte dann die Sek I –Schulform auf. Demzufolge gab es bis zum heutigen Tag verschiedene Bauphasen incl. Schwimm- und Turnhalle. Nach wie vor ist das Elternengagement dort sehr groß.

Generell viele Komplimente an LVR. Schnelles Agieren bei Bedarfen

Abgesehen von den Vorinfos zur Bereisung und zu den Infos auf der www der Schule sei hier in Kurzform ergänzend erwähnt:

Geschichte, für 110 SuS gebaut, jetzt 160,

Mitten im Wohngebiet, Ausbaukapazität erschöpft, gute Nachbarschaft

Päd. Konzeptionen s. www

Hohe Differenzierungsquote. Dadurch viel ind. Förderung möglich.

Die Therapeuten arbeiten im Schwebi-Bereich mit dem Konzept der mobilen Förderung (45 Min. nicht 20 Min. wie in den ambulanten Praxen), damit die SuS den Kontakt zur Klasse halten. Ausreichend Fachräume ( Lob der Therapeuten) für die Therapieangebote (u. a. auch externe – *Schulbuseinsatz*- Reittherapie, 2 Therapie-Schulhunde, spezielles Fitness- u. Krafttraining) vorhanden

Die Therapeuten beraten auch (derzeit 2 Wstd. p. VZ-Kraft) in den anderen Schulformen des GLs (hätten gerne mehr Stundenkontingente dafür. Situativ lange Fahrstrecken-Flächenkreis!) *Wer zuständig? Auch budgettieren?*

- *Anmerkung: s. Beschluss der LVR-Gremien*

Mittagessen möglich, Eltern bez.

Schul. Probleme (Besetzung), *landesweites Problem!*

Bes. Situation: hohe Dichte an Kindern aus Pflegefamilien (nicht in Schulentwicklungsplan erfasst)

Inklusive Initiative: Bogensport

Teilnahme an Tour der Begegnung mit örtlicher GS

2 Klassenräume neu in Modulbauweise mit Zugang zum Schulhof und Notfalltüren in hohem Standard 2018 eingeweiht (Lob f d Bauabwicklung an den LVR): Top, klimatisch, optisch, funktionell (dadurch mehr Parkplätze, Müllsammelstelle umgelagert), Spielplätze dadurch verlegt, Schulhof etwas kleiner

Altbauabschnitte teilweise schwierigere klimatische Bedingungen in heißen Sommern (Baukörper- und Bauphasen bedingt).

Bes. schulisches Angebot:

Therap. Reiten, Finanzierung sehr arbeits-/zeitaufwendig (Sponsorenakquise)

### Handlungsbedarfe:

- Größerer Sitzungsraum für Konferenzen etc. (derzeit in Musikraum oder in Aula)
- L-Zimmer zu klein für alle (in offener Loggia über L-Zimmer Personalraum für Therapeuten)
- Bücherei-Raum (untere Klassen haben Bücherei in Klasse oder Stufe) in Kombi mit Musikraum relativ groß. Anders nutzbar? L-Zimmer Durchbruch(L-Zimmer vergrößern)!?
- Schwimmbad nutzen nicht konsequent möglich. Grund: Untersuchung der Wasserqualität, Hausmeistersituation, keine Vertretung, wenigstens ½ Kraft zusätzlich erforderlich. LVR sucht bereits länger.
- Das jahrelang praktizierte Mobilitätskonzept hat sich gerade im Übergang Schule/Beruf bewährt. Bedarf aber im ländl. Bereich enormer Kostenanstrengungen. Trotz vorhandener Ausweise zur Freistellung und Schokoticketnutzung müssen zusätzlich für einige SuS Mittel des Fördervereins eingesetzt werden. Koop mit Verkehrsbetrieben und Kontakt zu Banken- und Sparkassenstiftungen wurde angeregt. Mittel der LVR-Stiftung werden genutzt. (Größe der finanz. Lücke p. a.: 1200 €)
- Vwltg. möge die neuen APPs (KuLaDig, WheelMap,...) aktiver bewerben.
- Im PC-Raum (jede Klasse hat zusätzlich 1-2 Endgeräte) enge Arbeitsplätze (viele PCs, Geräterwärme!). W-LAN kommt (s. Medienentwicklungsplan)
- Lehrer merken die fehlende IT-Betreuung (Support) an. *Landesweites Problem! Logineo schnellstens erforderlich!!!*
- Examierte Krankenschwestern gesucht (*Marktlage!*)
- Generell: Hausmeisterversetzung (1/2 Stelle) nicht gewährleistet. Vwltg. war und ist suchend aktiv, Unterstützung aus LVR-Klink Bedburg-Hau nicht möglich!
- Die Lehrküche muss erneuert werden. Ist bereits in Planung.

Bes. Situation hinsichtlich Schülerschaft: hohe Dichte an Kindern aus Pflegefamilien (nicht in Schulentwicklungsplan erfasst)

G. Kersten

## Vorlage-Nr. 14/2994

öffentlich

**Datum:** 12.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 52  
**Bearbeitung:** Frau Rhiem

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>06.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>12.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsversammlung</b>	<b>19.12.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Neufassung der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR-Inklusionspauschale)**

### Beschlussvorschlag:

Der Neufassung der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR-Inklusionspauschale) wird gemäß Vorlage 14/2994 zugestimmt.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	055	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Kinder mit und ohne Behinderungen  
sollen zusammen in die normale Schule gehen.  
Das ist dem LVR wichtig.



Der LVR gibt der Schule Geld,  
wenn sie ein Kind mit einer bestimmten Behinderung aufnimmt.  
In schwerer Sprache heißt dieses Geld:  
Inklusions-Pauschale.

Mit dem Geld kann die Schule  
zum Beispiel eine Rampe bauen.  
Das macht der LVR freiwillig.  
Weil dem LVR gemeinsames Lernen wichtig ist.



Die Politik vom LVR hat nun gesagt:  
Wir wollen die Schülerinnen und Schüler weiter mit der  
Inklusions-Pauschale unterstützen.

Neu ist:

Kinder aus Städten mit wenig Geld sollen jetzt mehr Geld  
aus der Inklusions-Pauschale bekommen.  
Außerdem werden jetzt auch Schülerinnen und Schüler unterstützt,  
wenn sie bereits eine normale Schule besuchen und sie mehr  
Unterstützung benötigen.

Diese neuen Regeln stehen in den neuen Förder-Richtlinien.  
Und in der neuen Satzung.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202



Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache

finden Sie hier:

[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



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

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 01. Oktober 2018 der befristeten Fortführung der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2019/20 und 2020/21 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung, zugestimmt (Vorlage 14/2832). Mit freiwilligen Mitteln aus der LVR-IP wird die Finanzierung von baulichen und sächlichen Maßnahmen unterstützt, die im Einzelfall für den Besuch des Gemeinsamen Lernens notwendig sind. Die jährliche Gesamtfördersumme beträgt 450.000 EUR und die Förderhöchstgrenzen sind je Förderschwerpunkt festgelegt.

Neben der befristeten Fortführung der LVR-IP hat der Landschaftsausschuss mit seinem Beschluss vom 01. Oktober 2018 einer Anpassung der Fördervoraussetzungen zugestimmt. So soll die Planbarkeit der tatsächlichen Förderhöhe für kommunale Schulträger, die am Stärkungspakt teilnehmen, erhöht werden. Hierzu soll ein Drittel der Gesamtfördersumme mit einer zugesagten 100%igen Förderung (jedoch maximal die förderschwerpunktbezogene Höchstförderung) für Stärkungspaktkommunen zur Verfügung stehen. Des Weiteren sollen Schülerinnen und Schüler unterstützt werden können, die sich bereits im Gemeinsamen Lernen befinden und deren Bedarfe sich erheblich verändern. Hiermit sollen die Betroffenen die Sicherheit haben, auch bei z.B. einer gesundheitlichen Verschlechterung im Gemeinsamen Lernen verbleiben zu können.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Förderrichtlinie (Vorlage 14/1979) und die „Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland“ (Vorlage 14/1980) entsprechend anzupassen.

Die angepasste Förderrichtlinie wird dem Landschaftsausschuss in seiner Sitzung am 14. Dezember 2018 zum Beschluss vorgelegt.

Die Landschaftsversammlung Rheinland entscheidet in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2018 über die Neufassung der Satzung, um weiterhin eine aktuelle Ermächtigungsgrundlage für die finanzielle Abwicklung der Förderung zu erhalten.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“) und die Zielrichtung 4 („Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2994:**

### **Neufassung der „Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland“ (LVR-Inklusionspauschale)**

Mit freiwilligen Mitteln aus der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) unterstützt der LVR seit 2010 Schulträger im Rheinland bei ihren Bemühungen, auch Kinder und Jugendlichen mit einem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf den Besuch einer allgemeinen Schule zu ermöglichen. Mit Beschluss vom 01. Oktober 2018 hat der Landschaftsausschuss der befristeten Fortführung der freiwilligen LVR-Förderung zugestimmt. Die LVR-IP wird gemäß Vorlage 14/2832 für die Schuljahre 2019/2020 und 2020/2021 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung gewährt.

Die Verwaltung hat die vom Landschaftsausschuss in seiner Sitzung am 28. Juni 2017 beschlossene Förderrichtlinie (Vorlage 14/1979) überarbeitet. Dem Landschaftsausschuss wird die Neufassung der Förderrichtlinie in seiner Sitzung am 14. Dezember 2018 zum Beschluss vorgelegt.

Allerdings bilden Richtlinien keine Ermächtigungsgrundlage für die Abwicklung der Förderung. Aus diesem Grund ist es erforderlich, zusätzlich eine Neufassung der Satzung zu beschließen.

Neben der redaktionellen Aktualisierung der Präambel und der §§ 1 und 6 sind die nachfolgenden Änderungen vorgenommen worden.

In § 3 der Satzung wird die Voraussetzung, dass die Förderung lediglich einmalig für einen Unterstützungsbedarf von Schülerinnen und Schülern gewährt wird, gestrichen. Gemäß der Vorlage 14/2832 sollen Betroffene die Sicherheit erhalten, auch z.B. bei einer gesundheitlichen Verschlechterung im Gemeinsamen Lernen verbleiben zu können. Daher können zukünftig auch Schülerinnen und Schüler unterstützt werden, die sich bereits im Gemeinsamen Lernen befinden und deren Bedarfe sich erheblich verändern.

Außerdem wird in § 4 der Satzung auf die Benennung der zu fördernden Schuljahre verzichtet. Stattdessen wird allgemein festgehalten, dass die LVR-IP freiwillig für den jeweils seitens des LVR bestimmten Förderzeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt wird.

Die Neufassung der Satzung ist als Anlage beigelegt.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

**Neufassung der  
Satzung  
über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen  
im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland  
vom 19. Dezember 2018**

Die Landschaftsversammlung des Landschaftsverbandes Rheinland hat am 19. Dezember 2018 auf Grund der §§ 6 und 7 der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV.NRW. S.657), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 966), folgende Satzung beschlossen:

**§ 1**

Den für allgemeine Schulen zuständigen öffentlichen Schulträgern (Kreisen, kreisfreien Städten und kreisangehörigen Gemeinden) und den Ersatzschulträgern gemäß der §§ 100 ff. des Schulgesetzes NRW vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102), das zuletzt durch Art. 2 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist, deren geförderte Einrichtung sich im räumlichen Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland befindet und die die Voraussetzungen der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)“ in der jeweils gültigen Fassung erfüllen, kann als freiwillige Leistung des Landschaftsverbandes Rheinland eine LVR-Inklusionspauschale gemäß dieser Richtlinie gewährt werden.

**§ 2**

Die Förderung soll das Gemeinsame Lernen an allgemeinen Schulen ermöglichen, stärken und weiterentwickeln.

**§ 3**

Unter den Voraussetzungen der Richtlinie über die „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen“ wird die LVR-Inklusionspauschale freiwillig für einen Förderbedarf von Schülerinnen und Schülern, abhängig vom festgestellten Förderschwerpunkt gewährt.

Das Antragsverfahren, die Zuwendungsvoraussetzungen, die Höhe der Förderung im Einzelfall und der Nachweis der Verwendung der LVR-Inklusionspauschale bestimmen sich nach der jeweils gültigen Richtlinie zur „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)“.

**§ 4**

Der Landschaftsverband Rheinland gewährt die LVR-Inklusionspauschale freiwillig für den jeweils seitens des Landschaftsverbandes Rheinland bestimmten Förderzeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für die jeweilige Schülerin bzw. den jeweiligen Schüler. Der Landschaftsverband Rheinland entscheidet im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, insbesondere unter Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes, über die Förderung.

**§ 5**

Formatiert: Block, Zeilenabstand: Mehrere 1,15 ze

Formatiert: Block, Zeilenabstand: Mehrere 1,15 ze

~~Nicht zweckentsprechend verwendete LVR-Inklusionspauschalen werden gemäß der Richtlinie von den Trägern der geförderten Schulen zurückgefordert.~~

← - - - **Formatiert:** Block

~~§ 6~~

~~Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen in Kraft.~~

← - - - **Formatiert:** Block, Zeilenabstand: Mehrere 1,15 ze

~~Gleichzeitig tritt die Satzung vom 30. Juni 2017 (GV. NRW. S.763) außer Kraft.~~

~~Köln, den 19. Dezember 2018~~

~~Die Vorsitzende  
der Landschaftsversammlung Rheinland~~

~~Henk Hollstein~~

~~Die Schriftführerin  
der Landschaftsversammlung Rheinland~~

~~Lubek~~

← - - - **Formatiert:** Block, Zeilenabstand: Mehrere 1,15 ze

**Neufassung der  
Satzung  
über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen  
im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland  
vom 19. Dezember 2018**

Die Landschaftsversammlung des Landschaftsverbandes Rheinland hat am 19. Dezember 2018 auf Grund der §§ 6 und 7 der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV.NRW. S.657), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 23. November 2018 (GV. NRW. S. 90), folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Den für allgemeine Schulen zuständigen öffentlichen Schulträgern (Kreisen, kreisfreien Städten und kreisangehörigen Gemeinden) und den Ersatzschulträgern gemäß der §§ 100 ff. des Schulgesetzes NRW vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102), das zuletzt durch Art. 1 des Gesetzes vom 21. Juli 2018 (GV. NRW. S. 399) geändert worden ist, deren geförderte Einrichtung sich im räumlichen Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland befindet und die die Voraussetzungen der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)“ in der jeweils gültigen Fassung erfüllen, kann als freiwillige Leistung des Landschaftsverbandes Rheinland eine LVR-Inklusionspauschale gemäß dieser Richtlinie gewährt werden.

§ 2

Die Förderung soll das Gemeinsame Lernen an allgemeinen Schulen ermöglichen, stärken und weiterentwickeln.

§ 3

Unter den Voraussetzungen der Richtlinie über die „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen“ wird die LVR-Inklusionspauschale freiwillig für einen Förderbedarf von Schülerinnen und Schülern, abhängig vom festgestellten Förderschwerpunkt gewährt.

Das Antragsverfahren, die Zuwendungsvoraussetzungen, die Höhe der Förderung im Einzelfall und der Nachweis der Verwendung der LVR-Inklusionspauschale bestimmen sich nach der jeweils gültigen Richtlinie zur „Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)“.

§ 4

Der Landschaftsverband Rheinland gewährt die LVR-Inklusionspauschale freiwillig für den jeweils seitens des Landschaftsverbandes Rheinland bestimmten Förderzeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für die jeweilige Schülerin bzw. den jeweiligen Schüler. Der Landschaftsverband Rheinland entscheidet im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, insbesondere unter Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes, über die Förderung.

§ 5

Nicht zweckentsprechend verwendete LVR-Inklusionspauschalen werden gemäß der Richtlinie von den Trägern der geförderten Schulen zurückgefordert.

§ 6

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Satzung vom 30. Juni 2017 (GV. NRW. S. 763) außer Kraft.

Köln, den 19. Dezember 2018

Die Vorsitzende  
der Landschaftsversammlung Rheinland

H e n k – H o l l s t e i n

Die Schriftführerin  
der Landschaftsversammlung Rheinland

L u b e k

## Vorlage-Nr. 14/2993

öffentlich

**Datum:** 12.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 52  
**Bearbeitung:** Frau Rhiem

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>06.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>12.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Neufassung der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)**

### Beschlussvorschlag:

Vorbehaltlich eines positiven Beschlusses der Landschaftsversammlung Rheinland zur Neufassung der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (14/2994) wird der Neufassung der Förderrichtlinie gemäß dieser Vorlage 14/2993 zugestimmt.

Die Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung (14/2994) im Gesetz- und Verordnungsblatt NRW in Kraft.

### 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:	055	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Kinder mit und ohne Behinderungen  
sollen zusammen in die normale Schule gehen.  
Das ist dem LVR wichtig.



Der LVR gibt der Schule Geld,  
wenn sie ein Kind mit einer bestimmten Behinderung aufnimmt.  
In schwerer Sprache heißt dieses Geld:  
Inklusions-Pauschale.

Mit dem Geld kann die Schule  
zum Beispiel eine Rampe bauen.  
Das macht der LVR freiwillig.  
Weil dem LVR gemeinsames Lernen wichtig ist.



Die Politik vom LVR hat nun gesagt:  
Wir wollen die Schülerinnen und Schüler weiter mit der  
Inklusions-Pauschale unterstützen.

Neu ist:  
Kinder aus Städten mit wenig Geld sollen jetzt mehr Geld  
aus der Inklusions-Pauschale bekommen.  
Außerdem werden jetzt auch Schülerinnen und Schüler unterstützt,  
wenn sie bereits eine normale Schule besuchen und sie mehr Unterstüt-  
zung benötigen.

Diese neuen Regeln stehen in den neuen Förder-Richtlinien.  
Und in der neuen Satzung.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache  
finden Sie hier:

[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



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

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 01. Oktober 2018 der befristeten Fortführung der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2019/20 und 2020/21 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung, zugestimmt (Vorlage 14/2832). Mit freiwilligen Mitteln aus der LVR-IP wird die Finanzierung von baulichen und sächlichen Maßnahmen unterstützt, die im Einzelfall für den Besuch des Gemeinsamen Lernens notwendig sind. Die jährliche Gesamtfördersumme beträgt 450.000 EUR und die Förderhöchstgrenzen sind je Förderschwerpunkt festgelegt.

Neben der befristeten Fortführung der LVR-IP hat der Landschaftsausschuss mit seinem Beschluss vom 01. Oktober 2018 einer Anpassung der Fördervoraussetzungen zugestimmt. So soll die Planbarkeit der tatsächlichen Förderhöhe für kommunale Schulträger, die am Stärkungspakt teilnehmen, erhöht werden. Hierzu soll ein Drittel der Gesamtfördersumme mit einer zugesagten 100%igen Förderung (jedoch maximal die förderschwerpunktbezogene Höchstförderung) für Stärkungspaktkommunen zur Verfügung stehen. Des Weiteren sollen Schülerinnen und Schüler unterstützt werden können, die sich bereits im Gemeinsamen Lernen befinden und deren Bedarfe sich erheblich verändern. Hiermit sollen die Betroffenen die Sicherheit haben, auch z.B. bei einer gesundheitlichen Verschlechterung im Gemeinsamen Lernen verbleiben zu können.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Förderrichtlinie (Vorlage 14/1979) und die „Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland“ (Vorlage 14/1980) entsprechend anzupassen.

Die Neufassung der Satzung wird der Landschaftsversammlung Rheinland in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2018 zum Beschluss vorgelegt.

Der Neufassung der Förderrichtlinie wird gemäß dieser Vorlage zugestimmt.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“) und die Zielrichtung 4 („Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage 14/2993:**

### **Neufassung der Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)**

Mit freiwilligen Mitteln aus der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) unterstützt der LVR seit 2010 Schulträger im Rheinland bei ihren Bemühungen, auch Kinder und Jugendlichen mit einem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf den Besuch einer allgemeinen Schule zu ermöglichen. Mit Beschluss vom 01. Oktober 2018 hat der Landschaftsausschuss der befristeten Fortführung der freiwilligen LVR-Förderung zugestimmt. Die LVR-IP wird gemäß Vorlage 14/2832 für die Schuljahre 2019/2020 und 2020/2021 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung gewährt.

Neben der befristeten Fortführung der LVR-IP hat der Landschaftsausschuss mit seinem Beschluss vom 01. Oktober 2018 auch einer Anpassung der Fördervoraussetzungen zugestimmt. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die Förderrichtlinie (Vorlage 14/1979) und die „Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland“ (Vorlage 14/1980) entsprechend anzupassen.

Die Neufassung der Satzung wird der Landschaftsversammlung Rheinland in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2018 zum Beschluss vorgelegt.

Vorbehaltlich eines positiven Beschlusses der Landschaftsversammlung Rheinland, wird der Neufassung der Förderrichtlinie gemäß dieser Vorlage zugestimmt.

Die Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung (14/2994) im Gesetz- und Verordnungsblatt NRW in Kraft.

#### **1. Vorgenommene Änderungen in der Förderrichtlinie**

Neben den redaktionellen Anpassungen sind die nachfolgenden Änderungen vorgenommen worden:

Unter Punkt 1 „Förderzweck“ ist die Fußnote aktualisiert worden. Die Landesfördertöpfe (Belastungsausgleich bzw. Korb I und Inklusionspauschale bzw. Korb II) sind mit Rechtsverordnung vom 19. Dezember 2016 (GV.NRW. S. 1149) beginnend ab dem Schuljahr 2016/17 auf jeweils 20 Mio. EUR festgesetzt worden. Die ursprüngliche Gesamthöhe der Landesförderung lag bei 35 Mio. EUR jährlich.

Unter Punkt 3 „Förderanspruch“ wird auf die Benennung der zu fördernden Schuljahre verzichtet. Stattdessen wird allgemein festgehalten, dass die Förderung für den jeweils seitens des Landschaftsverbandes Rheinland bestimmten Förderzeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel freiwillig gewährt wird.

Darüber hinaus wird der Punkt 4 „Fördervoraussetzungen“ ergänzt.

Grundsätzlich ist der Antrag auf Förderung im Vorfeld der Aufnahme an der allgemeinen Schule zu stellen. Gleichbehandelt werden Anträge, bei denen der Förderschwerpunkt

erstmalig festgestellt wird. Unter 4.2 wird jetzt die Fördermöglichkeit bei einer Bedarfsfalländerung ergänzt. Eine Förderung aus der LVR-IP soll zukünftig auch ermöglicht werden, wenn sich eine bestehende Behinderung erheblich verschlechtert und sich die Bedarfe der Schülerin oder des Schülers dementsprechend geändert haben (siehe Vorlage 14/2832).

Der Punkt 4.3 wird um die Ausnahmeregelung für Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen, ergänzt. Diese erhalten bei entsprechendem Nachweis eine 100%-Finanzierung der beantragten Fördermaßnahme, maximal jedoch die förderschwerpunktbezogene Höchstgrenze. Hierfür wird ein Drittel des Gesamtförderbudgets vorgehalten. Die Verteilung dieser Fördermittel erfolgt nach der zeitlichen Reihenfolge des Eingangs der Anträge. Bei Ausschöpfung des hierfür vorgehaltenen Förderbudgets gelten die allgemeinen Förderbedingungen (siehe Punkt 8). Es besteht die Möglichkeit einer Anteilsfinanzierung. Hierbei ist zu erwähnen, dass die Gesamtfördersumme in den letzten zwei Jahren nicht vollständig ausgeschöpft worden ist, sodass diese für eine 100%-Finanzierung der förderfähigen Anträge auskömmlich war. Antragstellende Kommunen in der Haushaltssicherung werden außerdem vom Nachweis der Verausgabung der Landesmittel zur Umsetzung der schulischen Inklusion entbunden, da davon auszugehen ist, dass auch für die Verausgabung der Landesmittel die notwendigen Eigenmittel fehlen (vgl. Vorlage 14/2832, S. 6).

Unter Punkt 7 „Antragsverfahren“ wird in Fußnote 5 festgehalten, dass eine Förderung auch nach erfolgter Aufnahme möglich ist, sofern der Förderschwerpunkt erstmalig festgestellt wird oder sich eine bestehende Behinderung erheblich verschlechtert, sodass sich auch die Bedarfe dementsprechende geändert haben (siehe Punkt 4.2).

Abschließend ist unter Punkt 8 „Bewilligungsverfahren“ die Fußnote 7 ergänzt worden. Diese verdeutlicht, dass die aktuelle Systematik der Anreizfinanzierung und der Einsatz von Eigenmitteln nicht für Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen, gelten.

Die Neufassung der Förderrichtlinie ist als Anlage beigefügt.

## **2. Vorschlag der Verwaltung**

Die Neufassung der Satzung wird der Landschaftsversammlung Rheinland in ihrer Sitzung am 19. Dezember 2018 zum Beschluss vorgelegt.

Vorbehaltlich eines positiven Beschlusses der Landschaftsversammlung Rheinland wird der Neufassung der Förderrichtlinie gemäß dieser Vorlage zugestimmt.

Die Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung (14/2994) im Gesetz- und Verordnungsblatt NRW in Kraft.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale)**

**vom 14.12.2018**

### **1. Förderzweck**

Die freiwillige Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale hat das Ziel und den Zweck, das in Art. 24 der UN-BRK anerkannte Recht von Menschen mit Behinderungen auf inklusive schulische Bildung – über die in den Schulgesetzen Nordrhein-Westfalen und im Sozialgesetzbuch vorgesehenen Hilfen und Leistungen hinaus – zu verwirklichen. Die LVR-Inklusionspauschale soll Schülerinnen und Schülern mit bestimmten Förderschwerpunkten den Besuch einer allgemeinen Schule und damit die Teilhabe am Gemeinsamen Lernen ermöglichen oder erleichtern. Der LVR leistet zugleich einen aktiven Beitrag zum Ausbau des Gemeinsamen Lernens, indem er Schulträgern auf Antrag eine die Landesförderung<sup>1</sup> ergänzende bedarfsbezogene Anschubfinanzierung gewährt. Leistungen aus der LVR-Inklusionspauschale können für Schülerinnen und Schüler mit den festgestellten Förderschwerpunkten Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache (Sek I) oder Körperliche und motorische Entwicklung gewährt werden, wenn sie dadurch im Gemeinsamen Lernen beschult werden können<sup>2</sup>.

### **2. Geltungsbereich und Zuwendungsempfänger**

Die LVR-Inklusionspauschale erhalten die für allgemeine Schulen zuständigen öffentlichen Schulträger (Kreise, kreisfreie Städte und kreisangehörige Gemeinden) und die Ersatzschulträger gemäß der §§ 100 ff. Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW – SchulG) vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 21. Juli 2018 (GV. NRW. S. 399) in der jeweils geltenden Fassung, deren Einrichtung sich im räumlichen Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland befindet.

### **3. Förderanspruch**

Der LVR gewährt die Förderung freiwillig für den jeweils seitens des LVR bestimmten Förderzeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für einen Unterstützungsbedarf von Schülerinnen und Schülern im Sinne dieser Richtlinie, abhängig vom festgestellten Förderschwerpunkt, höchstens bis zu der unter Nr. 6 aufgeführten Förder-summe.

---

<sup>1</sup> Die „Verordnung zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion“ vom 24.01.2018 (GV. NRW. 2018 S.90) sieht vor, dass das Land den Kommunen in NRW seit dem Schuljahr 2017/2018 jährlich insgesamt 60 Mio. EUR zur Deckung der Kosten für die schulische Inklusion erstattet.

<sup>2</sup> Diese Voraussetzung ergibt sich aus der gesetzlich verpflichteten Schulträgerschaft des LVR für die Förderschulen Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache Sekundarstufe I und Körperliche und Motorische Entwicklung gemäß § 78 SchulG NRW.

---

Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Der LVR entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes über die Förderung.

Die individuellen Sozialleistungsansprüche der Schülerin und des Schülers mit Behinderung auf Eingliederungshilfe nach §§ 53 ff. Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) oder § 35 a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) sowie andere mögliche Sozialleistungsansprüche, insbesondere nach Sozialgesetzbuch V (SGB V), bleiben von der Förderung nach dieser Richtlinie unberührt. Diese sind vorrangig vor der LVR-Inklusionspauschale zu beantragen.

#### 4. Fördervoraussetzungen

4.1 Voraussetzung für die Gewährung der LVR-Inklusionspauschale an den Schulträger ist die Aufnahme einer Schülerin bzw. eines Schülers, bei der/dem der vorrangige Förderschwerpunkt

- Sehen,
- Hören und Kommunikation,
- Sprache Sekundarstufe I oder
- Körperliche und Motorische Entwicklung

auf der Grundlage der Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung NRW (AO-SF) festgestellt worden ist. Eine Förderung anderer Förderschwerpunkte scheidet aus.<sup>2</sup>

4.2 Der Antrag auf Förderung (s. Ziffer 7 dieser Richtlinie) muss im Vorfeld der Aufnahme an der allgemeinen Schule gestellt werden.<sup>3</sup>

Gleich behandelt werden formgerecht eingegangene Anträge, bei denen

- der Förderschwerpunkt erstmalig festgestellt wird oder
- sich eine bestehende Behinderung erheblich verschlechtert, sodass sich auch die Bedarfe dementsprechend geändert haben,

und ein Verbleib der Schülerin/des Schülers in der allgemeinen Schule ohne Leistungen aus der Inklusionspauschale nicht sichergestellt werden kann (s. Ziffer 8 dieser Richtlinie).

4.3 Die LVR-Inklusionspauschale wird in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung gewährt. Der Schulträger muss daher bestätigen, dass die Landesmittel zur Umsetzung der schulischen Inklusion bereits verausgabt sind.

Hiervon ausgenommen sind Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen. Diese erhalten bei entsprechendem Nachweis eine 100%-Finanzierung der beantragten Fördermaßnahme, maximal jedoch die förderschwerpunktbezogene Höchstgrenze. Hierfür wird ein Drittel des Gesamtförderbudgets vorgehalten. Die Verteilung dieser Fördermittel erfolgt nach der zeitlichen Reihenfolge des Eingangs der Anträge.

---

<sup>3</sup> Nach der formalen Aufnahme des Kindes durch die Schulleitung gilt das Schulträgerprinzip nach § 79 SchulG NRW. Grundsätzlich ist der Schulträger gem. § 79 SchulG NRW verpflichtet, die für einen ordnungsgemäßen Unterricht erforderlichen Schulanlagen, Gebäude, Einrichtungen und Lehrmittel bereitzustellen und zu unterhalten sowie die Schülerfahrkosten gem. § 97 SchulG NRW i.V.m. der Schülerfahrkostenverordnung zu übernehmen. Nach der Aufnahme des Kindes an der allgemeinen Schule ist eine Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale nicht mehr möglich.

---

Bei Ausschöpfung des hierfür vorgehaltenen Förderbudgets gelten die allgemeinen Förderbedingungen (siehe Ziffer 8).

- 4.4 Ändern sich die tatsächlichen oder rechtlichen Voraussetzungen (vor oder nach Bewilligung) für die Gewährung der LVR-Inklusionspauschale ist der Schulträger verpflichtet, diese Änderungen dem LVR-Fachbereich Schulen (52.21) des LVR-Dezernats Schulen und Integration unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Dies gilt insbesondere bei einem angedachten Wechsel eines Kindes in eine andere Schule.

## 5. Fördergegenstand

Aus Mitteln der LVR-Inklusionspauschale können für den Unterrichtsbesuch an allgemeinen Schulen die sächliche Ausstattung und/oder die barrierefreie Herrichtung der Räumlichkeiten gefördert werden:

- 5.1 Zu der sächlichen Ausstattung zählen alle Hilfsmittel und schulische Gebrauchsgegenstände z.B. Hygieneraumausstattung: Pflegeliegen, Wickelauflagen; Mobilitätshilfen: Lifter, Treppensteighilfen; spezielle Schulmöbel: höhenverstellbare, neigbare Schultische, Schreib-/Leseputls, Drehstühle, Akkuleuchten etc., die von anderen Schülerinnen und Schüler mit gleicher oder ähnlicher Beeinträchtigung ebenfalls genutzt werden können.

Von der Förderung sind Hilfsmittel ausgeschlossen, für die die Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 SGB IX zuständig sind. Dies gilt vor allem für den Anspruch auf Hilfsmittelversorgung im Rahmen der allgemeinen Schulausbildung gegenüber den gesetzlichen bzw. privaten Krankenkassen sowie der Beihilfe, wie z.B. Bildschirmlesegeräte, Kommunikationsanlagen oder Rollstühle. Dies gilt auch dann, wenn die Rehabilitationsträger den Anspruch auf das beantragte Hilfsmittel in Rahmen eines Verwaltungsverfahrens ablehnen.<sup>4</sup>

Der Schulträger wirkt daraufhin, dass die vorrangigen Ansprüche der einzelnen Schülerin und des einzelnen Schülers gegenüber den Rehabilitationsträgern geltend gemacht werden.

Lehr-, Lern- und Unterrichtsmaterialien sind von der Förderung ausdrücklich ausgenommen.

- 5.2 Neben der Sachausstattung können auch Baumaßnahmen wie z.B. der Einbau von Rampen und Türverbreiterungen und der Aus- bzw. Umbau von Therapie- und Pflegeeinheiten, behindertengerechten Toiletten, Akustikmaßnahmen, die kontrastreiche Gestaltung von Treppenhäusern usw. gefördert werden.

---

<sup>4</sup> Im Rahmen der allgemeinen Schulausbildung gehören individuelle Hilfsmittel wie z.B. Bildschirmlesegeräte, Kommunikationsanlagen oder Rollstühle etc. zum Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Bei privat versicherten oder beihilfeberechtigten Schülerinnen und Schülern richtet sich der Anspruch auf Versorgung mit Hilfsmitteln nach dem jeweiligen (privaten) Versicherungsvertrag. Mit Ende der allgemeinen Schulausbildung endet in der Regel auch die Zuständigkeit der GKV für die Versorgung von behinderten Schülerinnen und Schülern mit Hilfsmitteln für den Schulbesuch und es entsteht ein Anspruch gegenüber dem Sozialhilfeträger, sofern dazu die sonstigen sozialhilferechtlichen Voraussetzungen gegeben sind.

---

Sonstige Leistungen, die dringend erforderlich sind, damit die Ziele dieser Richtlinie erreicht werden können, werden unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls geprüft und können im Ausnahmefall gefördert werden.

## 6. Förderhöhe

Die maximale Höhe der LVR-Inklusionspauschale beträgt unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe der Schülerin bzw. des Schülers beim

- Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung bis zu 10.000 €
- Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation bis zu 6.000 €
- Förderschwerpunkt Sehen bis zu 2.500 €
- Für den Förderschwerpunkt Sprache wird vorerst kein Förderhöchstbetrag festgelegt. Die gemeldeten Bedarfe werden im Einzelfall geprüft.

## 7. Antragsverfahren

Die Förderung wird auf Antrag gewährt. Der Antrag ist zwingend vor der Aufnahme der Schülerin oder des Schülers, die bzw. der Anlass für die Anschaffung bzw. den Umbau bietet, beim LVR-Fachbereich Schulen (52.21) des LVR-Dezernats Schulen und Integration unter Verwendung des anliegenden Vordrucks zu stellen<sup>5</sup>. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- Ausgefüllter Vordruck „Antrag auf Inklusionspauschale“<sup>6</sup>
- Nachweis über den vorrangigen Förderschwerpunkt Sehen, Hören und Kommunikation, Sprache (Sek. I), Körperliche und motorische Entwicklung (z.B. AO-SF-Bescheid)
- Jeweils ein Kostenvoranschlag; vor der Einholung der Kostenvoranschläge soll eine Beratung über die besonderen Bedarfe mit der zuständigen LVR-Förderschule erfolgen.

## 8. Bewilligungsverfahren

Alle Anträge müssen spätestens bis zum 31. Mai des Jahres beim LVR-Fachbereich Schulen (52.21) des LVR-Dezernats Schulen und Integration vollständig eingegangen sein. Nachträglich eingehende Anträge können nur bei nicht ausgeschöpftem Budget für besondere Ausnahmefälle (unterjährige Aufnahme des Kindes an der Schule bzw. die unterjährige Feststellung eines Förderbedarfes) berücksichtigt werden.

---

<sup>5</sup> Gleich behandelt werden formgerecht eingereichte Anträge, bei denen die in Ziffer 4.2 genannten Voraussetzungen vorliegen.

<sup>6</sup> Download unter:  
[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/schulen/inklusion\\_macht\\_schule/infos\\_fuer\\_schultraeger\\_1/inklusionspauschale\\_beantragen\\_1/inklusionspauschale\\_beantragen.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/schulen/inklusion_macht_schule/infos_fuer_schultraeger_1/inklusionspauschale_beantragen_1/inklusionspauschale_beantragen.jsp)

---

Nach Eingang der vollständigen Antragsunterlagen prüft der LVR nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die grundsätzliche Förderfähigkeit und stellt bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen mittels eines schriftlichen, im Einzelfall mit Nebenbestimmungen (Bedingungen, Auflagen) versehenen Bescheides die grundsätzliche Förderfähigkeit fest.

Über die endgültige Förderhöhe wird nach dem Stichtag entschieden. Liegt das Gesamtantragsvolumen höher als die zur Verfügung stehenden Finanzmittel, erfolgt eine prozentuale Kürzung über alle förderfähigen Anträge<sup>7</sup>. Auf der Grundlage des Bescheids über die grundsätzliche Förderfähigkeit stellt der LVR in Abhängigkeit vom Umfang aller vorliegenden förderfähigen Anträge nach pflichtgemäßem Ermessen mittels eines schriftlichen, im Einzelfall mit Nebenbestimmungen (Bedingungen, Auflagen) versehenen Bescheides die voraussichtlich erstattungsfähigen Kosten fest.

Die ermittelten Förderbeträge werden im Anschluss an die Antragsteller ausgezahlt. Nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme weisen die Schulträger die Mittelverausgabung mit vereinfachtem Verwendungsnachweis bis spätestens 31.07. des Folgejahres nach. Falls sich bei der anschließenden Prüfung herausstellt, dass die Kosten geringer ausgefallen sind, werden die Fördergelder neu berechnet und ein Anteil zurückgefordert. Eine nachträgliche Erhöhung ist aufgrund des vorgeschriebenen Budgets nicht möglich.<sup>8</sup>

Die Unwirksamkeit, die Rücknahme, der Widerruf des Förderbescheides sowie die Rückforderung der Förderung richten sich nach den Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes NRW, insbesondere nach §§ 48 ff. VwVfG NRW. Die Verwaltungsvorschriften zu § 44 Landeshaushaltsordnung Nordrhein-Westfalen (VV LHO) und die Verwaltungsvorschriften für die Zuwendungen an Gemeinden (VVG) sowie das Haushaltsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sind ergänzend heranzuziehen.

## **9. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen**

Die Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (Vorlage Nr. 14/2994) im Gesetz- und Verordnungsblatt NRW in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 28. Juni 2017 (Vorlage Nr. 14/1979) außer Kraft. Für die auf Grund der alten Richtlinie bereits durch Bescheid erfolgten Förderungen gilt die alte Richtlinie.

---

<sup>7</sup> Von dieser Anteilsfinanzierung ausgenommen sind Kommunen, die am Stärkungspakt teilnehmen. Diese erhalten wie unter Ziffer 4.3 beschrieben eine 100%-Finanzierung, solange das hierfür vorgehaltene Förderbudget noch nicht ausgeschöpft ist.

<sup>8</sup> Mit der Bewilligung verpflichten sich die Leistungsempfänger, den LVR über eventuellen Schulwechsel bzw. eine eventuelle Rückschulung an eine Förderschule zu unterrichten. Diese Information wird für statistische Zwecke genutzt, um den Erfolg der Fördermaßnahme dokumentieren zu können.

## LVR-Fachbereich Schulen - 52.21, 50663 Köln

Antrag auf LVR-Inklusionspauschale für die Beschulung im Gemeinsamen Lernen

### 1. Angaben zum Schüler/ zur Schülerin

Name, Vorname	
Anschrift	
Geburtsdatum	
Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Festgestellter (bzw. zu erwartender) vorrangiger Förderschwerpunkt	<input type="checkbox"/> Sehen <input type="checkbox"/> Hören und Kommunikation <input type="checkbox"/> Körperliche und motorische Entwicklung <input type="checkbox"/> Sprache Sek. I.
Bildungsgang	<input type="checkbox"/> allgemeine Schule <input type="checkbox"/> Primarstufe <input type="checkbox"/> Sek I. / Sek II. <input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Realschule <input type="checkbox"/> Gymnasium <input type="checkbox"/> Gesamtschule <input type="checkbox"/> Berufskolleg <input type="checkbox"/> Lernen <input type="checkbox"/> Geistige Entwicklung

### 2. Angaben zum geplanten Förderort

Name der Schule/Schulform	
Anschrift der Schule	
Ist das die dem Wohnort nächstgelegene Schule mit Gemeinsamen Lernen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Geplanter Schulbeginn	
Es wird bestätigt, dass die Aufnahmezusage zum Zeitpunkt der Antragsstellung noch nicht erteilt worden ist?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



#### 4. Antragssteller

Schulträger/ Anschrift	
Auskunft erteilt	
Telefon	
E-Mail	
Fax	

#### Bankverbindung (für die Erstattung des Förderbetrages)

Kontoinhaber	
Kreditinstitut	
IBAN	BIC

Der Antragsteller bestätigt, dass er die Landesmittel zur Umsetzung der schulischen Inklusion bereits verausgabt hat.

- ja                       nein

Der Antragsteller bestätigt die Teilnahme am Stärkungspakt.

- ja                       nein

#### 5. Anlagen

Eine Entscheidung über den Antrag kann erst getroffen werden, wenn alle erforderlichen Unterlagen vorliegen:\*

- Antragsformular vollständig ausgefüllt und fristgerecht (vor dem 31.05) eingereicht
- Nachweis über den vorrangig festgestellten (bzw. zu erwartenden) Förderschwerpunkt beigefügt
- entsprechende Kostenvoranschläge beigefügt

---

Ort, Datum

Schulträger der allgemeinen Schule

\*Hinweis:

Mit diesem Antrag wird zunächst die allgemeine Förderfähigkeit im Einzelfall geprüft.

In Abhängigkeit des Gesamtantragsvolumens wird nach dem Stichtag (31.05) ermittelt, ob unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel eine Finanzierung in voller Höhe erfolgen kann oder eine prozentuale Kürzung über alle Anträge vorgenommen werden muss. Die Förderhöchstbeträge je Förderschwerpunkt betragen:

- Körperliche und Motorische Entwicklung: 10.000 EUR
- Hören und Kommunikation: 6.000 EUR
- Sehen 2.500 EUR
- Sprache (Sek. I.) Entscheidung im Einzelfall

## Vorlage-Nr. 14/2973

öffentlich

**Datum:** 13.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 52  
**Bearbeitung:** Frau Bastges

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landesjugendhilfeausschuss</b>	<b>29.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>12.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2018</b>	<b>Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>14.03.2019</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion**

### Beschlussvorschlag:

Dem Konzept "Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion" wird gemäß Vorlage Nr. 14/2973 zugestimmt.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	055	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: 53.000 € /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: 53.000 € /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache:

Kinder mit und ohne Behinderungen  
sollen zusammen zur Schule gehen können.

Das nennt man Gemeinsames Lernen.

Das schwierige Wort dafür heißt:

Inklusion in der Schule.

Der LVR findet Inklusion in der Schule sehr wichtig.

Manchmal haben Eltern, Schüler oder auch Lehrer  
Fragen zum Gemeinsamen Lernen.

Sie wissen oft nicht, wer die Fragen beantworten kann.

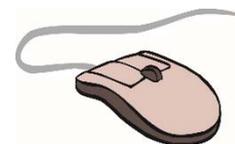
Hier erklärt der LVR, wie er helfen will,  
damit Menschen Antworten bekommen.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-5220

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache  
finden Sie hier: [www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



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

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

## Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/2973 stellt die Verwaltung ihre ersten Ergebnisse zu dem aus dem gemeinsamen Haushaltsbegleitbeschluss der CDU-Fraktion und der SPD-Fraktion der Landschaftsversammlung Rheinland resultierenden Auftrag für den Fachbereich Schulen „(...) ein Konzept für ein Beratungsangebot im Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zu entwickeln sowie ggf. zunächst modellhaft umzusetzen“ (Haushaltsbegleitbeschluss 2017/2018, Zeile 358-361) vor.

Das Konzept für ein Beratungsangebot im Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf trägt den Titel „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ (sUsI). Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ verfolgt als übergeordnetes Ziel, dass bestehende Netzwerke und Institutionen unterstützt werden sowie Ratsuchende mit einer Fragestellung rund um das Thema schulische Inklusion ein passendes Beratungsangebot für ihre Anliegen finden.

Frau Prof'in Dr. Ziemer (2015) benennt in ihrer Studie „Individuelle Bildungsplanung von Anfang an für Kinder mit Behinderung und drohender Behinderung - Studie in zwei Modellregionen im Land Nordrhein-Westfalen“ im Auftrag des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR), dass Ratsuchende nicht immer an das für sie passende Beratungsangebot gelangen, denn die Angebote seien häufig nicht transparent für sie. Weiterhin geben die im Rahmen der Studie befragten Fachkräfte an, dass zum einen Beratung nicht zu den Hauptaufgaben ihrer Institution zähle und zum anderen das Personal für die kompetente Beratung, beispielsweise von Eltern, zum Teil nicht entsprechend ausgebildet sei.

Unter Berücksichtigung dieser und weiterer Forschungsergebnisse sowie einem fortlaufenden internen und externen Beteiligungsprozess (u. a. mit dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW, den Inklusionskoordinatorinnen und -koordinatoren der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln und den LVR-Fachdezernaten) wurde das vorliegende Rahmenkonzept entwickelt. Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ versteht sich als ein Angebot, welches aus systemischer Perspektive Transparenz in die aktuelle Beratungslandschaft bringt und die bestehenden Strukturen unterstützt. Die Vernetzung und Unterstützung der regionalen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren steht dabei im Vordergrund.

Der Umsetzungsprozess vor Ort besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Schritten. In einem ersten Schritt findet eine Recherche und Analyse von Beratungsangeboten sowie bereits etablierten Strukturen, zunächst in ausgewählten Modellregionen, statt.

Der LVR-Fachbereich Schulen unterstützt bereits seit Jahren Ratsuchende bei unterschiedlichen schulfachlichen Fragestellungen. Zukünftig sollen diese Anfragen systematisch erfasst und zentral an einer Stelle gebündelt werden, um den Beratungsprozess für Ratsuchende zu optimieren. Hierzu wird nun bereits begleitend eine zentrale rheinlandweite Hotline und Mailadresse für Ratsuchende in der Zentralverwaltung des LVR eingerichtet. Die rheinlandweite Hotline sowie Mailadresse sind Serviceleistungen des LVR für alle Ratsuchenden, die in erster Linie die Funktion haben, zu dem richtigen Beratungsangebot zu lotsen – ggf. nach einer einzelfallbezogenen Recherche zur Frage des

passenden Beratungsangebotes. Durch diese Bündelung sollen darüber hinaus Beratungsbedarfe aufgedeckt und wichtige Netzwerkpartnerinnen und -partner identifiziert werden. Dieses zentrale Angebot wird gemeinsam mit den regionalen Partnerinnen und Partnern weiterentwickelt.

In einem zweiten Schritt wird aus den Ergebnissen der Recherche und Analyse ein regional passendes Angebot entwickelt, wobei sich derzeit zwei Umsetzungsszenarien abzeichnen:

In Szenario 1 (Netzwerkarbeit) ist das Ergebnis der Recherche und Analyse, dass in einer Region ausreichend Beratungsangebote und -strukturen vorhanden sind. Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ knüpft hier durch Unterstützung vorhandener sowie den Aufbau neuer Netzwerke an und übernimmt durch die im ersten Schritt eingerichtete Hotline eine Lotsenfunktion.

In Szenario 2 (Netzwerkarbeit und Beratungsstelle) ergeben die Recherche und Analyse, dass wenige Beratungsangebote vorhanden sind, die zudem regional weit verstreut sein können. Dadurch entstehen lange Anfahrtswege für alle Beteiligten. Eine Lotsenfunktion wird benötigt, die zwischen den Angeboten navigiert. Neben der im ersten Schritt eingerichteten Hotline ist ein persönlicher Kontakt vor Ort erforderlich. Dieser berät mit der Absicht, den Ratsuchenden einen Überblick in den oftmals undurchsichtigen Zuständigkeiten zu schaffen, verweist an vorhandene Beratungsangebote, vermittelt zwischen Betroffenen und Institutionen und zeigt mögliche Lösungswege auf.

In den beiden Umsetzungsszenarien unterstützt die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ mit dem Aufbau und der Pflege von Netzwerken.

Durch das auf regionale Verhältnisse flexibel reagierende Angebot können Parallelstrukturen vermieden werden, Lücken in der aktuellen Beratungslandschaft identifiziert und langfristig die Beratungsqualität der schulischen Inklusion im Rheinland verbessert werden. Auf diese Weise trägt der LVR wesentlich zur Qualitätssicherung der sonderpädagogischen Förderung bei, unabhängig vom Ort der Beschulung. Die Etablierung der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ im Rheinland befördert maßgeblich die Umsetzung des LVR-Aktionsplans (Zielrichtung 2: „Die Personenzentrierung weiterentwickeln“, Zielrichtung 4 „Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“ sowie Zielrichtung 10: „Kindeswohl und Kinderrechte als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen“).

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage .....	6
2	Zielstellung und Zielgruppe.....	7
3	Recherche und Analyse .....	10
3.1	Literaturrecherche und Fokusgruppen .....	10
3.2	Schlussfolgerung .....	14
4	Strategie.....	15
4.1	Problemlösung/Verfahrensvorschlag .....	15
4.2	Szenarien.....	16
4.3	Modellregionen .....	17
4.4	Kosten- und Zeitplanung .....	17
5	Zusammenfassung und Ausblick.....	18

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2973:**

In dem gemeinsamen Haushaltsbegleitbeschluss der CDU-Fraktion und der SPD-Fraktion der Landschaftsversammlung Rheinland hat der Fachbereich Schulen den Auftrag erhalten „(...) ein Konzept für ein Beratungsangebot im Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zu entwickeln sowie ggf. zunächst modellhaft umzusetzen.“ (Haushaltsbegleitbeschluss 2017/2018, Zeile 358-361)

### **1 Ausgangslage**

Die inklusive Beschulung umzusetzen ist ein essenzieller Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung des in der UN-Behindertenrechtskonvention formulierten Anspruchs auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Artikel 24 (Bildung) fordert den gleichberechtigten Zugang zu einem inklusiven Unterricht sowie keinen Ausschluss vom allgemeinen Schulsystem aufgrund einer Behinderung.

Der LVR hat sich mittels seiner Inklusionspauschale und der Förderung von Kooperationen und Peer-Group Angeboten seit 2010 als aktiver Förderer der schulischen Inklusion eingesetzt. Um die inklusive Schulentwicklung im Rheinland voranzubringen, arbeitet der LVR-Fachbereich Schulen eng mit den Schulaufsichten sowie den kommunalen Schulträgern zusammen. Der laufende Prozess zur Entwicklung einer inklusiven Bildungslandschaft mit größtmöglicher Teilhabe aller Menschen ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten und kann nur in enger Zusammenarbeit gelingen. Der Umsetzungsprozess führt bei vielen Beteiligten (Eltern, Lehrerinnen und Lehrern, Erzieherinnen und Erzieher, Mitarbeitenden von Schulträgern, etc.) zu Unsicherheiten und Fragen.

Einige Herausforderungen benennt Frau Prof'in Dr. Ziemer (2015)<sup>1</sup> in ihrer Untersuchung „Individuelle Bildungsplanung von Anfang an für Kinder mit Behinderung und drohender Behinderung - Studie in zwei Modellregionen im Land Nordrhein-Westfalen“ für den Landschaftsverband Rheinland. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Ratsuchende nicht immer an das für sie passende Beratungsangebot gelangen, da die Angebote häufig nicht transparent für sie seien. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in dem Traineeprojekt 2017 „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“ im LVR-Fachbereich Schulen, bei dem die Gründe für den Schulwechsel aus dem allgemeinen System an die LVR-Förderschule untersucht wurden (einzusehen in der Niederschrift über die 18. Sitzung des Schulausschusses am 13.04.2018 in Köln, Landeshaus). Weiterhin zeigt die Untersuchung von Frau Prof'in Dr. Ziemer (2015, 407), dass Fachkräfte häufig angeben, dass zum einen Beratung nicht zu den Hauptaufgaben ihrer Institution zähle und zum anderen das Personal für die kompetente Beratung, beispielsweise von Eltern, zum Teil nicht entsprechend ausgebildet sei. Die Untersuchung „Qualitätsbedingungen schulischer Inklusion für Kinder und Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung“ der Uni Würzburg im Auftrag des LVR empfiehlt darüber hinaus die Etablierung von Strukturen,

---

<sup>1</sup> Ziemer, K., Strauß S. & Falkenstörfer, S. (2015): Individuelle Bildungsplanung von Anfang an für Kinder mit Behinderung und drohender Behinderung – Studie in zwei Modellregionen im Land Nordrhein-Westfalen. Forschungsbericht Landschaftsverband Rheinland.

welche die zukünftigen inklusiven Schulen vor Ort unterstützen, sich flexibel und dynamisch an die Bedarfe der Schülerinnen und Schüler anzupassen, z. B. durch Beratungssysteme für Lehrkräfte oder pflegerische und therapeutische Unterstützungssysteme (Lelgemann, Lübbecke, Singer & Walter-Klose, 2012)<sup>2</sup>.

Unter Berücksichtigung der Forschungsergebnisse soll es sich bei dem zu entwickelnden Konzept um ein ergänzendes Beratungsangebot handeln, welches als „Lotse“ fungiert, um Ratsuchende mit Fragestellungen aus dem Bereich der Inklusion mit passenden Informationen oder weiterführenden Beratungsangeboten zu versorgen. Als Lotse wird laut Duden (2018) jemand bezeichnet, „(...) der Schiffe durch schwierig zu befahrende Gewässer, in denen er sich genau auskennt, leitet (Berufsbezeichnung)“<sup>3</sup>. Übertragen auf das vorliegende Konzept wird als Lotse jemand definiert, der Ratsuchende im Themenfeld der schulischen Inklusion zu dem für sie richtigen Beratungsangebot navigiert. Durch die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ können Fachkräfte unterschiedlicher Professionen den häufig sehr differenzierten Fragestellungen rund um die Förderung von Kindern mit komplexen Unterstützungsbedarfen gerecht werden. Vorhandene Beratungsangebote werden miteinander vernetzt und beratende Expertinnen und Experten am Bedarf orientiert in den Austausch gebracht sowie ggf. auch fortgebildet. Zudem hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalens im Juli 2018 in den „Eckpunkten zur Neuausrichtung der Inklusion in der Schule“ den Förderschulen eine aktivere Rolle bei der Unterstützung von allgemeinen Schulen im Kontext des Gemeinsamen Lernens zugewiesen.<sup>4</sup>

## 2 Zielstellung und Zielgruppe

Übergeordnetes Ziel der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ ist es, dass Ratsuchende sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit einer Fragestellung rund um das Thema schulische Inklusion ein passendes Beratungsangebot finden sowie, dass die bestehenden Netzwerke und Institutionen unterstützt werden.

Unter Beratung werden allgemein Gespräche und fachlicher Austausch zwischen bzw. mit Fachkräften verstanden, in denen es um die Vermittlung von Informationen, Hilfen bei Entscheidungen und Klärung von Problemen geht. Die Beratungsgespräche haben das Ziel, Wissenslücken zu füllen und kritische Aufklärung zu leisten, um den Betroffenen Alternativen aufzuzeigen, sodass diese in die Lage versetzt werden, Entscheidungen individuell passend treffen zu können. Die Beratungstätigkeit dient dem Wissenstransfer unter den Verfahrensbeteiligten. Neben dem Organisieren von Netzwerken sowie direkten Beratungsgesprächen dienen auch Fortbildungen für Fachkräfte dem Ziel des Wissenstransfers (Fachkräfte als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) sowie der Vernetzung der Fachkräfte miteinander. Weiterhin dient dem Wissenstransfer die

---

<sup>2</sup> Lelgemann, R., Lübbecke, J., Singer, P. & Walter-Klose, C. (Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Hrsg.). (2012): Qualitätsbedingungen schulischer Inklusion für Kinder und Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung. Forschungsbericht Landschaftsverbandes Rheinland.

<sup>3</sup> <https://www.duden.de/rechtschreibung/Lotse>

<sup>4</sup> <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Inklusion/Kontext/Eckpunkte-Inklusion/index.html>

Mitwirkung in relevanten Gremien vor Ort in den Mitgliedskörperschaften, z. B. den Bildungskonferenzen<sup>5</sup>.

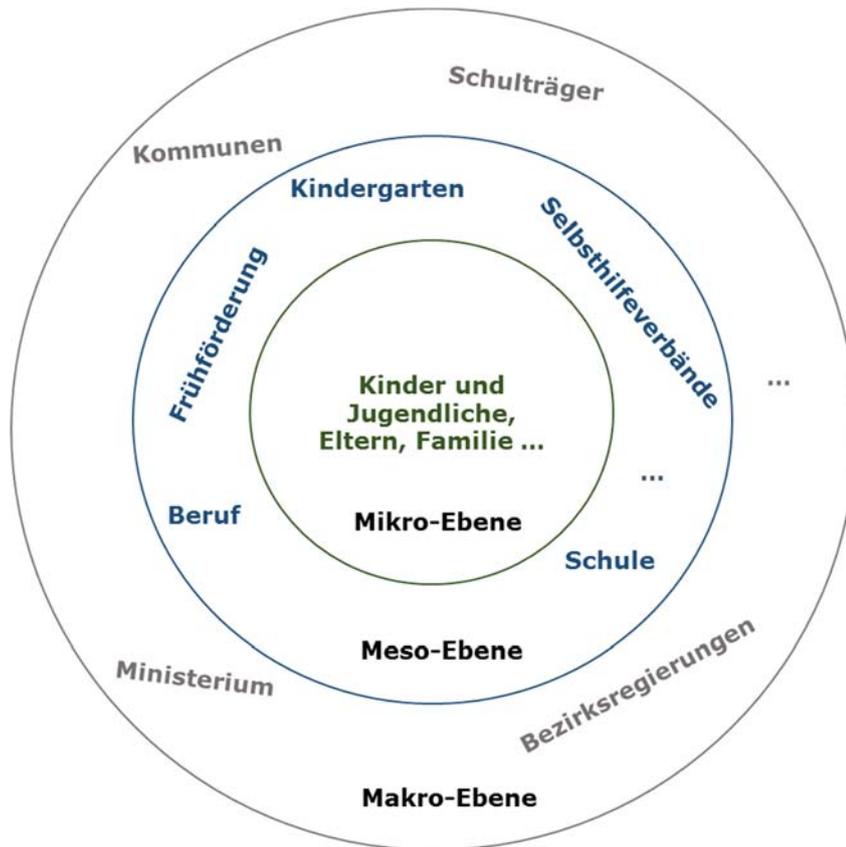
Als Schulträger für Kinder und Jugendliche mit Behinderung liegt die besondere Expertise des LVR im hier vorhanden Fachwissen zur Schaffung der nötigen Voraussetzungen für den Schulbesuch von Kinder und Jugendlichen mit den Förderschwerpunkten Hören und Kommunikation, Sehen, Sprache sowie Körperliche und motorische Entwicklung. Darüber hinaus bringt der LVR durch seine zwei Schulen für Kranke, einem Berufskolleg „Fachschule des Sozialwesens“ und den Schulen für Emotionale und soziale Entwicklung auch in diesen Bereichen Fachwissen mit. Kinder und Jugendliche mit intensivpädagogischen Unterstützungsbedarfen sowie Autismus-Spektrum-Störungen werden an den LVR-Förderschulen ebenfalls häufig beschult, sodass auch hierzu Expertise vorhanden ist. Zusammengefasst bringt der LVR als Schulträger und aufgrund des Fachwissens der Beschäftigten in den LVR-Schulen konkret Wissen zu folgenden Themenfeldern im Themengebiet „schulische Inklusion“ mit:

- Rahmenbedingungen der Frühförderung für die Schwerpunkte Sehen sowie Hören und Kommunikation
- Übergang Kita und Schule, Offener Ganztag (in Abstimmung mit Dezernat 4)
- Hilfsmittelversorgung: Was ist im Einzelfall nötig, um das Gemeinsame Lernen zu ermöglichen (z. B. LVR-Inklusionspauschale)? Beschaffung, rechtliche Fragen (in Abstimmung mit Dezernat 7)
- Schülerbeförderung
- Räumliche und sächliche Voraussetzungen für das Gemeinsame Lernen: Barrierefreiheit bzw. Zugänglichkeit im Allgemeinen und im speziellen für Schülerinnen und Schüler der Förderschwerpunkte Sehen, Hören und Kommunikation sowie Körperliche und motorische Entwicklung
- Inklusive Schulentwicklungsplanung
- Nachteilsausgleich
- Pflege und Therapie
- Pflege- und Notfallmanagement zu chronischen Krankheiten (z. B. Epilepsie, Herzerkrankungen)
- Komplexe Behinderungen (z. B. seltene Behinderungsbilder, Mehrfachbehinderungen, Autismus-Spektrum-Störungen, Unterstützte Kommunikation)

Das vorliegende Konzept richtet sich demzufolge primär an Institutionen bzw. Fachkräfte, die eine zentrale Rolle im Rahmen der Entwicklung eines inklusiven Schulsystems einnehmen und von dem Fachwissen und den Erfahrungen des LVR profitieren können. Als vorrangige Adressaten der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ werden Akteurinnen und Akteure auf folgenden drei Ebenen identifiziert:

---

<sup>5</sup> Hinweis: Die Bildungskonferenzen sind ein Organ der regionalen Bildungsnetzwerke.



**Abbildung 1 Zielgruppenanalyse**

In Anlehnung an die Struktur des Mikro-Makromodells (Coleman, 2001<sup>6</sup>; Esser, 1993<sup>7</sup>) steht im Fokus der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ die Vernetzung der bereits in der Beratung tätigen Akteurinnen und Akteure. Dadurch sollen langfristig alle Betroffenen im Rheinland, z. B. Kinder, Jugendliche sowie deren Eltern und Familien (in Abbildung 1<sup>8</sup> auf der Mikroebene abgebildet) ein für ihr Anliegen passendes Beratungsangebot erhalten. Auf der Mesoebene werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren z. B. aus den Schulen, dem Gesundheitssektor, Kindergärten oder der Frühförderung durch die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ angesprochen, welche bereits in der Beratung tätig sind. Auf der Makroebene werden z. B. Kommunen, die Bezirksregierungen, die kommunalen Spitzenverbände oder das Ministerium adressiert. Durch den systemischen Ansatz soll Transparenz in die aktuelle Beratungslandschaft gebracht werden. Unter dem systemischen Ansatz wird im vorliegenden Konzept verstanden, dass nicht der/die Problemtragende alleine im Fokus steht, sondern das ganze System mit seinen verschiedenen Umwelten in den Blick genommen wird.

<sup>6</sup> Coleman, James S. (2001): Grundlagen der Sozialtheorie. München: Oldenburg.

<sup>7</sup> Esser, Hartmut (1993): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt am Main/New York: Campus.

<sup>8</sup> Exemplarische Darstellung der relevanten Stakeholderinnen und Stakeholder.

### 3 Recherche und Analyse

#### 3.1 Literaturrecherche und Fokusgruppen

Um den zuvor beschriebenen Auftrag zu erfüllen, fand zunächst ein interner Austausch mit den jeweils relevanten LVR-Fachdezernaten statt. Im Fokus standen für das Dezernat Jugend die Themen Übergang Frühe Förderung-Kindertagesstätte sowie der Übergang Kindertagesstätte-Schule. Im Dezernat Schulen und Integration standen die Beratungstätigkeiten der Integrationsfachdienste sowie die Beratung an den LVR-Förderschulen im Vordergrund. Im Austausch mit dem Dezernat Soziales bildeten die Themen Beratung nach § 106 SGB IX n.F. (vgl. Vorlage 14/2893) und Peer-Counseling einen Schwerpunkt. Im Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen wurde in einem Gespräch u. a. die Weiterentwicklung der Sozialpsychiatrischen Zentren thematisiert. Auch mit dem Organisationsbereich der LVR-Direktorin fand ein Dialog zur Weiterentwicklung der Integrierten Beratung (vgl. Vorlage 14/2746/1) statt.

Hier ist insbesondere auf das Teilprojekt Peer-Bildungsberatung im Dezernat Schulen und Integration hinzuweisen. Die Peer-Bildungsberatung nimmt den personenzentrierten Ansatz in den Blickpunkt und berät „auf Augenhöhe“, beispielsweise dadurch, dass Jugendliche Gleichaltrige beraten. Ziel des Teilprojektes ist die Förderung der bestmöglichen schulischen und sozialen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf. Beispielhafte Inhalte der Beratung können die Schnittstellen Übergang Frühförderung-Kita-Schule oder Übergang Schule-Beruf sein sowie alle Fragen rund um die schulische Inklusion. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Teilprojektes ist die Förderung der sozialraumorientierten Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen. Das Projekt der Integrierten Beratung (Vorlage 14/2746/1) mit seinem Teilprojekt Peer-Bildungsberatung und die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ sind wechselseitig konzeptionell anschlussfähig.

Neben dem internen Austausch wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt mit dem Ziel, Best-Practice-Beispiele von Beratungsstellen zur Unterstützung der schulischen Inklusion herauszuarbeiten. So wurden u. a. neben weiteren Beratungsstellen zur schulischen Inklusion die Beratungshäuser des LWL (vgl. LWL Vorlage 14/0885, Vorlage 14/1249), die Regionalen Bildungs- und Beratungszentren (ReBBZ) in Hamburg<sup>9</sup>, die Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren (Rebuz) in Bremen<sup>10</sup>, die regionalen Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren (SIBUZ) in Berlin<sup>11</sup>, die regionalen Beratungs- und Förderzentren in Hessen<sup>12</sup>, das Konzept der Villa Interim in Essen, die Inklusionsbüros der Caritas Geldern<sup>13</sup>, die Kompetenzzentren selbstbestimmtes Leben<sup>14</sup> und der Lernhafen in

---

<sup>9</sup> <https://www.hamburg.de/rebbz/>

<sup>10</sup> <https://www.rebuz.bremen.de/startseite-1459>

<sup>11</sup> <https://www.berlin.de/sen/bildung/unterstuetzung/beratungszentren-sibuz/>

<sup>12</sup> <https://kultusministerium.hessen.de/foerderangebote/sonderpaedagogische-foerderung/beratungs-und-foerderzentren>

<sup>13</sup> <https://www.caritas-geldern.de/verband/presse/presse/erstes-inklusionsbuero-der-caritas-in-geldern-eroeffnet-b604b99a-61c4-4c6d-bc32-c176b3156d5d>

<sup>14</sup> <https://ksl-nrw.de/de>

Duisburg<sup>15</sup> näher beleuchtet. Weiterhin fanden die Ergebnisse des Traineeprojektes von 2016 „Das LVR-Beratungstaxi“ aus dem Fachbereich 52 Berücksichtigung.

Um in einem weiteren Schritt einen tieferen Einblick in die Beratungsstrukturen und Beratungsbedarfe vor Ort zu erhalten, wurden Diskussionen in Form von Fokusgruppen durchgeführt. Gruppendiskussionen führen dazu, dass spontane und emotionale Reaktionen der Teilnehmenden sichtbar werden. Sie eignen sich daher besonders zur Generierung von Ideen und ermöglichen es, tiefergehende und umfangreiche Einblicke in einen Sachverhalt zu erhalten, Motivationen kennenzulernen oder Probleme zu entdecken (Lamnek & Krell, 2016)<sup>16</sup>.

Um die Beratungsbedarfe ganzheitlich zu erfassen, wurde für die Zusammensetzung der Fokusgruppen auf die Struktur des Mikro-Makromodells (Coleman, 2001<sup>17</sup>; Esser, 1993<sup>18</sup>) zurückgegriffen. Die Mikroebene dient dazu das individuelle menschliche Verhalten, der direkten Beziehungen und Kontakte der Menschen zueinander, herauszuarbeiten. Hier wurden Ratsuchende und ihre Beratungserfahrungen in den Blick genommen. Es wurde auf die Ergebnisse des Traineeprojektes „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“ zurückgegriffen sowie auf einen vom LVR-Fachbereich Schulen 2015 durchgeführten Elternworkshop „Qualitäten der individuellen Unterstützung in Förderschulen und allgemeinen Schulen“. Auf der Mesoebene wurden bereits in der Beratung tätige Akteurinnen und Akteure befragt. Insgesamt fanden sechs Fokusgruppen statt.

Eine Fokusgruppe bildeten die Schulleitungen des Förderschwerpunktes Körperliche und motorische Entwicklung, eine weitere Gruppe setzte sich aus leitenden Pflege- und Therapeuten sowie einem Schulpsychologen zusammen. Im Unterstützungsbedarf Hören und Kommunikation wurden die Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen der Frühförderung und die Lehrkräfte im Gemeinsamen Lernen in einer Fokusgruppe gebündelt. Im Weiteren fand ein Austausch mit den Schulleitungen aus allen LVR-Förderschwerpunkten sowie Vertretungen der LWL-Beratungshäuser statt. In Zuständigkeit der Schulaufsicht wurden in einer weiteren Fokusgruppe die Inklusionskoordinatorinnen und -koordinatoren (IKOs) sowie die Inklusionsfachberatungen (IFAs) der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln zu einer Gruppendiskussion eingeladen.

Die Inklusionsfachberatungen (IFAs) und Inklusionskoordinatorinnen bzw. -koordinatoren (IKOs) sind wichtige Akteure im schulischen Inklusionsprozess, da die IFAs die Schulen bei der konzeptionellen Gestaltung und der Weiterentwicklung des Gemeinsamen Lernens unterstützen und im Auftrag der Schulaufsicht den fachlichen Austausch von Lehrkräften für sonderpädagogische Förderung sicherstellen. Die Aufgabe der IKOs ist es u. a., erfahrene und neue Schulen des Gemeinsamen Lernens miteinander zu vernetzen oder eine Einzelfallberatung für Lehrerinnen und Lehrer der verschiedenen Schulformen anzubieten sowie die regionale Vernetzung durch Bildung von Arbeitskreisen zu unterstützen. Um die Perspektive der Elternvertretungen mit einzubeziehen, wurden die

---

<sup>15</sup> [https://www.duisburg.de/microsites/bildungsregion\\_duisburg/bildung\\_soll\\_gelingen/lernhafen-duisburg.php](https://www.duisburg.de/microsites/bildungsregion_duisburg/bildung_soll_gelingen/lernhafen-duisburg.php)

<sup>16</sup> [http://www.ciando.com/img/books/extract/3621283625\\_lp.pdf](http://www.ciando.com/img/books/extract/3621283625_lp.pdf)

<sup>17</sup> Coleman, James S. (2001): Grundlagen der Sozialtheorie. München: Oldenburg.

<sup>18</sup> Esser, Hartmut (1993): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Ergebnisse des zuvor benannten Elternworkshops sowie die im Rahmen des Traineeprojektes „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“ durchgeführte Befragung der Elternvertretungen berücksichtigt. Auf der Makroebene fanden Gespräche mit den Vertretungen der möglichen Modellregionen und weiteren kommunalen Verwaltungen statt.<sup>19</sup>

Die Gruppendiskussionen verfolgten das Ziel, standardisiert eine Bestandsaufnahme der Beratungssituation vor Ort zu erfassen. In jeder Fokusgruppe wurden die Themenblöcke Erfahrungen mit Beratung, Themen/Zielgruppen der Beratung, Kooperationen/Zusammenarbeit, Öffentlichkeitsarbeit sowie Unterstützung diskutiert und anhand einer strukturierten Kartenabfrage dokumentiert. Zudem wurde in jeder Fokusgruppe ein Protokoll angefertigt. Bei den IKOs und IFAs wurden die genannten Themenfelder andiskutiert, im Anschluss zusätzlich ein standardisierter Fragebogen mit Leitfragen zu den oben genannten Themenfeldern ausgehändigt und daraufhin ausgewertet.

Die einzelnen Schritte des bisherigen Beteiligungsprozesses sind in der nachfolgenden Tabelle zusammenfassend dargestellt.

**Tabelle 1 Beteiligungsprozess**

Wann?	Was?
12.12.2017	Austausch mit dem Dezernat Soziales (Peer-Counseling)
14.12.2017	Austausch über Vorarbeiten des Traineeprojektes „Das LVR-Beratungstaxi“
11.01.2018	Austausch mit dem LWL und dem LWL-Beratungshaus in Münster
17.01.2018	AG Konzeptentwicklung „Integrierte Beratung“
23.01.2018	Austausch mit den Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf
07.02.2018	Austausch mit den Schulleitungen der LVR-Förderschulen, den Bezirksregierungen und dem LWL, das LWL-Beratungshaus wird vorgestellt
01.03.2018	Austausch mit dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW
05.03.2018	<b>Fokusgruppe:</b> GL-Koordination und Frühförderung (HK, SE)
12.03.2018	Sondierungsgespräch „Integrierte Beratung“
27.03.2018	Austausch mit den Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf

<sup>19</sup> Hinweis auf ein Projekt der Studierenden für öffentliche Verwaltung, 2018 im Fachbereich Schulen „Bestandsaufnahme der schulischen Inklusion in ausgewählten Kommunen des Rheinlandes“.

11.04.2018	Austausch mit dem Dezernat Soziales zum Thema Beratung nach § 106 SGB IX n.F.
25.04.2018	Austausch mit der kommunalen Bildungsberatung in Essen (mögliche Modellregion)
April-Juni 2018	Bestandsaufnahme der schulischen Inklusion in Duisburg (Lernhafen), Aachen und Bonn (FH-Projekt)
07.05.2018	Austausch mit dem Inklusionsamt
14.05.2018	<b>Fokusgruppe:</b> Therapie und Pflege
17.05.2018	<b>Fokusgruppe:</b> Schulleitungen KM, Schulleitungen ES und Schulen für Kranke
24.05.2018	Austausch mit der Elternberatungsstelle schulische Inklusion in Essen
29.05.2018	Konzeptionelle Vorbereitung für das Teilprojekt „Integrierte Beratung“
	<b>Fokusgruppe:</b> Elternvertretungen (Im Traineeprojekt „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“ erfasst und im Elternworkshop „Qualitäten der individuellen Unterstützung in Förderschulen und allgemeinen Schulen“)
05.06.2018	Austausch mit dem Inklusionsbüro der Caritas Geldern
06.06.2018	Konzeptionelle Vorbereitung für das Teilprojekt „Integrierte Beratung“
12.06.2018	Austausch Teilprojekt „Integrierte Beratung“
20.06.2018	<b>Fokusgruppe:</b> Inklusionskoordinatorinnen bzw. Inklusionskoordinatoren und Inklusionsfachberatungen (Bezirksregierung Düsseldorf)
02.07.2018	Austausch mit dem Dezernat Jugend
12.07.2018	Zwischenstandgespräch intern
17.09.2018	Besprechung der Vorlage intern
06.09.2018	Abstimmung Projektstellen „Integrierte Beratung“
25.09. 2018	<b>Fokusgruppe:</b> Inklusionskoordinatorinnen bzw. Inklusionskoordinatoren (Bezirksregierung Köln)

26.09.2018	Austausch mit der kommunalen Bildungsberatung im Kreis Düren (mögliche Modellregion)
01.10.2018	Besprechung der Vorlage intern
02.10.2018	Austausch „Integrierte Beratung“ / Portal
08.10.2018	<b>Fokusgruppe:</b> Inklusionsfachberatungen (Bezirksregierung Köln)
Oktober 2018	Austausch mit dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW
Oktober 2018	Austausch mit der Landesschülervertretung
Oktober 2018	Austausch mit Eltern
November/ Dezember 2018	Beschlussvorlage für die Politik

### 3.2 Schlussfolgerung

Neben vielen inhaltlichen Hinweisen, welche für die konkrete Umsetzung des vorliegenden Konzeptes von großer Bedeutung sind, ist das wesentliche Ergebnis der Recherche und der Gespräche für die Konzeptentwicklung, dass bereits vielfältige Beratungsangebote im Rheinland vorhanden sind und zunächst kein flächendeckendes zusätzliches Beratungsangebot benötigt wird. Zentral ist jedoch, dass in allen Fokusgruppen ein Bedarf an Strukturierung der vorhandenen Beratungsangebote geäußert wird. Es werden zahlreiche Kooperationspartnerinnen und -partner sowie Netzwerke aufgeführt. Jedoch basieren diese häufig auf Eigenengagement der Befragten, sind an einzelne Personen gebunden und finden z. T. außerhalb der jeweiligen Dienstzeiten statt. Benötigt wird eine Organisation und Systematisierung von Netzwerken sowie eine zentrale Stelle, die Lücken in der Beratungslandschaft identifiziert und bei Bedarf ggf. durch ein passendes Beratungsangebot unterstützt.

So äußern die Inklusionskoordinatorinnen und -koordinatoren sowie Inklusionsfachberatungen beispielsweise den Wunsch nach einer intensiven Zusammenarbeit/Kooperation mit Beratenden zu den Förderschwerpunkten der LVR-Förderschulen. Der LVR kann an bereits bestehende regionale Arbeitskreise (z. B. an den Arbeitskreis der Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen im Gemeinsamen Lernen) anknüpfen und durch seine inhaltlichen Schwerpunkte diese Arbeitskreise unterstützen. Die Handlungsempfehlungen des Traineeprojektes „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“ weisen ebenfalls darauf hin, dass Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Möglichkeit benötigen, sich in regelmäßigen Gremien austauschen zu können, um den sehr komplexen Fragestellungen rund um die Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung im allgemeinen System gerecht zu werden. So wird in dem Traineeprojekt beispielsweise benannt, dass den Regelschullehrkräften häufig das Fachwissen über den Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Unterstützungsbedarfe fehlen würde, „(...)

die wissen nicht, was KM SuS [Schülerinnen und Schüler mit dem Unterstützungsbedarf Körperliche und motorische Entwicklung] benötigen, z. B. dass der Rollifahrer zwischendurch mal liegen oder stehen muss"<sup>20</sup>. In regelmäßigen Austauschgremien können diese Fragen geklärt werden, indem die unterschiedlichen Expertinnen und Experten ihr Fachwissen einbringen und erweitern. Auch der Elternworkshop „Qualitäten der individuellen Unterstützung in Förderschulen und allgemeinen Schulen“ schlussfolgert einen systemischen Ansatz, nämlich, dass Förderschulen und allgemeine Schulen voneinander lernen, sich verzahnen und ineinandergreifen müssen, um für möglichst viele Kinder einen Platz in einer Schule des Gemeinsamen Lernens zu schaffen, in der ihre individuellen Lernbedürfnisse erfüllt werden.

## 4 Strategie

Aus der Analyse und Recherche wird deutlich, dass ein kontinuierlicher Dialog zwischen unterschiedlichen Organisationen, Institutionen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren initiiert und organisiert werden muss. Ebenso sind flexible Strukturen des Konzeptes unabdingbar. Denn nur auf diese Weise können Doppelstrukturen vermieden und die Synergieeffekte des Transformationsprozesses hin zu einem inklusiven Schulsystem optimal genutzt sowie am Bedarf orientierte, passgenaue Konzepte entwickelt werden. Durch eine optimale Vernetzung der Beratungsstrukturen können Beratungslücken identifiziert, Beratungsbedarfe aufgedeckt und langfristig die Beratungsqualität zur Unterstützung der schulischen Inklusion im Rheinland gesteigert werden.

Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ muss für die Zielgruppe schnell auffindbar und passend sein. Dadurch können Ratsuchende auf allen Ebenen erreicht werden. Es bietet eine vom Konzept nebeneinanderstehender Schulsysteme unabhängige, kompetente und inklusiv ausgerichtete Beratung mit dem Schwerpunkt, Ratsuchende zu dem für sie richtigen Beratungsangebot zu lotsen sowie Beratungsangebote miteinander zu vernetzen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt darin, die beratenden Expertinnen und Experten am Bedarf orientiert zu informieren (z. B. durch Fachtagungen). Langfristig kann auf diese Weise die regionale Beratungssituation optimiert werden. Schülerinnen und Schüler können so von einer Schullaufbahn- und Zukunftsoptimierung profitieren. Der LVR kann die beschriebenen Kompetenzen gewinnbringend einsetzen sowie durch die Nachhaltigkeit des Angebotes langfristig die Beratungssituation zur schulischen Inklusion im Rheinland optimieren und unterstützen.

### 4.1 Problemlösung/Verfahrensvorschlag

Da bisher kein Angebot im Rheinland vorhanden ist, welches die in Kapitel 3 genannten Bedarfe abdeckt, aber bereits viele Beratungsangebote vor Ort existieren, werden folgende aufeinander aufbauenden Schritte in den Modellregionen vorgeschlagen:

---

<sup>20</sup> Traineeprojekt 2017 „Quereinsteiger/innen in LVR-Förderschulen“, Seite 31.

**Schritt 1:** In einem ersten Schritt findet eine weitere vertiefte Recherche und Analyse von Angeboten sowie Strukturen vor Ort in jeder Modellregion statt. Zeitgleich wird eine Wissensdatenbank und ein Netzwerk aufgebaut.

Der LVR-Fachbereich Schulen unterstützt bereits seit Jahren Ratsuchende bei unterschiedlichen schulfachlichen Fragestellungen. Zukünftig sollen diese Anfragen systematisch erfasst und zentral an einer Stelle gebündelt werden, um den Beratungsprozess für Ratsuchende zu optimieren. Hierzu wird bereits begleitend eine zentrale rheinlandweite Hotline und Mailadresse für Ratsuchende in der Zentralverwaltung des LVR eingerichtet. Die rheinlandweite Hotline sowie Mailadresse sind Serviceleistungen des LVR für alle Ratsuchenden, die in erster Linie die Funktion haben, zu dem richtigen Beratungsangebot zu lotsen – ggf. nach einer einzelfallbezogenen Recherche zur Frage des passenden Beratungsangebotes. Durch diese Bündelung sollen darüber hinaus Beratungsbedarfe aufgedeckt und wichtige Netzwerkpartnerinnen und -partner identifiziert werden. Dieses zentrale Angebot wird gemeinsam mit den regionalen Partnerinnen und Partnern weiterentwickelt.

Durch diese Bündelung sollen darüber hinaus Beratungsbedarfe aufgedeckt und wichtige Netzwerkpartnerinnen und -partner identifiziert werden. Dieses zentrale Angebot wird gemeinsam mit den regionalen Partnerinnen und Partnern weiterentwickelt. Die Entwicklungen neuester Medien (z. B. Onlineplattformen, mobile Applikationen) werden dabei mitberücksichtigt und können ergänzende Alternativen darstellen. Diese Serviceleistungen und das Internetportal zur Integrierten Beratung (Vorlage 14/2746/1) sind dabei wechselseitig konzeptionell anschlussfähig.

**Schritt 2:** In einem zweiten Schritt, wird aus den Ergebnissen der Recherche und Analyse ein passendes Angebot entwickelt, welches im Folgenden durch zwei **Szenarien** beschrieben wird.

## 4.2 Szenarien



### **Szenario 1: Netzwerkarbeit** <sup>21</sup>

Unter Netzwerkarbeit werden Zusammenschlüsse verschiedener Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Institutionen, Einrichtungen und Projekten, die gemeinsame Ziele verfolgen, verstanden. In Szenario 1 ist das Ergebnis der Recherche und Analyse, dass ausreichend Beratungsangebote und -strukturen vorhanden sind. Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ knüpft in diesem Szenario durch die Unterstützung vorhandener Netzwerke sowie den Aufbau von neuen Netzwerkstrukturen an und übernimmt durch die im ersten Schritt eingerichtete Hotline eine Lotsenfunktion.

### **Szenario 2: Netzwerkarbeit und Beratungsstelle**

In Szenario 2 ergeben die Recherche und Analyse, dass wenige Beratungsangebote vorhanden sind, die zudem weit verstreut sein können. Dadurch entstehen lange Anfahrtswege für alle Beteiligten. Eine Lotsenfunktion wird benötigt, die zwischen den Angeboten navigiert. Neben der im ersten Schritt eingerichteten Hotline ist ein persönlicher Kontakt (Lotse) vor Ort erforderlich. Der persönliche „Lotse“ vor Ort berät mit der Absicht,

---

<sup>21</sup> Bilder © Rheinild Kassing

den Ratsuchenden einen Überblick in den oftmals undurchsichtigen Zuständigkeiten zu schaffen und verweist an vorhandene Beratungsangebote, vermittelt zwischen Betroffenen und Institutionen und zeigt mögliche Lösungswege auf. Im Weiteren unterstützt die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ mit dem Aufbau und der Pflege von Netzwerken. Nach einer ersten Recherche wird davon ausgegangen, dass in den beiden Modellregionen nicht zweimal das Szenario 2 eintreten wird.

### **4.3 Modellregionen**

Aufgrund regionalstruktureller Unterschiede und der Zuständigkeiten der Schulaufsichten wurden die Modellregionen anhand folgender Kriterien ausgewählt: Die modellhafte Umsetzung soll jeweils in den beiden Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf stattfinden. Dabei wird eine ländliche und eine städtische Region in den Blick genommen. In Frage kommen hierfür aus heutiger Sicht für den Regierungsbezirk Köln der Kreis Düren und für den Regierungsbezirk Düsseldorf die Stadt Essen. Mit den Vertretungen aus den möglichen Modellregionen wurden bereits erste Vorgespräche geführt.

### **4.4 Kosten- und Zeitplanung**

Um das benannte Vorhaben umzusetzen, findet im ersten Schritt die Analyse der vorhandenen Beratungsangebote und –akteure in jeder Modellregion statt. Daran anknüpfend folgt die Entscheidung für ein Umsetzungsszenario (siehe 4.2). In Abhängigkeit des Szenarios werden relevante Partnerinnen und Partner vor Ort eingebunden, ggf. werden Kooperationsverträge z. B. mit den Bezirksregierungen, den Schulämtern und den regionalen Bildungsbüros geschlossen. Parallel dazu erfolgt ein Netzwerkaufbau vor Ort. Dabei kann an vorhandene Netzwerke angeknüpft sowie regelmäßige Austausch-/Fachkonferenzen mit relevanten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren initiiert und organisiert werden. Ziel ist eine regelmäßige Kontaktpflege und die Möglichkeit aktuelle Themen oder Anlässe besprechen zu können. Weiterhin kann durch gegenseitige Hospitation (z. B. der beratenden Akteurinnen und Akteure untereinander) eine Form der Qualifizierung stattfinden.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind ein weiterer relevanter Schritt. Hierfür wird abhängig von dem ausgewählten Szenario ein Kommunikations- und Öffentlichkeitskonzept entwickelt. Ergänzend findet je nach Bedarf das Angebot der Qualifizierung der internen Mitarbeitenden (z. B. zum systemischen Berater bzw. zur systemischen Beraterin) sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren statt. Prozessbegleitend werden hier auch aktuelle Entwicklungen der Digitalisierung berücksichtigt, um das Angebot allen Ratsuchenden nach Möglichkeit schnell, passend und niederschwellig zugänglich machen zu können.

### **Finanzierung**

Im Vordergrund stehen im ersten Jahr der Netzwerkaufbau, die Analyse und Recherche innerhalb der Modellregionen sowie das Einrichten und Bedienen einer zentralen Hotline. Zusätzlich werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit weitere Medien entwickelt (z. B. eine mobile Applikation) und dafür notwendige Sachmittel einberechnet. Für die Qualifizierung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie der internen Mitarbeitenden werden weitere finanzielle Mittel berücksichtigt. Demzufolge beziffert sich der Finanzbedarf

für das Jahr 2019 insgesamt auf ca. 53.000 Euro. Für das Jahr 2020 reduzieren sich die Kosten der Öffentlichkeitsarbeit, da für die mobile Applikation Kosten für deren Pflege entstehen, die Kosten der Entwicklung aber entfallen. Hinzu kommen weitere Werbemittel, Aushänge im öffentlichen Personennahverkehr, Presseartikel sowie angepasstes Werbematerial. Im Bereich der Qualifizierung werden Supervisionen für interne Mitarbeitende sowie Fachtagungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vor Ort miteinkalkuliert. Insgesamt wird für das Jahr 2020 ein Bedarf von ca. 38.000 Euro ermittelt.

**Tabelle 2 Gesamtkosten für 2018/2019 und 2020**

Sachmittel	Gesamtkosten 2018/2019	Gesamtkosten 2020
Öffentlichkeitsarbeit	37.000 €	19.000 €
Qualifizierung	16.000 €	19.000 €
<b>Gesamt</b>	<b>53.000 €</b>	<b>38.000 €</b>

Die grobe Zeitplanung bis Ende 2020 sieht wie folgt aus:



Wichtig ist, neben den geplanten Entwicklungen der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ auch die Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz und die daraus resultierenden Veränderungen für den Landschaftsverband Rheinland im Blick zu behalten (z. B. Beratung nach § 106 SGB IX n.F., Integrierte Beratung). An die bisher vorliegenden Konzepte der Beratung nach § 106 SGB IX n.F. (vgl. Vorlage 14/2893) sowie der Integrierten Beratung (vgl. Vorlage 14/2746/1) ist das vorliegende Konzept anschlussfähig.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ ist ein weiterer wichtiger Schritt dahin, Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung entsprechend der UN-Behindertenkonvention effektiv durchzusetzen. Das Konzept trägt wesentlich zur Qualitätssicherung der sonderpädagogischen Förderung in einem sich weiterentwickelnden Schulsystem bei. Es bietet eine vom Konzept nebeneinanderstehender Systeme unabhängige, kompetente und inklusiv ausgerichtete

Beratung mit dem Schwerpunkt, Ratsuchende zu dem für sie richtigen Beratungsangebot zu lotsen sowie Beratungsangebote miteinander zu vernetzen und beratende Expertinnen und Experten am Bedarf orientiert in den Austausch zu bringen und ggf. fortzubilden.

Mit der Etablierung der „Systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion“ im Rheinland geht der LVR bei der Umsetzung seines Aktionsplans einen entscheidenden Schritt weiter (Zielrichtung 2: „Die Personenzentrierung weiterentwickeln“, Zielrichtung 4 „Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“ sowie Zielrichtung 10: „Kindeswohl und Kinderrechte als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen“). Diese Fortentwicklung trifft auf die veränderte Wahrnehmung der Förderschulen als Expertisezentren im Land und wird durch diese in günstiger Weise unterstützt.

Im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung stellt das vorgestellte Konzept einen wichtigen Impuls zu einer langfristigen und nachhaltigen Systemveränderung dar. Es kommt allen am Inklusionsprozess Beteiligten zu Gute, unabhängig davon, welche Schule ein Kind besucht. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Wunsch nach inklusiver Beschulung bei den Ratsuchenden im Mittelpunkt steht. In diesem Fall haben Ratsuchende häufig Hemmungen, sich an eine Förderschule zu wenden und dort nach Unterstützung in diesem Prozess zu suchen. Mit dem vorliegenden Konzept macht der LVR seine vorhandenen Fachkenntnisse und Kompetenzen sichtbarer und bringt diese bedarfsorientiert für die Menschen im Rheinland ein.

In Vertretung

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

## Vorlage-Nr. 14/2964

öffentlich

**Datum:** 13.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Zorn

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>10.12.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsversammlung</b>	<b>19.12.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Neufassung der Satzung des LVR über die Heranziehung der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (vormals örtliche Fürsorgestellen)**

### Beschlussvorschlag:

Die Neufassung der Satzung über die Heranziehung der kreisfreien Städte, der Kreise und der großen kreisangehörigen Städte als örtliche Träger zur Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (Heranziehungssatzung) wird gemäß Anlage 1 zur Vorlage Nr. 14/2964 beschlossen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	PG 34 (Personalkosten) und PG 41	
Erträge:		Aufwendungen:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	nein	/Wirtschaftsplan
		nein
Einzahlungen:		Auszahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	nein	/Wirtschaftsplan
		nein
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	2019 rd. 63.500 €; 2020 ff. rd. 133.000 €	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

## Zusammenfassung:

Einzelne Aufgaben der Integrationsämter können gemäß § 190 Absatz 2 SGB IX durch die Länder auf örtliche Fürsorgestellen übertragen werden. Die Landesregierungen können den Integrationsämtern auch die Heranziehung der örtlichen Fürsorgestellen zu weiteren Aufgaben gestatten.

Eine der Leistungen des Integrationsamtes nach dem SGB IX ist der Zuschuss wegen einer durch die Behinderung verursachten außergewöhnlichen Belastung des Arbeitgebers. Es wird ein Lohnkostenzuschuss bewilligt aufgrund der Unterstützung durch andere Mitarbeitende des Arbeitgebers (personelle Unterstützung – PU) oder wegen einer Leistungsminderung des schwerbehinderten Menschen (Beschäftigungssicherungszuschuss – BSZ) gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 2 e) SGB IX in Verbindung mit § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Liegen die Voraussetzungen für beide Leistungen – PU und BSZ – vor, können beide Leistungen nebeneinander bewilligt werden.

Der LVR hat durch Satzung vom 18. Dezember 1989 die örtlichen Träger neben der regionalen Öffentlichkeitsarbeit zur Übernahme der Leistungen bei PU herangezogen.

Der LWL hat keine weiteren Aufgaben durch Satzung auf die Fachstellen übertragen. Das LWL-Inklusionsamt Westfalen bearbeitet alle Anträge auf PU und BSZ einheitlich von Münster aus.

Beide Leistungen gehören fachlich zusammen. Dies ergibt sich daraus, dass

- beide Leistungsformen nebeneinander bewilligt werden können, der Bedarf aber insgesamt betrachtet und dann im Hinblick auf beide Leistungsformen festgestellt werden muss,
- deswegen in der Regel ein Gutachten des Integrationsfachdienstes (IFD) oder des technischen Beratungsdienstes beim LVR-Inklusionsamt zur Feststellung des Gesamtbedarfes in Auftrag gegeben wird und
- beide Leistungen zusammen in der Höhe 50 % des Bruttogehalts des Arbeitnehmers nicht übersteigen dürfen.

Die Gewährleistung von zwei Teilmengen eines zusammengehörenden gesetzlichen Auftrags durch zwei Leistungserbringer ist zudem nicht mehr zeitgemäß. Das Auseinanderfallen der Zuständigkeiten widerspricht dem Prinzip der „Gewährung von Leistungen wie aus einer Hand“, wie es im Bundesteilhabegesetz (BTHG) gefordert wird.

Es ist davon auszugehen, dass in mindestens 40 % der Fälle Arbeitgeber BSZ und PU erhalten. Dies führt bei den Fachstellen und beim LVR-Inklusionsamt zu einem doppelten Aufwand, da an zwei Stellen der Fall erfasst, die Einhaltung der Obergrenze für die Leistung (50 % des Bruttogehalts) beachtet, die Voraussetzungen für die Auszahlung geprüft und die Auszahlung veranlasst wird.

Dies bedeutet auch, dass sich die beiden Leistungsträger – Inklusionsamt und Fachstelle – vor der Beauftragung eines Fachdienstes und vor einer Bewilligung abstimmen müssen.

Wird dies versäumt kann es sein, dass beide Stellen etwa zeitgleich unterschiedliche Fachdienste (IFD oder TBD) beauftragen oder beide Leistungen zusammen die Obergrenze von 50 % des Bruttogehalts überschreiten. Im Übrigen werden im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung von beiden Stellen die gleichen Unterlagen – insbesondere die Einkommensnachweise des schwerbehinderten Menschen – geprüft.

Noch wesentlich entscheidender ist, dass die bisherige doppelte Zuständigkeit zusätzlichen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber mit sich bringt. Die Arbeitgeber müssen – zumindest bei wiederholter Leistung – bei zwei Stellen Anträge stellen. Nachfragen können sich dann von beiden Stellen ergeben, ggf. zur gleichen Frage. Erfolgt die Abstimmung nicht, müssen die Unterlagen zwischen den Behörden ausgetauscht werden. Vor allem müssen die Arbeitgeber bei zwei Stellen die rechtmäßige Verwendung der Mittel nachweisen, also z.B. bei beiden Behörden Einkommensnachweise des schwerbehinderten Menschen vorlegen, da dieser Nachweis bei beiden Leistungen geprüft werden muss.

Dies alles widerspricht dem von den Arbeitgebern geforderten Grundsatz eines Ansprechpartners („one-face-to-the-customer“).

Im Sinne einer der Zielsetzungen des BTHG, Leistungen möglichst koordiniert („Wie aus einer Hand“) zu erbringen, wird vorgeschlagen, ab 2020 die bisher auf das LVR-Inklusionsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (nachfolgend Fachstellen) verteilte Erbringung der Leistungen an den Arbeitgeber wegen einer außergewöhnlichen Belastung beim LVR-Inklusionsamt zusammenzuführen

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2964:**

Im Sinne einer der Zielsetzungen des BTHG, Leistungen möglichst koordiniert („Wie aus einer Hand“) zu erbringen, wird vorgeschlagen, die bisher auf das LVR-Inklusionsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (nachfolgend Fachstellen) verteilte Erbringung der Leistungen an den Arbeitgeber wegen einer außergewöhnlichen Belastung beim LVR-Inklusionsamt zusammenzuführen.

### 1.) Rechtliche Grundlagen

Die Landschaftsverbände sind gemäß § 5 Abs. 1 a) Nr. 2 LVerbO NRW Träger der Ämter zur Sicherung der Integration schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben (Integrationsämter). Zu den Aufgaben der Integrationsämter gehören nach § 185 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) neben der Erhebung der Ausgleichsabgabe und dem besonderen Kündigungsschutz insbesondere die Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Diese umfassen Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber.

Einzelne Aufgaben der Integrationsämter können gemäß § 190 Absatz 2 SGB IX durch die Länder auf örtliche Fürsorgestellen übertragen werden. Die Landesregierungen können den Integrationsämtern auch die Heranziehung der örtlichen Fürsorgestellen zu weiteren Aufgaben gestatten.

Durch die Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Schwerbehindertenrecht (ZustVO SGB IX SchwbR) vom 31.01.1989 – zuletzt geändert durch Artikel 6 des Ausführungsgesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes vom 21. Juli 2018 – hat das Land NRW von dieser Option Gebrauch gemacht. Bestimmte Aufgaben und Befugnisse der Inklusionsämter nach dem SGB IX wurden auf örtliche Träger übertragen. Gleichzeitig wurden die Landschaftsverbände gemäß § 2 der ZustVO SGB IX ermächtigt, durch Satzung weitere Aufgaben auf die örtlichen Träger zu übertragen.

Zu örtlichen Träger bestimmt § 9 des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch (AG-SGB IX NRW) vom 21. Juli 2018 die kreisfreien Städte, die großen kreisangehörigen Städte und die Kreise. Die zuständigen Stellen werden beim LVR – wie auch beim LWL – nach einem Beschluss der Tagung der Leiterinnen und Leiter der Fachstellen in der Regel als Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bezeichnet.

Das Ausführungsgesetz zum BTHG vom 21. Juli 2018 bestimmt die Umbenennung des Integrationsamtes bei beiden Landschaftsverbänden in „Inklusionsamt“. Daher ist im weiteren Verlauf der Vorlage vom „LVR-Inklusionsamt“ die Rede.

### 2.) Aufgabenwahrnehmung durch Landesverordnung und Vereinbarung

Die Fachstellen nehmen gemäß der ZustVO SGB IX SchwbR in NRW folgende Aufgaben wahr:

#### Leistungen an schwerbehinderte Menschen

- technische Arbeitshilfen
- Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes (Kfz-Hilfe) \*
- Gründungsdarlehen für Selbstständige
- Wohnungshilfen \*
- Hilfen in besonderen Lebenslagen

\* Nur für nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte Menschen (z.B. Beamte, Selbstständige), für die es keinen gesetzlichen Rehabilitationsträger gibt.

### Leistungen an Arbeitgeber

- Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsstellen mit behinderungsbedingt notwendigen technischen Arbeitshilfen

### allgemeine Aufgaben

- Sachverhaltsaufklärung im Rahmen des Kündigungsschutzes bei ordentlichen Kündigungen
- Prävention in der Verantwortung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer Kündigung (§ 167 Abs. 1 SGB IX) und im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) gemäß Vereinbarung

### 3.) Heranziehung zu einer weiteren Aufgabe durch Satzung

Eine der Leistungen des LVR-Inklusionsamtes nach dem SGB IX ist der Zuschuss wegen einer durch die Behinderung verursachten außergewöhnlichen Belastung des Arbeitgebers. Es wird ein Lohnkostenzuschuss bewilligt aufgrund der Unterstützung durch andere Mitarbeitende des Arbeitgebers (personelle Unterstützung – PU) oder wegen einer Leistungsminderung des schwerbehinderten Menschen (Beschäftigungssicherungszuschuss – BSZ) gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 2 e) SGB IX in Verbindung mit § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Liegen die Voraussetzungen für beide Leistungen – PU und BSZ – vor, können beide Leistungen nebeneinander bewilligt werden.

Der LVR hat durch Satzung vom 18. Dezember 1989 die örtlichen Träger neben der regionalen Öffentlichkeitsarbeit zur Übernahme der Leistungen bei PU herangezogen.

### 4.) Fallzahlen und Höhe der Auszahlungen

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Fallzahlen und Fördersummen für die Leistungen nach § 27 SchwbAV in den Jahren 2015 bis 2017.

2015	Integrationsamt		Fachstellen	
	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €
BSZ	3.922	12,7	0	0
PU	0	0	3.773	9,5

2016	Integrationsamt		Fachstellen	
	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €
BSZ	4.358	11,8	0	0
PU	0	0	3.964	9,2

2017	Integrationsamt		Fachstellen	
	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €	Fallzahlen	Fördersummen in Mio. €
BSZ	3.948	12,1	0	0
PU	0	0	4044	8,9

Im Jahre 2015 haben die Fachstellen für alle Leistungen 17,4 Mio. € zugewiesen bekommen. Berücksichtigt sind hierbei die Zuweisung Anfang und Mitte des Jahres zuzüglich aller Nachforderungen abzüglich der Rückzahlungen von im Vorjahr nicht verbrauchter Mittel.

Gemessen hieran betrug 2015 der Anteil der Ausgaben für PU 54 %. Im Jahre 2016 haben die Fachstellen 17,2 Mio. € zugewiesen bekommen. Der Anteil der Ausgaben für PU betrug 53 %. 2017 waren es 14,4 Mio. € zugewiesene Mittel und davon 61 % für PU.

Über die Zahl der Fälle, in denen beide Leistungen – PU durch die Fachstelle und BSZ durch das LVR-Inklusionsamt – bewilligt wurden, liegen keine verlässlichen Zahlen vor, da es kein einheitliches Fachverfahren gibt. Nach Schätzung des LVR-Inklusionsamtes liegt der Anteil bei mindestens 40 % der BSZ-Fälle.

### 5.) Fachliche Bewertung

Die Trennung der Leistungen PU und BSZ auf zwei Leistungsträger ist bundesweit einmalig. In den anderen Bundesländern gibt es vergleichbar zu NRW organisierte Fachstellen nicht.

Der LWL hat keine weiteren Aufgaben durch Satzung auf die Fachstellen übertragen. Das LWL-Inklusionsamt Westfalen bearbeitet alle Anträge auf PU und BSZ einheitlich von Münster aus, so dass eine Person für beide Leistungen an den Arbeitgeber ansprechbar ist.

Beide Leistungen gehören fachlich zusammen. Dies ergibt sich daraus, dass

- beide Leistungsformen nebeneinander bewilligt werden können, der Bedarf aber insgesamt betrachtet und dann im Hinblick auf beide Leistungsformen festgestellt werden muss,
- deswegen in der Regel ein Gutachten des Integrationsfachdienstes (IFD) oder des technischen Beratungsdienstes beim LVR-Inklusionsamt zur Feststellung des Gesamtbedarfes in Auftrag gegeben wird und
- beide Leistungen zusammen in der Höhe 50 % des Bruttogehalts des Arbeitnehmers nicht übersteigen dürfen.

Die Gewährleistung von zwei Teilmengen eines zusammengehörenden gesetzlichen Auftrags durch zwei Leistungserbringer ist zudem nicht mehr zeitgemäß. Das Auseinanderfallen der Zuständigkeiten widerspricht dem Prinzip der „Gewährung von Leistungen wie aus einer Hand“, wie es im Bundesteilhabegesetz (BTHG) gefordert wird.

Es ist davon auszugehen, dass in mindestens 40 % der Fälle Arbeitgeber BSZ und PU erhalten. Dies führt bei den Fachstellen und beim LVR-Inklusionsamt zu einem doppelten Aufwand, da an zwei Stellen der Fall erfasst, die Einhaltung der Obergrenze für die Leistung (50 % des Bruttogehalts) beachtet, die Voraussetzungen für die Auszahlung geprüft und die Auszahlung veranlasst wird.

Dies bedeutet auch, dass sich die beiden Leistungsträger – Inklusionsamt und Fachstelle – vor der Beauftragung eines Fachdienstes und vor einer Bewilligung abstimmen müssen. Wird dies versäumt kann es sein, dass beide Stellen etwa zeitgleich unterschiedliche Fachdienste (IFD oder TBD) beauftragen oder beide Leistungen zusammen die Obergrenze von 50 % des Bruttogehalts überschreiten. Im Übrigen werden im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung von beiden Stellen die gleichen Unterlagen – insbesondere die Einkommensnachweise des schwerbehinderten Menschen – geprüft.

Noch wesentlich entscheidender ist, dass die bisherige doppelte Zuständigkeit zusätzlichen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber mit sich bringt. Die Arbeitgeber müssen – zumindest bei wiederholter Leistung – bei zwei Stellen Anträge stellen. Nachfragen können sich dann von beiden Stellen ergeben, ggf. zur gleichen Frage. Erfolgt die Abstimmung nicht, müssen die Unterlagen zwischen den Behörden ausgetauscht werden. Vor allem

müssen die Arbeitgeber bei zwei Stellen die rechtmäßige Verwendung der Mittel nachweisen, also z.B. bei beiden Behörden Einkommensnachweise des schwerbehinderten Menschen vorlegen, da dieser Nachweis bei beiden Leistungen geprüft werden muss.

Dies alles widerspricht dem von den Arbeitgebern geforderten Grundsatz eines Ansprechpartners („one-face-to-the-customer“).

## 6.) Diskussion mit den Kreisen und Städten

Das Thema der Zusammenlegung der Aufgaben wurde zuletzt in der Tagung mit den Leiterinnen und Leitern der Fachstellen Ende 2016 und Anfang 2018 diskutiert.

Im November 2017 wurde der Vorschlag, beide Leistungen beim LVR-Inklusionsamt zusammenzuführen, in der Sozialamtsleitertagung des LVR vorgetragen. Dem Wunsch dieser Tagung entsprechend wurden dann die drei kommunalen Spitzenverbände unterrichtet. Auf dessen Einladung erfolgte im Sommer dieses Jahres eine Vorstellung des Vorhabens in der Sitzung des Sozialausschusses des Landkreistages NRW. Zuletzt wurde die Frage noch einmal gesondert mit den Sozialdezernenten der Kreise im Rheinland erörtert.

Uneingeschränkte Übereinstimmung besteht in der Frage, dass eine Zusammenführung der Leistungen BSZ und PU an einer Stelle sinnvoll ist.

Teilweise wird jedoch die Auffassung vertreten, dass die Zusammenführung der Leistungsgewährung „vor Ort“ bei den Fachstellen erfolgen sollte. Hierzu müsste durch Satzung die Aufgabe, die Leistung BSZ zu bearbeiten, zusätzlich auf die Fachstellen übertragen werden. Eine solche Übertragung kann – je nach aktueller Stellenausstattung – bei einer Vielzahl von Fachstellen zu einem Personalmehrbedarf führen, da die heute vom LVR-Inklusionsamt bearbeiteten Fälle (vgl. Ziffer 4) dann durch die Fachstellen bearbeitet werden müssten. Die hierdurch entstehenden zusätzlichen Personal- und Sachkosten wären allein durch die Kreise und Städte zu tragen, da deren Finanzierung durch die Mittel der Ausgleichsabgabe ausgeschlossen ist. Die Personal- und Sachkosten für die durch Landesverordnung und Satzung übertragenen Aufgaben werden daher durch die Kreise und Städte getragen. Nur die notwendigen Mittel der Ausgleichsabgabe für die Leistung selbst wären durch das LVR-Inklusionsamt zusätzlich bereitzustellen.

## 7.) Personalmehrbedarf beim LVR-Inklusionsamt

Aktuell sind für die Bearbeitung der BSZ-Fälle beim LVR-Inklusionsamt drei Stellen A 10 für die Sachbearbeitung und eine Stellen A 8 für die Zuarbeit, insbesondere die Bearbeitung von Auszahlungen, zugeordnet. Eine weitere halbe Stelle A 8 ist aktuell (Stand September) hinzugekommen, aber noch nicht besetzt. Die Fallzahlsteigerungen seit dem Jahr 2010 konnten nur durch den kontinuierlichen Einsatz von Nachwuchskräften aufgefangen werden.

Geht die Aufgabe PU in die Zuständigkeit des LVR-Inklusionsamtes über, besteht ab der Übernahme der Aufgabe zum 01.01.2020 ein zusätzlicher Bedarf. Der daraus abzuleitende Stellenmehrbedarf wird seitens des Fachbereiches Personal und Organisation im Rahmen der Stellenplanberatungen geprüft werden.

Nach der Prüfung des Stellenmehrbedarfes sollen von den dann vorhandenen Dienstposten zwei mit besonderen Aufgaben hervorgehoben werden. Dort sollen alle Fälle bearbeitet werden, bei denen erstmals eine Leistung beantragt wird, und die Fälle, die als besonders schwierig angesehen werden. In all diesen Fällen ist dann im Regelfall auch eine Begleitung des beauftragten Fachdienstes für die Bedarfsermittlung vor Ort vorzusehen. Im Einzelfall kann auch eine Bedarfsfeststellung ohne Fachdienst erfolgen, wenn die Gegebenheiten vor

Ort klar und eindeutig sind und der Antrag ohne Fachdienst entschieden werden kann. Diese beiden Stellen werden nach Vorlage einer Stellenbeschreibung seitens des Fachbereiches Personal und Organisation neu bewertet.

### 8.) Auswirkung auf die Fachstellen

Die Fachstellen sind ein wichtiger Ansprechpartner für schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber vor Ort. Sie tragen mit dazu bei, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu sichern, da sie vielfach mit den handelnden Akteuren vor Ort gut vernetzt sind. In der Regel haben Sie gute Kontakte zu den Arbeitgebern und nutzen aktiv ihre Fördermöglichkeiten im Rahmen der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und des LVR-Inklusionsamtes.

Da die Fallzahlen im PU zwischen den Fachstellen sehr stark schwanken, wird sich der Personalbedarf einiger Fachstellen durch den Wegfall der PU nicht reduzieren. Bei anderen Fachstellen kann es zu einer geringen Reduzierung von Stellenanteilen kommen.

Freiwerdende Kapazitäten bei den Fachstellen können z.B. genutzt werden, um den durch das BTHG bewirkten höheren Aufwand z.B. durch die Teilnahme an Teilhabeplanverfahren (Teilhabeplan / Teilhabekonferenzen) i. S. d. §§ 19 ff. SGB IX n.F. abzudecken. Auch die Präsenz der Fachstellen in den Betrieben kann wieder gesteigert werden.

Damit wird dem durch das BTHG gestärkten Präventionsgedanken auf örtlicher Ebene Rechnung getragen. Nach § 3 SGB IX in der durch das BTHG geänderten Fassung wirken die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter bei der Aufklärung, der Beratung, bei Auskünften und Leistungen darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung bzw. einer chronischen Krankheit vermieden wird.

Über die durch Verordnung des Landes übertragene Zuständigkeit für bestimmte Leistungen und die allgemeine und in Verfahren der Prävention / des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 SGB IX wird dieser Gedanke der Prävention vor Behinderung bzw. chronischen Krankheit voraussichtlich auch bei den Fachstellen ein deutlich höheres Gewicht bekommen. Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Teilnahme an Präventionsgesprächen an die Fachstellen steigt.

Die Prävention in diesem Sinne können die Fachstellen aber auch aktiv aufgreifen und so die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Prävention in den Betrieben vor Ort von sich aus ansprechen und bewerben.

Die den Fachstellen zur Verfügung gestellten Mittel werden die ersten zwei Jahre nach Beschlussfassung über die neue Satzung nicht gekürzt und erst dann der realen Entwicklung angepasst werden.

### 9.) Zeitplan

Für die Umsetzung des Vorschlags ist folgender Zeitplan vorgesehen:

Dezember 2018	Änderung der Satzung durch die LVers zum 1. Januar 2020
Anfang 2019	Anmeldung von zusätzlichen Zahlungsmöglichkeiten / Stellen zum Stellenplan 2020/2021 mit der Wertigkeit E9c und E10 (Bedarfsprüfung und Bewertung erfolgt seitens Fachbereich Personal und Organisation)
August 2019	Besetzung der vom Fachbereich Personal und Organisation anerkannten Zahlungsmöglichkeiten im FB 53 zur Einarbeitung
Januar 2020	Übernahme der Aufgabe von den Fachstellen

Soweit eine Fachstelle von sich aus den Wunsch hierzu äußert, kann die Übernahme der Aufgabe im Einzelfall bereits ab September 2019 vereinbart werden.

#### 10.) Konkreter Vorschlag zur Änderung der Satzung

In dem beigefügten Entwurf einer Neufassung der Heranziehungssatzung bleibt die regionale Öffentlichkeitsarbeit als Aufgabe der Fachstellen erhalten. Die Heranziehung zu Leistungen bei PU entfällt. Die Neufassung ersetzt die Satzung aus dem Jahre 1989.

Der Entwurf der Satzung ist als Anlage 1, eine Synopse der alten und neuen Satzung ist als Anlage 2 beigefügt.

Durch den Vorschlag, die Aufgaben der PU und des BSZ zusammenzuführen, wird das Ziel des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln, umgesetzt.

#### **Beschlussvorschlag:**

Die Neufassung der Satzung über die Heranziehung der kreisfreien Städte, der Kreise und der großen kreisangehörigen Städte als örtliche Träger zur Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (Heranziehungssatzung) wird gemäß Anlage 1 zur Vorlage Nr. 14/2964 beschlossen.

In Vertretung

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

## **Satzung**

**des Landschaftsverbandes Rheinland über die Heranziehung der kreisfreien Städte, der Kreise und der großen kreisangehörigen Städte zur Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 190 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 2 ZustVO SGB IX SchwbR (Heranziehungssatzung)**

**Vom 19. Dezember 2018**

Auf Grund des § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Buchstabe d) der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung, zuletzt geändert durch Art. 13 des Zuständigkeitsbereinigungsgesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Verbindung mit § 190 Abs. 2 SGB IX vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes und anderer Vorschriften vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) und § 2 ZustVO SGB IX SchwbR (GV. NRW. 1989 S. 78), zuletzt geändert durch das Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (GV. NRW. S. 414), hat die Landschaftsversammlung Rheinland am 19. Dezember 2018 folgende Satzung beschlossen, die hiermit gemäß § 6 Abs. 2 Landschaftsverbandsordnung bekanntgemacht wird.

### **§ 1**

Die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten im Rheinland als örtliche Träger gemäß § 9 AG-SGB IX NRW werden gemäß § 2 Ziffer 3 ZustVO SGB IX SchwbR nach Maßgabe des § 2 der Satzung herangezogen bei der Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach § 185 Abs. 2 Satz 6 SGB IX.

### **§ 2**

Die Heranziehung der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei der Aufgabe gemäß § 1 erstreckt sich auf Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen, soweit sie in Form von Veranstaltungen, die der Information, dem Erfahrungsaustausch und der Kontaktpflege insbesondere mit Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragten, Betriebs- und Personalräten dienen bzw. die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben, oder im Rahmen eines örtlichen Informationsdienstes durchgeführt werden (§ 185 Abs. 2 Satz 6 SGB IX in Verbindung mit § 29 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV - vom 28. März 1988 - BGBl. I S. 484, zuletzt geändert durch Art. 168 des Gesetzes zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes vom 29.03.2017 (BGBl. I S. 626)).

### **§ 3**

(1) Diese Satzung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Satzung vom 18. Dezember 1989 (GV. NRW. 1990, S. 190) außer Kraft.“

Die Vorsitzende  
der Landschaftsversammlung Rheinland

H e n k - H o l l s t e i n

Schriftführerin  
der Landschaftsversammlung Rheinland

L u b e k

<p><b>Satzung des Landschaftsverbandes Rheinland über die Heranziehung der kreisfreien Städte, der Kreise und der großen kreisangehörigen Städte als örtliche Fürsorgestellen zur Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben sowie von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 31 SchwbG (Heranziehungssatzung)</b></p> <p><b>Vom 18. Dezember 1989</b></p>	<p><b>Satzung des Landschaftsverbandes Rheinland über die Heranziehung der kreisfreien Städte, der Kreise und der großen kreisangehörigen Städte als örtliche Träger zur Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 190 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 2 ZustVO SGB IX SchwbR (Heranziehungssatzung)</b></p> <p><b>Vom 19. Dezember 2018</b></p>
<p><b>§ 1</b> Die örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten im Rheinland werden gemäß § 2 Ziffer 2 und 3 ZustVOSchwbg nach Maßgabe der §§ 2 und 3 der Satzung herangezogen bei der</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durchführung der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben über § 1 Abs. 1 ZustVOSchwbg hinaus,</li> <li>2. Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach § 31 Abs. 2 Satz 4 SchwbG.</li> </ol>	<p><b>§ 1</b> Die <b>Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben</b> bei den Kreisen, kreisfreien Städten und großen kreisangehörigen Städten im Rheinland <b>als örtliche Träger gemäß § 9 AG-SGB IX NRW</b> werden gemäß § 2 Ziffer 3 <b>ZustVO SGB IX SchwbR</b> nach Maßgabe <b>des § 2</b> der Satzung herangezogen bei der Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach <b>§ 185 Abs. 2 Satz 6 SGB IX</b>.</p>
<p><b>§ 2</b> Die Heranziehung der örtlichen Fürsorgestellen bei der Aufgabe gemäß § 1 Ziffer 1 erstreckt sich auf den Teil der finanziellen Leistungen der Arbeitgeber gemäß § 27 SchwbAV, der in Ziffer 4.1 des Runderlasses des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen vom 22. August 1986 - (SMBl. NW. 8111) beschrieben ist (Zuschüsse zu außergewöhnlichen Aufwendungen).</p>	
<p><b>§ 3</b> Die Heranziehung der örtlichen Fürsorgestellen bei der Aufgabe gemäß § 1 Ziffer 2 erstreckt sich auf Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen, soweit sie in Form von Veranstaltungen,</p>	<p><b>§ 2</b> Die Heranziehung der <b>Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben</b> bei der Aufgabe gemäß § 1 erstreckt sich auf Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen, soweit sie in</p>

Alte Fassung

Neue Fassung

<p>die der Information, dem Erfahrungsaustausch und der Kontaktpflege dienen, oder im Rahmen eines örtlichen Informationsdienstes durchgeführt werden (§ 31 Abs. 2 Satz 4 SchwbG in Verbindung mit § 29 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV - vom 28. März 1988 - BGBl. I S. 484).</p>	<p>Form von Veranstaltungen, die der Information, dem Erfahrungsaustausch und der Kontaktpflege <b>insbesondere mit Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragten, Betriebs- und Personalräten dienen bzw. die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben</b>, oder im Rahmen eines örtlichen Informationsdienstes durchgeführt werden (<b>§ 185 Abs. 2 Satz 6 SGB IX</b> in Verbindung mit § 29 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV - vom 28. März 1988 - BGBl. I S. 484), <b>zuletzt geändert durch Art. 168 des Gesetzes zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes vom 29.03.2017 (BGBl. I S. 626)</b>.</p>
<p><b>§ 4</b> § 1 Abs. 2 ZustVOSchwbG findet entsprechende Anwendung.</p>	
<p><b>§ 5</b> Die Satzung tritt am 1. Januar 1990 in Kraft.</p> <p>Der Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland</p> <p>Schriftführer der Landschaftsversammlung Rheinland</p>	<p><b>§ 3</b> <b>(1) Diese Satzung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.</b> <b>(2) Gleichzeitig tritt die Satzung vom 18. Dezember 1989 (GV. NRW. 1990, S. 190) außer Kraft.“</b></p> <p><b>Die</b> Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland</p> <p>Schriftführerin der Landschaftsversammlung Rheinland</p>

## Vorlage-Nr. 14/2956

öffentlich

**Datum:** 15.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Dittman Abt. 53.40

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Finanz- und Wirtschaftsausschuss</b>	<b>12.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2018</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsversammlung</b>	<b>19.12.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe an die  
Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland für das Jahr  
2019 (Ausgleichsabgabebesatzung 2019)**

### Beschlussvorschlag:

Der Ausgleichsabgabebesatzung für das Jahr 2019 wird gemäß Anlage zur Vorlage 14/2956 zugestimmt.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	A.041.05	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		13,3 Mio EUR
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

## **Zusammenfassung:**

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen durch Satzung zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren, berücksichtigt.

Im laufenden Jahr wurde ein Zuschuss in Höhe von 13,3 Mio. EUR an die Fachstellen bewilligt.

Die Verwaltung schlägt vor, für das Jahr 2019 gleichfalls einen Zuschuss in Höhe von 13,3 Mio. EUR zu bewilligen.

## **Begründung der Vorlage Nr.: 14/2956**

### **Satzung über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland für das Jahr 2019 (Ausgleichsabgabesatzung 2019)**

Die Landschaftsversammlung hat jährlich über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen durch Satzung zu entscheiden.

Auf Anregung des Sozialausschusses werden bei der Berechnung seit dem Jahr 2007 die Daten verwandt, die das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen alle zwei Jahre jeweils zum Stichtag 31.12. zur Verfügung stellt. Von diesen werden die Altersgruppen der sich im Arbeitsleben befindenden schwerbehinderten Menschen, die Jahrgänge im Alter von 15 bis 65 Jahren, berücksichtigt. Die vorliegende Satzung basiert auf den Daten zum 31.12.2017.

Die Satzung für das Haushaltsjahr 2019 liegt als Anlage 1 bei.

#### 1. Rechtsgrundlage

Gemäß § 1 Abs. 1 Ziff. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) ist den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (im weiteren Fachstellen) bei den Kreisen und Städten sowie dem Gemeindeverband Städteregion Aachen die Durchführung der "begleitenden Hilfe im Arbeitsleben" in dem dort genannten Umfang übertragen worden.

§ 10 des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW) bestimmt, dass den Fachstellen zur Durchführung dieser Aufgaben ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen ist. Die Höhe des Vomhundertsatzes bestimmt nach dieser Vorschrift das jeweilige Integrationsamt für jeweils ein Haushaltsjahr durch Satzung.

#### 2. Mittelbereitstellung für 2019

Für die Aktivitäten der Fachstellen mit finanziellen Auswirkungen im Bereich der begleitenden Hilfe für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben wird ein Finanzbedarf in Höhe von 13,3 Mio. Euro veranschlagt. Die Zuweisungen an die Fachstellen werden in zwei Raten zum 01.01. und zum 01.07. vorgenommen.

Die Entwicklung der Ausgabebeträge der Mittel bei den Fachstellen aus den letzten 5 Jahren ist aus der Anlage 2 zu entnehmen.

### 3. Berechnung und Aufteilung der bereitzustellenden Mittel für 2019

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist den Fachstellen ein Vomhundertsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zur Verfügung zu stellen. Berechnungsgrundlage hierfür sind die Einnahmen des LVR-Inklusionsamtes in dem der Einbringung der Satzungsvorlage vorausgehenden Haushaltsjahr. Für die Ausgleichsabgabebesatzung 2019 sind damit die Einnahmen aus dem Jahr 2017 zugrunde zu legen. Einnahmen sind dabei die dem LVR-Inklusionsamt verbleibenden Mittel des Aufkommens der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für das jeweilige Haushaltsjahr durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern und abzüglich des dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zustehenden Anteils.

Nach der vorgenommenen Abrechnung des durchzuführenden Ausgleichs zwischen den Integrationsämtern sowie der Zahlungen des an den Bund abzuführenden Anteils von 20 % des Ausgleichsabgabeaufkommens verbleiben dem LVR-Inklusionsamt für das Haushaltsjahr 2017 Einnahmen in Höhe von 67,7 Mio. EUR. Davon werden 13,3 Mio. EUR, was einem prozentualen Anteil von 19,63 % entspricht, an die Fachstellen verteilt.

Bei einer fast annähernd konstanten Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in den vergangenen zwei Jahren und gleichzeitig einem leichten Anstieg der Arbeitsplatzzahlen bei den Arbeitgebern im Rheinland sind die Einnahmen durch die Erhöhung der gesetzlichen Staffelbeträge um 14 % gestiegen.

Die Nettoerträge aus den Zahlungen der Arbeitgeber im Haushaltsjahr 2017 lagen um ca. 13 Mio. EUR höher als die entsprechenden Nettoeinnahmen des Vorjahres 2016. Im Hinblick darauf, dass im vergangenen Jahr insgesamt kein erhöhter Bedarf an finanziellen Mitteln bei den Fachstellen bestand und somit die bisherige Höhe von 13,3 Mio. EUR auch künftig ausreicht, wird vorgeschlagen, den prozentualen Anteil der Zuweisung an die Fachstellen für das Haushaltsjahr 2019 beizubehalten.

Nach § 10 AG-SGB IX NRW ist bei der Aufteilung der Mittel sicherzustellen, dass jeder Fachstelle annähernd gleiche Mittel aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Maßgeblich dabei ist die Anzahl der dort zu betreuenden schwerbehinderten Menschen. Für den Verteilerschlüssel wird deshalb von den in den jeweiligen Kreisen und Städten sowie dem Gemeindeverband der Städteregion Aachen wohnenden schwerbehinderten Menschen der Altersgruppen von 15 bis 65 Jahren ausgegangen.

Vorab wird an jede Fachstelle ein Sockelbetrag in Höhe von 52.000,00 EUR verteilt, damit auch die kleineren Fachstellen ausreichende Mittel für ihren Bedarf erhalten.

Die auf die einzelnen Fachstellen entfallenden Beträge sind der Anlage 3 zu entnehmen.

#### 4. Nachforderungen

Soweit der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher ist, als der Anteil, den sie bereits erhalten hat, können Nachforderungen gestellt und bewilligt werden.

Das LVR-Inklusionsamt prüft gemäß § 4 der Ausgleichsabgabebesatzung in jedem Einzelfall inwieweit den Nachforderungen durch die Fachstellen entsprochen werden kann. Die Nachforderungen werden im Wesentlichen aus den Rückflüssen der von den Fachstellen nicht verbrauchten Mittel an die Fachstelle gezahlt.

Die gemäß der Ausgleichsabgabebesatzung an die Fachstellen zuzuweisenden Mittel stehen beim LVR-Inklusionsamt zur Verfügung.

In Vertretung

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

Satzung  
des Landschaftsverbandes Rheinland

über die Zuweisung von Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) an die Kreise, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und den Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland für das Haushaltsjahr 2019.

(Ausgleichsabgabeordnung 2019)

Aufgrund des § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 Buchst. d) der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Zuständigkeitsbereinigungsgesetzes vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), in Verbindung mit § 10 Ausführungsgesetz zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB IX NRW), beschließt die Landschaftsversammlung Rheinland folgende Satzung:

§ 1

Den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen im Rheinland werden als örtliche Träger zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 185 Abs. 1 Ziff. 3 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 2016, das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Ziff. 6 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. S. 78), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Juli 2018 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, für das Jahr 2019 13.300.000,00 EUR des Aufkommens an Ausgleichsabgabe zugewiesen.

## § 2

Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Sinne dieser Satzung ist der von dem LVR-Inklusionsamt im Jahr 2017 vereinnahmte Gesamtbetrag der Ausgleichsabgabe unter Berücksichtigung des für 2017 durchgeführten Finanzausgleichs zwischen den Integrations- bzw. Inklusionsämtern und der Abführung des dem Ausgleichsfonds beim Bundesminister für Arbeit und Soziales zustehenden Anteils.

## § 3

Die Aufteilung der Mittel gemäß § 1 auf die örtlichen Träger erfolgt in der Weise, dass zunächst jedem örtlichen Träger ein Betrag in Höhe von 52.000,00 Euro zur Verfügung gestellt wird. Die verbleibenden Mittel werden dann auf der Grundlage der Anzahl der in den jeweiligen Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen am 31.12.2017 wohnenden schwerbehinderten Menschen prozentual aufgeteilt.

## § 4

Das LVR-Inklusionsamt kann einzelnen örtlichen Trägern zur Durchführung ihrer Aufgaben über die ihnen gemäß §§ 1 und 3 zugewiesenen Beträge hinaus weitere Mittel an Ausgleichsabgabe zur Verfügung stellen.

## § 5

Diese Satzung gilt für das Haushaltsjahr 2019.

Verbrauchte Mittel der Ausgleichsabgabe  
durch die Fachstellen für behinderte  
Menschen im Arbeitsleben

<u>Haushaltsjahr</u>	<u>Bereitgestellte Mittel/EURO</u>	<u>Verbrauchte Mittel/Euro</u>
2013	12,8 Mio.	14.288.018
2014	13,3 Mio.	16.110.613
2015	13,3 Mio.	17.366.350
2016	13,3 Mio.	17.167.852
2017	13,3 Mio.	14.431.715
2018	13,3 Mio.	

**(Ausgleichsabgabebesatzung 2019) Anlage 3**

örtliche Träger  örtliche Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben	in den kreisfreien Städten, Kreisen und den kreisangehörigen Städten und dem Gemeindeverband Städteregion Aachen wohnende schwerbehinderte Menschen			Zuweisungsbetrag  - EURO -		
	Anzahl	Prozentsatz	Anteilbetrag	Sockelbetrag Gesamt		Zuweisungs- betrag
<b><u>Gemeindeverband</u></b>						
Städteregion Aachen	21.071	5,29334331	602.170,74	52.000	654.170,74	654.170
<b><u>kreisfreie Städte</u></b>						
Bonn	11.691	2,93695015	334.107,45	52.000	386.107,45	386.108
Düsseldorf	21.328	5,35790547	609.515,33	52.000	661.515,33	661.516
Duisburg	22.948	5,76487316	655.811,97	52.000	707.811,97	707.812
Essen	24.744	6,21605462	707.138,37	52.000	759.138,37	759.138
Köln	39.603	9,9488527	1.131.781,48	52.000	1.183.781,48	1.183.782
Krefeld	9.356	2,35036401	267.377,41	52.000	319.377,41	319.378
Leverkusen	7.042	1,76905337	201.247,51	52.000	253.247,51	253.248
Mönchengladbach	14.524	3,64864118	415.069,42	52.000	467.069,42	467.070
Mülheim/Ruhr	6.528	1,63992906	186.558,33	52.000	238.558,33	238.558
Oberhausen	9.709	2,43904277	277.465,51	52.000	329.465,51	329.466
Remscheid	5.074	1,274663	145.005,66	52.000	197.005,66	197.006
Solingen	7.027	1,76528515	200.818,84	52.000	252.818,84	252.818
Wuppertal	15.464	3,88478293	441.932,91	52.000	493.932,91	493.932
<b><u>Kreise</u></b>						
Düren	6.723	1,68891591	192.131,07	52.000	244.131,07	244.130
Rhein-Erft-Kreis	14.079	3,53685067	402.352,13	52.000	454.352,13	454.352
Euskirchen	8.637	2,1697407	246.829,70	52.000	298.829,70	298.830
Heinsberg	10.175	2,55610879	290.782,94	52.000	342.782,94	342.782
Kleve	7.576	1,90320198	216.508,26	52.000	268.508,26	268.508
Mettmann	11.397	2,86309305	325.705,47	52.000	377.705,47	377.706
Rhein-Kreis-Neuss	11.280	2,83370094	322.361,82	52.000	374.361,82	374.362
Oberbergischer Kreis	11.964	3,00553175	341.909,29	52.000	393.909,29	393.910
Rheinisch-Bergischer Kre	10.465	2,62896103	299.070,61	52.000	351.070,61	351.070
Rhein-Sieg-Kreis	20.962	5,26596092	599.055,71	52.000	651.055,71	651.056
Viersen	9.987	2,50888044	285.410,24	52.000	337.410,24	337.410
Wesel	16.584	4,1661433	473.940,46	52.000	525.940,46	525.940
<b><u>kreisangehörige Städte</u></b>						
Bergheim	2.922	0,73404913	83.505,43	52.000	135.505,43	135.506
Dinslaken	3.574	0,89784106	102.138,40	52.000	154.138,40	154.138
Düren	4.290	1,07771073	122.600,37	52.000	174.600,37	174.600
Kerpen	2.923	0,73430034	83.534,01	52.000	135.534,01	135.534
Moers	5.160	1,29626745	147.463,39	52.000	199.463,39	199.464
Neuss	6.670	1,67560153	190.616,43	52.000	242.616,43	242.616
Ratingen	2.718	0,68280134	77.675,48	52.000	129.675,48	129.676
Troisdorf	3.251	0,81669874	92.907,65	52.000	144.907,65	144.908
Velbert	3.404	0,85513458	97.280,11	52.000	149.280,11	149.280
Viersen	3.935	0,98852954	112.455,12	52.000	164.455,12	164.456
Wesel	3.281	0,82423518	93.764,99	52.000	145.764,99	145.764
insgesamt:	398.066	100,000	11.376.000	1.924.000	13.300.000,00	13.300.000

## Ergänzungsvorlage-Nr. 14/2940/1

öffentlich

**Datum:** 24.09.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Zorn

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
-----------------------	-------------------	-----------------

Tagesordnungspunkt:

**Broschüre des LVR-Inklusionsamtes zum Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben**

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen und die Broschüre zum Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben werden gemäß Vorlage-Nr. 14/2940/1 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Das LVR-Inklusionsamt bietet umfassende Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen an, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung und gegebenenfalls im Zusammenhang mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben.

Das LVR-Inklusionsamt hat zusammen mit der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Leiter der dort etablierten Autismus-Sprechstunde, Herrn Univ.-Prof. Dr. Dr. Kai Vogeley, sowie dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt. Im Rahmen dessen wird ein Maßnahmenkatalog für die berufliche Integration autistischer Menschen in Köln und Umgebung erarbeitet, dokumentiert und wissenschaftlich untersucht.

Zu benanntem Thema hat das LVR-Inklusionsamt im Mai 2018 eine Broschüre mit Informationen und Handlungsempfehlungen veröffentlicht. Autoren waren die Akteure des o.g. Modellprojektes.

Die Broschüre ist elektronisch dieser Vorlage beigelegt. Gedruckte Exemplare liegen in den Sitzungen aus.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2940/1:**

Der Schulausschuss hat in seiner Sitzung am 10.09.2018 entschieden, die Beratung zur Vorlage 14/2940 auf seine Sitzung am 26.11.2018 zu verschieben.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2940:**

Das LVR-Inklusionsamt bietet umfassende Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen an, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung und gegebenenfalls im Zusammenhang mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben.

Dies erfolgt insbesondere über die Integrationsfachdienste (IFD), die für diesen Personenkreis und deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende bzw. psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten.

In den letzten Jahren ist eine verstärkte Nachfrage nach Beratung und Unterstützung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum sowie von deren Arbeitgebern entstanden.

Deswegen hat das LVR-Inklusionsamt zusammen mit der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Leiter der dort etablierten Autismus-Sprechstunde, Herrn Univ.-Prof. Dr. Dr. Kai Vogeley, sowie dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH ein dreijähriges Modellprojekt entwickelt. Im Rahmen dessen wird ein Maßnahmenkatalog für die berufliche Integration autistischer Menschen in Köln und Umgebung erarbeitet, dokumentiert und wissenschaftlich untersucht.

Es ist eigentlich zu erwarten, dass die Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe von vergleichsweise jungen, durchschnittlich intelligenten und gut ausgebildeten Menschen deutlich unter der bundesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 6,4 Prozent im Jahr 2015 (Bundesagentur für Arbeit) liegt. Tatsächlich aber ist die Arbeitslosigkeit in der Gruppe autistischer Menschen nach wie vor weit verbreitet. Sie liegt bei über 40 Prozent.

Stichproben aus der Gruppe autistischer Personen, die die Kölner Sprechstunde besucht haben, legen nahe, dass allein das Merkmal der autistischen Verfassung dazu führt, dass die betroffenen Personen trotz guter kognitiver Fähigkeiten und solider Ausbildung bis zu zehnmal so häufig arbeitslos sind wie nichtautistische Menschen. Spätestens damit wird die berufliche Integration autistischer Menschen zu einer wichtigen Aufgabe für das deutsche Arbeits- und Sozialsystem. Es müssen insbesondere berufliche Integrationsmaßnahmen entwickelt und verfolgt werden.

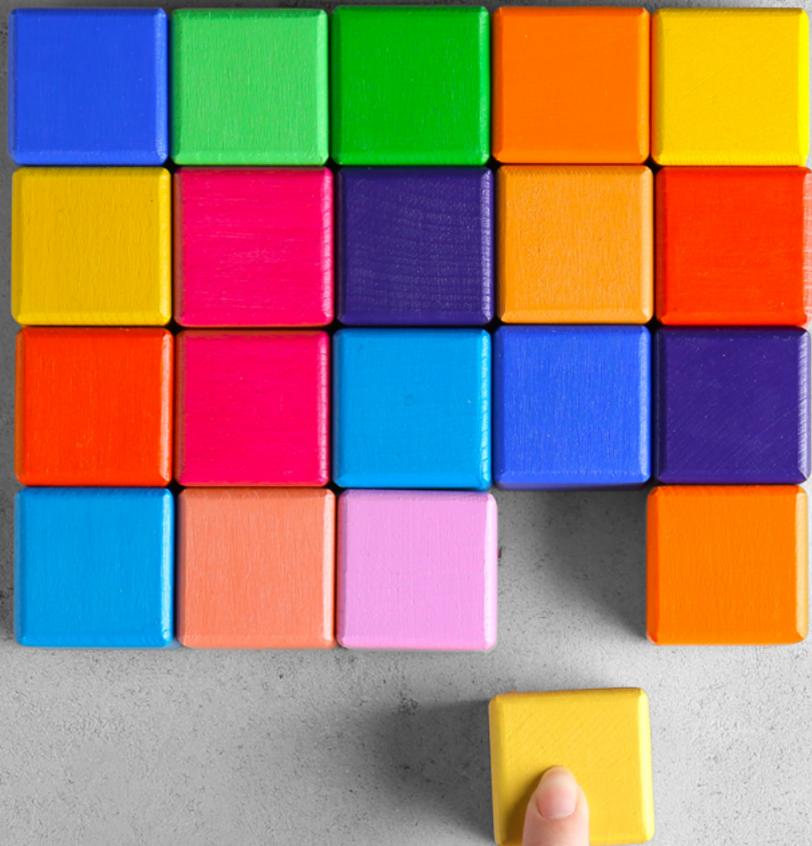
Zu dem Thema Menschen mit Autismus im Arbeitsleben hat das LVR-Inklusionsamt im Mai 2018 eine Broschüre mit Informationen und Handlungsempfehlungen veröffentlicht. Autoren waren die Akteure des o.g. Modellprojektes.

Die Broschüre ist elektronisch dieser Vorlage beigelegt. Gedruckte Exemplare liegen in den Sitzungen aus.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

In Vertretung

Lewandowski



Menschen mit Autismus  
im Arbeitsleben –  
Informationen und  
Handlungsempfehlungen

## IMPRESSUM

Herausgeber:  
LVR-Integrationsamt  
50663 Köln

Autoren:  
Dr. Michael Bader (ProjektRouter gGmbH)  
Monika Labruier (ProjektRouter gGmbH)  
Julia Proft (Universität Köln, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie)  
Univ.-Prof. Dr. Dr. Kai Vogetley (Universität Köln, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie)

Auflage: 10.000

Titelfoto:  
© fotolia

Layout:  
LVR-Druckerei – eine Integrationsabteilung  
Ottoplatz 2, 50679 Köln  
Tel 0221 809-2418

Barrierefreie PDF:  
Solveig Kemsies, LVR-Druckerei

Druck:  
Heider Druck GmbH  
Paffrather Straße 102-116, 51465 Bergisch Gladbach

Folgende Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen des LVR-Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Sie können diese Broschüre auch im Internet bestellen oder als pdf-Datei herunterladen unter [www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de) > Service > Publikationen

Mai 2018

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1 Wie Sie diese Broschüre nutzen können</b>	<b>7</b>
<b>2 Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?</b>	<b>8</b>
Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen	8
Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen	9
Weitere Auffälligkeiten	9
<b>3 Was Ärzte und Psychologen tun</b>	<b>12</b>
Diagnosestellung	12
Behandlungsmöglichkeiten von Autismus	14
<b>4 Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?</b>	<b>15</b>
Beeinträchtigungen im Kontakt und Verständigung mit anderen Menschen	15
Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen	21
Weitere Auffälligkeiten	22
<b>5 Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten</b>	<b>26</b>
Beschäftigungsrate bei Menschen mit Autismus	26
Einflussfaktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen	26
Erfahrungen autistischer Personen im Berufsleben	27
Erfahrungen der Arbeitgeber	27
<b>6 Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe</b>	<b>28</b>
Autismusspezifische Angebote	28
Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung und Information	28
Autismusspezifische Coachingangebote	32
Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Autismus und finanzielle Hilfen	32
Was sonst noch wichtig ist	34
Notwendigkeit eines dauerhaften Unterstützungsrahmens	35

<b>7</b>	<b>Checklisten mit Handlungsempfehlungen</b>	<b>36</b>
	Checkliste Kontakt und Verständigung	36
	Checkliste Wiederkehrende Tätigkeiten und Strukturbedürfnis	39
	Checkliste Weitere Besonderheiten	42
<b>8</b>	<b>Schlussbemerkung: Eigene Identität und gegenseitige Akzeptanz</b>	<b>44</b>
	<b>Weiterführende Literatur</b>	<b>45</b>

## Vorwort

Das LVR-Integrationsamt übernimmt gemäß SGB IX unter anderem die Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Ziel dieser Hilfen ist, dass „die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie befähigt (...) werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten.“ (§ 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Insbesondere nehmen wir Menschen in den Blick, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung und gegebenenfalls im Zusammenhang mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen einen besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung haben. Dies sind insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen, geistigen oder körperlichen Behinderungen sowie Personen mit einer Sinnesbehinderung oder Mehrfachbehinderungen (§ 192 Abs. 3 SGB IX).

Für diese Zielgruppen finanziert der LVR bereits seit über 30 Jahren Integrationsfachdienste (IFD), welche für die betroffenen Personen sowie für deren Arbeitgeber arbeitsbegleitende/psychosoziale Beratung und Betreuung anbieten.

In den letzten Jahren ist zudem eine verstärkte Nachfrage nach Beratung und Unterstützung von weiteren Personengruppen mit besonderen Unterstützungsbedarfen und deren Arbeitgebern entstanden – insbesondere aus der Zielgruppe der Menschen aus dem Autismus-Spektrum sowie von deren Arbeitgebern.

Deswegen hat das LVR-Integrationsamt zusammen mit der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der

Uniklinik Köln und dem Leiter der dort etablierten Autismus-Sprechstunde, Herrn Univ.-Prof. Dr. Kai Vogetley, sowie dem Integrationsunternehmen Projekt Router gGmbH ein dreijähriges Modell entwickelt. Im Rahmen dessen wird ein Maßnahmenkatalog für die berufliche Integration autistischer Menschen in Köln und Umgebung erarbeitet, dokumentiert und wissenschaftlich untersucht. Zielgruppe des Modells sind alle arbeitssuchenden und berufstätigen Personen mit Autismus-Spektrum-Störung und Unterstützungsbedarf aus Köln und Umgebung.

Die Erfahrungen an der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln im Rahmen der Autismus-Sprechstunde für Erwachsene, aus dem wissenschaftlichen Beirat von „Autismus Deutschland“ und die Evidenz aus der verfügbaren internationalen wissenschaftlichen Literatur zeigen übereinstimmend, dass die berufliche Integration von großer Wichtigkeit für autistische Personen ist.

Die in der Kölner Sprechstunde betreuten Personen sind im Wesentlichen Erwachsene, die im Mittel wenig älter als 30 Jahre sind, die überdurchschnittlich intelligent sind und die zu über 80 Prozent über eine Berufs- oder Hochschulbildung verfügen.

Es wäre davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe von Personen – vergleichsweise junge, überdurchschnittlich intelligente und gut ausgebildete Menschen – deutlich unter der bundesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von etwa 6,8 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2013) liegt. Tatsächlich aber liegt die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe autistischer Menschen weit darüber, nämlich bei über 40 Prozent.

Diese erste Stichprobe aus der Gruppe autistischer Personen, die die Kölner Sprechstunde besucht haben, legt nahe, dass allein das Merkmal der autistischen Verfassung dazu führen könnte, dass die betroffenen Personen trotz guter kognitiver Fähigkeiten und solider Ausbildung bis zu zehnmal so häufig arbeitslos sind wie nicht-autistische Menschen. Spätestens damit ist die berufliche Integration autistischer Menschen eine wichtige Aufgabe für das deutsche Sozialsystem geworden: Es müssen insbesondere berufliche Integrationsmaßnahmen entwickelt und verfolgt werden.

Diesem Ziel tragen wir im LVR-Integrationsamt mit dem Modell „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ Rechnung. Der Landschaftsverband Rheinland verfolgt das Ziel, die im Rahmen des Modells erarbeiteten Unterstützungsleistungen im Rheinland

flächendeckend zu implementieren. Wir hoffen darauf, dass die Ergebnisse des Modells auch über die Grenzen des Rheinlandes hinaus genutzt werden und so die berufliche Teilhabe von Menschen aus dem Autismus-Spektrum nachhaltig verbessert wird.

Mit diesem Arbeitsheft möchten wir – neben einer Einführung in die Thematik – Unterstützungsmöglichkeiten, Hilfen und Tipps für betroffene Menschen, Angehörige, betriebliche Funktionsträger und Arbeitgeber geben und auch das im Rahmen dieses Modells entwickelte, erprobte und wissenschaftlich evaluierte Manual für ein Gruppen-coaching zur beruflichen Teilhabe von Menschen aus dem Autismus-Spektrum vorstellen. Dieses Arbeitsheft soll einerseits zur Aufklärung und besseren Information beitragen und andererseits Hilfestellungen für den betrieblichen Alltag leisten.

**Christoph Beyer**  
Leiter des LVR-Integrationsamtes

# 1 Wie Sie diese Broschüre nutzen können

Diese Broschüre richtet sich an all diejenigen, die Menschen mit Autismus beschäftigen, mit ihnen als Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten oder diesen Personenkreis bei der beruflichen Integration unterstützen. Sie beinhaltet wissenschaftlich fundierte Informationen zu Autismus im Beruf sowie praktische Hinweise und konkrete Handlungsempfehlungen, die aus der langjährigen Arbeit mit Menschen mit Autismus resultieren.

Die Broschüre richtet sich auch an autistische Menschen, die als wichtige Akteure den Prozess der beruflichen Integration in ihrer jeweiligen Beschäftigungssituation möglichst aktiv mitgestalten sollten.

In den folgenden Kapiteln dieser Broschüre können Sie sich in verschiedener Intensität mit dem Thema Autismus im Beruf beschäftigen.

Für einen kompakten Überblick rund um das Thema Autismus und seine Auswirkungen im Beruf erhalten Sie im **Kapitel 2 „Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?“** eine Zusammenfassung der Besonderheiten von Autismus einschließlich der Herausforderungen, die sich daraus für autistische Beschäftigte und deren berufliches Umfeld ergeben können. Auch werden darin in einer Kurzfassung autismusspezifische Unterstützungsmaßnahmen skizziert. Von hier aus haben Sie die Möglichkeit, direkt in das **Kapitel 7 „Checklisten mit Handlungsempfehlungen“** überzugehen, wo Sie ebenfalls in kompakter Form nachlesen können, wie Sie den autistischen Besonderheiten begegnen können. Falls Sie darüber hinaus weitere Informationen zu Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten, vor allem zu ihren Auswirkungen am Arbeitsplatz sowie ausführliche Handlungsempfehlungen und autismusspezifische Unterstützungsmaßnahmen wünschen, empfehlen

wir Ihnen die folgenden Kapitel:

Im **Kapitel 3 „Was Ärzte und Psychologen tun“** erhalten interessierte Leserinnen und Leser Hintergrundinformationen zu Diagnostik und Therapie von sogenannten Autismus-Spektrum-Störungen (ASS), insbesondere zu:

- Kriterien, die nach den gängigen Diagnosemerkmalen erfüllt sein müssen, damit Ärzte und Psychologen eine sogenannte Autismus-Diagnose vergeben können,
- Begleiterkrankungen, die besonders häufig zusammen mit Autismus auftreten,
- Erkrankungen, die mit Autismus verwechselt werden,
- mögliche Ursachen von Autismus sowie
- Behandlungsmöglichkeiten.

Im **Kapitel 4 „Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?“** werden die Besonderheiten und Herausforderungen anhand von Fallbeispielen ausführlicher beschrieben und konkrete Handlungsempfehlungen genannt.

Das **Kapitel 5 „Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten“** skizziert wichtige Eckdaten zur aktuellen Beschäftigungssituation autistischer Menschen, einschließlich wichtiger Faktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen können. Zudem können Sie darin über Erfahrungen autistischer Personen im Beruf sowie über Erfahrungen von Arbeitgebern mit autistischen Beschäftigten lesen.

Im **Kapitel 6 „Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe“** stellen wir Ihnen inner- und außerbetriebliche Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Teilhabe autistischer Menschen und deren Arbeitgebern vor.

## 2 Kurz und bündig: Was ist eigentlich Autismus?

Etwa ein Prozent der gesamten Weltbevölkerung ist von Autismus betroffen. Autismus ist durch besondere Stärken, aber auch Schwächen gekennzeichnet. Ärzte und Psychologen, die die Diagnose Autismus stellen, achten üblicherweise nur auf die Schwächen oder Defizite. In diesem Sinn sind Menschen mit Autismus in der Regel durch die folgenden Besonderheiten gekennzeichnet:

### Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen

Insbesondere ist hier die Fähigkeit eingeschränkt, „sich in andere hineinversetzen zu können“. Hinzu kommen oft Schwierigkeiten, Gesichter, Emotionen, Mimik, Gestik oder auch den Tonfall anderer Personen zu erkennen und angemessen einzuordnen. Gleichzeitig setzen autistische Personen die eigene Mimik und Gestik sehr reduziert ein und haben oft eine auffällig monotone Stimmlage.

Menschen mit Autismus fallen im Beruf durch ihr besonderes Verhalten im Kontakt mit anderen auf. So beteiligen sie sich selten an Smalltalk über Freizeitbeschäftigungen oder Personen im gemeinsamen sozialen Umfeld, weil sich ihnen der Sinn dieser Gespräche nicht erschließt. Gleichzeitig kommt es häufig vor, dass auf Fragen sehr ausführlich geantwortet wird, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit Autismus die subtilen Signale des Gegenübers, z. B. ob noch Interesse an der Fortsetzung einer Unterhaltung besteht, nicht automatisch wahrnimmt. Gesagtes nehmen sie zudem häufig sehr wörtlich.

#### Fallbeispiel

Ein zu spät kommender Mitarbeiter wird von seinem Vorgesetzten in einem ungehaltenen Ton gefragt: „Haben Sie heute schon mal auf die Uhr geschaut?“ Der Mitarbeiter antwortet sichtlich unbeeindruckt „Ja.“, da er das letzte

Mal vor fünf Minuten auf die Uhr geschaut hat, nachdem er eilig ins Büro hastete, weil seine Bahn aufgrund eines technischen Defekts Verspätung hatte.

Eine nicht-autistische Person würde hier höchstwahrscheinlich zwischen den Zeilen lesen können und den Hinweis des Vorgesetzten darauf, dass er das Zuspätkommen seines Mitarbeiters nicht schätzt, ganz automatisch verstehen und entsprechend reagieren. Diese Besonderheiten autistischer Menschen führen häufig dazu, dass sie von ihrem Umfeld unbeabsichtigt als sonderbar, skurril, uninteressiert oder arrogant wahrgenommen werden.

### Aus den Besonderheiten im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen können sich aber auch Stärken ergeben:

**Fähigkeit, allein zu arbeiten.** Autistische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sehr gut allein arbeiten, lassen sich in der Regel wenig durch andere Personen bei ihren Arbeitsaufträgen ablenken und verfolgen ihre Arbeitsaufträge mit großer Ernsthaftigkeit und Verlässlichkeit. Sie sind weniger als viele nicht-autistische Personen auf den sozialen Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen, z. B. Smalltalk zu privaten Themen, angewiesen und versuchen sogar, diese Gespräche möglichst zu vermeiden. Denn Unterhaltungen mit anderen, vor allem über nicht-berufliche Themeninhalte, kosten sie immer Energie und sind mit vermehrter Anstrengung verbunden. Zu viele Menschen und akustische Reize in ihrem Umfeld würden sie daher von der korrekten Erledigung ihrer Aufgaben ablenken.

**Ausgeprägte Ehrlichkeit und direkte Art.** Menschen mit Autismus äußern in der Regel sehr ehrlich ihre Meinung.

Versuche autistischer Personen, anderen etwas „vorzumachen“, werden vom Umfeld häufig schnell durchschaut. Andere Menschen anzulügen, um sich zum Beispiel einen Vorteil zu verschaffen oder auch die Befindlichkeit des anderen zu verbessern, ziehen sie kaum in Erwägung.

### Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen

Autistische Menschen neigen zu gleichbleibenden, wiederkehrenden Tätigkeiten und Abläufen, da sie überwiegend auf regelmäßige Strukturen und Abläufe angewiesen sind. Sie haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach vorhersehbaren Tagesabläufen, was sich in rigiden Aufsteh- und Zubettgehzeiten, Essenszeiten oder Ablaufroutinen zeigen kann. Auf Unvorhergesehenes reagieren sie häufig mit Unzufriedenheit, Widerstand, Angst oder sogar Panik. Weichen Tagesabläufe aufgrund besonderer Ereignisse ab (z. B. ein wichtiges Gespräch), werden diese im Vorfeld soweit wie möglich sehr detailliert geplant. So muss der Schreibtisch häufig akribisch aufgeräumt sein und exakt so vorgefunden werden, wie man ihn am Vortag verlassen hat. Entfernen Kollegen etwa Gebrauchsgegenstände, ohne diese wieder an ihren Platz zurück zu stellen, kann dies eine autistische Person sehr verärgern. Einmal vorgegebene Tagesabläufe können spontan oft nicht verändert werden. Autistische Menschen wirken dadurch auf andere oft sehr unflexibel. Zudem besteht ein stark ausgeprägtes Interesse an speziellen Themen, sogenannte Sonderinteressen. Diese beziehen sich häufig auf Fachwissen in einem bestimmten Themengebiet, das Sammeln bestimmter Dinge oder das Führen von Listen.

### Aus dem stark ausgeprägten Bedürfnis nach Regelmäßigkeit und Struktur können sich auch folgende Stärken ergeben:

**Sorgfalt und Genauigkeit.** Arbeitsaufgaben werden oft mit großer Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.

**Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit.** Aus dem Bedürfnis, Planänderungen und Unvorhergesehenes zu vermeiden, werden oft enorme zeitliche „Puffer“ in den Tagesablauf

eingebaut, was dazu führt, dass autistische Personen häufig überpünktlich zu Verabredungen erscheinen.

**Gewissenhafte Orientierung an Vorgaben und Regeln.** Autistische Personen schätzen strukturgebende Maßnahmen wie Vorgaben und Regeln und orientieren sich an ihnen.

**Bereitschaft zu sich wiederholenden Tätigkeiten.** Menschen mit Autismus zeigen eine erhöhte Bereitschaft, monotone, sich wiederholende Tätigkeiten auszuführen, da sie hier weniger mit womöglich täglich wechselnden, nichtvorhersehbaren Ereignissen rechnen müssen.

**Spezialkenntnisse.** Aufgrund ihrer Spezialinteressen verfügen autistische Menschen über umfangreiche und besondere Kenntnisse in ihren jeweiligen Bereichen (z. B. IT-Kenntnisse, Technik, Naturwissenschaften), die sie gern zum Nutzen des Unternehmens einbringen.

**i** Nach den aktuell gültigen Richtlinien müssen die beiden oben genannten Kriterien »Beeinträchtigungen im Kontakt und in der Verständigung mit anderen Personen« und »Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen« erfüllt sein, um überhaupt die Diagnose einer sogenannten Autismus-Spektrum-Störung (ASS) stellen zu können. Diagnosen können nur von geschulten Ärzten und Psychologen vorgenommen werden. Das bedeutet, dass Personen mit Autismus in diesem Bereich Auffälligkeiten zeigen müssen. Sie wirken sich üblicherweise auf das Verhalten aus und beeinflussen wiederum die Möglichkeiten, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen und an gesellschaftlichen und beruflichen Aktivitäten teilzunehmen („Teilhabe“).

### Weitere Auffälligkeiten

Hinzukommen können weitere Merkmale, aufgrund derer autistische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft unbeholfen, umständlich und sehr langsam wirken können. Diese Aspekte treten zwar häufig auf, sind jedoch keine diagnostischen Kriterien und können in unterschiedlicher

Ausprägung vorhanden sein, z. B.:

- **Beeinträchtigungen der Aufmerksamkeit,**
- **ein Blick für Details, jedoch Schwierigkeiten den Gesamtkontext zu erfassen,**
- **Einschränkungen der Planungsfähigkeit bei komplexen Handlungsabläufen,**
- **Überempfindlichkeit gegenüber Geräuschen, Licht, leichten und unerwarteten Berührungen,**
- **Motorische Besonderheiten,** z. B. Schwierigkeiten bei der Feinmotorik, Gruppensportarten.

#### **Auch aus den hier aufgeführten Besonderheiten können sich Stärken ergeben:**

**Blick für Details.** Der Blick für Details kann auch eine Stärke autistischer Personen sein, wenn es darum geht, z. B. Rechtschreibfehler und Fehler in Excel-Listen zu identifizieren. Dies ist wiederum förderlich für eine sorgfältige Arbeitsweise.

**Präzise visuelle und akustische Wahrnehmung.** Auch die besondere Sensibilität gegenüber akustischen und visuellen Sinnesreizen kann in bestimmten Berufsfeldern ein Vorteil sein.

Die Besonderheiten von Menschen mit Autismus haben nicht nur negative Auswirkungen, vielmehr stehen ihnen auch spezifische Fähigkeiten gegenüber.

#### **Leistungsfähig trotz Einschränkungen?**

##### **Fallbeispiel Christian S.**

Christian S., 40 Jahre, langzeitarbeitslos, findet trotz guter Hochschulausbildung keinen langfristigen Einstieg in die Beschäftigung. Das Studium der Betriebswirtschaftslehre hat er als Diplomkaufmann mit der Note „gut“ abgeschlossen, ein weiteres Studium als Softwareentwickler mit der Note „sehr gut“. Obwohl der Einstieg nach dem Studium aufgrund der guten Abschlüsse und seiner fachlichen Qualifikationen recht zügig und reibungslos verläuft, kommt es im Verlauf immer wieder zu Jobwechseln. Vor allem bereiten ihm die Kommunikation mit Kollegen

und Vorgesetzten und das Einfinden in Teamstrukturen immer wieder große Schwierigkeiten. Christian S. ist frustriert, versteht nicht, warum er immer nur kurzfristig eine Beschäftigung findet und dann immer wieder in die Arbeitslosigkeit gerät. Seit Jahren wird Christian S. durch das Jobcenter unterstützt.

#### **Erhöhte Arbeitslosigkeit**

Obwohl Menschen mit Autismus auf hohem Funktionsniveau oft gut ausgebildet sind und gute Schulabschlüsse erreichen und ihre autistischen Besonderheiten im Berufsleben auch vorteilhaft sein können, sind Menschen mit Autismus nach Schätzungen bei gleichem Geschlecht, vergleichbarem Alter und vergleichbarer Ausbildung etwa fünf- bis zehnmal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Autismus.

Wir Menschen mit Autismus sind »Grenzgänger« zwischen zwei Welten. Wir stehen mit einem Bein in der »normalen« Welt und mit dem anderen Bein in der Welt der Menschen mit Behinderungen. Was wir benötigen, ist ein »Stups« in die richtige Richtung, denn wir verfügen über Qualifikationen, die gesellschaftlich und wirtschaftlich von Bedeutung sind. (M. B., *Beschäftigter mit Asperger-Autismus*)

#### **Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist möglich**

Die erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeit ist möglich, wenn bestimmte Aspekte und die Bedürfnisse der betroffenen Personen an einen Arbeitsplatz beachtet werden. Mit Unterstützung flankierender, berufsbegleitender autismusspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten. Diese Angebote umfassen z. B.:

- **Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte,**
- **Autismusspezifische Gruppentrainings,** bei denen der Fokus vor allem im gemeinschaftlichen Erlernen neuer Verhaltensweisen in Bezug auf die soziale Interaktion und Kommunikation gelegt wird,

- **Autismusspezifische Einzelcoachings** zum individuellen Üben neu erlernter Verhaltensweisen, Erarbeitung und Umsetzung individueller beruflicher Ziele und Umgang mit privaten Krisen am Arbeitsplatz,
- **Unterstützung durch Arbeitstrainerinnen und Arbeitstrainer (auch „Jobcoaches“)** am Arbeitsplatz für die autistischen Personen in Form einer begleitenden Einarbeitung in neue und ungewohnte Arbeitsprozesse und -bedingungen oder der Optimierung bestehender Arbeitsprozesse und -bedingungen,
- **Finanzielle Hilfen** während der ersten Zeit der Beschäftigung oder langfristig, wenn deutlich wird, dass z. B. der übertragene Arbeitsbereich durch die autistische Person nicht vollumfänglich übernommen werden kann und flankierende Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erforderlich ist.
- **Finanzielle Hilfen** für eine im Bedarfsfall erforderliche Arbeitsplatzausstattung bzw. Arbeitsplatzveränderung.

#### **Förderung gegenseitiger Akzeptanz**

Für ein erfolgreiches Miteinander ist das Verständnis für die jeweilige Andersartigkeit auf beiden Seiten absolut notwendig: Sowohl das nicht-autistische Arbeitsumfeld muss für die autistischen Eigenschaften des Beschäftigten Verständnis entwickeln, ebenso wie der autistische Mensch für seine nicht-autistischen Kolleginnen und Kollegen. Wenn dies gelingt, können beide Seiten voneinander lernen und profitieren, sowohl auf menschlicher wie auch auf beruflicher Ebene.

Trotz ihrer Einschränkungen sind Menschen mit Autismus sehr gut in der Lage, beruflichen Tätigkeiten nachzugehen, partnerschaftliche und freundschaftliche Beziehungen aufzubauen, Familien zu gründen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Falls Sie nun weitere Informationen zu Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten, vor allem deren Auswirkungen am Arbeitsplatz sowie konkrete Handlungsempfehlungen wünschen, können Sie diese in den folgenden Kapiteln nachlesen:

Im **Kapitel 3 „Was Ärzte und Psychologen tun“** erhalten interessierte Leserinnen und Leser Hintergrundinformationen zur Autismus-Diagnostik.

Im **Kapitel 4 „Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?“** werden die Besonderheiten und Herausforderungen ausführlicher beschrieben und konkrete Handlungsempfehlungen genannt.

Das **Kapitel 5 „Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten“** skizziert wichtige Eckdaten zur aktuellen Beschäftigungssituation autistischer Menschen.

Im **Kapitel 6 „Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe“** werden Ihnen inner- und außerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe autistischer Menschen und deren Arbeitgeber dargestellt.

Im **Kapitel 7** finden Sie in kompakter Form **„Checklisten mit Handlungsempfehlungen“**.

## 3 Was Ärzte und Psychologen tun

### Diagnosestellung

Erstmals beschrieben wurde Autismus bereits in den 1940er Jahren durch den Kinder- und Jugendpsychiater Leo Kanner (1943) und den Kinderarzt Hans Asperger (1944). Sie gingen unabhängig voneinander davon aus, dass es sich bei Autismus um eine Störung handelt, die entweder angeboren ist oder in den ersten Lebensjahren entsteht. Jahrzehnte nach der Erstbeschreibung durch Kanner und Asperger wurden Diagnosekriterien für das Störungsbild in den 1980er und 1990er Jahren in die gängigen Diagnose-manuale (International Classification of Disease, ICD; Diagnostic and Statistical Manual, DSM) aufgenommen und dort den sogenannten „tiefgreifenden Entwicklungsstörungen“ zugeordnet.

### Das Gespräch mit Patientinnen und Patienten

Da es bis heute keine zuverlässigen, objektiven Messverfahren gibt, mit denen sich Autismus diagnostizieren lässt, ist das direkte Gespräch mit Patientinnen und Patienten über das eigene innere Erleben der Person einschließlich einer Verhaltensbeobachtung durch nichts ersetzbar. Darin möchte das ärztliche oder psychologische Fachpersonal die Schwierigkeiten und die Krankengeschichte aus der persönlichen Sicht der Person kennenlernen und gewinnt einen Eindruck über das Verhalten (Mimik, Gestik, Blickverhalten, Sprechweise, Kontaktverhalten etc.) einer Person. Zudem wird möglichst eine nahestehende Person des Betroffenen befragt. Meist handelt es sich dabei um Familienangehörige, die aus ihrer Sicht beschreiben, wie sich die Person im Alltag verhält und wie sie auf ihre Umgebung wirkt.

### Diagnosekriterien

Im ICD-10, welches bis heute die Grundlage für die klinische Diagnostik psychischer Störungen in Deutschland darstellt, werden verschiedene Formen von Autismus unterschieden: Der „Frühkindliche Autismus“ (F84.0), der „Atypische Autismus“ (F84.1) und das „Asperger-Syndrom“ (F84.5). Sie sind in der Gruppe der sogenannten „Tiefgreifenden Entwicklungsstörungen“ zusammengefasst. Damit Autismus diagnostiziert werden kann, ist eine Kombination von Verhaltensmerkmalen aus diesen drei Kernbereichen notwendig:

- qualitative Beeinträchtigungen in der Kommunikation,
- qualitative Einschränkungen in der Interaktion und
- stereotype und wiederkehrende (repetitive) Interessen und Verhaltensweisen.

Die Einschränkungen müssen seit der frühen Kindheit bestehen und in verschiedenen Situationen auftreten. Charakteristisch für tiefgreifende Entwicklungsstörungen ist, dass sie von Geburt an bestehen, bzw. sich im frühen Kindesalter entwickeln, ein Leben lang andauern und nicht heilbar sind. Die Symptome von Menschen mit Autismus können unterschiedlich stark ausgeprägt sein, außerdem ist die Abgrenzung der einzelnen Unterformen von Autismus nach ICD-10 schwierig. Deshalb spricht man heute meist von Autismus-Spektrum-Störungen (ASS).

### Zunahme der Diagnose im Erwachsenenalter

In den letzten Jahren werden aufgrund verbesserter diagnostischer Instrumente Erstdiagnosen von HFA und Asperger-Syndrom erst im Erwachsenenalter gestellt. Es wird vermutet, dass die autistische Symptomatik dieser Personengruppen weniger stark ausgeprägt ist, als bei Betroffenen, die bereits im Kindes- und Jugendalter diagnostiziert wurden. Möglicherweise gelten die Spät diagnostizierten während ihrer Schulzeit und später auch im Beruf als Sonderlinge. Für Eltern oder Angehörige besteht aufgrund der kognitiven Leistungsfähigkeit und guten Schulnoten oft lange keine Veranlassung, ihr Kind bei einer Fachärztin oder einem Facharzt vorzustellen.

Menschen mit Autismus im Erwachsenenalter leben schon viele Jahre mit ihren Schwierigkeiten und haben sich mehr oder weniger funktionale Strategien angeeignet, um den sozialen Alltag bestmöglich zu organisieren. Jedoch führen erfahrungsgemäß Schwierigkeiten in der Beziehungsgestaltung und am Arbeitsplatz dazu, dass sich die Betroffenen zur Diagnostik in einer Spezialambulanz vorstellen.

Bis in die 1990er Jahre wurde angenommen, dass es sich bei Autismus um eine seltene psychische Störung handelt. Aktuelle Zahlen gehen von einer Erkrankungsrate von 1 % in der Bevölkerung aus. Es wird davon ausgegangen, dass Männer häufiger von Autismus betroffen sind.

### Erkrankungen, die mit Autismus verwechselt werden können

Nicht alle sozialen Schwierigkeiten, Beeinträchtigungen in der Kommunikation und repetitive, stereotype Verhaltensweisen sind autismusbedingt. Es gibt eine Reihe von sogenannten „Differentialdiagnosen“, d. h. Erkrankungen mit ähnlicher Symptomatik, die ebenfalls Auffälligkeiten in diesen Bereichen mit sich bringen, jedoch von Autismus abgegrenzt werden können. Im Erwachsenenalter zählen sogenannte „Persönlichkeitsstörungen“, „soziale Ängste“ und „Zwangserkrankungen“ zu den wichtigsten psychiatrischen Differentialdiagnosen.

So können z. B. Schwierigkeiten im Sozialverhalten auch auf eine Persönlichkeitsstörung eines Menschen hindeuten. Im Gegensatz zu Menschen mit Persönlichkeitsstörungen leiden Menschen mit Autismus häufig unter ihren sozialen Schwierigkeiten. Oft berichten sie Gefühle von Einsamkeit und wünschen sich mehr Kontakt zu anderen Menschen, jedoch haben sie häufig Schwierigkeiten, diesen Kontakt sozial angemessen aufzunehmen und später zu halten. So kann sich eine Person dadurch unangemessen verhalten, dass sie eine Abwertung und Kränkung beabsichtigt oder in Kauf nimmt, während eine Person mit Autismus diese Kränkung gar nicht erst als solche wahrnimmt. Nicht selten werden sie daher unbeabsichtigt als arrogant oder verletzend wahrgenommen.

Eine wichtige Differentialdiagnose ist auch im Erwachsenenalter das sogenannte „Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitäts-Syndrom (ADHS)“. Die Betroffenen leiden unter den typischen Symptomen: Deutliche Aufmerksamkeitsdefizite, motorische Unruhe und eine erhöhte Impulsivität.

Während es sich bei Autismus um eine angeborene bzw. im frühen Kindesalter erworbene, ein Leben lang andauernde Störung handelt, die nicht „wegtherapiert“ werden kann, treten andere Störungen erst später auf oder zeigen einen wechselnden Verlauf und können durch therapeutische Interventionen deutlich verbessert werden.

### Begleiterkrankungen von Autismus

Neben den Erkrankungen, die als Differentialdiagnosen mit Autismus „verwechselt“ werden können, gibt es auch andere Störungen, die häufig mit autistischen Störungen auftreten und im Rahmen des diagnostischen Vorgehens in den Blick genommen werden müssen. Zu den häufigsten Begleiterkrankungen zählen depressive Störungen und Ängste, darunter häufig spezifische Phobien, die sich z. B. auf Menschenansammlungen, Spritzen oder bestimmte Geräusche beziehen können. Daneben finden sich noch besonders häufig Zwangserkrankungen und ADHS.

**i** Die Berücksichtigung von Begleiterkrankungen ist insgesamt von großer Bedeutung, da sie unmittelbaren Einfluss auf das Funktionsniveau der betroffenen Personen im (beruflichen) Alltag sowie auf den Erfolg von Therapie- und anderen Unterstützungsmaßnahmen haben.

### Mögliche Ursachen von Autismus

Bisher existiert keine vollständige, schlüssige Erklärung zur Entstehung von Autismus. Wahrscheinlich ist, dass mehrere Faktoren an der Entstehung beteiligt sind und es keine einfache Ursache gibt. Obwohl die Erbllichkeit von Autismus sehr hoch ist, ist bis heute nicht geklärt, wie viele Gene auf welche Art zusammenwirken müssen, um Autismus hervorzurufen. Darüber hinaus wird auch der Einfluss von Risikofaktoren vor der Geburt, strukturellen und funktionellen Gehirnveränderungen sowie Veränderungen im Gehirnstoffwechsel auf die Entstehung von Autismus diskutiert.

### Behandlungsmöglichkeiten von Autismus

Autismus kann nicht "wegtherapiert" werden. Jedoch können die soziale Interaktion und Kommunikation gefördert werden. Zur Behandlung erwachsener Personen mit einer autistischen Störung auf hohem Funktionsniveau haben sich die autismspezifische Gruppentherapie und Einzeltherapie bewährt. Im Fokus der therapeutischen Bemühungen steht hierbei nicht die Veränderung eines Menschen mit Autismus, sondern die Erweiterung seines Verhaltensrepertoires. Ein wichtiges Behandlungsziel stellt auch die Identifikation mit dem Autismus dar. Insbesondere bei Personen, bei denen die Diagnose Autismus erst im Erwachsenenalter erstmalig gestellt wird, besteht hier ein besonderer Bedarf: Diese Personen stehen vor der Herausforderung, die Diagnose, die weitreichende Auswirkungen auf verschiedene Lebensbereiche haben kann, in ihre Lebensplanung und die eigene Identität zu integrieren sowie autobiografische Erlebnisse rückwirkend neu zu bewerten. Der komplexe Prozess der Selbst- und Identitätsfindung bringt häufig auch eine berufliche Neuorientierung oder

Veränderungen mit sich. Weitere Behandlungsziele sind der Umgang mit Stress, die Erweiterung sozialer Kompetenzen, der Umgang mit eigenen Emotionen sowie die Unterstützung bei der Bewältigung von Begleiterkrankungen. Daneben können Selbsthilfegruppen, in denen sich die Betroffenen zusammenfinden, eine wichtige therapeutische Funktion übernehmen.

Im Bereich der Behandlung von Begleiterkrankungen wie Angststörungen und Depressionen können zudem psychopharmakologische Therapiemaßnahmen sinnvoll sein. Die oben genannten Kernsymptome von Autismus sind allerdings pharmakologisch nicht erreichbar.

## 4 Wie schlagen sich die Besonderheiten autistischer Menschen am Arbeitsplatz nieder?

### Beeinträchtigungen im Kontakt und Verständigung mit anderen Menschen

Um die Besonderheiten im Verhalten autistischer Beschäftigter verstehen zu können, müssen wir uns zunächst vor Augen führen, wie Menschen ohne Autismus in der Regel in Kontakt treten und kommunizieren.

#### „Sich-Hineinversetzen in andere Menschen“

Am Arbeitsplatz müssen wir uns in der Regel schnell wechselnden sozialen Situationen anpassen, in denen wir mit unterschiedlichen Personengruppen zusammenkommen. Und das ist gar nicht so leicht, denn das Verhalten der Personen in unserem Umfeld lässt sich in der Regel nicht ohne weiteres vorhersagen. Wir können es nur »verstehen«, wenn wir uns über die »innere Verfassung« einer Person und den jeweiligen sozialen Kontext in der Situation, in der sich die Person befindet, Gedanken machen. Wir müssen uns in sie »hineinversetzen« und uns vorstellen, was in ihr vorgeht, welche Gedanken, Gefühle oder Wünsche diese Person gerade erlebt und zu welchen Handlungen diese Erlebnisse führen könnten. Hierbei spielt unsere Intuition eine wichtige Rolle.

**Die Rolle der Intuition.** Im Kontakt mit anderen senden und verarbeiten wir fortwährend Kommunikationssignale. Neben dem was wir uns wechselseitig in gesprochener und geschriebener Form mitteilen, senden wir Menschen bewusst und unbewusst nonverbale Signale (z. B. Gestik, Mimik, Körperhaltung, Körpersprache, Blickverhalten, Händedruck oder auch Distanzverhalten). All diese Signale werden durch nicht-autistische Personen oft schnell und »intuitiv« verarbeitet. Mit »intuitiv« ist hier gemeint, dass wir nicht lange aktiv über Argumente oder Gründe, wie

wir zu einer bestimmten Entscheidung oder Beurteilung gelangt sind, nachdenken müssen. Nicht-autistische Personen brauchen meist nur wenig Zeit dazu, diese Informationen zu einem Gesamturteil zusammenzufügen. Sie bekommen üblicherweise sehr schnell einen recht robusten und belastbaren Eindruck davon, was in einer anderen Person vor sich geht und was sie erlebt. Zumeist erkennen sie die „ungeschriebenen Regeln“, die in den verschiedenen, schnell wechselnden sozialen Kontexten unseres Alltags „angesagt“ sind und wenden diese automatisch an. Genau hierin besteht eine der größten Schwierigkeiten autistischer Personen.

#### „Sich-Hineinversetzen in Andere“ fällt Menschen mit Autismus schwer

Im zwischenmenschlichen Bereich haben Menschen mit Autismus in der Regel größere Schwierigkeiten damit, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und sich mit ihnen zu verständigen. Üblicherweise fällt es ihnen schwer, sich in andere Menschen »hineinzusetzen«. Die intuitive Fähigkeit, bei anderen Gefühle, Handlungsabsichten, Wünsche etc. wahrzunehmen und zu berücksichtigen, ist stark eingeschränkt. Hierzu gehören auch das Erkennen von Emotionen, die Empathiefähigkeit sowie die Fähigkeit, die Perspektive einer anderen Person einzunehmen. Es ergeben sich Schwierigkeiten, spontan Freude, Interessen oder Tätigkeiten mit anderen zu teilen. Nonverbale Signale werden von autistischen Personen in der Regel nicht automatisch und intuitiv wahrgenommen, verarbeitet und interpretiert. Das bedeutet, dass wesentliche Informationen, die von Menschen ohne Autismus automatisch und intuitiv wahrgenommen und interpretiert werden, im Austausch mit Menschen mit Autismus verloren gehen können.

**Autismus ist doppelt unsichtbar**

• **Erste Unsichtbarkeit:** das innere Erleben. Alle inneren Erlebnisse einer Person, d. h. ihre Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühle oder Handlungsabsichten sind von außen nicht unmittelbar sichtbar, sondern nur mittelbar über das Verhalten einer Person. Das innere Erleben von Menschen mit psychischen Störungen weicht von dem inneren Erleben gesunder Mensch ab. Diese Abweichung, wie z. B. die Unfähigkeit, bei einer Depression alltäglichen Pflichten nachzugehen, ist jedoch von außen für andere Menschen ebenfalls nicht direkt sichtbar. Das ist völlig anders bei den meisten körperlichen Erkrankungen (z. B. ein gebrochenes Bein), die unmittelbar die Unfähigkeit zu arbeiten erklären können. So sind auch Autismus und damit verbundene Besonderheiten und Bedürfnisse für andere Menschen nicht direkt von außen ersichtlich.

**Zweite Unsichtbarkeit: intuitive Kommunikation.** Die zweite Unsichtbarkeit geht darüber hinaus, sie bezieht sich auf die bereits geschilderte intuitive Wahrnehmung und Übertragung verbaler und nonverbaler Signale. Sie ist ein spezifisches Alleinstellungsmerkmal für Autismus. Über nonverbale Signale wird ein Großteil der Informationen in der zwischenmenschlichen Kommunikation vermittelt. Nicht-autistische Personen verarbeiten und nutzen diese meist intuitiv und automatisch, ohne sich dessen dauerhaft bewusst zu sein. Dies geschieht so schnell und komplex, dass eine vollständige bewusste Verarbeitung nahezu unmöglich ist. Bei Menschen mit Autismus ist diese Fähigkeit der intuitiven Wahrnehmung und Verarbeitung hingegen stark eingeschränkt oder nicht vorhanden. Erschwerend kommt hinzu, dass sich beide Beteiligte der Kommunikationssituation, nämlich in der Regel die Person mit Autismus als auch die Person ohne Autismus, darüber nicht im Klaren sind und sich nicht vergegenwärtigt haben, dass genau in diesem automatisch und unbewusst ablaufenden Kommunikationsprozess die Kernschwierigkeiten bestehen.

Auf der einen Seite wird in der nicht-autistischen Welt also automatisch und damit unbewusst vorausgesetzt, dass diese intuitive Fähigkeit bei allen Menschen gleichermaßen vorhanden ist. Auf der anderen Seite haben Personen mit Autismus häufig Defizite in der Produktion und im Verstehen nonverbaler Signale. Dabei haben beide Partner keine Kenntnis über diese ungleiche Kommunikation. Während nicht-autistische Personen nicht „wissen“, dass sie nonverbale Kommunikation bei ihrem Gegenüber erwarten, wissen autistische Personen nicht, dass sie darüber nicht verfügen können. Diese „zweite“ oder „doppelte Unsichtbarkeit“ ist somit eine spezifische Besonderheit bei Autismus, welche Interaktionen zur Herausforderung werden lässt und erhebliche Missverständnisse und Konflikte zur Folge haben kann.

Am Arbeitsplatz können sich die Besonderheiten in der Kommunikation auf vielfältige Weise im Verhalten der autistischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen: Allgemeines Kontaktverhalten. Für autistische Personen stellt die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen eine Herausforderung dar, was ganz allgemein im Kontaktverhalten deutlich wird. Obwohl der Kontakt häufig gewünscht ist, wissen die Betroffenen nicht, wie sie diesen angemessen aufnehmen können. Gelingt es, ein Gespräch zu beginnen, stellt das Aufrechterhalten und Beenden von Kommunikation ein Problem dar. Autistische Personen können sehr gut allein oder in einem sehr kleinen Team arbeiten und wünschen das auch. Sie sind weniger als viele nicht-autistische Beschäftigte auf den sozialen Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen (z. B. Smalltalk zu privaten Themen) angewiesen und versuchen sogar, diesen möglichst zu vermeiden. Denn Unterhaltungen mit anderen, vor allem über nicht-berufliche Themeninhalte, und Abstimmungsprozesse kosten sie immer Energie und sind mit vermehrter Anstrengung verbunden. Zu viele Kollegen und zu viele Reize (Geräusche, Lichter, Gerüche) in ihrem Umfeld würden sie daher von der korrekten Erledigung ihrer Aufgaben ablenken.

**Fallbeispiel**

Heike J. arbeitet seit einem Jahr im Bereich Controlling eines mittelständischen Unternehmens. Wie so oft hat sie von ihrem Chef einen Auftrag mit den Worten erhalten: „Machen Sie das mal bitte fertig.“ Pflichtbewusst hat Heike J. den Auftrag erledigt. Das teilt sie ihrem Vorgesetzten jedoch nicht mit, denn üblicherweise kommt er auf sie zu. Was Heike J. jedoch nicht weiß ist, dass ihr Vorgesetzter die Ergebnisse benötigt und zunehmend verärgert ist, dass er jedes Mal nachhaken muss.

**Schwierigkeiten, Erwartungen intuitiv einzuschätzen.** Aus der eingeschränkten intuitiven Fähigkeit, sich in andere hineinzuversetzen, ergeben sich insgesamt Schwierigkeiten, die Erwartungen der Menschen im beruflichen und sozialen Umfeld einzuschätzen. Menschen mit Autismus fällt es häufig schwer, intuitiv wahrzunehmen, was von ihnen erwartet wird und welche Informationen andere Menschen in diesem Zusammenhang von ihnen benötigen. Gerade die Tatsache, dass Erwartungen, die an das Verhalten der Beschäftigten und die Erfüllung ihrer Aufgaben gestellt werden, häufig unausgesprochen sind, d. h. nicht deutlich vom Vorgesetzten formuliert werden, macht es für autistische Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer so schwierig. Nicht-autistische Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen setzen unausgesprochene Erwartungen innerhalb der Teamarbeit oft ein und sind sich darüber zumeist nicht oder nur teilweise bewusst. Hierbei setzen sie die Kenntnis über das Wissen unausgesprochener Erwartungen bei der anderen Person automatisch voraus und erwarten, dass auch andere darauf aufbauen. Schwierigkeiten und Konflikte entstehen dann, wenn diese Erwartungen der jeweiligen Person, die sie erfüllen soll, beispielsweise aufgrund ihrer autistischen Verfassung, nicht bewusst sind.

**Was Vorgesetzte tun können**

**Erwartungen klar und eindeutig formulieren** und besprechen. Um Konflikten vorzubeugen, ist es wichtig, mit der Vergabe einer Aufgabe bzw. der Aufnahme einer Tätigkeit ausdrücklich die mit den Aufgaben verbundenen

Erwartungen zu besprechen. Autistische Beschäftigte profitieren davon, dass sie in regelmäßigen Feedbackgesprächen eine ehrliche Rückmeldung darüber bekommen, ob sie die an sie gestellten Erwartungen erfüllen. Hier gilt: Je früher, desto besser; je offener und transparenter, desto besser. Hierzu ist ein Perspektivwechsel notwendig, bei dem autistische Beschäftigte unterstützt werden sollten.

**Arbeitsaufträge eindeutig formulieren.** Hilfreich ist es, dass Arbeitsaufträge eindeutig formuliert werden und dabei deutlich kommuniziert wird: Was hat der oder die Beschäftigte aus Sicht des Umfelds/aus Sicht des Vorgesetzten in einer bestimmten Position/Funktion zu tun? Welche Aufgaben haben Priorität? Bei Unsicherheiten sollte der oder die Beschäftigte ermuntert werden, gezielt bei Vorgesetzten oder einem festen (vertrauten) Ansprechpartner nachzufragen. Diese sollten selbstverständlich vorab darüber informiert werden.

**Smalltalk fällt schwer.** Im Alltag wird die Beeinträchtigung, Erwartungen und die Interessen anderer einzuschätzen, besonders in Smalltalk-Situationen deutlich. Innerhalb kürzester Zeit müssen die Erwartungen und Interessen von unterschiedlichen Personengruppen eingeschätzt werden, was für autistische Personen eine große Herausforderung darstellt. Hier kann es zu zahlreichen Missverständnissen und unangenehmen Situationen am Arbeitsplatz im Kontakt mit anderen Menschen kommen. Auch die Beratung von Kundschaft im Dienstleistungsbereich stellt eine große Herausforderung dar, wohl deshalb vermeiden viele auch den Kontakt zu diesem Personenkreis.

**Was Vorgesetzte tun können**

**Smalltalk fördern, jedoch nicht erzwingen.** Zur Förderung des allgemeinen Kontaktverhaltens ist es sinnvoll, die Fähigkeiten im Smalltalk auszubauen. Das kann und sollte zwar nicht erzwungen werden, jedoch sollte dem autistischen Mitarbeiter der Sinn von Smalltalk durch den Arbeitstrainer oder das Coaching vermittelt werden.

Üblicherweise fällt autistischen Personen themenbezogener Smalltalk zu ihren Spezialinteressen eher leicht. Wenn Sie also mit autistischen Beschäftigten ins Gespräch kommen wollen, so befragen Sie sie zu ihren Interessensgebieten.

**Telefonate sind oft schwierig.** Autistischen Personen bereitet es häufig Schwierigkeiten, Telefonate zu führen, weil sie häufig nicht wissen, wann sie im Gespräch an der Reihe sind und weil sie die Erwartungen der Gesprächspartner nicht einschätzen können. Insbesondere Kundengespräche am Telefon stellen eine Hürde dar. Bevorzugt wird daher oft der Schriftverkehr oder die Kommunikation per E-Mail. Sind Telefonate nicht auszuschließen, sollten gemeinsam konkrete Handlungslisten mit Notfallhilfen erstellt werden. Falls die oder der Beschäftigte von einem Arbeitstrainer oder einer Arbeitstrainerin betreut wird, sollten diese einbezogen werden.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Bevorzugte Kommunikationswege abklären.** Besprechen Sie mit dem Mitarbeiter, ob das Führen von Telefonaten problematisch ist. Ist dies der Fall, kommunizieren sie bevorzugt per E-Mail.

**Monologisieren.** Menschen mit Autismus neigen häufig zum ausgedehnten »Monologisieren«, d. h. sie reden in einem Gespräch über einen längeren Zeitraum, ohne ein Gefühl dafür zu haben, ob der Gesprächspartner überhaupt daran interessiert ist, zu einem anderen Thema übergehen oder das Gespräch beenden möchte. Häufig geht es dabei inhaltlich um ihre Interessen- oder Fachgebiete.

Es kann immer wieder vorkommen, dass ein autistischer Mitarbeiter in einem Gespräch nicht zum Ende kommt und nicht zu bemerken scheint, dass Sie das Gespräch längst beenden möchten. Denn wahrscheinlich wird er die Signale, die Sie üblicherweise bewusst und unbewusst aussenden, um anderen zu signalisieren, dass Sie ein Gespräch beenden möchten, nicht automatisch wahrnehmen, da ihm das geschilderte intuitive Gespür dafür fehlt.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Gespräche explizit beenden.** Es ist immer hilfreich, den Mitarbeiter freundlich und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Sie das Gespräch beenden möchten: „Herr/Frau ... vielen Dank, aber ich muss unser interessantes Gespräch jetzt beenden, weil ich einen weiteren Termin habe etc..“

**Redezeit explizit begrenzen.** Besonders in Teambesprechungen, in denen mehrere Personen zu Wort kommen müssen, ist es für den reibungslosen Ablauf wichtig, wenn Sie autistische Beschäftigte wie jede andere Person zu Wort kommen lassen, ihre Beiträge wertschätzend annehmen, jedoch in ihrer Redezeit begrenzen. Sie sind vielleicht darauf angewiesen, dass ihnen explizit vermittelt wird, dass eine andere Person an der Reihe ist. Hier ist es wichtig, bereits zu Beginn auf das begrenzte Zeitfenster hinzuweisen. (Dazu auch Abschnitt Strukturierung von Gesprächen, S. 22).

#### **Schroff oder arrogant?**

##### **Fallbeispiel**

Für Heike J., die seit einem Jahr im Bereich Controlling eines mittelständischen Unternehmens arbeitet, ist die Kommunikation mit anderen die meiste Zeit schwierig. Auf Fragen der Kollegen und Vorgesetzten antwortet Heike J. äußert knapp und stellt selten (Rück-)Fragen, was in ihrem sozialen Umfeld oft zu Irritationen führt. Zusammenkünfte und Unterhaltungen der Kollegen, die vor allem dem sozialen Austausch dienen, meidet sie und versteht nicht, warum ihre Kollegen immer wieder in der Kaffeeküche stehen und sich miteinander über Dinge unterhalten, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Heike J. tauscht mit den Kollegen überwiegend fachliche Informationen aus. Selten hält sie Blickkontakt und lächelt nie, was ihrem Gesicht ungewollt einen etwas grimmigen Ausdruck verleiht. Zudem ist ihre Stimmlage sehr monoton. Insgesamt unterscheidet sie sich durch ihr Verhalten sehr von den anderen überwiegend geselligen Mitarbeitern. Von ihren Kollegen und auch vom Vorgesetzten

wird sie daher überwiegend seltsam oder unfreundlich wahrgenommen.

Wie das Beispiel Heike J. zeigt, neigen Menschen mit Autismus dazu, Fragen des Gegenübers sehr kurz und präzise zu beantworten und keine Rückfragen zu stellen, wenn sie über alle für sie relevanten Informationen verfügen. In der Regel werden sie keine „Höflichkeitsfloskeln“ oder Smalltalk einsetzen, sodass ein Gespräch schnell ins Stocken geraten kann. Hinzu kommt, dass nonverbale Signale (z. B. ein Lächeln) im Kontakt mit anderen Menschen nur vergleichsweise reduziert eingesetzt werden. Oft fällt es schwer, den Blickkontakt zum Gegenüber herzustellen oder aufrechtzuerhalten, eine angemessene körperliche Distanz zu wahren oder eine freundliche Begrüßungsformel anzuwenden. Ebenso kann es vorkommen, dass sie ihrem Gegenüber im Gespräch zu wenig Zeit zum Antworten geben oder an unpassenden Stellen unterbrechen. Auf diese Weise können autistische Personen, wie im oben beschriebenen Fallbeispiel ungewollt schroff, zurückweisend oder arrogant wirken.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Unangemessenes Verhalten im Kontakt thematisieren.** Entstehen aufgrund des Verhaltens des autistischen Mitarbeiters Unstimmigkeiten oder Unklarheiten, weisen Sie den Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch darauf hin. Falls die Person von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer betreut wird, sollten diese einbezogen werden, damit alternative Verhaltensweisen (z. B. angemessenes Distanzverhalten, Begrüßungen) im Coaching eingeübt werden können.

**Lange Antwortdauern.** Oft beantworten autistische Menschen Fragen erst mit einigen Sekunden Zeitverzögerung, was im Gespräch zu Nervosität beim Gegenüber führen kann. Die Antworten sind dann häufig durchdacht und wohl formuliert, jedoch scheint es für den Gesprächsfluss nicht sehr förderlich.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Dem Mitarbeiter ausreichend Zeit geben.** Auch wenn es schwer fällt – geben Sie dem autistischen Menschen ausreichend Zeit, um Antworten zu formulieren.

**Ehrlichkeit und Direktheit – auch wenn es ungewohnt ist.** Eine der Stärken von Menschen mit Autismus ist ihre Ehrlichkeit und direkte Art. Selten wird Ihnen ein autistischer Mitarbeiter Zustimmung schenken, nur weil er annimmt, dass Sie es hören wollen. Jedoch wird er Sie oder andere Mitarbeiter direkt auf Ihre Fehler und Missetände hinweisen, ohne zu bemerken, dass Sie oder andere sich dadurch bloßgestellt fühlen könnten oder verletzt werden.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Die gute Absicht hinter dem Hinweis sehen.** Auch wenn Sie zunächst getroffen oder verärgert sind – versuchen Sie, die gute Absicht hinter dem Hinweis auf einen Fehler zu sehen. Weisen Sie den Mitarbeiter gleichzeitig darauf hin, wie sein Kommentar bei Ihnen und den Kollegen ankommt und dass dieser mitunter verletzend wirkt.

Aussagen werden wörtlich verstanden. Autistische Personen können sich häufig sehr gut ausdrücken und Dinge sehr genau benennen und beschreiben, sodass sie es nur schwer tolerieren können, wenn andere Menschen unpräzise mit Sprache umgehen. Auffällig in der Kommunikation autistischer Menschen ist ein beeinträchtigtes, intuitives Verständnis für sprachliche Mittel, wie Ironie, Witze, Metaphern und Redewendungen. Sie werden häufig wörtlich verstanden und an unpassender Stelle eingesetzt, da ihre Bedeutung nicht vollständig erfasst wird. Auch dieser Umstand kann in verschiedenen sozialen Kontexten Missverständnisse im sozialen Miteinander zur Folge haben.

#### **Was Vorgesetzte tun können**

**Eindeutige Sprache verwenden.** Verwenden Sie nach Möglichkeit eine eindeutige Sprache und vermeiden Sie bildhafte Formulierungen. Weisen Sie bei Witzen und Ironie eindeutig darauf hin, um Missverständnisse zu vermeiden. Formulieren Sie auch Arbeitsaufträge eindeutig und vermeiden Sie dabei Andeutungen und bildhafte Sprache.

### Defizite mit Energie- und Zeitaufwand ausgleichen

»Wenn ich Autismus in einem einzigen Satz erklären müsste, würde er so lauten: Autisten müssen mit ihrem bewussten Verstand lernen, was Nichtautisten intuitiv lernen.«

*(Marc Segar, Survival Guide)*

Häufig fühlen sich Betroffene aufgrund des eigenen Unvermögens, »zwischen den Zeilen zu lesen«, des fehlenden Gespürs für das jeweilige Arbeitsklima sowie der Schwierigkeit, Probleme, unausgesprochene Regeln und Verhaltensweisen wahrzunehmen, beeinträchtigt. Sie müssen über das, was andere intuitiv wahrnehmen, oft unter viel Energie- und Zeitaufwand nachdenken. Sie müssen vielleicht einen Gesamteindruck erst bewusst erzeugen, ungeschriebene soziale Regeln und Normen erfragen und erlernen und explizit vermittelt bekommen. Im Berufsalltag müssen Beschäftigte mit Autismus daher ständig bewusst die Handlungen ihres sozialen Umfeldes analysieren und mit den eigenen Absichten und Handlungen abstimmen. So wird die Kommunikation und Interaktion mit unterschiedlichen Personengruppen im beruflichen sozialen Umfeld zu einer anstrengenden Herausforderung für die betroffenen Personen und nicht selten kommt es zu Missverständnissen, Konflikten, einer unangemessenen Meinungsäußerung oder der unbeabsichtigten Missachtung von Hierarchien. Menschen mit Autismus werden dann von ihren Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden schnell als unhöflich oder arrogant wahrgenommen, ohne dies selbst zu bemerken. Meist stehen diese Schwierigkeiten in krassem Gegensatz zu ihrer Grundintelligenz, so dass man oft nicht verstehen kann, warum sie manche dieser »einfachen« sozialen Regeln nicht kennen.

#### Fallbeispiel

Arne S. leistet gute Arbeit im Bereich IT-Support einer städtischen Institution. Im Kontakt mit seinen Kollegen und Vorgesetzten tritt er sehr zurückhaltend, jedoch freundlich auf und bringt seine umfangreichen und wertvollen Expertenkenntnisse ein. Auch in den

Experten-Meetings ist er immer »voll da« und bereichert das Teammeeting auf Nachfrage durch seine wertvollen Beiträge. Wenn Arne S. das Büro verlässt, ist er völlig ausgelaugt. Er schafft es gerade noch nach Hause, wo er dann völlig erschöpft zusammenbricht. Zur Organisation seines Haushalts ist er auf seinen »BeWo«-Betreuer (BeWo: Betreutes Wohnen) angewiesen, der ihn einmal pro Woche besucht.

Einige autistische Beschäftigte erscheinen am Arbeitsplatz im Kontakt nahezu unauffällig und gut angepasst. Dieser Eindruck kann darüber hinwegtäuschen, dass Menschen mit Autismus ständig Anpassungsleistungen an ihre Umwelt erbringen müssen, was extrem anstrengend ist. Meist brechen sie dann nach der Arbeit in den eigenen 4 Wänden völlig erschöpft zusammen, haben kaum noch Energie, sich selbst zu versorgen oder ihre Wohnung in Ordnung zu halten.

#### Was Vorgesetzte tun können

**Arbeitsbelastungen direkt erfragen und Selbstfürsorge anregen.** Es ist hilfreich, in regelmäßigen Vier-Augen-Gesprächen mit der oder dem Beschäftigten die direkte Arbeitsbelastung zu erfragen. Ruhezonen, z. B. ein kleiner Raum, in die sich der Mitarbeiter bei Überlastung allein zurückziehen kann, kann Stress reduzieren. Ermöglichen Sie autistischen Beschäftigten, Erholungspausen den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu verbringen, d. h. z. B. keinen Zwang zum gemeinsamen Essen in der Kantine auszuüben. Eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer sollte sicherstellen, dass ausreichend Selbstfürsorge (z. B. Erholungszeiten, Nahrungsaufnahme) betrieben wird.

**Herausforderung überbetriebliche soziale Anlässe.** Überbetriebliche soziale Anlässe, z. B. Firmenfeiern, lockere Geburtstagsrunden im Betrieb oder Betriebsausflüge außerhalb der regulären Arbeitszeit oder abseits des eigentlichen Arbeitsplatzes, stellen häufig eine besondere Herausforderung für Menschen mit Autismus dar. Anlässe dieser Art stellen in der Regel unstrukturierte

und informelle Situationen dar, bei denen keine festen Regeln mehr herrschen und in denen Smalltalk häufig unumgänglich ist. Besonders von Menschen mit Autismus werden diese Anlässe daher zumeist als sehr unangenehm erlebt, weil zu ihrer Bewältigung viel Energie aufgewendet werden muss, sie möchten diese Feiern also lieber meiden. Oft sind sie daher unsicher, ob und in welchem Umfang sie an überbetrieblichen sozialen Anlässen teilnehmen sollten.

#### Was Vorgesetzte tun können

**Zur Teilnahme ermutigen, jedoch ohne Zwang.** Informieren Sie Beschäftigte mit Autismus bezüglich der Rahmenbedingungen des jeweiligen Anlasses (Anlass, Ort, Anzahl der Teilnehmenden, Ablauf, Dresscode). Ermutigen Sie die Personen zur Teilnahme, stellen Sie jedoch frei, ob und an welchen sozialen Anlässen die Betroffenen teilnehmen möchten. Akzeptieren Sie, wenn autistische Personen sich entschließen, einer Veranstaltung fern zu bleiben oder diese früher zu verlassen.

### Sich wiederholende Interessen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen

#### Fallbeispiel

Jens M. ist in der Kantine einer Klinik halbtags im Service tätig. Seine Schicht beginnt morgens um 7 Uhr und endet um 13 Uhr. Sein Arbeitsweg beträgt 30 Minuten. Um sich auf den Arbeitstag vorzubereiten, klingelt sein Wecker täglich um 03:30 Uhr. Allein für seine morgendlichen, in der Art, Dauer und Reihenfolge streng festgelegten Routinen benötigt Herr M. täglich mehrere Stunden, bevor er um 06:15 Uhr seine Wohnung verlässt.

**Regelmäßigkeit und Rituale sind notwendig.** Autistische Menschen sind auf regelmäßige Strukturen und Abläufe angewiesen. Auf Unvorhergesehenes reagieren sie häufig mit Unzufriedenheit, Widerstand, Angst oder sogar Panik. Veränderungen gewohnter Abläufe stören die eigene Konzentration und lenken ab. Von vielen Betroffenen werden Unregelmäßigkeiten als »Stress« erlebt. Autistische

Menschen sind also sehr stark an wiederkehrenden und vorhersagbaren Abläufe interessiert. Schwierigkeiten am Arbeitsplatz entstehen für autistische Beschäftigte dann, wenn Arbeitszeiten nicht explizit genug geregelt werden und Anforderungen täglich wechseln. Zu viele Ansprechpartner, zu wenig Planbarkeit, ständige Veränderungen und Neuerungen und fehlende Routinen werden als Belastungen erlebt, die zu einem schlechteren Arbeitsergebnis führen und die Effizienz und Leistungsfähigkeit negativ beeinflussen können.

Strikt eingehaltene Routinen und täglich wiederkehrende Rituale sind für viele Menschen mit Autismus sehr wichtig. Abweichungen von diesen routinierten und ritualisierten Abläufen erzeugen große Irritationen. Häufig halten sie daher starr an ihnen fest. So müssen spätestens am Ende einer Arbeitsphase sämtliche Utensilien wieder die alte Position einnehmen, und es ruft bei autistischen Beschäftigten Irritationen und Ärger hervor, wenn Kolleginnen oder Kollegen Arbeitsgegenstände ausleihen und diese nicht an den dafür vorgesehenen Platz zurücklegen.

#### Was Vorgesetzte tun können

**Klare Rahmenbedingungen schaffen Sicherheit.** Für Vorhersehbarkeit und Beständigkeit sorgen die klar strukturierten Rahmenbedingungen des Tagesablaufs, der Aufgabengestaltung, der Gestaltung von Gesprächen und des Arbeitsbereichs. Keinesfalls müssen Sie als Vorgesetzter allein alle diese Punkte im Blick behalten, vielmehr können eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer in Absprache mit Ihnen und der betreffenden Person viele Aufgaben strukturieren.

#### Strukturierung des Tagesablaufs:

- klare Regelungen für Arbeits- und Pausenzeiten,
- Frühe Mitteilungen anstehender Veränderungen,

#### Strukturierung von Aufgaben:

Exakte und eindeutige Beschreibung von Aufgaben und ihren einzelnen Arbeitsschritten, ggf. auf einer Liste per Mail etc.,

exakte und eindeutige Beschreibung der gewünschten Ergebnisse und Ziele sowie des Zeitrahmens für die Arbeitsaufgaben, Priorisierung der Arbeitsaufgaben mit Terminvorgaben,

- transparente Darstellung von Zusammenhängen, wenn Teilaufgaben erbeten sind,
- Unterstützung bei der Organisation von Handlungsabläufen sofern notwendig (z. B. Hilfe des Arbeitstrainers bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes).

**Strukturierung von Gesprächen:** Personen mit Autismus sind darauf angewiesen, dass Gespräche und Teambesprechungen möglichst strukturiert verlaufen. Das hat den positiven Nebeneffekt, dass Gespräche und Teamsitzungen effizienter verlaufen können.

- Damit eine angemessene Vorbereitung auf Gespräche gelingen kann, ist ein strukturierter, vorhersehbarer Ablauf einschließlich des Beginns und des Endes von Gesprächen hilfreich;
- bei sich wiederholenden Gesprächen (z. B. Teamsitzungen) gibt die Beibehaltung von Rahmenbedingungen (z. B. Sitzordnung, zeitlicher Ablauf) den Betroffenen Sicherheit;
- benennen Sie feste Ansprechpersonen, an die sich die autistische Person bei Fragen wenden kann. Das schafft Orientierung und Sicherheit.

**Strukturierung des Arbeitsbereiches.** Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Autismus sind auf eine Strukturierung ihres Arbeitsplatzes/-bereiches angewiesen. Oft müssen Arbeitsmaterialien ihren Platz haben. Hier sollte das Strukturbedürfnis respektiert werden. Leihen sich z. B. Kolleginnen oder Kollegen Arbeitsgegenstände aus und werden diese nicht an den alten Platz zurückgelegt, kann das bei den Betroffenen Unruhe und Ärger hervorrufen.

- Fragen Sie autistische Kolleginnen und Kollegen vorher, ob Sie sich einen bestimmten Gegenstand, Unterlagen etc. ausborgen dürfen; geben Sie Gegenstände und Unterlagen nach Gebrauch zurück bzw. stellen sie diese an ihren Platz;

- bei gemeinsamen Arbeitsplätzen sollte dieser stets aufgeräumt werden und Gegenstände an den vorgesehenen Platz zurückgelegt werden.

**Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes.** Nicht alle Betroffenen sind mit Aufnahme einer neuen Tätigkeit in der Lage, selbstständig die für sie notwendige Strukturierung ihres Arbeitsbereiches vorzunehmen. Hier ist es sinnvoll und notwendig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes unterstützt.

**Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung.** Es wird angenommen, dass Menschen mit Autismus ein schlechtes intuitives Gespür für das Vergehen von Zeit haben. So neigen sie beispielsweise dazu, Zeitdauern zu unterschätzen. Es wird vermutet, dass Menschen mit Autismus diese Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung durch das typisch autistische Ausführen von sich wiederholenden Bewegungen und stereotypen Verhaltensweisen ausgleichen können.

#### Was Vorgesetzte tun können

**Unterstützung bei der Wahrnehmung von Zeit.** Jede Form von strukturgebenden Maßnahmen, die autistischen Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeiten erleichtern kann, ist sinnvoll und hilfreich. Personen mit Autismus können darin unterstützt werden, das Vergehen von Zeit bewusst wahrzunehmen und die Arbeitstätigkeit entsprechend anzupassen. Hilfreich können hierbei sein:

- Unterstützen Sie feste Zeitstrukturen in Gestalt von Stundenplänen inklusive fester Pausenzeiten;
- unterstützen Sie den „externen Zeitgeber“ wie computergestützte Terminkalender mit Erinnerungsfunktionen;
- machen Sie konkrete Zeitangaben bezüglich der Erledigung von Aufgaben/Aufträgen, die in einer bestimmten Zeitspanne abgearbeitet werden müssen;
- priorisieren Sie Aufgaben gemeinsam mit den Beschäftigten: Welche Aufgaben sollen bis wann fertig sein? Wie viel Zeit benötigt welche Aufgabe in etwa?

#### Weitere Auffälligkeiten

**Überempfindlichkeit gegenüber Reizen.** Im Arbeitskontext ist es oft von Bedeutung, dass bei Personen mit Autismus in vielen Fällen eine Über- oder auch Unterempfindlichkeit in Bezug auf verschiedene Sinnesreize vorkommen kann. Dabei beziehen sich Überempfindlichkeiten häufig auf auditive Eindrücke. Als unangenehm erlebt werden diesbezüglich lauter und unerwarteter Lärm (z. B. laute Stimmen), ein gleichmäßiges Surren elektrischer Geräte (z. B. Kopiergerät/Drucker) oder andere komplexe Geräuschkulissen (z. B. in Großraumbüros) und Menschenansammlungen. Auch die empfundenen Belastungen aufgrund visueller Eindrücke, wie fluoreszierendes Licht, werden von Betroffenen häufig berichtet. Die besonders intensive Wahrnehmung solcher Reize kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Insgesamt ist die Arbeitsumgebung für autistische Menschen von großer Bedeutung. Vor allem »schwierige«, räumliche Situationen, z. B. Rahmenbedingungen in Großraumbüros mit vielen Kollegen, Druckern und Kopiergeräten und einem entsprechenden Geräuschpegel, werden von autistischen Beschäftigten als überfordernd erlebt.

#### Was Vorgesetzte tun können

**Sensorischer Überreizung vorbeugen.** Damit die berufliche Leistungsfähigkeit von Menschen mit Autismus unterstützt werden kann, ist es hilfreich, einer sensorischen Überreizung am Arbeitsplatz vorzubeugen. So ist beispielsweise ein helles, lautes Großraumbüro in den meisten Fällen keine geeignete Arbeitsumgebung für Menschen mit Autismus. Am besten können sich autistische Menschen in einer möglichst reizarmen und funktional gestalteten Umgebung entfalten. Dies beinhaltet auch Rückzugsmöglichkeiten bei Überforderung und in den Arbeitspausen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes sollten daher in Absprache mit der betreffenden Person folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Vermeidung lauter Geräuschquellen,
- Einzelbüro oder wenige Menschen im Arbeitsumfeld,
- kein grelles Licht,
- keine intensiven Gerüche,
- Ordnung und Funktionalität.

Dies sind Idealbedingungen, die nicht in jedem Betrieb umsetzbar sind. Hier sollte man immer im Einzelfall prüfen, ob man den autistischen Beschäftigten entgegenkommen kann. Lässt sich ein Großraumbüro nicht vermeiden, sollte im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen immer ein Kompromiss angestrebt werden wie im folgenden Fallbeispiel:

#### Fallbeispiel

Gregor K. ist Mitarbeiter in der Rechnungsprüfung eines Dienstleistungsunternehmens, welches den Zahlungsverkehr verschiedener Arztpraxen abwickelt. 15 Kolleginnen und Kollegen sitzen gemeinsam in einem Großraumbüro, teilweise in Teilzeit. Sie „kommen und gehen“ also im Laufe des Arbeitstages. Die räumliche Situation lässt es nicht zu, dass man Herrn K. ein Einzelbüro zur Verfügung stellen kann, jedoch wurde für ihn eine Nische im Großraumbüro eingerichtet, bei der er weitestgehend vom Durchgangsverkehr verschont bleibt. Zudem hat er mit seinem Vorgesetzten den am frühesten möglichen Arbeitsbeginn vereinbart, also dann, wenn das Büro noch nicht voll besetzt ist.

**Technischer Beratungsdienst.** Für die optimale Arbeitsplatzgestaltung steht dem Arbeitgeber wie auch den Beschäftigten mit Autismus der Technische Beratungsdienst der Arbeitsagentur oder des Integrationsamtes zur Seite. Er wird bestrebt sein, die optimalen Arbeitsvoraussetzungen zu schaffen, und helfen, hierfür die erforderlichen Zuschüsse zu beantragen.

**Unempfindlichkeit gegenüber Reizen.** Nicht selten reagieren Menschen mit Autismus auch außergewöhnlich unempfindlich auf Reize wie z. B. Kälte oder Schmerz.

#### Fallbeispiel

Volker Z. ist selbst im Winter nur mit einem T-Shirt bekleidet. In geschlossenen Räumen hält er es kaum aus. Wenn es nach ihm ginge, müsste in seinem Büro, welches er sich mit drei Kollegen teilt, auch bei kalten Temperaturen stets ein Fenster geöffnet sein. Auf seine Kollegen wirkt dieses Verhalten skurril und befremdlich.

**Was Vorgesetzte tun können**

Um Konflikten vorzubeugen, sollten im Einzelfall mit den autistischen Beschäftigten derartige Besonderheiten in der Reizwahrnehmung konkret besprochen werden. Im Interesse aller Kollegen sollte auch hier ein Kompromiss angestrebt werden, bei dem klar geregelt werden wird, wie häufig und wie lange das Fenster geöffnet werden darf.

**Schwierigkeiten, Handlungen zu planen.** Am Arbeitsplatz kann es autistischen Menschen Probleme bereiten, verschiedene Arbeitsschritte selbstständig zu planen, plötzlich auftretende Probleme zu lösen oder Arbeitsergebnisse zu überprüfen. Zudem können mentale Hemmungen oder motorische Verzögerungen auftreten, sodass zum Beispiel das eigenständige Beginnen mit den eigenen Arbeitsaufgaben problematisch ist. Ursächlich hierfür wird eine Beeinträchtigung der Handlungsplanung (Fachausdruck der Psychologie: „Exekutivfunktionen“) angesehen. Darunter werden alle Prozesse zusammengefasst, die notwendig sind, um komplexe Handlungsabläufe in der Zeitdimension zu organisieren und zu überwachen. Hierzu gehören beispielsweise das Arbeitsgedächtnis, die Steuerung der Aufmerksamkeit und Unterdrückung irrelevanter Informationen, ein wechselnder Aufmerksamkeitsfokus, die Planung von Einzelhandlungen zur Zielerreichung sowie die Überwachung und Aktualisierung von Einzelhandlungen. Genau diese Fähigkeiten können bei Menschen mit Autismus eingeschränkt sein.

Durch Beeinträchtigungen dieser Art können Beschäftigte mit Autismus bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben umständlich und vergleichsweise langsam wirken.

**Was Vorgesetzte tun können**

**Ausreichend Struktur.** Am Arbeitsplatz sollte eine ausreichende Struktur gegeben sein. Dazu gehören neben klaren Arbeitsaufträgen, hoher Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen und den Kommunikations-Regeln auch die konkrete Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes. Bei der Sicherstellung günstiger Rahmenbedingungen kann eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer durch

Rücksprache mit der autistischen Person und den Vorgesetzten behilflich sein.

**Aufmerksamkeit für Details.** Menschen mit Autismus richten ihre Aufmerksamkeit eher auf einzelne Details anstatt darauf, Gegenstände und Objekte in ihrem jeweiligen Kontext zu betrachten. Nicht selten benötigen sie daher für die Erledigung bestimmter Tätigkeiten mehr Zeit als andere. Dies kann eine mögliche Erklärung dafür sein, dass Betroffene Schwierigkeiten haben, soziale Situationen schnell und korrekt zu interpretieren, da hierfür eine ganzheitliche Wahrnehmung der Situation erforderlich ist. Im Arbeitsalltag kann dies bedeuten, dass es Schwierigkeiten bereitet, Aufgaben im Arbeitsablauf sinnvoll zu priorisieren oder auch einzelne Aspekte der Arbeit im Zusammenhang mit einem übergeordneten Ziel zu betrachten.

**Fallbeispiel**

Ole O. absolviert ein Praktikum im House-Keeping Bereich eines Hotels. Seine Vorgesetzten sind von Beginn an über die Autismus-Diagnose und die Besonderheiten informiert. Ole O. wird wegen seiner freundlichen und hilfsbereiten Art von den Kollegen geschätzt. Er übernimmt bei personellen Engpässen im Krankheitsfall stets bereitwillig zusätzliche Aufgaben. Ole O. fallen aufgrund seiner ausgeprägten Aufmerksamkeit für Details auch kleinste Verschmutzungen auf der Bettwäsche auf, was dazu führt, dass er zwar extrem gewissenhaft, aber für den alltäglichen Betrieb viel zu langsam arbeitet. Denn weitere Aufgaben (z. B. Müllentsorgung, Auffüllen der Minibar) bleiben dadurch des Öfteren liegen und müssen von anderen Kollegen übernommen werden.

**Was Vorgesetzte tun können**

**Gezielte Lenkung auf den Gesamtkontext.** Hier ist es hilfreich, die Aufmerksamkeit der Person mit Autismus gezielt auf den Gesamtkontext zu lenken und Prioritäten kenntlich zu machen, in dem erläutert wird, welchen Stellenwert bzw. welche Wichtigkeit eine bestimmte Aufgabe hat. Im Fall der Verschmutzungen kann beispielsweise im Vorfeld anhand von Beispielen genau erläutert werden,

bis zu welchem Grad Verschmutzungen unter hygienischen Gesichtspunkten tolerierbar sind.

**Nach alternativen Aufgaben suchen.** Dennoch ist dies für einen autistischen Menschen häufig nur schwer auszuhalten, sodass im Fall von Ole O. nach einem alternativen Einsatzort gesucht wird:

**Fallbeispiel**

Von nun an ist er unter anderem für die Reinigung der Flure, Müllentsorgung und das Einsammeln der schmutzigen Bettwäsche zuständig. Diese Aufgaben erledigt er zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten, sodass er am Ende des Praktikums in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen wird.

**Begleiterkrankungen.** Auch die bereits geschilderten Begleiterkrankungen spielen eine wichtige Rolle. Autistische Menschen müssen sich ständig bemühen, ihre Einschränkungen aktiv zu kompensieren. Das raubt extrem viel Energie und kann zu Erschöpfungszuständen, einer allgemeinen Einschränkung der Leistungsfähigkeit und zu sozialem Rückzug führen. Oft sind dann Frustration, Depressionen und Ängste die Folge. Wiederholte Schwierigkeiten, erfolgreich am Berufsleben teilzunehmen, verringern das Selbstvertrauen der Betroffenen. Oft leiden sie darunter, nicht angemessen für sich selbst oder Familienangehörige sorgen zu können und unter dem Gefühl, nicht gebraucht zu werden. Diese Erlebnisse können Depressionen begünstigen.

**Was Vorgesetzte tun können**

**Stabilität und Sicherheit.** Vorgesetzte sollten auf die genannten Aspekte wie klare Kommunikation, hohe Vorhersagbarkeit, Minimierung sozialer Anforderungen und Struktur am Arbeitsplatz achten, da dies den Beschäftigten mit Autismus Stabilität und Sicherheit gibt.

**Frühwarnzeichen erkennen.** In Absprache mit dem Arbeitstrainer können gemeinsam Frühwarnzeichen besprochen werden, die der betroffenen Person und ihrem

Arbeitsumfeld Überforderungen anzeigen. Hierdurch erlangt die Person mit Autismus Handlungsstrukturen, die ihr helfen können, frühzeitig aktiv sich abzeichnende Überforderungssituationen und Krankheitssymptome zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Im Bedarfsfall kann sie hierbei die Arbeitstrainerin bzw. der Arbeitstrainer unterstützen.

## 5 Aktuelle Beschäftigungssituation: Was wir über die Beschäftigung von Menschen mit ASS wissen sollten

### Beschäftigungsrate bei Menschen mit Autismus

Aus wissenschaftlichen Untersuchungen geht hervor, dass die Beschäftigungsrate von Menschen mit Autismus insgesamt niedriger ausfällt als bei nicht autistischen Personen und Menschen mit Autismus im berufsfähigen Alter besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Autistische Menschen mit einer Intelligenzminderung gelten in ihrer beruflichen Teilhabe als besonders eingeschränkt. Jedoch führt auch eine unbeeinträchtigte Intelligenz nicht automatisch dazu, dass diese Personen erfolgreich am Arbeitsleben teilnehmen. Personen mit Autismus auf einem hohen Funktionsniveau (sog. hochfunktionaler Autismus, HFA, oder Asperger-Syndrom, AS) können zwar häufig gute bis sehr gute Bildungsabschlüsse erreichen und sich für einen Beruf qualifizieren; dennoch sind sie im Laufe ihrer Erwerbsbiografie häufig von Arbeitslosigkeit bedroht. Zudem werden von Menschen mit HFA und AS häufige Arbeitsplatzwechsel und längere Perioden von Arbeitslosigkeit im Verlauf der Erwerbsbiografie berichtet. Besonders bei Menschen mit HFA und AS liegen die Arbeitsplatzanforderungen oft unter ihrem Ausbildungsniveau. Vermutlich als Folge einer schnellen Überforderung werden Beschäftigungen selten in Vollzeit ausgeübt. In Positionen mit Führungsverantwortung sind autistische Beschäftigte unterrepräsentiert, möglicherweise wegen der zunehmenden Anforderungen an ihre Flexibilität und die zunehmenden Aufgaben in der Personalführung. Betrachtet man all diese Faktoren, so ist es naheliegend, dass es Menschen mit Autismus häufig schwerfällt, finanzielle Selbstständigkeit zu erlangen.

### Einflussfaktoren, die beruflichen Erfolg oder Misserfolg begünstigen

Viele Faktoren können die berufliche Entwicklung und damit auch den beruflichen Erfolg oder Misserfolg autistischer Menschen beeinflussen. So verlaufen wissenschaftlichen Befunden zufolge Berufswege umso günstiger, wenn die autistischen Merkmale weniger stark ausgeprägt sind und keine Begleiterkrankungen vorliegen. Als Einflussfaktoren für eine weniger erfolgreiche berufliche Teilhabe gelten auf Seiten autistischer Personen zudem:

- ein niedriger (unterdurchschnittlicher) IQ,
- aggressives oder selbstverletzendes Verhalten,
- ein niedriges Bildungsniveau,
- mangelnde Motivation,
- mangelnde soziale und verbale Kompetenzen.

Eine bedeutsame Rolle spielen zudem eine Reihe externer Faktoren. Den Ergebnissen einiger wissenschaftlicher Studien zufolge kann die berufliche Entwicklung ungünstig beeinflusst werden durch:

- mangelnde Unterstützung durch das familiäre Umfeld,
- Unterbringung in Institutionen,
- eine schlechte berufliche Passung zwischen Fähigkeiten der Person mit Autismus und Arbeitsplatzanforderungen,
- Zeitdruck bei der Bearbeitung (neuer) Aufgaben,
- wenig Toleranz bezüglich der autistischen Besonderheiten am Arbeitsplatz,
- Probleme in der Interaktion mit Vorgesetzten, Kollegen und/oder Kunden,
- Arbeitsplätze, die nicht an den speziellen Bedürfnissen dieser Personengruppe ausgerichtet sind (z. B. Minimierung sensorischer Reize in der Arbeitsumgebung).

### Erfahrungen autistischer Personen im Berufsleben

Befragungen von Menschen mit Autismus haben einen Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung von Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung, der Suche nach einer Arbeitsstelle und an Unterstützung bei der Bewältigung berufsbezogener Probleme ergeben. Eine weitere Untersuchung beschäftigte sich mit den beruflichen Werdegängen sowie berufsbezogenen Erfahrungen und Wünschen von Menschen mit Autismus.

**Negative Erfahrungen im Berufsleben.** Betroffene machen im Laufe ihres Berufslebens häufig eine Vielzahl negativer Erfahrungen und haben Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen des beruflichen Alltags. Die genannten Problembereiche sind zumeist mit den störungsspezifischen Einschränkungen im Bereich der Interaktion und Kommunikation (z. B. beim Arbeiten im Team), mit repetitiven Verhaltensweisen und Interessen (z. B. bei der minutiösen Planung des Arbeitstages) sowie weiteren Auffälligkeiten (z. B. bei der Geräuschempfindlichkeit in Großraumbüros) assoziiert. Zudem können weitere Faktoren den Leidensdruck der Betroffenen weiter verstärken, z. B.:

- Mangel an Unterstützung, Wertschätzung, Akzeptanz,
- unzureichendes Wissen über Autismus durch das berufliche Umfeld,
- ungeeignete Unterstützungsmaßnahmen durch Institutionen,
- Mobbing Erfahrungen,
- Existenzängste und mangelnde finanzielle Unabhängigkeit.

**Positive Erfahrungen im Berufsleben.** Neben den leider häufigen negativen Erfahrungen werden aber auch positive Erfahrungen im beruflichen Kontext gesammelt und berichtet, z. B.:

- Arbeit in einem kleinen Team mit netten Kollegen,
- unterstützende und wertschätzende Vorgesetzte,
- keine Verpflichtung zur Teamarbeit und wenig Kontakt zu Kollegen,

- eine offene, unmissverständliche Kommunikation am Arbeitsplatz,
- angemessene betriebliche Organisation (z. B. klare Verteilung von Zuständigkeiten, als sinnvoll erlebte Regeln und Vereinbarungen, Pausen zu festen Zeiten, strategische Zielvorgaben, keine Änderungen im Tagesablauf),
- ruhige Arbeitsumgebung,
- eine gelungene Personen-Beruf-Passung,
- der Einsatz und die Wertschätzung von Spezialkenntnissen.

### Erfahrungen der Arbeitgeber

Eine Befragung von Arbeitgebern bezüglich ihrer Erfahrungen mit autistischen Beschäftigten zeigte, dass positive Erfahrungen, die die Arbeitgeber mit autistischen Beschäftigten machten, dazu führten, dass sie besser informiert sind über Autismus. Außerdem haben sich diese Erfahrungen auch positiv auf ihre Haltung ausgewirkt, diese im Unternehmen zu beschäftigen. Leider ist die Zurückhaltung von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Autismus nicht selten von nicht gerechtfertigten Vorurteilen geprägt. Trotzdem wünschen sich fast alle befragten Arbeitgeber mehr spezifische Unterstützung bei der Identifizierung von Tätigkeiten und Aufgabenbereichen, für die (besonders) Menschen mit Autismus qualifiziert sind.

## 6 Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe

Arbeitgeber wollen Menschen mit Autismus beschäftigen, jedoch müssen sie zugleich ihren unternehmerischen Anforderungen gerecht werden, müssen wettbewerbsfähig bleiben und entsprechend kosteneffizient denken und agieren. Mit einem entsprechenden Unterstützungsrahmen kann die nachhaltige berufliche Teilhabe jedoch sehr erfolgreich gelingen. Wie kann also ein geeigneter Unterstützungsrahmen für den autistischen Beschäftigten und den Arbeitgeber in der Praxis gestaltet werden?

**Vertrauen in die Entfaltung des Potentials autistischer Personen.** Wesentliche Grundvoraussetzungen dafür, dass eine nachhaltige Integration von Menschen mit Autismus in den Arbeitsmarkt gelingen kann, sind eine von positiver Wertschätzung geprägte Grundhaltung des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen und Vertrauen in die Entfaltung des Potentials dieser Personen trotz ihrer Einschränkungen.

**Individuelle Lösungen finden.** Beschäftigte mit Autismus und deren Arbeitgeber benötigen einen individuellen Unterstützungsrahmen, damit eine Beschäftigung längerfristig erfolgreich möglich ist.

### Autismusspezifische Angebote.

Mit Unterstützungsmaßnahmen in Form autismusspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten. Diese Angebote umfassen:

### Autismusspezifische prozessbegleitende Beratung und Information

**Arbeitgeber frühzeitig einbeziehen.** Es hat sich gezeigt, dass es sehr wichtig ist, die Arbeitgeber der autistischen

Beschäftigten frühzeitig einzubeziehen. Das ist aus verschiedenen Gründen sehr sinnvoll.

**Kontakte zu Ansprechpersonen.** Arbeitgeber erhalten Kontakte zu einer Ansprechperson, an die sie sich bei Fragen und in Problemfällen schnell wenden können.

**Informationen zu Autismus im Vorfeld.** Autistische Beschäftigte können aufgrund ihrer Besonderheiten häufig skurril, seltsam, unbeholfen oder arrogant wirken. Viele autistische Personen haben kaum Chancen, im allgemeinen Arbeitsmarkt ohne eine vorausgehende Schulung der Entscheidungsträger der Unternehmen eine Stelle zu erhalten, da ihre Interaktionskompetenz erheblich eingeschränkt ist. Je früher die Thematik Autismus eingeführt wird, desto besser.

Bereits im Bewerbungsprozess haben autistische Menschen einen Bedarf an Unterstützung. Hilfreich ist es hier, wenn Arbeitgeber bereits über die autistische Problematik informiert sind und Bewerbungsgespräche in Begleitung eines Beraters als Vermittler und »Übersetzer« geführt werden können. Hierbei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber für sich erkennt, dass er das Beratungsangebot für seine Weiterentwicklung im Aufbau der angestrebten inklusiven Beschäftigung aktiv nutzen und gestalten kann.

### Regelmäßiger Austausch mit Arbeitgebern und Beschäftigten

Es ist wichtig, dass autistische Beschäftigte, der Arbeitgeber und entsprechende Berater fortwährend im Dialog bleiben. Hier ist es sinnvoll, regelmäßige Gespräche zu führen: Inhaltlich geht es um Konkretisierung der Arbeitsanforderungen und Optimierung der Arbeitsprozesse. Gleichzeitig

sollen etwaige wechselseitige Berührungängste weiter abgebaut werden.

### Beratung/Unterstützung durch Arbeitstrainer („Jobcoaches“)

Personen mit Autismus, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, haben die Möglichkeit, von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer unmittelbar am Arbeitsplatz unterstützt zu werden. Es ist wichtig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer über autismusspezifisches Wissen verfügt und idealerweise bereits im Umgang mit autistischen Beschäftigten erfahren ist. Die Unterstützung kann in Form einer begleitenden Einarbeitung in neue und ungewohnte Arbeitsprozesse und -bedingungen oder der Optimierung bestehender Arbeitsprozesse und -bedingungen geschehen. Der Arbeitstrainer vermittelt am Arbeitsplatz zwischen der autistischen Person und der Arbeitswelt, fördert das Verständnis füreinander und kann zum Beispiel zur Klärung von (Interaktions-)Problemen hinzugezogen werden. Er unterstützt die Person mit Autismus auch im Bedarfsfall bei der Strukturierung und Anpassung der Arbeitsschritte entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten.

Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses wird der Arbeitstrainer zu einem wichtigen vertrauten Berater und Dolmetscher der autistischen Person und des Arbeitgebers.

### Förderung gegenseitiger Akzeptanz

Für ein erfolgreiches Miteinander ist das Verständnis für die jeweilige Andersartigkeit auf beiden Seiten absolut notwendig: Sowohl das nicht-autistische Arbeitsumfeld muss für die autistischen Eigenschaften der Kollegin oder des Kollegen Verständnis entwickeln, ebenso wie autistische Beschäftigte für ihre nicht-autistischen Kolleginnen und Kollegen. Wenn dies gelingt, können beide Seiten voneinander lernen und profitieren, sowohl auf menschlicher wie auch auf beruflicher Ebene.

**Schulungen zu Autismus für Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen.** Damit ein bestimmtes Verhalten bei

Vorgesetzten und dem engeren Kreis der Kolleginnen und Kollegen nicht zu Irritationen oder Konflikten führt, sollte dieser Personenkreis idealerweise so früh wie möglich wichtige Basis-Informationen zu Autismus und spezifische Informationen zur jeweiligen autistischen Person und deren individuelle arbeitsbezogene Schwierigkeiten und Stärken erhalten. Sinnvoll ist es, wenn Beraterinnen und Berater ergänzend dazu eine individuelle Handreichung in Form eines Flyers mit diesen Informationen zu Verfügung stellen. Gerade die individuellen Informationen zu einer Person können hier besonders hilfreich sein. Eine Person mit Autismus hat hierfür einmal den Begriff der »Gebrauchsanweisung« benutzt. Wenn das Arbeitsumfeld bei Konflikten versteht, wo die Ursache der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten der autistischen Person liegen, können Fehlinterpretationen, Missverständnisse oder sogar Auseinandersetzungen mit weiteren Konflikten reduziert werden.

**Verständnis und Akzeptanz durch Aufklärung.** Durch Aufklärung kann ein Verständnis und Akzeptanz für die Besonderheiten geschaffen, etwaige Vorurteile aufgelöst und frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden, die Schwierigkeiten vorbeugen. Für nicht-autistische Menschen ist es schwer, sich in die Situation ihrer autistischen Mitmenschen hineinzusetzen, da sie die Beeinträchtigungen autistischer Menschen, beispielsweise in der Gestaltung zwischenmenschlicher Kontakte nicht haben.

Nicht-autistische Personen müssen in der Regel gar nicht erst darüber nachdenken, wie sie mit anderen Menschen umgehen, sondern »tun es einfach irgendwie«. Hierin besteht der Unterschied zu Menschen mit Autismus: Bei ihnen erfordert es eine besondere Anstrengung und Mühe, kommunikative Signale, die bei nicht-autistischen Menschen intuitiv verarbeitet werden, über rationale Analyseverfahren zu rekonstruieren. Gerade weil Interaktion und Kommunikation einen so großen Stellenwert in unserem Leben einnehmen und Auswirkungen auf Erfolg und Misserfolg im Berufsleben oder im privaten Alltag haben, ist es wichtig, einerseits Menschen mit Autismus die grundlegenden

kommunikativen Prozesse näher zu bringen und andererseits Menschen ohne Autismus auf diese Besonderheiten aufmerksam zu machen.

#### **Kommunikation der Diagnose am Arbeitsplatz – „Auting“**

Die meisten autistischen Beschäftigten wollen am liebsten nicht auffallen. Gleichzeitig besteht das Bedürfnis nach Anerkennung und Toleranz der autistischen Besonderheiten, denn das ständige Bestreben mit seinen Schwächen nicht aufzufallen, ist häufig mit einem erheblichen Energieaufwand verbunden. Damit Akzeptanz für die Besonderheiten autistischer Menschen entstehen kann, ist es in vielen Fällen sinnvoll, die Betroffenen, die noch unsicher sind, zu einem »Auting« (Kommunikation der ASS-Diagnose am Arbeitsplatz) zu ermutigen. Denn wenn das Arbeitsumfeld bei Konflikten nicht versteht, wo die Ursache der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten der Betroffenen liegt, kommt es immer wieder zu Fehlinterpretationen, Missverständnissen oder sogar Auseinandersetzungen und neuen Konflikten. Ein offener Umgang mit der Diagnose und eine Aufklärung des Arbeitsumfeldes über die damit verbundenen Schwierigkeiten und Eigenarten kann das Verständnis der Kolleginnen und Kollegen und deren Bereitschaft, den Beschäftigten mit Autismus bei Schwierigkeiten zu unterstützen, erhöhen und Missverständnissen oder Konflikten entgegenwirken.

**Vorurteilen durch Aufklärung entgegenwirken.** Die Aufklärung des jeweiligen Arbeitsumfeldes über Autismus ist wichtig, um bestehenden Vorurteilen, Ängsten im Umgang miteinander, Missverständnissen oder Konflikten entgegenzuwirken. So haben zum Beispiel viele nicht-autistische Personen ein lediglich medial geprägtes Bild von Personen mit Autismus (z. B. durch den Film »Rainman«), das nur Stereotype anbietet und vielleicht nur wenige oder keine Gemeinsamkeiten mit dem autistischen Kollegen hat. Auch kann es sein, dass keinerlei Vorwissen hinsichtlich Autismus besteht und daraus große Unsicherheiten, Überforderungs- oder Berührungängste im Umgang mit dem von Autismus betroffenen Kollegen resultieren. Hier ist

wichtig, den Vorgesetzten und die direkten Kollegen über die Besonderheiten von Autismus und die verschiedenen Erscheinungsformen zu informieren, um auf diesem Wege Missverständnisse oder bereits bestehende Konfliktsituationen aufzudecken und klären zu können.

**Anpassungsleistungen des Vorgesetzten und der anderen Teammitglieder.** Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Autismus macht Anpassungsleistungen von Vorgesetzten und Teammitgliedern notwendig. Wenn besondere Vorkehrungen getroffen werden, indem extra ein autismusgerechter Arbeitsplatz geschaffen wird, besondere Rücksicht genommen wird oder Arbeitszeit für eine besonders zeitintensive Betreuung „geopfert“ werden soll, kann dies bei nicht-autistischen Kollegen und Vorgesetzten für Unmut sorgen. Vor allem dann, wenn der autistische Kollege derartige Leistungen als selbstverständlich hinzunehmen scheint. Es ist wichtig, Konflikte und Unstimmigkeiten frühzeitig anzusprechen.

#### **Exkurs: Mobbing-Prävention**

Fast jeder Mensch mit Autismus kann über Erfahrungen mit Mobbing im Laufe seiner schulischen und beruflichen Laufbahn berichten. Da sich Betroffene in der Kommunikation meist auf einer rein sachlichen Ebene bewegen und die Beziehungsebene außer Acht lassen und es ihnen häufig nicht gelingt, die Absichten anderer richtig einzuschätzen, ist es für sie schwer zu erkennen, wer ihnen wohlgesonnen ist und wer nicht. Häufig bemerken sie daher zunächst nicht, dass Handlungen oder Äußerungen anderer gezielt gegen sie gerichtet sind. Vielmehr fassen sie die Taten ihres Umfeldes als ein weiteres Beispiel für das verwirrende Verhalten anderer, nicht-autistischer Menschen auf.

**Wann spricht man von Mobbing?** Unter Mobbing sind negative (kommunikative) Handlungen zu verstehen, die von einer Einzelperson oder Gruppe ausgehen und gegen eine Person gerichtet werden. Die betroffene Person wird in eine hilflose und wehrlose Position gebracht. Die Handlungen erfolgen gezielt, mit häufiger Frequenz und

über einen längeren Zeitraum. Das Ziel bzw. der Effekt dieser Handlungen ist der Ausstoß der vom Mobbing betroffenen Person aus dem Arbeitsverhältnis. Mobbing belastet zwischenmenschliche Beziehungen dauerhaft und nachhaltig.

**Warum sind Menschen mit Autismus von Mobbing bedroht?** Verschiedene Merkmale und Verhaltensweisen autistischer Menschen können begünstigen, dass sie im Laufe ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn von Mobbing betroffen sind. Hierzu zählen:

- **Schwierigkeiten, sich in andere hineinzusetzen (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)**
- **Kommunikations- und Kontaktverhalten (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)**
- **Fehlinterpretation von Mobbing.** Die begrenzte Fähigkeit autistischer Menschen, soziale Zusammenhänge zu erfassen, kann zu Fehlannahmen in Bezug auf das Verhalten anderer führen. So kann es bei den Betroffenen auch zu fehlerhaften Überinterpretationen kommen und zum Beispiel bei einfachen Meinungsverschiedenheiten oder Arbeitsanweisungen fälschlicherweise der Eindruck des Mobbing entstehen. Eine mögliche Ursache für diese Missverständnisse sind unter Umständen schlechte Vorerfahrungen der Betroffenen.
- **Besonderheiten bei Gefühlsäußerungen.** Die Gefühlsäußerungen autistischer Menschen können für nicht-autistische Menschen schwer nachvollziehbar sein und befremdlich wirken. So zeigen Menschen mit Autismus häufig eine übermäßige Erregung bei »banalen« Alltagsereignissen und sind scheinbar unbeteiligt bei Dingen, die Menschen ohne Autismus erregen. Häufig sind zudem eine geringe Frustrationstoleranz und überschießende Emotionen.
- **Über-/Unempfindlichkeiten.** Autistische Menschen zeigen häufig Über- oder Unempfindlichkeiten gegenüber äußeren Reizen, die vom sozialen Umfeld nicht nachvollzogen werden können. Unter Umständen können auch mangelhafte Hygiene und ein fehlender Sinn für modische Trends zu negativen

Reaktionen des sozialen Umfeldes führen (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)

- **Motorische Auffälligkeiten.** Häufig wirken als unbeholden wahrgenommene Körperbewegungen, wie beispielsweise ein auffälliger Gang oder eine auffällige Mimik, auf Menschen ohne Autismus »skurril« und »komisch«. Dies kann in manchen Fällen dazu führen, dass die motorischen Auffälligkeiten zur Belustigung des Umfeldes mit Spott kommentiert werden.
- **Ehrlichkeit/Direkte Art.** Die ausgeprägte Ehrlichkeit autistischer Personen oder Unfähigkeit, anderen etwas vorzutäuschen sowie von Regeln abzuweichen, wird von nicht-autistischen Menschen in ihrer Umgebung häufig als Naivität interpretiert, belächelt oder sogar ausgenutzt (Siehe auch Abschnitt 4 S. 15)

**Der Einfluss des Betriebsklimas.** Auch äußere Faktoren können Mobbing am Arbeitsplatz begünstigen.

So können Kolleginnen und Kollegen zu »Mobbing-Tätern« werden, wenn sie beispielsweise einem hohen Arbeitsstress und Leistungsdruck ausgesetzt sind, Ängste vor dem Verlust des eigenen Status oder ihrer Privilegien haben. Konkurrenzdenken unter den Beschäftigten, geringe Kollegialität, ungünstige Gruppenkonstellationen, Frustration, Enttäuschung oder Verbitterung wegen vielleicht unerreichter eigener Ziele, Neid oder Antipathie und übermäßiger Ehrgeiz gegenüber anderen sind Faktoren, die Mobbing-Handlungen begünstigen können.

Das Verhalten von Vorgesetzten kann das Auftreten von Mobbing am Arbeitsplatz begünstigen, wenn Mobbing-Handlungen ignoriert oder verharmlost werden oder geringe Konsequenzen auf Mobbing-Handlungen folgen. Auch ein autoritärer Führungsstil, in dem nie gelobt, sondern häufig getadelt wird, fördert Mobbing-Handlungen.

**Betrieb.** Auch Faktoren, die im Unternehmen begründet sind, können die Wahrscheinlichkeit von Mobbing erhöhen: eine ungünstige Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (z. B. monotone Tätigkeiten und wenig Handlungsspielraum), wenig Personalpflege sowie eine

fehlende Gesprächskultur und ein schlechter Umgang mit Konflikten.

**Auswirkungen von Mobbing.** Mobbing kann aufgrund der Frequenz und Dauer eine Reihe psychosomatischer und psychischer Beschwerden bei den betroffenen Personen hervorrufen. Letztendlich kann sogar der Verlust des Arbeitsplatzes drohen.

#### Was Vorgesetzte tun können

Arbeitgeber sollten sich potentielle Gefährdungen durch Mobbing bewusst machen. Mobbing kann nachhaltig das Klima im Team schwächen und zu dauerhaften Ausfällen durch Krankheit bei den Betroffenen führen.

- Mobbing-Handlungen sollten keinesfalls ignoriert oder verharmlost werden.
- Beschwerden sollten stets ernst genommen werden und Konflikte frühzeitig angesprochen werden.
- Schwerbehindertenbeauftragte in größeren Unternehmen oder Institutionen sollten informiert werden.
- Für ein positives Klima sollte gesorgt werden.
- Offenheit für Beschwerden sollte signalisiert werden, die Einleitung notwendiger Hilfen angeboten werden.

### Autismusspezifische Coachingangebote

**Gruppentrainings für autistische Beschäftigte.** Bei einem Gruppencoaching für Menschen mit Autismus liegt der Fokus vor allem im gemeinschaftlichen Erlernen neuer Verhaltensweisen in Bezug auf die soziale Interaktion und Kommunikation. Es erfolgt in üblicherweise in geschlossenen Kleingruppen mit Menschen mit Autismus. Diese befinden sich oft in unterschiedlichen Lebensphasen, die Autismus-Diagnose kann unterschiedlich lange zurückliegen. Ein wesentliches Ziel des Gruppentrainings sollte es daher zunächst sein, die Personen mit Autismus auf einen einheitlichen Kenntnisstand bezüglich Autismus und den damit verbundenen Besonderheiten und Schwierigkeiten im beruflichen Kontext zu bringen. Zudem bietet ein Gruppencoaching den Personen mit Autismus die Möglichkeit, sich über ihre berufliche Tätigkeit und die damit verbundenen

Herausforderungen und individuelle Schwierigkeiten auszutauschen und voneinander und miteinander zu lernen.

**Einzelcoachings für autistische Beschäftigte.** In Ergänzung zum Gruppenangebot ermöglicht das Einzelcoaching ein individuelles Einüben neu erlernter Verhaltensweisen. Darüber hinaus können gemeinsam mit dem Coach individuelle berufliche Ziele entwickelt und an deren Umsetzung gearbeitet werden. Zudem hat sich gezeigt, dass der Umgang mit privaten Krisen thematisiert werden sollte, da sich diese häufig auf die Arbeit auswirken. Oft gelingt es den Personen mit Autismus nicht, private Themen so auszublenden, dass sie nicht die berufliche Tätigkeit beeinflussen.

### Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Autismus und finanzielle Hilfen

Erfahrungsgemäß streben die meisten hochfunktionalen Menschen mit Autismus eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt an, häufig gern mit der Möglichkeit flexibler „Homeoffice-Arbeitstage“. Einige sehen für sich auch in einer selbstständigen unternehmerischen Tätigkeit eine Perspektive. Im Idealfall gelingt nach einer erfolgreichen Berufsausbildung oder einem Studium der Einstieg in die Arbeitswelt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in die Selbstständigkeit. Idealerweise finden sie dort dann die notwendigen Rahmenbedingungen vor und haben genügend Kompensationsstrategien und Rückzugsmöglichkeiten, um dauerhaft erfolgreich einer Tätigkeit nachzugehen.

**Vollzeit oder Teilzeit?** Mit Aufnahme einer Beschäftigung oder Berufsausbildung ergibt sich häufig die Frage, ob eine Beschäftigung in Vollzeit aufgrund der spezifischen Einschränkungen ausgeübt werden kann oder ob eine Beschäftigung in Teilzeit den eigenen autismusspezifischen Bedürfnissen nicht besser gerecht wird. In diesem Fall können Coaching und Arbeitstraining bei der Klärung helfen.

Um die hier kurz skizzierten Coaching- und Unterstützungsangebote zu aktivieren bedarf es der Einsicht des

autistischen Menschen in seinen behinderungsbedingten Unterstützungsbedarf. Auch muss er bereit sein, die Diagnose Autismus als Schwerbehinderung anerkennen zu lassen. Mit dem Erhalt des Status der Schwerbehinderung können nun die Coaching- und Unterstützungsangebote bei dem zuständigen Reha-Kostenträger beantragt werden.

**Betriebsintegrierte Arbeitsplätze einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.** Wo die berufliche Integration auf einer sozialversicherungspflichtigen Stelle aufgrund der autistischen Besonderheiten der Beschäftigten nicht vorstellbar ist, erscheint der betriebsintegrierte Arbeitsplatz der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) mit einem autismusspezifischen Arbeitstraining (on the job) und flankierenden Coaching- und Schulungsrahmen (off the job) als das geeignete Instrument, um die berufliche Entwicklung in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes voran zu bringen. In diesem Fall liegt der Arbeitsplatz nicht innerhalb der WfbM, sondern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

**Finanzielle Hilfen.** Die Unterstützungsangebote für autistische Beschäftigte und Arbeitgeber sind vielfältig und werden optimalerweise an den Bedürfnissen der autistischen Person wie auch des Arbeitgebers ausgerichtet.

Wichtig für die Beantragung finanzieller wie auch personeller Unterstützungsangebote ist, dass die Autismus-Spektrum-Störung als Schwerbehinderung bzw. als Gleichstellung zu einem Menschen mit Schwerbehinderung im Berufsleben anerkannt ist.

#### Die wichtigsten finanziellen Hilfen für den Arbeitgeber im Überblick

Arbeitgeber können bei der Einstellung einer autistischen Person mit anerkannter Schwerbehinderung/Gleichstellung über den für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zuständigen Kostenträger einen zeitlich befristeten Eingliederungszuschuss beantragen.

Wird deutlich, dass der Mitarbeiter einen besonderen Arbeitsrahmen benötigt, kann die räumliche Umgestaltung über eine leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung/-ausstattung finanziell unterstützt bzw. vollständig getragen werden.

Während der ersten sechs Beschäftigungsmonate kann der Arbeitgeber zudem einen Zuschuss für die allgemeine, nicht behinderungsspezifische Arbeitsplatzausstattung beantragen.

Wird deutlich, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ablauf des Eingliederungszuschusses behinderungsbedingt nicht die für die Position erforderliche Leistungsfähigkeit erreichen kann, kann der Arbeitgeber einen Antrag auf einen Beschäftigungssicherungszuschuss oder Personelle Unterstützung stellen.

Der Arbeitgeber einer Person mit einer anerkannten Schwerbehinderung/Gleichstellung kann jederzeit die Unterstützung des für sein Unternehmen zuständigen Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. Eine wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes ist, die bestehenden Probleme zu erfassen und zeitnah individuelle Lösungswege zu eröffnen und dem Arbeitgeber sowie den autistischen Beschäftigten als Ansprechpersonen zur Verfügung zu stehen.

#### Die wichtigsten personellen Hilfen für Beschäftigte im Überblick

Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung/Gleichstellung können während ihres Berufslebens die Unterstützung des für sie zuständigen Integrationsfachdienstes in Anspruch nehmen. Eine wichtige Aufgabe des Integrationsfachdienstes ist es, jeweils die bestehenden Probleme zu erfassen und zeitnah individuelle Lösungswege zu eröffnen.

Darüber hinaus können Betroffene bei dem für sie zuständigen Integrationsamt während der ersten sechs Monate der Beschäftigung und ab dem 7. Monat bei der für sie

jeweils zuständigen örtlichen Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung im Berufsleben einen Antrag auf ein berufsbegleitendes Coaching stellen. Dieses Coaching kann sowohl das Arbeitstraining (on the job), das flankierende Einzel- und Gruppencoaching (off the job) sowie die Beratungs- und Unterstützungsarbeit des jeweiligen Arbeitgebers mit seinem Team beinhalten.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de)

## Was sonst noch wichtig ist

### Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten

In manchen Fällen können Schwierigkeiten aufgrund eventuell bestehender Distanzlosigkeiten im Verhalten von Menschen mit Autismus auftreten. So kann es beispielsweise zu Problemen in der Nähe- und Distanzregulation oder zu unpassenden Äußerungen mit sexueller Konnotation kommen. In solchen Fällen ist es notwendig, dies direkt anzusprechen. Zudem sollte die Person aufgefordert werden, von entsprechenden Verhaltensweisen, vor allem am Arbeitsplatz, abzusehen. Hier ist häufig eine genaue Erläuterung gesellschaftlicher Konventionen erforderlich. Aufgrund der in manchen Fällen bestehenden Unterempfindlichkeit für Sinnesreize bei Menschen mit Autismus kann es vorkommen, dass bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer mangelnde Körperhygiene wahrgenommen wird (z.B. Schweißgeruch), die sie selbst nicht bemerken.

### Was Vorgesetzte tun können

**Probleme direkt ansprechen.** Auch hier ist eine direkte Ansprache seitens des Vorgesetzten oder durch die Arbeitstrainerin oder den Arbeitstrainer erforderlich. Es ist keine einfache Aufgabe, Beschäftigte auf sensible Themen wie z. B. mangelnde Körperhygiene und/oder ein unzureichendes Kontaktverhalten anzusprechen. Die Sorge, übergreifig zu erscheinen oder die Person zu verletzen, ist berechtigt. Arbeitgeber können der autistischen Person jedoch helfen, indem in einem vertraulichen Rahmen auch diese Themen direkt angesprochen werden. Oft ist

es so, dass die Person seinem Vorgesetzten diese Offenheit dankt, da sie die Problematik schon aus anderen Situationen kennt und oft auch weiß, dass sie diese ohne Unterstützung nicht bewältigt bekommt.

**Explizite (schriftliche) Vereinbarungen.** Wenn es im Unternehmen Aspekte gibt, die besonders wichtig erscheinen, sollten diese gemeinsam mit der autistischen Person explizit besprochen und möglichst schriftlich festgehalten werden.

### Verzahnung aller Unterstützungsmaßnahmen

Von großer Relevanz sind die Verzahnung aller Instrumente (Beratung, Coaching, Arbeitstraining) sowie der fortwährende prozessbegleitende Austausch aller am Prozess beteiligten Personen. Hierbei ist es sehr wichtig, dass sämtliche Unterstützungsmaßnahmen für autistische Beschäftigte aus einer Hand geplant und gesteuert werden. Mit anderen Worten: Es muss eine übergeordnete Koordinationsstelle geben, „Regie“ führend und verlässlich für folgende Aspekte Sorge tragend:

- Einhaltung von Fristen,
- Beantragung von Hilfen (z. B. persönliches Budget, Coachingstunden),
- Vernetzung aller am Prozess beteiligten Personen,
- Sicherstellung des Informationsflusses,
- Dokumentation von Maßnahmen und Entwicklungen im Prozess,
- Planung, Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen.

Erfahrungsgemäß können Beschäftigte mit Autismus den jeweils notwendigen Informationsfluss nicht selber leisten. Bedarfsorientiert kann die Regieverantwortung sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IFD oder einer der Personen, die das Arbeitstraining, Einzelcoaching oder Gruppencoaching durchführen, liegen. Damit dies für alle Beteiligten transparent sichergestellt ist, hat sich folgendes Vorgehen bewährt:

- Dokumentation aller Maßnahmen und Entwicklungen,
- Austausch aller Informationen über einen feststehenden E-Mail-Verteiler mit allen wichtigen Personen,

- regelmäßige Planungstreffen (bedarfsorientiert kann dies von einmal monatlich/ quartalsmäßig bis mehrfach monatlich variieren).

### Exkurs: Unterstützung aus einer Hand durch einen Inklusionsdienstleister

Im Rahmen des Modellprojektes Autismus und Beruf hat es sich bewährt, dass die Unterstützungsmaßnahmen für autistische Beschäftigte und deren Arbeitgeber (durch ein Inklusionsdienstleistungs-Unternehmen – kurz: »Inklusionsdienstleister«) „aus einer Hand“ geplant, koordiniert und umgesetzt werden.

Der Inklusionsdienstleister unterstützt hierbei autistische Menschen als Beschäftigte und Unternehmen als Arbeitgeber mit dem gemeinsamen Ziel einer nachhaltigen beruflichen Teilhabe durch spezifische Beratungsangebote, Coachings und Arbeitstrainings. Er kann helfen, alle wichtigen Prozesse zu koordinieren und die beteiligten Personen zu vernetzen. Außerdem steht er dabei im engen Austausch mit Behörden und Ämtern und kümmert sich um die Finanzierung aller Maßnahmen.

Ein Inklusionsdienstleister verzahnt den Teilhabeauftrag einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit dem Qualifizierungsauftrag eines betrieblichen Bildungsträgers mit dem Beschäftigungsauftrag eines Integrationsunternehmens und dem flankierenden Arbeitstraining/Jobcoaching während der Ausbildung und Beschäftigung zu einem individuell und bedarfsorientierten inklusiven Angebot.

Mit diesem Angebot kann schon frühzeitig während der Praktikumsphasen im Übergang aus der Schule in die Arbeitswelt über die betriebliche Qualifizierung der Erst- und Wiedereingliederung, der Beschäftigungsbrücke der integrativen Arbeitnehmerüberlassung eines Integrationsunternehmens bis in das flankierende Arbeitstraining während der Ausbildung und der langen Phase der Beschäftigung ein autismusspezifisches Coaching- und Unterstützungsangebot aufgebaut werden.

## Notwendigkeit eines dauerhaften Unterstützungsrahmens

Erfahrungsgemäß benötigen die meisten Menschen mit Autismus trotz ihrer Stärken einen dauerhaften, flexibel anpassbaren Unterstützungsrahmen, damit sie die Chance auf eine nachhaltige Beschäftigung haben.

# 7 Checklisten mit Handlungsempfehlungen

## Checkliste Kontakt und Verständigung

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
<b>Schwierigkeiten, Erwartungen intuitiv einzuschätzen.</b>	Erwartungen klar und eindeutig formulieren und besprechen. Arbeitsaufträge eindeutig formulieren.	Um Konflikten vorzubeugen, ist es wichtig, bereits mit Aufnahme einer Tätigkeit ausdrücklich die mit den Aufgaben verbundenen Erwartungen zu besprechen. Der autistische Beschäftigte profitiert davon, dass Vorgesetzte in regelmäßigen Feedbackgesprächen jeweils eine ehrliche Rückmeldung geben, ob deren Erwartungen erfüllt werden. Hier gilt: „Je früher, desto besser!“ und „Je offener und transparenter, desto besser!“ Hierzu ist ein Perspektivwechsel notwendig, bei dem autistische Personen jeweils unterstützt werden sollten. Hilfreich ist es, dass Sie Arbeitsaufträge eindeutig formulieren und dabei deutlich kommunizieren: Was hat eine Person aus Sicht des Vorgesetzten in einer bestimmten Funktion zu tun? Welche Aufgaben haben Priorität? Ermuntern Sie die Person, bei Unsicherheiten gezielt bei Ihnen oder einer festen (vertrauten) Ansprechperson nachzufragen. Diese sollte selbstverständlich vorab darüber informiert werden.
<b>Smalltalk fällt schwer.</b>	Smalltalk fördern, jedoch nicht erzwingen. Interessensbezogenen Smalltalk führen.	Zur Förderung des allgemeinen Kontaktverhaltens ist es sinnvoll, dass der autistische Mitarbeiter seine Fähigkeiten im Smalltalk ausbaut. Das kann und sollte zwar nicht erzwungen werden, jedoch sollte dem autistischen Mitarbeiter der Sinn von Smalltalk durch den Arbeitstrainer und das flankierende Einzel- und Gruppencoaching vermittelt werden und vor allem auch geübt werden. Üblicherweise fällt autistischen Personen themenbezogener Smalltalk zu ihren Spezialinteressen eher leicht. Wenn Sie also mit einer autistischen Person ins Gespräch kommen wollen, so befragen Sie diese zu ihren Interessensgebieten.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
<b>Telefonate sind oft schwierig.</b>	Bevorzugte Kommunikationswege abklären.	Besprechen Sie mit dem Mitarbeiter, ob das Führen von Telefonaten problematisch ist. Ist dies der Fall, kommunizieren Sie bevorzugt schriftlich oder per E-Mail, ggf. auch im persönlichen Gespräch. Sind Telefonate nicht auszuschließen, sollten gemeinsam konkrete Handlungslisten mit Notfallhilfen erstellt werden. Falls der Mitarbeiter von einer Arbeitstrainerin oder einem Arbeitstrainer betreut wird, sollten diese einbezogen werden.
<b>Monologisieren.</b>	Gespräche explizit beenden.	Es ist immer hilfreich, den Mitarbeiter freundlich und ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Sie das Gespräch beenden möchten: z. B. „Herr/Frau...vielen Dank, aber ich muss unser Gespräch jetzt beenden, weil ich einen weiteren Termin habe!“
-	Redezeit explizit begrenzen.	Besonders in Teambesprechungen, in denen mehrere Teilnehmende zu Wort kommen müssen, ist es für den reibungslosen Ablauf wichtig, wenn Sie die autistische Person wie jede andere Person zu Wort kommen lassen und ihre Beiträge wertschätzend annehmen, jedoch in ihrer Redezeit begrenzen. Die autistische Person ist darauf angewiesen, dass ihr explizit vermittelt wird, dass eine andere Person an der Reihe ist. Hier ist es wichtig, bereits zu Beginn auf das begrenzte Zeitfenster hinzuweisen.
<b>Schroff oder arrogant?</b>	Unangemessenes Verhalten im Kontakt thematisieren.	Entstehen aufgrund des Verhaltens des autistischen Mitarbeiters Unstimmigkeiten oder Unklarheiten, weisen Sie den Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch darauf hin. Falls der Mitarbeiter von einem Arbeitstrainer betreut wird, sollte dieser einbezogen werden, damit alternative Verhaltensweisen (z. B. angemessenes Distanzverhalten, Begrüßungen) im Coaching eingeübt werden können.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlungen	Was bedeutet das konkret?
<b>Lange Antwortdauern.</b>	Dem Mitarbeiter ausreichend Zeit geben.	Auch wenn es schwer fällt – geben Sie der Person mit Autismus ausreichend Zeit, um Antworten zu formulieren.
<b>Ehrlichkeit und Direktheit – auch wenn es ungewohnt ist.</b>	Die gute Absicht hinter dem Hinweis sehen.	Auch wenn Sie zunächst getroffen oder verärgert sind – versuchen Sie die gute Absicht hinter dem Hinweis auf einen Fehler, den Sie vielleicht auch selbst gemacht haben, zu sehen. Weisen Sie die Person gleichzeitig darauf hin, wie der Hinweis bei Ihnen sowie den beteiligten Kolleginnen und Kollegen ankommt und dass dieser mitunter verletzend wirkt.
<b>Aussagen werden wörtlich verstanden.</b>	Eindeutige Sprache verwenden.	Verwenden Sie nach Möglichkeit eine eindeutige Sprache und vermeiden Sie bildhafte Formulierungen. Weisen Sie bei Witzen und Ironie eindeutig darauf hin, um Missverständnisse zu vermeiden. Formulieren Sie auch Arbeitsaufträge eindeutig. Vermeiden Sie dabei Andeutungen und bildhafte Sprache.
<b>Defizite mit Energie- und Zeitaufwand ausgleichen.</b>	Arbeitsbelastungen direkt erfragen und Selbstfürsorge anregen.	Es ist hilfreich, in regelmäßigen Vier-Augen-Gesprächen mit der autistischen Person die direkte Arbeitsbelastung zu erfragen. Ruhezonen, z. B. ein kleiner Raum, in die sich die autistische Person bei Überlastung allein zurückziehen könnte, kann Stress reduzieren. Ermöglichen Sie der Person, Pausen nach den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu verbringen, d. h. z. B. kein Zwang zum gemeinsamen Essen in der Kantine. Falls vorhanden, sollte eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer sicherstellen, dass ausreichend Zeit für die Selbstfürsorge (z. B. Erholungspausen, Nahrungsaufnahme) genutzt wird.
<b>Herausforderung überbetriebliche soziale Anlässe.</b>	Zur Teilnahme ermutigen, jedoch ohne Zwang.	Informieren Sie die autistische Person bezüglich der Rahmenbedingungen des jeweiligen Anlasses (Anlass, Ort, Anzahl der Teilnehmenden, Ablauf, Dresscode). Ermutigen Sie die Person zur Teilnahme, stellen Sie ihr jedoch frei, ob und an welchen sozialen Anlässen sie teilnehmen möchte. Akzeptieren Sie, wenn die Person sich entschließt, der Veranstaltung fern zu bleiben oder diese früher verlässt.

### Checkliste Wiederkehrende Tätigkeiten und Strukturbedürfnis

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
<b>Regelmäßigkeit und Rituale sind notwendig.</b>	Klare Rahmenbedingungen schaffen Sicherheit.	Für Vorhersehbarkeit und Beständigkeit sorgen klare Rahmenbedingungen bezüglich des Tagesablaufs, der Aufgabengestaltung, Gestaltung von Gesprächen und des Arbeitsbereiches. Natürlich müssen Sie als Vorgesetzter nicht alle diese Punkte allein im Blick behalten, vielmehr kann eine Arbeitstrainerin oder ein Arbeitstrainer in Absprache mit Ihnen und der autistischen Person viele Aufgaben koordinieren und Sie maßgeblich unterstützen.
-	Strukturierung des Tagesablaufs	Schaffen Sie klare Regelungen für Arbeits- und Pausenzeiten.  Teilen Sie anstehende Veränderungen so früh wie möglich mit.
-	Strukturierung der Arbeitsaufgaben	Beschreiben Sie Aufgaben sowie die einzelnen Arbeitsschritte exakt und eindeutig.  Erteilen Sie Aufgaben möglichst klar und nacheinander und/oder notieren sie diese auf einer Liste (ggf. per E-Mail), sodass sie nacheinander abgearbeitet werden können.  Beschreiben Sie geforderte/gewünschte Ergebnisse/ Ziele und Erwartungen, besprechen Sie den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen.  Machen Sie Prioritäten kenntlich: Teilen Sie der autistischen Person mit, welche Aufgaben bis wann erledigt werden müssen.  Erklären Sie Zusammenhänge möglichst transparent und explizit.  Unterstützen Sie die Person bei der Organisation von Handlungsabläufen sofern notwendig; insbesondere bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes kann ein Arbeitstrainer helfen, bis sich Prozesse eingespielt haben. Für Personen mit Autismus ist es stets hilfreich, wenn Sie bei Teilaufgaben den Gesamtkontext erläutern, in welchem die Aufgaben erledigt werden sollen.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
-	Strukturierung von Gesprächen.	<p>Personen mit Autismus sind darauf angewiesen, dass Gespräche und Teambesprechungen möglichst strukturiert verlaufen. Das hat den positiven Nebeneffekt, dass Gespräche und Teamsitzungen effizienter verlaufen können.</p> <p>Damit eine angemessene Vorbereitung auf Gespräche gelingen kann, ist ein strukturierter, vorhersehbarer Ablauf einschließlich des Beginns und des Endes von Gesprächen hilfreich.</p> <p>Bei sich wiederholenden Gesprächen (z. B. Teamsitzungen) gibt die Beibehaltung von Rahmenbedingungen (z. B. die Sitzordnung, der Ablauf) den Betroffenen Sicherheit. Benennen Sie feste Ansprechpersonen, an die sich Betroffene bei Fragen wenden können. Das schafft Orientierung und Sicherheit.</p>
-	Strukturierung des Arbeitsbereiches.	<p>Viele Beschäftigte mit Autismus sind auf eine Strukturierung ihres Arbeitsplatzes/-bereiches angewiesen. Oft müssen Arbeitsmaterialien ihren Platz haben. Hier sollte das Strukturbedürfnis respektiert werden. Leihen sich z. B. Kollegen Arbeitsgegenstände aus und werden diese nicht an den alten Platz zurückgelegt, kann das bei den Betroffenen eine große Unruhe und Ärger hervorrufen.</p> <p>Fragen Sie die autistische Person vorher, ob Sie sich einen bestimmten Gegenstand, Unterlagen etc. ausborgen dürfen. Geben Sie Gegenstände und Unterlagen nach Gebrauch zurück bzw. stellen sie diese an ihren Platz.</p> <p>Bei gemeinsamen Arbeitsplätzen sollte dieser stets aufgeräumt werden und Gegenstände sollten an den dafür vorgesehenen Platz gelegt werden.</p>
-	Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes.	<p>Nicht alle Betroffenen sind mit Aufnahme einer neuen Tätigkeit in der Lage, selbstständig die für sie notwendige Strukturierung ihres Arbeitsbereiches vorzunehmen. Hier ist es sinnvoll und notwendig, dass die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer bei der Vorstrukturierung des Arbeitsplatzes unterstützt.</p>

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
Schwierigkeiten in der Zeitwahrnehmung.	Unterstützung bei der Wahrnehmung von Zeit.	<p>Jede Form von strukturgebenden Maßnahmen, die autistischen Beschäftigten die Ausführung der Tätigkeiten erleichtern kann, ist sinnvoll und hilfreich. Menschen mit Autismus können darin unterstützt werden, das Vergehen von Zeit bewusst wahrzunehmen und die Arbeitstätigkeit entsprechend anzupassen. Hilfreich können hierbei sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützen Sie feste Zeitstrukturen in Gestalt von Stundenplänen inklusive fester Pausenzeiten;</li> <li>• unterstützen Sie „externe Zeitgeber“ wie computergestützte Terminkalender mit Erinnerungsfunktionen;</li> <li>• machen Sie konkrete Zeitangaben bezüglich der Erledigung von Aufgaben/Aufträgen, die in einer bestimmten Zeitspanne abgearbeitet werden müssen;</li> <li>• priorisieren Sie Aufgaben gemeinsam mit der Person: Welche Aufgaben sollen bis wann fertig sein? Wie viel Zeit benötigt welche Aufgabe in etwa?</li> </ul>

## Checkliste Weitere Besonderheiten

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
<b>Überempfindlichkeit gegenüber Reizen.</b>	Sensorischer Überreizung vorbeugen.	<p>Einer sensorischen Überreizung am Arbeitsplatz sollte vorgebeugt werden. So ist beispielsweise ein helles, lautes Großraumbüro in den meisten Fällen keine geeignete Arbeitsumgebung für Menschen mit Autismus. Am besten können sich autistische Menschen in einer möglichst reizarmen und funktional gestalteten Umgebung entfalten. Dies beinhaltet auch Rückzugsmöglichkeiten bei Überforderung und in den Arbeitspausen. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes können daher folgende Aspekte berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung lauter Geräuschquellen,</li> <li>• Einzelbüro oder wenige Menschen im Arbeitsumfeld,</li> <li>• kein grelles Licht,</li> <li>• keine intensiven Gerüche,</li> <li>• Ordnung und Funktionalität.</li> </ul> <p>Dies sind Idealbedingungen, die nicht in jedem Betrieb umsetzbar sind. Hier sollte man immer im Einzelfall prüfen, wie man autistischen Beschäftigten im Sinne eines Kompromisses jeweils entgegenkommen kann. Lässt sich ein Großraumbüro nicht vermeiden, sollte im Interesse aller Kollegen immer ein Kompromiss angestrebt werden.</p>
-	Technischer Berater	Für die optimale Arbeitsplatzgestaltung steht dem Arbeitgeber wie auch der Person mit Autismus der Technische Berater der Arbeitsagentur oder des Integrationsamtes zur Seite. Der Technische Berater wird bestrebt sein, die optimalen Arbeitsvoraussetzungen zu schaffen und helfen, die hierfür erforderlichen Zuschüsse zu beantragen.
<b>Unempfindlichkeit gegenüber Reizen, z. B. Kälte.</b>	Besonderheiten besprechen.	Um Konflikten vorzubeugen, sollten im Einzelfall mit der autistischen Person derartige Besonderheiten in der Reizwahrnehmung konkret besprochen werden. Im Interesse aller Kollegen sollte auch hier ein Kompromiss angestrebt werden, bei dem klar geregelt wird, wie häufig und wie lange beispielsweise das Fenster geöffnet werden darf.

Auffälligkeiten	Handlungsempfehlung	Was bedeutet das konkret?
<b>Schwierigkeiten, Handlungen zu planen.</b>	Ausreichend Struktur.	Am Arbeitsplatz sollte eine ausreichende Struktur gegeben sein. Dazu gehören neben klaren Arbeitsaufträgen, hoher Vorhersehbarkeit von Arbeitsabläufen und Kommunikations-Regeln auch die konkrete Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes. Bei der Sicherstellung günstiger Rahmenbedingungen kann ein Arbeitstrainer durch Rücksprache mit der autistischen Person und dem Vorgesetzten behilflich sein.
<b>Aufmerksamkeit für Details.</b>	Gezielte Lenkung auf den Gesamtkontext.	<p>Hier ist es hilfreich, die Aufmerksamkeit des Arbeitnehmers gezielt auf den Gesamtkontext zu lenken und Prioritäten kenntlich zu machen, indem erläutert wird, welchen Stellenwert bzw. welche Wichtigkeit eine bestimmte Aufgabe hat.</p> <p>Im Fall von Verschmutzungen kann beispielsweise im Vorfeld anhand von Beispielen genau erläutert werden, bis zu welchem Grad Verschmutzungen unter hygienischen Gesichtspunkten tolerierbar sind.</p>
-	Nach alternativen Aufgaben suchen.	Für den Fall, dass eine autistische Person sich zu sehr in Details verliert, sollte, sofern möglich, nach alternativen Aufgaben gesucht werden.
<b>Begleiterkrankungen.</b>	Stabilität und Sicherheit.	Vorgesetzte sollten auf die genannten Aspekte wie klare Kommunikation, hohe Vorhersagbarkeit, Minimierung sozialer Anforderungen und Struktur am Arbeitsplatz achten, da diese der Person mit Autismus Stabilität und Sicherheit geben.
-	Frühwarnzeichen besprechen.	In Absprache mit der Arbeitstrainerin oder dem Arbeitstrainer können gemeinsam Frühwarnzeichen besprochen werden, die der betroffenen Person und ihrem Arbeitsumfeld Überforderungen anzeigen. Hierdurch erlangt die Person mit Autismus Handlungsstrukturen, die ihr helfen, frühzeitig aktiv sich abzeichnende Überforderungssituationen und Krankheitssymptome zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Im Bedarfsfall kann sie hierbei die Arbeitstrainerin oder der Arbeitstrainer unterstützen.

## 8 Schlussbemerkung: Eigene Identität und gegenseitige Akzeptanz

In dieser Broschüre haben Sie Wissenswertes zu Autismus und damit verbundene Besonderheiten erfahren. Sie können nachlesen, wie sich diese Besonderheiten auf das Verhalten der Betroffenen auswirken und wie sie die berufliche Teilhabe beeinflussen können, in negativer, aber auch in positiver Hinsicht. Den Schwächen und Schwierigkeiten stehen immer auch spezifische Fähigkeiten gegenüber, die wirtschaftlich und gesellschaftlich von Bedeutung sind.

Die Eingliederung von Menschen mit Autismus in die Arbeit ist nicht nur wünschenswert, sondern auch möglich, wenn bestimmte Aspekte und die Bedürfnisse der betroffenen Personen an einen Arbeitsplatz beachtet werden. Mit Unterstützung in Form autissmuspezifischer Angebote für Arbeitgeber und Beschäftigte kann es gelingen, dass autistische Menschen ihre Möglichkeiten entfalten.

Eine erfolgreiche Berufstätigkeit ist aus verschiedenen Gründen sehr wichtig: Sie erlaubt uns finanzielle Eigenständigkeit. Über den Beruf können wir am gesellschaftlichen Leben teilhaben, und die Berufstätigkeit stärkt das Selbstwertgefühl, wenn wir die Arbeit als sinnvoll erleben. Eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit ist für Menschen mit Autismus gerade wegen der Interaktions- und Kommunikationsschwierigkeiten eine besondere Herausforderung. Gerade am Arbeitsplatz wünschen sich alle Berufstätigen »Wertschätzung« durch andere und ein »gutes Verhältnis« zu den Kollegen, die Erwartungen an die sozialen Fähigkeiten sind also sehr hoch. Dazu kommt, dass wir heute meist in Gruppen oder Teams arbeiten, dadurch steigen die Anforderungen an die sozialen Fertigkeiten und die sogenannte »Teamfähigkeit« weiter an. Die berufliche Teilhabe ist daher für Menschen mit Autismus erschwert. Möglicherweise hat die hohe Rate von Depressionen bei erwachsenen

autistischen Personen eine Ursache darin, dass das stetige Bemühen darum, den Anforderungen anderer Personen gerecht zu werden, erfolglos bleibt. Dies gilt besonders für das Berufsleben.

Auf der anderen Seite profitieren Menschen mit Autismus aber auch in einer besonderen Weise von einer erfolgreichen Berufstätigkeit. Denn der Beruf stellt für Menschen mit Autismus eine wesentliche Möglichkeit dar, sich als Teil der Gesellschaft zu fühlen. Dabei dürfte sich – im Gegensatz zu organisierten Freizeitbeschäftigungen (z. B. Sportvereine) – vorteilhaft auswirken, dass im Arbeitsleben der Grad der Strukturiertheit durch Vorgaben des Arbeitsplatzes (Arbeitszeiten, Präsenzpflicht etc.) besonders hoch ist. Das kommt autistischen Menschen natürlich entgegen. Das setzt aber voraus, dass sie, über die Fachkenntnisse hinaus, auch die Regeln, Konventionen und oft »ungeschriebenen Gesetze« des sozialen Umgangs erlernen können und wollen.

Zuletzt muss betont werden, dass Respekt und Akzeptanz natürlich nicht nur autistischen Menschen abverlangt werden muss, die sich beruflich integrieren wollen, sondern auch alle diejenigen, die mit autistischen Menschen umgehen. Es ist schließlich auch ein wichtiges gesellschaftliches Ziel, die häufig gut ausgebildeten Personen angemessen zu integrieren und sie produktiv tätig werden zu lassen. Dies ist natürlich nicht zuletzt auch von wirtschaftlichem Interesse. Menschen mit Autismus werden dort, wo sie integriert werden, in der Regel als verlässliche, korrekte und sehr hilfreiche Mitarbeiter erlebt, so dass sie – ganz unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation – auch durch ihr Arbeitsverhalten positiv beeindrucken.

## Weiterführende Literatur

### Zu Kapitel 3

Asperger, H. (1944). Die »Autistischen Psychopathen« im Kindesalter. Archiv für Psychiatrie und Nervenkrankheiten, 117(1), 76–136.

American Psychiatric Association (Ed). (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.

Dilling, H., Freyberger, H. J. & Weltgesundheitsorganisation. (2010). Taschenführer zur ICD-10-Klassifikation psychischer Störungen: Mit Glossar und Diagnostischen Kriterien ICD-10: DCR-10 (5. Aufl.). Bern: Huber.

Kamp-Becker, I. & Bölte, S. (2014). Autismus. UTB Profile (2. Aufl.). Stuttgart: UTB.

Kanner, L. (1943). Autistic Disturbances of Affective Contact. Nervous Child, 2, 217–250.

Lehnhardt, F.-G., Gawronski, A., Volpert, K., Schilbach, L., Tepest, R. & Vogeley, K. (2012). Das psychosoziale Funktionsniveau spät-diagnostizierter Patienten mit Autismus-Spektrum-Störungen – eine retrospektive Untersuchung im Erwachsenenalter. Fortschritte der Neurologie Psychiatrie, 80(02), 88–97.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Remschmidt, H. & Kamp-Becker, I. (2006). Asperger-Syndrom. Heidelberg: Springer.

Vogeley, K. (2016). Anders sein: Asperger-Syndrom und Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter. Ein Ratgeber (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

### Zu Kapitel 4

Allman, M. J. & Falter, C. M. (2015). Abnormal Timing and Time Perception in Autism Spectrum Disorder? A Review of the Evidence. In A. Vatakis & M. J. Allman (Eds.), Time Distortions in Mind (pp. 37–56). Leiden: Brill.

Attwood, T. (2006). The complete guide to Asperger's syndrome. London: Jessica Kingsley Publishers.

Baumgartner, F., Dalferth, M. & Vogel, H. (2009). Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Frith, U. (2003). Autism: Explaining the Enigma (2nd ed.). Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Gawronski, A., Pfeiffer, K. & Vogeley, K. (2012). Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter: Verhaltenstherapeutisches Gruppenmanual. Weinheim: Beltz.

Kirchner, J. C. & Dziobek, I. (2014). Towards Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology, 2(2), 77–85.

Krämer, K., Gawronski, A., Falter, C. M. & Vogeley, K. (2015). Die »doppelte Unsichtbarkeit« autistischer Störungen und ihre Herausforderungen für Psychotherapeuten und Angehörige. Psychotherapeutenjournal, 14(3), 231–239.

Kuzmanovic, B., Schilbach, L., Lehnhardt, F.-G., Bente, G. & Vogeley, K. (2011). A Matter of Words: Impact of Verbal and Nonverbal Information on Impression Formation in High-Functioning Autism. Research in Autism Spectrum Disorders, 5(1), 604–613.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Eine qualitative Analyse berufsbezogener Erfahrungen und Wünsche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie, 64(4), 277–285.

Remschmidt, H. & Kamp-Becker, I. (2006). Asperger-Syndrom. Heidelberg: Springer.

Stumpf, L. (2011). What Problems are Encountered by People with ASC When Looking for a Job? In S. Boelte & J. Hallmeyer (Eds.), Autism Spectrum Conditions: FAQs on Autism, Asperger Syndrome, and Atypical Autism Answered by International Experts (pp. 238–240). Göttingen: Hogrefe.

Vogeley, K. (2014). Exekutive Funktionen. In G. Theunissen, W. Kulig & H. Paetz (Hg.), Handlexikon Autismus-Spektrum: Schlüsselbegriffe aus Forschung, Theorie, Praxis und Betroffenen-Sicht (S. 132–133). Stuttgart: Kohlhammer.

Vogeley, K. (2016). Anders sein: Asperger-Syndrom und Hochfunktionaler Autismus im Erwachsenenalter. Ein Ratgeber (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.

### Zu Kapitel 5

Baldwin, S., Costley, D. & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders, 44(10), 2440–2449.

Baumgartner, F., Dalferth, M. & Vogel, H. (2009). Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Gawronski, A., Kuzmanovic, B., Georgescu, A. L., Kockler, H., Lehnhardt, F.-G., Schilbach, L. et al. (2011). Erwartungen an eine Psychotherapie von hochfunktionalen erwachsenen Personen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. *Fortschritte der Neurologie Psychiatrie*, 79(11), 647–654.

Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., Groothoff, J. W. & Brouwer, S. (2012). Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 333–352.

Howlin, P. (2000). Outcome in Adult Life for More Able Individuals with Autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 4(1), 63–83.

Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. & Rutter, M. (2004). Adult Outcome for Children with Autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 45(2), 212–229.

Krämer, K., Proft, J., Schoofs, T., Gawronski, A. & Vogeley, K. (2015). Asperger Syndrome and Supported Employment. A Qualitative Analysis of Needs among Employers. Presented at the Interdisciplinary College, Günne, Germany.

Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. & Yates, G. B. (2003). Meeting the Vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrome and Other Autism Spectrum Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163–175.

Proft, J., Gawronski, A., Krämer, K., Schoofs, T., Kockler, H. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Eine qualitative Analyse berufsbezogener Erfahrungen und Wünsche von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 64(4), 277–285.

Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M. & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth with an Autism Spectrum Disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042–1049.

Taylor, J. L. & Seltzer, M. M. (2011). Employment and Post-Secondary Educational Activities for Young Adults with Autism Spectrum Disorders During the Transition to Adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566–574.

Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L. & Dziobek, I. (2013). Toward the Development of a Supported Employment Program for Individuals with Highfunctioning Autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263(2), 197–203.

## Zu Kapitel 6

Baumgartner, F., Dalferth, M. & Vogel, H. (2009). Berufliche Teilhabe für Menschen aus dem autistischen Spektrum. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Esser, A., Wolmerath, M. & Niedl, K. (1999). Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Häußler, A., Happel, C., Tuckermann, A., Altgassen, M. & Adl-Amini, K. (2013). SOKO Autismus: Gruppenangebote zur Förderung Sozialer Kompetenzen bei Menschen mit Autismus. Erfahrungsbericht und Praxishilfen (3rd ed.). Dortmund: modernes lernen.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

Meschkat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing-Report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Bremen: NW.

Preißmann, C. (2012). Asperger – Leben in zwei Welten: Betroffene berichten: Das hilft mir in Schule, Beruf, Partnerschaft und Alltag (1. Auflage). Stuttgart: TRIAS.

Proft, J., Schoofs, T., Krämer, K. & Vogeley, K. (2016). Autismus im Beruf. Weinheim: Beltz.

Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 43(1), 1–25.

Zapf, D. & Kuhl, M. (2000). Mobbing am Arbeitsplatz: Ursachen und Auswirkungen. In P. D. B. Badura, M. Litsch & C. Vetter (Hg.), *Fehlzeiten-Report* (S. 89–97). Heidelberg: Springer.

**LVR-Integrationsamt**

50663 Köln, Tel 0221 809-4290

[integrationsamt@lvr.de](mailto:integrationsamt@lvr.de) [www.integrationsamt.lvr.de](http://www.integrationsamt.lvr.de)

## Vorlage-Nr. 14/2962

öffentlich

**Datum:** 02.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Rohde

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>14.03.2019</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Beschäftigtenstruktur in Inklusionsbetrieben**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Beschäftigtenstruktur in den rheinischen Inklusionsbetrieben wird gemäß Vorlage Nr. 14/2962 zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

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

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

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



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

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

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



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

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

Haben Sie Fragen zu diesem Text? Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen: 0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache finden Sie hier:  
[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)



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

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

## **Zusammenfassung:**

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

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

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

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

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

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

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

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2962:**

### **1. Grundlagen der Förderung von Inklusionsbetrieben**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben**

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

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

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

- Ergebnisse der jährlichen Abrechnung und Verwendungsnachweisprüfung bei den Inklusionsbetrieben.

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

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

<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
	1.653	1.074	579
<b>Vollzeit</b>	1.029	781	247
<b>Teilzeit</b>	592	270	321
<b>AzuBi</b>	32	22	10

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

Tabelle 2: Gestaltung der Arbeitsverträge (ohne AzuBi)

<b>Arbeitsverträge</b>	<b>Gesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>unbefristet</b>	1.297	848	449
<b>befristet</b>	324	204	120

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

Tabelle 3: Behinderungsart

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

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

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

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

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus vor Arbeitsaufnahme im Inklusionsbetrieb

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## Vorlage-Nr. 14/3033

öffentlich

**Datum:** 31.10.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Glücks

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>Beschluss</b>

Tagesordnungspunkt:

**Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

Beschlussvorschlag:

Der Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage Nr. 14/3033 dargestellt, zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	041		
Erträge:	281.471 €	Aufwendungen:	281.471 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	281.471 €	Auszahlungen:	281.471 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			rd. 160.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Inklusionsbetriebe

- Domus gGmbH
- Grüntal gGmbH
- In Via gGmbH

sowie die Neugründung der Inklusionsabteilungen der

- DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung
- NAK-Immobilien GmbH
- Neapco Europe Service GmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 255.040 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 26.431 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 17 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/3033**

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite 3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite 3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite 3
2. Einleitung	Seite 4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite 4
2.2. Stand der Bewilligungen	Seite 5
3. Erweiterung von Inklusionsbetrieben	Seite 6
3.1. Domus gGmbH	Seite 6
3.2. Grüntal gGmbH	Seite 9
3.3. In Via Köln gGmbH	Seite 12
4. Neugründung der Inklusionsabteilung der	
4.1. DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung	Seite 15
4.2. NAK-Immobilien GmbH	Seite 18
4.3. Neapco Europe Service GmbH	Seite 21
Anlage – Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	

## 1. Zusammenfassung der Zuschüsse

### 1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung und Erweiterung neuer und bestehender Inklusionsbetriebe umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
Domus gGmbH	Goch	Gebäudesanierung, Gartenbau	1	20.000 €
Grüntal gGmbH	Wuppertal	Garten- und Landschaftsbau, Maler	4	64.800 €
In Via Köln gGmbH	Köln	Gastronomie	3	60.000 €
DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung	Düsseldorf	Inklusionsabteilung Gartenhelfer	3	51.200 €
NAK-Immobilien GmbH	Oberhausen	Gastronomie	3	48.800 €
Neapco Europe Service GmbH	Düren	Inklusionsabteilung Qualitätssicherung	3	10.240 €
<b>Beschlussvorschlag gesamt</b>			<b>17</b>	<b>255.040 €</b>

### 1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt. Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Inklusionsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis der von den Antragstellern benannten Stellenanteile. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III oder eine Förderung aus dem Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze gem. § 215 SGB IX

Summe	ab 11.2018	2019	2020	2021	2022
<b>Arbeitsplätze</b>	17	17	17	17	17
<b>Zuschüsse § 217 SGB IX in €</b>	7.140	42.840	42.840	42.840	42.840
<b>Zuschüsse § 27 SchwbAV in €</b>	19.291	118.061	120.422	122.830	125.287
<b>Zuschüsse gesamt in €</b>	26.431	160.901	163.262	165.670	168.127

## **2. Einleitung**

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Inklusionsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 139 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.300 Arbeitsplätzen, davon 1.782 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplan für das Jahr 2018 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat ab dem 01.01.2018 auch Änderungen vorgenommen, die die Inklusionsbetriebe betreffen:

- Der zuvor im alten § 132 SGB IX festgeschriebene Name Integrationsprojekt wird gem. neuem § 215 SGB IX durch den Begriff Inklusionsbetrieb ersetzt.
- Die Mindestbeschäftigungsquote für Beschäftigte der Zielgruppe wird von 25 auf 30 % angehoben.
- Zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe gehören zukünftig auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Gem. § 224 SGB IX können Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bisher nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

### **2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“**

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Inklusionsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

## 2.2. Stand der Bewilligungen

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2018

Antragsteller	Region	Branche	Anzahl AP	Vorlage
Schnitt-Gut gGmbH	Neuss	Garten- und Landschaftsbau	2	Soz 14/2432
Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH	Köln	Gebäudereinigung	6	
LF-Werkstätten gGmbH	Aachen	GaLa-Bau, Hausmeisterservice	3	
GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH	Bergheim	Garten- und Landschaftsbau	3	
Alexianer MoVeKo gGmbH	Köln	Logistikdienstleistungen	20	
Dussmann Service Deutschland GmbH	Brühl	Gastronomie, Catering	3	Soz 14/2533
Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH	Mönchengladbach	Wäscherei	12	
Integra Solingen gGmbH	Solingen	Gastronomie	1	
LVR-Klinik Köln	Köln	Großküche, Catering	5	Soz 14/2674
Klaus Fischer Dreh- und Presstechnik GmbH	Mönchengladbach	Produktionsdienstleistungen	4	
Herz-Jesu-Stift Alten- und Pflegeheim Köln GmbH	Köln	Hauswirtschaft	5	
intime gGmbH	Essen	Gartenbau, Gebäudereinigung	4	Soz 14/2849
Clean Care GmbH	Aachen	Gebäudereinigung	2	
Holterbosch GmbH	Krefeld	Wäscherei	10	
e.CW Paricon GmbH	Duisburg	Wäschereinigung	3	
Domus gGmbH	Goch	Gebäudesanierung, Gartenbau	1	Soz 14/3033
Grüntal gGmbH	Wuppertal	Garten- und Landschaftsbau, Maler	4	
In Via Köln gGmbH	Köln	Gastronomie	3	
DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung	Düsseldorf	Inklusionsabteilung Gartenhelfer	3	
NAK-Immobilien GmbH	Oberhausen	Gastronomie	3	
Neapco Europe	Düren	Inklusionsabteilung Qualitätssicherung	3	
<b>Bewilligungen im Jahr 2018 gesamt</b>			<b>100</b>	

### **3. Erweiterung von Inklusionsbetrieben**

#### **3.1. Domus gGmbH**

##### **3.1.1. Zusammenfassung**

Die Domus gGmbH wurde im Jahr 2010 von der Lebenshilfe Kleve gGmbH – Leben und Wohnen gegründet und war zunächst in der Gebäudesanierung und -pflege tätig. In den Jahren 2015 und 2016 wurde das Geschäftsfeld um die Bereiche Garten- und Landschaftsbau sowie die Produktion von Holzmöbeln erweitert. Derzeit hat das Unternehmen 14 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, davon sechs Personen der Zielgruppe. Aufgrund der erfolgreichen Akquise weiterer Aufträge ist beabsichtigt, im Garten- und Landschaftsbau einen zusätzlichen Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe zu schaffen. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen einen Investitionszuschuss in Höhe von 20.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.1.4).

##### **3.1.2 Die Domus gGmbH**

Die im Jahr 2010 gegründete Domus gGmbH ist am Standort Goch tätig, Geschäftsführer des Unternehmens wie auch des Gesellschafters, der Lebenshilfe Kleve gGmbH – Leben und Wohnen, ist Herr Hermann Emmers. Das Unternehmen hat seine Geschäftsfelder sukzessive ausgeweitet und erbringt heute neben handwerkliche Dienstleistungen in der Gebäudesanierung, dem Hauptumsatzträger, auch Leistungen im Garten- und Landschaftsbau sowie in der Produktion von Holzmöbeln, die unter dem Namen „Domus double wood“ vertrieben werden. Zum Kundenstamm der Domus gGmbH zählen der Unternehmensverbund, eine wachsende Anzahl Privatpersonen, gewerbliche und kommunale Kunden sowie soziale Einrichtungen aus der Region. Aufgrund der guten Auftragslage kann ein weiterer Arbeitsplatz für eine Person der Zielgruppe geschaffen werden.

##### **3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Der zusätzliche Arbeitsplatz wird im Garten- und Landschaftsbau angesiedelt sein. Es werden Tätigkeiten wie das Mähen von Rasenflächen, das Schneiden von Hecken und Sträuchern sowie die Pflege von Beeten zu verrichten sein. Die Entlohnung erfolgt angelehnt an den Branchentarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, der Arbeitsplatz ist als Vollzeitstelle angelegt. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch eine beim Gesellschafter beschäftigte Sozialarbeiterin sichergestellt.

##### **3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 21.09.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Situation der Domus gGmbH ist zu sagen, dass in den letzten Jahren stetige Umsatzsteigerungen realisiert werden konnten, die auch mit auskömmlichen Jahresüberschüssen einhergingen. Die Kapital- und Vermögenslage kann zudem po-

sitiv beurteilt werden. Das Unternehmen verfügt über eine gute Eigenkapitalausstattung und eine zufriedenstellende Liquiditätslage.

Zu den Marktgegebenheiten in den für die Domus gGmbH relevanten Branchen ist zu sagen, dass in den letzten Jahren ein deutliches Wachstum zu verzeichnen war. Im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Bautischlerei und im Garten- und Landschaftsbau konnten im Jahr 2017 jeweils Umsatzsteigerungen erzielt werden. Der Trend scheint sich fortzusetzen. In diesen drei überwiegend klein- und mittelständisch geprägten Branchen herrscht eine deutliche Wettbewerbsintensität. Es dominieren kleinere Betriebe, die auf den regionalen Markt ausgerichtet sind. Insbesondere bei einfachen handwerklichen Tätigkeiten und Pflegearbeiten sind auch Preiskämpfe zu beobachten.

Es ist festzustellen, dass es dem Inklusionsunternehmen Domus gGmbH gelungen ist, sich erfolgreich am Markt zu etablieren. Nach Beginn mit überwiegend internen Aufträgen aus dem Unternehmensverbund wurden in 2017 zwischenzeitlich über 86% des Umsatzes durch Fremdaufträge erzielt.

Da die Domus gGmbH mit dem bestehenden Auftragsvolumen weitgehend ausgelastet ist und gleichzeitig weitere Auftragspotentiale identifiziert werden konnten, wird nun eine Erweiterung des Inklusionsunternehmens geplant. (...)

Die Vorhabensbeschreibung und die Planungen der Domus gGmbH sind insgesamt plausibel und nachvollziehbar. Vom ersten Jahr an können auskömmliche Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow erzielt werden. Die Umsatzerwartungen sind kompatibel mit der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und berücksichtigen in ausreichendem Maß die ggf. auftretende Minderleistung der Beschäftigten der Zielgruppe, so dass von einer realisierbaren Planung ausgegangen werden kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der positiven Marktlage, des vorhandenen internen und externen Auftragsvolumens sowie der Synergieeffekte im Kontext des Betätigungsfeldes des Gesellschafters die Aussichten positiv sind, dass die Domus gGmbH weiterhin den wettbewerbsbestimmenden Kräften Stand halten kann. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Arbeitsplätze nachhaltig gesichert werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann." (FAF gGmbH vom 21.09.2018)

### **3.1.5. Bezuschussung**

#### **3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen der Erweiterung der Domus gGmbH macht das Unternehmen für die Neuschaffung eines Arbeitsplatzes für eine Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten von 25.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für eine Farbnebelabsaugwand (13 T €), einen Gabelstapler (9 T €) sowie ein Spritzgerät (3 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 20.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 5.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für den neu geschaffenen Arbeitsplatz eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

### 3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Person der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	1	1	1	1	1
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	5.048	30.891	31.509	32.139	32.781
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	420	2.520	2.520	2.520	2.520
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	1.514	9.267	9.453	9.642	9.834
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	1.934	11.787	11.973	12.162	12.354

### 3.1.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Erweiterung der Domus gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für eine Person der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 20.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 1.934 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **3.2. Grüntal gGmbH**

### **3.2.1. Zusammenfassung**

Die im Jahr 2013 gegründete Grüntal gGmbH ist in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Malerarbeiten und Gebäudereinigung tätig. In dem in Wuppertal ansässigen Inklusionsunternehmen sind 15 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon zählen sechs zur Zielgruppe des § 215 SGB IX. Aufgrund erheblicher Umsatzsteigerungen und zum Teil langfristig angelegten Aufträgen von Neu- und Bestandskunden ist beabsichtigt, sechs neue Arbeitsplätze zu schaffen, vier davon für Beschäftigte der Zielgruppe. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen gem. §§ 215 ff. SGB IX einen Investitionszuschuss von 64.800 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.2.4).

### **3.2.2. Die Grüntal gGmbH**

Die Grüntal gGmbH, ein Tochterunternehmen der Gesellschaft für Entsorgung, Sanierung und Ausbildung (GESA gGmbH), hat sich mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot im Bereich Facility Services im Unternehmensverbund sowie bei öffentlichen, kirchlichen und sozialen Einrichtungen, Wohnungsbaugesellschaften, gewerblichen Unternehmen und Privatpersonen aus der Region Wuppertal etabliert. Das Inklusionsunternehmen nahm im Frühjahr 2013 den Geschäftsbetrieb im Garten- und Landschaftsbau auf und ist seit dem Jahr 2016 auch in den Geschäftsfeldern Gebäudereinigung und handwerkliche Dienstleistungen tätig. Geschäftsführer des Unternehmens ist Herr Matthias Jacobstroer, zugleich Leiter der zentralen Dienste des Gesellschafters. Aufgrund der guten Auftragslage ist geplant, sechs neue Arbeitsplätze zu schaffen, davon vier für Personen der Zielgruppe.

### **3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Grüntal gGmbH plant, jeweils eine weitere Arbeitskolonne im Garten- und Landschaftsbau sowie im Malerhandwerk zu bilden, in denen jeweils zwei Beschäftigte der Zielgruppe und ein Vorarbeiter tätig sein werden. Es werden Tätigkeiten in der Grünpflege sowie Maler- und Tapezierarbeiten, das Streichen von Fassaden oder das Verlegen von Bodenbelägen zu verrichten sein. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Vergütung orientiert sich am jeweiligen Branchentarif, zusätzlich wird eine kirchliche Zusatzversorgung gewährt. Die psychosoziale Begleitung wird durch erfahrenes sozialpädagogisches Personal des Gesellschafters sichergestellt.

### **3.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 06.09.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Lage der Grüntal gGmbH ist zu sagen, dass sich das Inklusionsunternehmen am regionalen Markt etablieren und die Umsätze kontinuierlich steigern

konnte. Auch die Ertragslage stellt sich positiv dar. Seit 2015 konnten auskömmliche Jahresüberschüsse generiert werden, die die Re-Investition in bereits beschaffte Güter ermöglichen. Der Grüntal gGmbH ist es gelungen, einen großen Anteil an Bestandskunden aufzubauen und Dauerpflegeaufträge zu akquirieren, die eine Planungssicherheit versprechen. Diese wirtschaftliche Entwicklung scheint sich auch im Jahr 2018 fortzusetzen.

Auch die Kapital- und Vermögenslage der Grüntal gGmbH ist inzwischen als günstig zu bewerten. Das Unternehmen konnte in den letzten Jahren die Eigenkapitalausstattung ausbauen, auch sind ausreichend liquide Mittel vorhanden, so dass die Zahlungsfähigkeit sichergestellt ist. (...)

Die Umsatzplanung basiert auf einer Ausweitung im Vergleich zum Jahr 2017. Es bestehen Anfragen von Bestandskunden zur Ausweitung der Aufträge sowie Aufträge von kirchlichen und sozialen Einrichtungen, die derzeit nicht bedient werden können. (...)

Zu den Marktgegebenheiten sowohl im Garten- und Landschaftsbau und im Maler- und Lackiererhandwerk ist zu sagen, das aufgrund der positiven konjunkturellen Lage auch im Jahr 2017 deutliche Umsatzzuwächse zu verzeichnen waren, dieser Trend scheint sich fortzusetzen.

Gleichwohl ist die Wettbewerbsintensität in beiden Branchen auch in der Region Wuppertal hoch. In beiden Branchen dominieren kleinere Betriebe, die auf den regionalen Markt ausgerichtet sind. Insbesondere bei einfachen handwerklichen Tätigkeiten und Pflegearbeiten sind auch Preiskämpfe zu beobachten.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die betriebswirtschaftlichen Planungen nachvollziehbar sind. Die Umsatzerwartungen wurden an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der anzunehmenden Minderleistung angepasst. Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten bei Inklusionsunternehmen mit der in konventionellen Unternehmen vergleichbar, so dass in dieser Hinsicht von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann.

Vom ersten Jahr an können Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow erzielt werden. Gleichwohl hängt die Erweiterungsplanung von der Akquise neuer Aufträgen ab. Marketingaktivitäten und Bemühungen, die sich an das Netzwerk des Gesellschafters und der Schwesterunternehmen richten, erscheinen geeignet, um die Umsatzziele realisieren zu können. Es wird empfohlen, die Personaleinstellungen sukzessive vorzunehmen.

Die zentralen Erfolgsfaktoren des Vorhabens liegen vorrangig in einer erfolgreichen Auftragsakquise, aber auch in der Beachtung der Preissensibilität der potentiellen Auftraggeber und in der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der derzeitigen positiven Marktlage, des vorhandenen internen und externen Auftragsvolumens sowie der Synergieeffekte im Kontext des Betätigungsfeldes der verbundenen Unternehmen die Aussichten positiv sind, dass die Grüntal gGmbH weiterhin den wettbewerbsbestimmenden Kräften Stand halten kann.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass dauerhaft weitere Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe geschaffen werden können, so dass eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden kann.“ (FAF gGmbH vom 06.09.2018)

### 3.2.5. Bezuschussung

#### 3.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Erweiterung der Grüntal gGmbH macht das Unternehmen für die Neuschaffung von vier Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten von 81.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für ein Transportfahrzeug (25 T €) und einen Pritschenwagen (20 T €) mit Anhänger (8 T €), einen Aufsitzrasenmäher (7 T €), Büroausstattung (2 T €) sowie verschiedene Werkzeuge und Geräte für Gartenbau und Malerhandwerk (19 T €). Gem. §§ 215 ff. SGB IX können diese Investitionen mit bis zu 64.800 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 16.200 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

#### 3.2.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	4	4	4	4	4
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	14.892	91.139	92.962	94.821	96.717
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	1.680	10.080	10.080	10.080	10.080
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	4.468	27.342	27.889	28.446	29.015
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	6.148	37.422	37.969	38.526	39.095

#### 3.2.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Erweiterung der Grüntal gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von vier neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe in Höhe von 64.800 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 6.148 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

### **3.3. In Via Köln gGmbH**

#### **3.3.1. Zusammenfassung**

Die In Via Köln gGmbH wurde im Jahr 2012 als Inklusionsunternehmen anerkannt. Das Unternehmen produziert heute in zwei Großküchen täglich mehr als 4.000 Essen für Ganztagschulen im Großraum Köln und betreibt das unmittelbar an eine der beiden Großküchen angeschlossene Restaurant im Forum Leverkusen. Derzeit sind in dem Unternehmen 46 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon zählen 20 zur Zielgruppe des § 215 SGB IX. Die In Via Köln gGmbH plant, ein weiteres Restaurant in Köln-Widdersdorf zu eröffnen und dort sechs neue Arbeitsplätze zu schaffen, davon drei für Personen der Zielgruppe. Für das Erweiterungsvorhaben werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 3.3.4.).

#### **3.3.2. Die In Via Köln gGmbH**

Die In Via Köln gGmbH ist ein Tochterunternehmen des In Via – Katholischer Verband für Mädchen und Frauensozialarbeit e.V. (In Via e.V.), Geschäftsführerin des Unternehmensverbands ist Frau Sibylle Klings. Der Gesellschafter des Inklusionsunternehmens bildet bereits langjährig junge Menschen mit und ohne Behinderung in verschiedenen Fachpraktikerberufen aus. Das Inklusionsunternehmen erzielt seinen Hauptumsatz im Bereich der Schulverpflegung, in der Großküche des Forums Leverkusen sowie am Standort Köln-Porz werden im Cook & Chill-Verfahren täglich insgesamt 4.350 Essen für die trägereigenen Ganztagschulen hergestellt. Es ist nun geplant, in einem Mehrgenerationenprojekt in Köln-Widdersdorf ein Restaurant mit Begegnungsstätte mit 110 Sitzplätzen im Innen- und Außenbereich zu eröffnen.

#### **3.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze werden im Küchen- und Servicebereich angesiedelt sein, es werden Tätigkeiten wie das Putzen und Schneiden von Gemüse, das Portionieren und Garnieren von Speisen sowie die Reinigung und Hygienesdokumentation im gesamten Küchenbereich zu verrichten sein. Im Servicebereich sind Tische vorzubereiten, Bestellungen aufzunehmen und Speisen zu servieren. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem kirchlichen Tarifvertrag AVR-MSG. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch eine sozialpädagogische Fachkraft gewährleistet.

#### **3.3.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen der Erweiterung der In Via Köln gGmbH hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 12.10.2018 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Finanz- und Vermögenslage der In Via Köln gGmbH ist geordnet und durch einen ausreichenden Eigenkapitalanteil sowie zusätzliche eigenkapitalersetzende Mittel

(Gesellschafterdarlehen) gekennzeichnet. Das Unternehmen kann jederzeit sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Zahlungsverpflichtungen allein durch seine liquiden Mittel erfüllen. Es existiert ferner eine Patronatserklärung des In Via e.V. zugunsten der In Via gGmbH.

Hinsichtlich der Ertragslage der In Via gGmbH ist darauf hinzuweisen, dass in den letzten Jahren zunehmende Umsatzvolumina realisiert werden konnten. Das Jahresergebnis war in den Vorjahren ebenfalls zufriedenstellend, in 2017 mussten jedoch Defizite hingenommen werden. Die vorliegenden Daten aus 2018 weisen darauf hin, dass im laufenden Jahr wieder an die Gewinnsituation der Vorjahre angeknüpft werden kann. Hauptumsatzträger und Wachstumstreiber sind die Schulessen, Umsätze durch Veranstaltungen im Forum und das Restaurant stagnieren oder wachsen nur geringfügig. (...)

Die Zusammenführung folgender Stärken und Schwächen des Unternehmens und der Chancen und Risiken des Marktes führt zur Gesamtbeurteilung des Vorhabens:

- Das Gesamtunternehmen nimmt Chancen im Geschäftsbereich Schulverpflegung wahr. Im laufenden Schuljahr kamen weitere Essen pro Tag neu hinzu, die Kapazität der Großküche in Leverkusen ist noch immer nicht ausgelastet. Im kommenden Schuljahr wird erneut die Erweiterung der Essen pro Tag erwartet. Vor diesem Hintergrund darf im laufenden Jahr und in den Folgejahren auch unter Berücksichtigung der Unwägbarkeiten mit zufriedenstellenden Jahresüberschüssen gerechnet werden, so dass die Risiken neuer Projekte getragen werden können.
- Die Bevölkerung von Widdersdorf wuchs in den vergangenen Jahren und der Stadtteil ist durch diverse Bauprojekte gekennzeichnet. Diese Entwicklung wird aller Voraussicht nach auch künftig fortgeführt, so dass ein zunehmendes Marktvolumen erwartet werden darf. Eine klare Positionierung gegenüber den Wettbewerbern im lokalen Markt ist nötig.
- Die In Via gGmbH verfügt über Erfahrungen in der speisengeprägten Gastronomie, kennt die Risiken und geeignete Maßnahmen, diesen entgegenzutreten.
- Das Branchenumfeld ist momentan positiv zu beurteilen. Die Umsätze in der speisengeprägten Gastronomie nehmen seit Jahren wieder zu und die Marktfluktuation sank. Die Branche bleibt jedoch konjunkturreegibel.
- Die vorgelegten Planungsrechnungen sind weitgehend nachvollziehbar und korrespondieren mit den Branchenkennzahlen und den bekannten Ist-Werten vergleichbarer Inklusionsunternehmen. Die Umsatzziele sind angesichts der Rahmenbedingungen ambitioniert, aber realisierbar. Plan-Ist-Abweichungen können zudem vom Gesamtunternehmen aufgefangen werden. Die Gewinn- und Verlustplanung für den Betrachtungszeitraum geht von positiven Ergebnissen und einem positiven Cashflow aus. Das Eigenkapital wird im Zeitverlauf gestärkt und Liquidität wird voraussichtlich in ausreichendem Maße im Unternehmen vorhanden sein, so dass die Re-Investition in die Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase ermöglicht wird.

Zusammenfassend sind die Chancen des Vorhabens insbesondere aufgrund der stabilen Basis in der Schulverpflegung höher zu gewichten als die Risiken. Das Vorhaben ist mit nicht unerheblichen Herausforderungen verbunden, die aber im Kontext der genannten Erfolgsfaktoren zu bewältigen sind. Vor diesem Hintergrund ist eine Förderung des Vorhabens zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 12.10.2018)

### 3.3.5. Bezuschussung

#### 3.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen der Erweiterung der In Via Köln gGmbH macht das Unternehmen für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX Investitionskosten von 117.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Streetscooter (38 T €), Geschirr und Besteck (15 T €), Tische und Stühle (24 T €), einen Kombi-Dämpfer (13 T €), Ausstattung der Außengastronomie (11 T €), einen Kaffeautomaten (4 T €), ein E-Bike (4 T €), Gastronomiemaschinen und Geräte (4 T €) sowie Büroausstattung und Arbeitskleidung (4 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit bis zu 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 51,3 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 57.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt durch eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

#### 3.3.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6: PK (jährliche Steigerung um 2 %) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	11.076	67.784	69.140	70.523	71.933
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	1.260	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	3.323	20.335	20.742	21.157	21.580
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	4.583	27.895	28.302	28.717	29.140

#### 3.3.6. Beschlussvorschlag

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Förderung der Erweiterung der In Via Köln gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 4.583 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **4. Neugründung von Inklusionsbetrieben**

### **4.1. DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung**

#### **4.1.1 Zusammenfassung**

Die DiFS GmbH Dienstleister der Graf Recke Stiftung (DiFS GmbH) wurde im Jahre 2003 in Düsseldorf als Tochterunternehmen der Graf Recke Stiftung gegründet. Das Unternehmen erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Gartenservice, Gebäudereinigung und Catering für den Unternehmensverbund und einige externe Kunden. Die DiFS GmbH hat derzeit 74 Beschäftigte, Geschäftsführerin ist Frau Petra Skodzig. Es ist beabsichtigt, eine Inklusionsabteilung im Bereich der Helfertätigkeiten im Gartenservice zu gründen und dort drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe zu schaffen. Die Arbeitsplätze sollen ausschließlich mit Personen besetzt werden, die aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder als Schulabgängerinnen und -abgänger eine Alternative zur Aufnahme in eine WfbM suchen. Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.1.4.).

#### **4.1.2. Die DiFS GmbH**

Die DiFS GmbH wurde im Jahr 2003 als Tochterunternehmen der in Düsseldorf angesiedelten Graf Recke Stiftung und des Minderheitsgesellschafters procuratio Gesellschaft für Dienstleistungen im Sozialwesen mbH gegründet. Die gemeinnützige Graf Recke Stiftung wurde im Jahr 1822 als diakonische Einrichtung gegründet und hält heute mit mehr als 2.000 Beschäftigten verschiedene Angebote u.a. für Kinder, Jugendliche, Senioren und Menschen mit Behinderung vor. Das Tochterunternehmen DiFS GmbH erwirtschaftet seinen Hauptumsatz mit der Unterhaltsreinigung der Einrichtungen des Gesellschafters und beabsichtigt, den Gartenservice weiter auszubauen, um weiteres Umsatzpotenzial zu erschließen.

#### **4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Der Einsatz der in der Inklusionsabteilung beschäftigten Personen wird vorrangig in den Bereichen Bepflanzung sowie Rasen-, Baum- und Heckenschnitt erfolgen, es sind einfache Anlern Tätigkeiten mit einem hohen Anteil repetitiver Arbeiten zu verrichten. Es ist geplant, die Arbeitsplätze ausschließlich mit Personen zu besetzen, die aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder als Schulabgängerinnen und -abgänger eine Alternative zur Aufnahme in eine WfbM suchen. Die Arbeitsplätze sind mit einem Umfang von 25 bis 30 Stunden angelegt, die Entlohnung erfolgt angelehnt an den Branchentarif. Die psychosoziale Betreuung wird durch eine pädagogische Fachkraft des Gesellschafters sichergestellt.

#### **4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Inklusionsabteilung gem. § 215 SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 24.08.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur betriebswirtschaftlichen Situation des Unternehmens ist anzumerken, dass zuletzt zunehmende Umsatzvolumina und zufriedenstellende Ergebnisse realisiert werden konnten. Die Finanz- und Vermögenslage der DiFS GmbH ist geordnet, die Eigenkapitalquote darf als sehr gut bezeichnet werden und es sind keine problematischen Relationen hinsichtlich der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage ersichtlich. Das Unternehmen kann jederzeit seinen Zahlungsverpflichtungen nachkommen. Die Einbindung in den Unternehmensverbund der Graf Recke Stiftung sowie Erfolge bei der Gewinnung externer Kunden deuten darauf hin, dass auch künftig mit einer stabilen Entwicklung des Unternehmens gerechnet werden kann. Der Geschäftsbereich Gartenservice bietet zudem kurzfristig die Möglichkeit, zusätzlichen Umsatz zu generieren. (...)

Die Gewinn- und Verlustplanung der DiFS GmbH weist auch bei einem moderat eingeschätzten Umsatzvolumen vom ersten Jahr an positive Ergebnisse aus, das Eigenkapital des Unternehmens wird weiter gestärkt und Liquidität ist in ausreichendem Maße vorhanden. Der Cashflow ist von Beginn an positiv und ermöglicht die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase.

Unter Berücksichtigung der genannten Erfolgsfaktoren ist zusammenfassend von einer auch künftig stabilen Rentabilität der DiFS GmbH und somit von einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für die Beschäftigten der Zielgruppe auszugehen, so dass eine Förderung des Vorhabens zu empfehlen ist.“ (FAF gGmbH vom 24.08.2018)

#### **4.1.5. Bezuschussung**

##### **4.1.5.1. Investive Zuschüsse**

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung macht die DiFS GmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 64.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für zwei Pritschenwagen (61.000 €) und Maschinen und Geräte (3 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 51.200 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 12.800 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

##### **4.1.5.2. Laufende Zuschüsse**

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	10.176	62.276	63.521	64.792	66.087
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	1.260	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	3.053	18.683	19.056	19.437	19.826
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	4.313	26.243	26.616	26.997	27.386

#### **4.1.6. Beschlussvorschlag**

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung der Inklusionsabteilung der DiFS GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 51.200 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 4.313 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

## **4.2. NAK-Immobilien GmbH**

### **4.2.1 Zusammenfassung**

Die NAK-Immobilien GmbH wurde im Jahr 2008 in Dortmund im Unternehmensverbund der Neuapostolischen Kirche gegründet und betreibt seit dem Jahr 2011 im Zentrum von Oberhausen-Sterkrade im Erdgeschoss eines Seniorenzentrums das Café und Bistro Jahreszeiten. Die Angebote des Bistros sollen künftig auch an die Bewohner des Stadtteils ausgeliefert werden. Aufgrund der langjährigen positiven Erfahrung mit der Arbeit mit Menschen mit Behinderung ist geplant, eine Inklusionsabteilung mit drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe im Bereich der Helfertätigkeiten in Küche und Service aufzubauen. Im Rahmen des Gründungsvorhabens werden gem. §§ 215 ff. SGB IX ein Investitionszuschuss von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.2.4.).

### **4.2.2. Die NAK-Immobilien GmbH**

Das Café und Bistro Jahreszeiten in Oberhausen-Sterkrade ist ein Geschäftsbereich der NAK-Immobilien GmbH, einem Unternehmen aus dem Verbund der Neuapostolischen Kirche Westdeutschland. Das Café Jahreszeiten wurde im Jahr 2011 eröffnet und befindet sich im Erdgeschoss eines Seniorenzentrums auf dem Gelände der ehemaligen Gutehoffnungshütte im Zentrum von Oberhausen-Sterkrade. Dort sind auch ein Familienzentrum mit Kindertageseinrichtung, ein Wohnpark mit vier Mehrfamilienhäusern und ein Forum für Begegnungen angesiedelt. Das Café vermietet zudem einen eigenen Veranstaltungssaal mit 200 Plätzen und versorgt die Kindertageseinrichtung und die Bewohner des Geländes mit Mahlzeiten. Diese Versorgung soll zukünftig auch den Bewohnern des Stadtteils angeboten werden.

### **4.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze der Inklusionsabteilung werden im Bereich der Helfertätigkeiten in Küche und Service angesiedelt sein. Es werden Speisen vorzubereiten und zu portionieren, Geschirr zu spülen und Speisen an die Tische zu bringen sowie im Stadtteil auszuliefern sein, zudem ist die mobile Kaffeebar auf dem Wochenmarkt zu besetzen. Die Pächter des Cafés verfügen über langjährige Erfahrung mit der Beschäftigung und Ausbildung von Personen der Zielgruppe. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeit- und Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt angelehnt an den Branchentarif. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch eine sozialpädagogische Fachkraft, die auf dem Gelände tätig ist, sichergestellt.

### **4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Inklusionsabteilung gem. § 215 SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 17.09.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Finanz- und Vermögenslage der NAK-Immobilien GmbH ist geordnet und durch einen angemessenen Eigenkapitalanteil gekennzeichnet. Die Liquidität ist in jedem Fall gewährleistet und das Unternehmen kann jederzeit sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Zahlungsverpflichtungen allein durch seine liquiden Mittel erfüllen.

Hinsichtlich der Ertragslage des Unternehmens ist darauf hinzuweisen, dass zufriedenstellende Jahresüberschüsse erzielt wurden. Auf Basis der Kostenstellenrechnung ist bei der Ertragslage des Cafés Jahreszeiten jedoch anzumerken, dass in den letzten Jahren negative Deckungsbeiträge hingenommen werden mussten, die aber aufgrund der Gewinnsituation des Gesamtunternehmens kompensiert werden konnten. Das Café und Bistro stellt zudem einen wesentlichen Grund für die Attraktivität der Seniorenzentrums Gute Hoffnung dar, da hier ein zentrales Angebot für die Bewohner des Areals geschaffen wurde.

Auch bei konsolidierter Betrachtung des gesamten Unternehmensverbundes sind hinsichtlich der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage keine problematischen Relationen festzustellen. (...)

Die Gewinn- und Verlustplanung der Inklusionsabteilung bzw. des gesamten Geschäftsbereichs Café und Bistro Jahreszeiten weist auch nach der Gründung negative Deckungsbeiträge aus, die aber sowohl auf Unternehmensebene als auch aus Sicht einer wirtschaftlichen Einheit mit dem Seniorenzentrum als unproblematisch bezeichnet werden können und die Sicherung der vorhandenen und zukünftigen Arbeitsplätze nicht gefährden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass unter Berücksichtigung der genannten Erfolgsfaktoren mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von der langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe ausgegangen werden kann, so dass eine Förderung des Vorhabens zu empfehlen ist.“ (FAF gGmbH vom 17.09.2018)

#### **4.2.5. Bezuschussung**

##### **4.2.5.1. Investive Zuschüsse**

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung macht die NAK Immobilien GmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 61.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für ein Auslieferungsfahrzeug (12 T €), eine mobile Kaffeebar (14 T €), Küchenmaschinen und -geräte (15 T €), mobile Thermopopen (6 T €) sowie zwei Buffet-Inseln mit Geschirr (14 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 48.800 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 12.200 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

##### **4.2.5.2. Laufende Zuschüsse**

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 8: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	9.620	58.871	60.049	61.250	62.475
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	1.260	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	2.886	17.661	18.015	18.375	18.742
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	4.146	25.221	25.575	25.935	26.302

#### **4.2.6. Beschlussvorschlag**

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung der Inklusionsabteilung der NAK-Immobilien GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 48.800 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 4.146 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

### **4.3. Neapco Europe Service GmbH**

#### **4.3.1 Zusammenfassung**

Die Neapco Europe Service GmbH wurde im Jahr 2017 in Düren gegründet. Das Mutterunternehmen Neapco Europe GmbH ging im Jahr 2010 aus einem ehemaligen Zulieferer der Ford-Werke hervor und ist ebenfalls am Standort Düren als Automobilzulieferer in der Fertigung und Montage von Fahrzeugteilen tätig. Die Neapco Europe Service GmbH erbringt Dienstleistungen für das Mutterunternehmen und montiert seit Mai 2018 zudem den sogenannten „Streetscooter“, ein batteriebetriebenes Elektronutzfahrzeug. Im Rahmen dieses neuen Auftrages ist geplant, eine Inklusionsabteilung mit drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe einzurichten. Für das Gründungsvorhaben werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX in Höhe von 10.240 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.3.4.).

#### **4.3.2. Die Neapco Europe Service GmbH**

Die Neapco Europe Service GmbH ist ein Unternehmen im Verbund des US-amerikanischen Konzerns Neapco Holdings LLC., ein international agierender Automobilzulieferer mit Sitz in Michigan. Das Mutterunternehmen, die Neapco Europe GmbH, entwickelt und fertigt in Düren mit fast 800 Beschäftigten insbesondere Getriebeteile für Automobilhersteller. Hauptkunde des deutschen Werks ist die Ford-Werke GmbH, die in der Betriebsstätte in Düren 1968 ihre Produktion aufnahm. Seit Mai 2018 montiert die Neapco Europe Service GmbH auf Basis eines Rahmenvertrages mit der Streetscooter GmbH, einem Tochterunternehmen der Deutschen Post AG, den Streetscooter, ein Elektronutzfahrzeug, das im Zustellbetrieb der Deutschen Post sowie seit 2017 auch für Drittkunden im Einsatz ist. Die Neapco Europe GmbH verfügt in Tradition der Vorgängerunternehmen über umfangreiche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und eine sehr aktive Personal- und Schwerbehindertenvertretung. Es ist beabsichtigt, eine Inklusionsabteilung mit drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe im Bereich der Qualitätssicherung zu schaffen.

#### **4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Beschäftigten in der Inklusionsabteilung werden im Rahmen der Qualitätssicherung Tätigkeiten wie die visuelle Kontrolle von Bauteilen, Messungen an Prototypen sowie das Entrosten und Konservieren von Fertigungsteilen verrichten. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem mit der IG Metall geschlossenen Haustarifvertrag. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird durch den Abteilungsleiter, die psychosoziale Begleitung durch die Schwerbehindertenvertretung sichergestellt.

#### **4.3.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Inklusionsabteilung gem. § 215 SGB IX hat das LVR-Inklusionsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 09.10.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Da aufgrund des Leistungsprogramms und der starken Wechselbeziehungen der Mutter- und Tochtergesellschaft davon auszugehen ist, dass es sich um eine wirtschaftliche Einheit der beiden rechtlich selbständigen Unternehmen Neapco Europe GmbH und Neapco Europe Service GmbH handelt, wird an dieser Stelle die Neapco Europe GmbH und deren wirtschaftliche Lage in den Blick genommen. (...)

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation der Neapco Europe GmbH ist anzumerken, dass in den vergangenen Jahren trotz Umsatzsteigerungen empfindliche Verluste hingenommen werden mussten. Ende 2016 wurde ein Restrukturierungs- und Sanierungsprozess eingeleitet. Neben weitreichenden Investitionen in den Standort bei gleichzeitigem Verzicht der Beschäftigten auf tarifliche Lohnsteigerungen hat der amerikanische Gesellschafter eine Standortsicherung bis Ende 2026 zugesichert.

Aufgrund der eingeleiteten Maßnahmen zur Krisenbewältigung konnte die Umsatz- und Kostenstruktur optimiert und das operative Ergebnis deutlich verbessert werden. Es zeichnet sich derzeit ein Turnaround ab, für das laufende Jahr wird zumindest ein ausgeglichenes Ergebnis erwartet. Zur Finanz- und Vermögenslage ist zu sagen, dass die Neapco Europe GmbH über eine ausreichende Eigenkapitalausstattung verfügt. Die Sicherstellung der Liquidität, die Finanzierung der Defizite sowie weitere notwendige Investitionen können durch den Gesellschafter, die Neapco Holdings LLC, sichergestellt werden.

Zu den Marktgegebenheiten ist anzumerken, dass die Automobilzulieferer in hohem Maße von konjunkturereagiblen und volatilen Entwicklungen in der Automobilbranche betroffen sind. Es ist eine Konzentration von weltweit agierenden Automobilkonzernen festzustellen und es herrscht ein Nachfrageoligopol, dem ein intensiver Wettbewerb der Automobilzulieferer gegenübersteht. Zudem steht die Automobilbranche vor tiefgreifenden Veränderungen, die auch für die Zulieferer sowohl große Chancen als auch gravierende Risiken bieten. Neue Geschäftsfelder öffnen sich vor allem im Bereich neuer Technologien - Elektromobilität und autonomes Fahren. Es wird eine Verfünffachung des Marktvolumens von Komponenten für Elektro- und automatisierte Fahrzeuge in dem kommenden Jahrzehnt prognostiziert. In dem schnell wandelnden Marktumfeld müssen Automobilzulieferer sehr flexibel, anpassungsfähig und innovativ reagieren und können sich nicht auf organisches Wachstum in traditionellen Feldern verlassen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Wettbewerbsfähigkeit der beiden Neapco- Gesellschaften durch die Ausrichtung auf Elektromobilität zusammen mit Maßnahmen zur Restrukturierung und Modernisierung am Standort Düren maßgeblich gestärkt werden konnte. (...)

Die Vorhabensbeschreibung und die vorgelegte Planung sind weitgehend nachvollziehbar. Die Gewinn- und Verlustplanung der Neapco Europe Service GmbH weist für den Betrachtungszeitraum von Beginn an positive Ergebnisse und einen positiven Cashflow aus. Ob der Absatz in der geplanten Höhe realisierbar ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Allerdings kann die Neapco Europe Service GmbH diesem

Risiko aufgrund der vorgesehenen flexiblen Personaleinsatzplanung begegnen und im Prozess den Personalbedarf steuern.

Es kann angenommen werden, dass aufgrund des neuen Auftragspotentials, der Fokussierung auf Elektromobilität sowie der Einbindung in den Neapco-Unternehmensverbund die Aussichten günstig sind, dass der Standort gesichert werden kann.

Nach Abwägung der Chancen und Risiken am Markt und der Stärken und Schwächen des Unternehmens kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Errichtung einer Inklusionsabteilung aus heutiger Sicht überwiegend positiv darstellen, so dass davon auszugehen ist, dass die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens kann befürwortet werden. (FAF gGmbH vom 09.10.2018)

#### **4.3.5. Bezuschussung**

##### **4.3.5.1. Investive Zuschüsse**

Im Rahmen der Gründung der Inklusionsabteilung macht die Neapco Europe Service GmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 12.800 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für die Ausstattung der Arbeitsplätze (8,4 T €) und des Aufenthaltsraums (1 T €) sowie einen Säulenschwenkkran (3,4 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 10.240 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 2.560 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt voraussichtlich über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

##### **4.3.5.2. Laufende Zuschüsse**

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 9: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>ab 11.2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto) in €</b>	13.493	82.574	84.226	85.910	87.628
<b>Zuschuss § 217 SGB IX in €</b>	1.260	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV in €</b>	4.048	24.772	25.268	25.773	26.288
<b>Zuschüsse Gesamt in €</b>	5.308	32.332	32.828	33.333	33.848

#### **4.3.6. Beschlussvorschlag**

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Gründung der Inklusionsabteilung der Neapco Europe Service GmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX in Höhe von 10.240 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 5.308 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Inklusionsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

In Vertretung

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

## **Anlage zur Vorlage Nr. 14/3033:**

### **Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

#### **1. Das Beratungs- und Antragsverfahren**

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes.

Das Beratungs- und Antragsverfahren folgt den Gegebenheiten und Fragestellungen der einzelnen Antragsteller, es gibt keine festgelegten Fristenregelungen oder Zugangsbeschränkungen. Im Regelfall durchläuft jedes Projekt folgende Abfolge:

- Erstberatungsgespräch
- Einreichen einer ersten Unternehmensskizze
- Inhaltliche und betriebswirtschaftliche Beratung zur Ausarbeitung eines detaillierten Unternehmenskonzeptes
- Beratung hinsichtlich der Gesamtfinanzierung
- Vermittlung von Kontakten zu IFD, Agentur für Arbeit u.a.
- Einreichen eines detaillierten Unternehmenskonzeptes einschließlich betriebswirtschaftlicher Ausarbeitungen
- Hilfestellung bei der Beantragung weiterer Fördermittel (Aktion Mensch, Stiftung Wohlfahrtspflege u.a.)
- Betriebswirtschaftliche Stellungnahme durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)
- Beschlussvorschlag des LVR-Inklusionsamtes

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Inklusionsamtes Faktoren wie Standort und Größe des Unternehmens, Betriebsbeginn, Anteil bestimmter Zielgruppen an der Gesamtbelegschaft etc. nicht vorgegeben oder maßgeblich beeinflusst werden.

Im Beratungs- und Antragsverfahren werden die inhaltlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft und bewertet. Werden diese Bedingungen von den Antragstellern erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Inklusionsbetriebe, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Inklusionsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Inklusionsamtes vorgegebenen Bedingungen. Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere bei Unternehmensgründungen sowohl Chancen als auch Risiken bestehen. Diese werden im Rahmen des Antragsverfahrens sorgfältig abgewogen, ein sicherer wirtschaftlicher Erfolg eines Inklusionsbetriebes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

## **2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX**

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Inklusionsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

### **2.1. Regelförderung durch das LVR-Inklusionsamt**

#### **2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten**

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Gefördert werden können bspw. Anschaffungen von Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung sowie Bau- und Sachinvestitionen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen. Nicht förderfähig sind bspw. Grunderwerbskosten, Miet- und Projektvorlaufkosten sowie reine Ersatzbeschaffungen.

Als Zuwendungsart für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln in Betracht. Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Inklusionsbetriebes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme, der Finanzierungsplan sowie branchenbezogene Kriterien.

Grundsätzlich sind maximal 80% der Gesamtinvestition förderfähig, 20% der investiven Kosten sind zwingend als Eigenanteil zu erbringen. Es gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe wird projektbezogen festgelegt.

Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Inklusionsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von 5 Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuldeintragung in Frage, die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Leasing von Ausstattungsgegenständen kann im Rahmen der festgelegten Zuschusshöhe gefördert werden, in diesem Fall entfällt die Stellung von Sicherheiten.

### **2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche**

Inklusionsbetriebe erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in pauschalierter Form erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausgezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Arbeitsverhältnisse, die gem. § 16 e SGB II (JobPerspektive) oder gem. dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II mit bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttolohns gefördert werden, werden nicht zusätzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst.

#### **2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands**

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt mittels einer Pauschale pro Beschäftigtem der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

#### **2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV**

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30% des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

## **2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe**

### **2.2.1. Landesprogramm „Integration unternehmen!“**

Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ wurde im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW beabsichtigt, dauerhaft Mittel in Höhe von jährlich 2,5 Mio. € für investive Zuschüsse zur Neuschaffung von 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

### **2.2.2. Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“**

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Inklusionsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

### **2.2.3. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX**

Inklusionsbetriebe können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 50 SGB IX.

Förderungen nach § 16 e SGB II (Job Perspektive) oder dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II sind auch für Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

### **2.2.4. LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion**

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgängerinnen und -abgängern mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

#### **2.2.4.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen**

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das LVR-Inklusionsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

#### **2.2.4.1 Teil II: Besondere Budgetleistungen**

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

### **2.3. Stiftungsmittel**

Inklusionsbetriebe können Fördermittel freier Stiftungen oder Organisationen erhalten, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen, bspw. der steuerrechtlich anerkannte Status der Gemeinnützigkeit oder die Zugehörigkeit zu einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege, erfüllt werden. Bei der Finanzierung von Inklusionsbetrieben im Rheinland sind häufig weitere Fördermittelgeber beteiligt, dies sind insbesondere die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, Aktion Mensch e.V. sowie die Kämpgen-Stiftung.

### **3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe**

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Inklusionsbetriebe bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird bereits im Rahmen der Antragstellung beteiligt. Die Auszahlung der Investitionskostenzuschüsse erfolgt nach Stellung einer Sicherheit sowie im Regelfall nach Vorlage von Originalrechnung und Zahlungsnachweis.

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind je-

doch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Inklusionsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt anhand eines zu erwartenden, am jeweiligen Branchentarif orientierten Arbeitnehmerbruttogehaltes mit einer jährlichen Steigerung von 2%. Die Höhe der tatsächlichen Zuschüsse richtet sich jedoch nach den tatsächlichen Lohnkosten und den tatsächlichen Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres.

#### **4. Vergabe öffentlicher Aufträge**

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 können gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten werden. Dies galt bisher nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

## Vorlage-Nr. 14/2963

öffentlich

**Datum:** 05.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Herr Rohde

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Förderung des Modellprojektes "Next Generation"**

### Beschlussvorschlag:

Der Förderung des Modellprojektes "Inklusive Arbeitsplätze "Next Generation" - Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe i. H. v. 238.400 € wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2963 dargestellt, zugestimmt.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	041		
Erträge:		Aufwendungen:	238.400 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		/Wirtschaftsplan	ja
Einzahlungen:		Auszahlungen:	
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## **Zusammenfassung:**

Die Caritas Wertarbeit – als Teil des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. – hat beim LVR-Inklusionsamt und der Stiftung Wohlfahrtspflege des Landes NRW einen Antrag auf Förderung eines dreijährigen Modellprojektes „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“ gestellt. Kooperationspartner des Modellprojektes ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen.

Das Modellprojekt verfolgt das Ziel, die in der Privatwirtschaft bislang unbeachtete Zielgruppe von Menschen mit Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf, die beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden, durch den Einsatz roboterischer Systeme stärker auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren. Die Idee ist es, durch Schaffung guter Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen zu zeigen, dass Technologie als inklusionsförderndes Instrument verstanden werden kann.

Für das LVR-Inklusionsamt verspricht der zu erwartende Erkenntnisgewinn einen deutlichen Nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion zu nutzen. Die Entwicklungen der sog. Industrie 4.0 können dann als Chance für den Zugang zum Arbeitsmarkt genutzt und darstellbar abgebildet werden.

Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen beim Projektträger Caritas Wertarbeit bzw. beim Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Mio. EURO an.

Ein Teil dieser Projektkosten in Höhe von ca. 700.000 EURO soll über Finanzierung bei der Stiftung Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen beantragt werden. Ein entsprechender Antrag wurde gestellt.

Beim LVR-Inklusionsamt ist ein Zuschuss in Höhe von 238.400 EURO beantragt.

Die Projektträger Caritas Wertarbeit und Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen erbringen einen Eigenanteil durch die Bereitstellung von Personal, welches im Modellprojekt mitarbeiten wird, sowie 10% der Gesamtkosten aus Eigenmitteln.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2963:**

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel. Im Laufe dieses Wandels fallen Arbeitsplätze und Tätigkeiten weg, dafür entstehen wiederum neue Branchen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten. Dies betrifft auch die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

Durch die zunehmende Digitalisierung vieler Arbeitsprozesse und den Einsatz von robotischen Systemen, die mittlerweile nicht nur in Großunternehmen, sondern auch bei den sog. KMU (kleine und mittelständische Unternehmen) zum Einsatz kommen, vollzieht sich dieser Wandel der Arbeitswelt immer schneller.

Während bislang der Einsatz von Automatisierungstechnik aufgrund des starken ökonomischen Drucks in der industriellen Fertigung überwiegend menschliche Arbeit ersetzte oder um schwere manuelle oder gefährliche Tätigkeiten erleichterte, kann diese Technologie zunehmend auch genutzt werden, um die individuellen Einsatzmöglichkeiten durch gezielte technische Unterstützung zu erweitern.

Dieser Ansatz bietet Chancen, um auch für Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren.

Die Chancen und Risiken des Einsatzes von Automatisierungstechnik für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben hat der Landschaftsverband Rheinland am 13.09.2018 auf einer Fachtagung „Robotik – Chancen der Teilhabe“ mit über 250 Fachleuten und der Öffentlichkeit diskutiert.

Im Rahmen dieser Fachtagung hat Herr Prof. Dr.-Ing. Mathias Hüsing vom Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen in einem Impulsvortrag dargelegt, dass Mensch-Roboter-Kollaborationen, d.h. die unmittelbare Zusammenarbeit von Menschen mit Robotern in direkter Interaktion und ohne Schutzzaun durch den Einsatz moderner und einfach zu bedienender Leichtbauroboter, ganz neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze in unterschiedlichen Branchen auch für Menschen mit Behinderung erschließen können.

Gleichwohl fehlt es derzeit sowohl von Seiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten, die anderen Unternehmen Anreize und Impulse zur Schaffung entsprechender Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen bieten können.

Dieses Ziel verfolgt das Modellprojekt „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“ der Caritas Wertarbeit GmbH, Köln und des Instituts für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen.

## **1. Das Modellprojekt „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“**

Die Caritas Wertarbeit – als Teil des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. – hat beim LVR-Inklusionsamt und der Stiftung Wohlfahrtspflege des Landes NRW einen Antrag auf Förderung eines dreijährigen Modellprojektes „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“ gestellt. Kooperationspartner des Modellprojektes ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen.

Die Caritas Wertarbeit bündelt als eigenes Geschäftsfeld des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. alle Angebote des Verbandes im Bereich beruflicher Bildung, Arbeit, Beschäftigung und Qualifizierung. Teil der Caritas Wertarbeit ist auch eine Werkstatt für behinderte Menschen mit ca. 800 Plätzen.

Das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) der RWTH Aachen verfügt über langjährige Erfahrungen im Bereich der Bewegungstechnik, der Handhabungstechnik und Robotik sowie im Bereich der Maschinendynamik und Schwingungstechnik. Weitreichende Kompetenzen im Bereich der Analyse, Auslegung und Optimierung von robotischen Systemen und Bewegungseinrichtungen dienen insbesondere der Entwicklung und Gestaltung von Automatisierungslösungen und individualisierten Mensch-Roboter-Arbeitsplätzen. Zudem liegen weitere Forschungsschwerpunkte des IGMR in der Steuerung und Bahnplanung von Bewegungseinrichtungen, sodass im Rahmen des Vorhabens eine umfassende technische Unterstützung gewährleistet ist. Die Vorarbeiten des IGMR umfassen außerdem bereits gemeinsame Entwicklungen von technischen Systemen für und mit Menschen mit Behinderung.

Zur Umsetzung konkreter Mensch-Roboter-Kollaborationen (MRK) auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes konnten folgende Unternehmen als Partner gewonnen werden:

- ABB Automation GmbH, Friedberg
- Amazon Logistik GmbH, Bad Hersfeld
- A. u. K. Müller GmbH & Co. KG, Düsseldorf
- Dürr Eccoclean GmbH, Monschau
- Ford Werke GmbH, Köln
- KUKA Roboter GmbH, Augsburg
- Müller Maschinentechnik GmbH, Düren
- Philips Technologie GmbH, Aachen

Das Modellprojekt verfolgt das Interesse, die in der Privatwirtschaft bislang unbeachtete Zielgruppe von Menschen mit Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf, die beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden, durch den Einsatz robotischer Systeme stärker auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren. Durch Schaffung guter Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen soll gezeigt werden, dass Technologie auch als inklusionsförderndes Instrument wirken kann.

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 als Inklusionsfördernis zu nutzen. Die Entwicklungen der sog. Industrie 4.0 können dann als Chance für den inklusiven Zugang am Arbeitsmarkt genutzt und darstellbar abgebildet werden.

Für das dreijährige Modellprojekt sowie die begleitende Evaluation durch die Fachhochschule des Mittelstandes liegen detaillierte und schlüssige Konzepte vor. Insgesamt gliedert sich das Modell in acht Arbeitspakete mit fünf zu erreichenden Meilensteinen.

### **1.1. Ablauf des Modells und der Arbeitspakete**

Insgesamt gliedert sich der zeitliche Ablauf des dreijährigen Modellprojektes in sechs aufeinander folgende, teilweise überlappende Arbeitspakete, sowie zwei weitere Arbeitspakete (Projektmanagement / -koordination und Dokumentation / Aufbereitung und Publikation der Ergebnisse), die während der Gesamtlaufzeit bearbeitet werden sollen.

#### **Arbeitspaket 1: Voruntersuchung und Anforderungsanalyse**

*Ziel:* Entwicklung eines einheitlichen Gestaltungskonzepts für inklusionsfördernde Mensch-Roboter-Arbeitsplätze anhand von zu definierenden Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen

*Methodik:* Zu Projektbeginn soll ein umfassendes Konzept zur Gestaltung inklusionsfördernder Mensch-Roboter-Arbeitsplätze entwickelt werden, welches die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der beeinträchtigten Teilnehmer/innen sowie die technischen Arbeitsplatzanforderungen gegenüberstellt. Das zu realisierende Gestaltungskonzept erfordert somit die arbeitsmedizinische Erfassung individueller Fähigkeits- und Fertigungsprofile, welche durch den unterstützenden Einsatz kollaborierender Roboter als Hilfs- und Assistenzmedium hinsichtlich unterschiedlichster Aufgabenbereiche erweitert werden. Der betrachtete Personenkreis behinderter Menschen soll bereits mit Projektbeginn in den Gestaltungsprozess neuer barrierearmer Arbeitsplätze in privatwirtschaftliche Unternehmen eingebunden werden.

Mittels des einheitlichen Gestaltungskonzepts für inklusionsfördernde Mensch-Roboter-Arbeitsplätze lassen sich individuell auf die entsprechenden Teilnehmer/innen und deren Behinderung zugeschnittene Arbeitsplätze realisieren. Der entwickelte Gestaltungskatalog dient im Laufe des Projekts der Konzeption von Musteranwendungen, welche realisiert und untersucht werden sollen. Zudem gewährleistet der Gestaltungskatalog die spätere Übertragbarkeit der entwickelten Konzepte im Hinblick auf eine ausgedehntere Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### **Meilenstein 1: Profilkatalog (Anforderungen / Fähigkeiten) für MRK-Arbeitsplätze konzipiert**

#### **Arbeitspaket 2: Konzeption von Musteranwendungen im Versuchsumfeld**

*Ziel:* Konzeption von Beispielszenarien anhand des zuvor entwickelten Gestaltungskonzepts im Versuchslabor des IGMR

*Methodik:* Anhand der allgemeinen Konstruktionsmethodik werden Beispielszenarien im Unternehmenszusammenhang gesucht, konzipiert und für die spätere Realisierung vorbereitet. Eine Variation der Tätigkeitsanforderungen und der Einstufung der Behin-

derungsart sowie des Behinderungsgrades soll hierbei die Anwendbarkeit des entwickelten Gestaltungskonzepts in privatwirtschaftlichen Unternehmen bestätigen. Durch die Umsetzung von Beispielszenarien aus dem Tätigkeitsbereich der beteiligten Unternehmen wird das Konzept zudem in der Praxis validiert und erste inklusive Arbeitsplätze werden realisiert.

**Meilenstein 2: MRK-Arbeitsplätze im Versuchsumfeld ausgewählt und konzipiert.**

**Arbeitspaket 3: Realisierung von Musteranwendungen im Versuchsumfeld**

*Ziel:* Technische Umsetzung, Implementierung und Testbetrieb der ausgewählten MRK-Musterarbeitsplätze

*Methodik:* Die Produktion, Montage und Inbetriebnahme der MRK-Musterarbeitsplätze erfolgt zunächst am IGMR der RWTH Aachen. Anschließend werden die Musterarbeitsplätze bei der Caritas Wertarbeit Köln im praxisnahen Umfeld getestet und ggf. optimiert. Zudem erfolgt eine Schulung der Teilnehmer/innen und Betreuer/innen hinsichtlich der zu verrichtenden Tätigkeiten und des Umgangs mit innovativen Technologien.

**Meilenstein 3: MRK-Arbeitsplätze im Versuchsumfeld realisiert und getestet.**

**Arbeitspaket 4: Integration und Verifikation im betrieblichen Umfeld**

*Ziel:* Implementierung, Inbetriebnahme und Integration der ausgewählten MRK-Musterarbeitsplätze in den jeweiligen Unternehmen

*Methodik:* Zur Validierung des Inklusionserfolgs werden die angedachten MRK-Musterarbeitsplätze in den jeweiligen Unternehmen implementiert und integriert. Die Weiterentwicklung der technischen Systeme und ein anschließendes Coaching der Teilnehmer/innen, der betrieblichen Mitarbeiter/innen und der ggf. assistierenden Betreuer/innen soll die Integration der Arbeitsplätze in das soziale Unternehmensgefüge sowie in die Unternehmensorganisation fördern, um die Nachhaltigkeit der angedachten Maßnahmen sicherzustellen.

**Meilenstein 4: MRK-Arbeitsplätze im betrieblichen Umfeld realisiert und integriert.**

**Arbeitspaket 5: Evaluation**

*Ziel:* Im Rahmen einer umfassenden Evaluation erfolgt die Reflexion und Auswertung der ausgewählten MRK-Musterarbeitsplätze hinsichtlich:

- der Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben durch die Mensch-Roboter-Kollaboration,
- der Generierung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Mensch-Roboter-Kollaboration,
- der Akzeptanz von Robotern als Assistenzgeber durch die Nutzer/innen.

Die messbare Wirksamkeit zur Verbesserung der Teilhabe gilt als das Primärziel des Projektes. Die Akzeptanz der Nutzer/innen innerhalb der Mensch-Roboter-Kollaboration stellt ein besonders relevantes Qualitätsmerkmal innerhalb dieses Primärziels dar.

*Methodik:* Zur Evaluation des Projekterfolgs sowie der Nutzerakzeptanz werden Fragebögen erstellt und Interviews durchgeführt, sowie empirisch ausgewertet.

### **Arbeitspaket 6: Ableitung von Handlungsleitfäden zur Anwenderunterstützung und Gewährleistung der Übertragbarkeit**

*Methodik:* Zur Einschätzung der Nutzerakzeptanz werden Interviews mit den beteiligten Nutzergruppen (Teilnehmer/innen, Betreuer/innen, Arbeitgeber, Mitarbeitende des Unternehmens, sonstiges soziales Umfeld – mit ihren jeweiligen Individualbedürfnissen) durchgeführt. Die empirische Auswertung des Ergebnisses dient der Entwicklung von Handlungsleitfäden, welche neben technischen Aspekten auch zielgruppenspezifische Fragestellungen sowie organisatorische Empfehlungen auf Basis der gewonnenen Erfahrungen enthalten. Im Rahmen von Workshops werden diese Erkenntnisse einer breiteren Basis in den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

### **Meilenstein 5: Handlungsleitfäden erstellt.**

### **Arbeitspaket 7: Projektmanagement / -koordination**

*Ziel:* Steuerung und Kontrolle des Projektfortschritts und Gewährleistung des Projekterfolgs im Rahmen des gegebenen Budgets und Zeitplans

*Methodik:* Basierend auf dem vorliegenden Arbeitsprogramm gewährleistet das Projektmanagement die Einhaltung des zeitlichen und finanziellen Projektrahmens. Anhand eines Projektstrukturplans werden die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der im Projekt enthaltenen Arbeitspakete gesteuert und kontrolliert. Die Nachvollziehbarkeit wird dabei durch regelmäßige Projekttreffen sowie durch eine regelmäßige Dokumentation des Projektfortschritts sichergestellt.

### **Arbeitspaket 8: Dokumentation, Aufbereitung und Publikation der Projektergebnisse**

*Methodik:* Durch Publikationen in Fachzeitschriften, auf Konferenzen und auch im öffentlichen Kontext sollen die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und interessierte Unternehmen auf die Kernidee des inklusiven Arbeitsplatzes „Next Generation“ aufmerksam gemacht werden.

## **1.2. Kosten des Modells „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“**

Für das Modellprojekt veranschlagen die Caritas Wertarbeit und das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Gesamtkosten in Höhe von 1,043 Mio. EURO.

Darin enthalten sind

- Personalkosten für Projektleitung, Arbeitsmedizin, Evaluation und studentische Hilfskräfte in Höhe von 352.000 EURO,
- Personalbezogene Sachkosten für Anschaffungen robotischer Systeme, wissenschaftliche Begleitung und Fachtagungen / Workshops in Höhe von 682.000 EURO,
- Sachkosten in Höhe von 8.500 EURO.

In diesen Kosten nicht enthalten sind Personalkosten sowohl der Caritas Wertarbeit als auch des Instituts für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen, die in das Modellprojekt eingebracht werden.

Die Caritas Wertarbeit hat bei der Stiftung Wohlfahrtspflege des Landes NRW und beim LVR-Inklusionsamt jeweils einen Förderantrag auf Zuschüsse zu den Projektkosten gestellt.

Geplant ist – unter dem Vorbehalt der Beschlüsse der jeweiligen Entscheidungsgremien - eine Bezuschussung der Gesamtkosten in Höhe von 1,043 Mio. EURO durch

- die Stiftung Wohlfahrtspflege des Landes NRW in Höhe von 700.000 EURO und
- das LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 238.400 EURO.

Der Projektträger erbringt 10% der Gesamtkosten aus Eigenmitteln.

## **2. Beschlussvorschlag**

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des dreijährigen Modellvorhabens „Next Generation – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wie zuvor dargestellt. Die Umsetzung des Beschlusses steht unter dem Vorbehalt der Realisierung der Gesamtfinanzierung wie zuvor dargestellt.

In Vertretung

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

## Vorlage-Nr. 14/2967

öffentlich

**Datum:** 24.10.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Ugur

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>27.11.2018</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Modellprojekt "Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren"  
Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in  
3D Druckverfahren (FAFIS-3D)**

### Beschlussvorschlag:

Die Förderung des Modellprojektes "Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren"  
Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D  
Druckverfahren in Höhe von 172.667,53 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in  
der Vorlage 14/2967 dargestellt, beschlossen.

### 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:	A. 041.07	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: 172.667,53 € /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## Worum geht es hier?

### In leichter Sprache

In Düren gibt es eine besondere Schule für erwachsene Menschen mit einer Seh-Behinderung. Diese Schule heißt: Berufs-Förderungs-Werk Düren.



Im Berufs-Förderungs-Werk können erwachsene Menschen mit einer Seh-Behinderung eine Ausbildung machen. Oder eine Weiterbildung.

Nun gibt es im Berufs-Förderungs-Werk eine neue Weiterbildung. Dort lernen Menschen die Arbeit mit einem 3D-Drucker. Ein 3D-Drucker ist ein ganz besonderer Drucker: Dieser druckt richtige Gegenstände, die man anfassen kann.

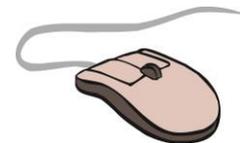
Das LVR-Inklusions-Amt gibt Geld für diese neue Weiterbildung. Durch die Weiterbildung sollen Menschen mit einer Seh-Behinderung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

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](http://www.leichtesprache.lvr.de)



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

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

## **Zusammenfassung:**

Das Modellprojekt des Berufsförderungswerks Düren gGmbH (BFW Düren) hat zum Ziel, die Integrationsmöglichkeiten bzw. die Chancen zum Erhalt des Arbeitsplatzes von sehbehinderten Menschen mit einem technischen Berufsabschluss durch eine Qualifizierung in dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik, allgemein als 3D-Druck bezeichnet, zu verbessern.

Das Projekt sieht vor, eine umfassende Qualifizierung für den besagten Personenkreis zu entwickeln und für neun schwerbehinderte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in drei Maßnahmen „Integration sehgeschädigter Menschen in den Beruf“ durchzuführen. Durch die Kooperation mit dem Lehrstuhl für Informatik der RWTH Aachen wird eine Qualifizierung auf dem Stand der technischen Entwicklung und in diversen Fertigungsverfahren ermöglicht. Die Einbettung des Projekts in eine Integrationsmaßnahme ermöglicht weiterhin den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durch Praktika, die erworbenen Kenntnisse zu vertiefen und anzuwenden. Sie erhalten nach Abschluss des Projekts ein Hauszertifikat des BFW Düren „Fachkraft für additive Fertigungsverfahren“. Zum Projektende soll die Qualifizierung in das Regelangebot des BFW Düren übernommen werden.

Die Auswahl technischer Berufe für Menschen mit einer Sehbehinderung ist überschaubar und konzentriert sich vorwiegend auf Metallverarbeitende Berufe wie z.B. Konstruktionsmechanikerin / -mechaniker, Fachkraft für Metalltechnik und Berufe gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung wie Fachpraktikerin / Fachpraktiker für Metallbau. Für sehbehinderte Menschen mit anderem technischen Berufshintergrund besteht somit wenig Auswahl. Im Rahmen von Industrie 4.0 und der damit verbundenen Digitalisierung kann eine Qualifizierung in Additiven Fertigungsverfahren verbesserte Chancen für den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

Die Projektdauer ist auf 24 Monate angelegt. Projektzeitraum ist der 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020. In diesem Zeitraum fallen beim Projektträger Kosten in Höhe von 172.667,53,- € an.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z4 (den inklusiven Sozialraum mitgestalten), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und trägt zur Bewusstseinsförderung in den tertiären Bildungseinrichtungen im Rheinland bei.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/2967:**

Die Auswahl technischer Berufe für Menschen mit einer Sehbehinderung ist überschaubar und konzentriert sich vorwiegend auf metallverarbeitende Berufe wie z.B. Konstruktionsmechanikerin / -mechaniker, Fachkraft für Metalltechnik und Berufe gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung wie Fachpraktikerin / Fachpraktiker für Metallbau. Für sehbehinderte Menschen mit anderem technischen Berufshintergrund besteht somit wenig Auswahl im Falle eines Anspruches auf Teilhabe am Arbeitsleben. Gerade für sehbehinderte Menschen mit einem Berufsabschluss als technische Produktdesignerin/technischer Produktdesigner, technische Zeichnerin/technischer Zeichner, technische Modellbauerin/technischer Modellbauer bietet eine Qualifizierung in Additiven Fertigungsverfahren, allgemein als 3D-Druck bezeichnet, gute Möglichkeiten, die berufliche Ausbildung und Erfahrung einzubringen und in einem zukunftssicheren Beschäftigungsfeld fortführen zu können.

Hinzu kommt, dass im Rahmen von „Industrie 4.0“ und der damit verbundenen Digitalisierung der Produktzyklen die Additiven Fertigungsverfahren immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Für schwerbehinderte Menschen mit einer Sehbehinderung und einem Berufsabschluss mit einem technischen Hintergrund kann eine Qualifizierung in Additiven Fertigungsverfahren verbesserte Chancen für den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

### **1. Das Modellprojekt „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D Druckverfahren (Kurztitel: FAFIS-3D)**

#### **1.1 Projektziel**

Das Ziel des Projektes ist es, eine umfassende Qualifizierung für schwerbehinderte sehbehinderte Menschen mit einem technischen Berufsabschluss in dem Bereich der Additiven Fertigung zu entwickeln und in drei Durchgängen mit mindestens neun Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durchzuführen. Diese Qualifizierung wird im Rahmen einer 12-monatigen „Integrationsmaßnahme sehgeschädigter Menschen in den Beruf“ durchgeführt. Hierbei erfolgt eine maximal viermonatige theoretische und praktische Ausbildung im BFW Düren und dem FabLab (Fabrication Laboratory) der RWTH Aachen. In der 12. Ausbildungswoche im BFW Düren erhalten die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden eine Projektaufgabe zur eigenständigen Entwicklung und Herstellung eines komplexen mechanischen Modells. Diese Projektaufgabe dient als Lernzielkontrolle. Das erstellte Funktionsmodell soll bei Bewerbungen als Beleg für die Fertigkeiten der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden dienen.

Durch ein acht- bis neunmonatiges Praktikum in Unternehmen, die Additive Fertigungsverfahren verwenden, sollen die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihre erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen vertiefen. Die Praktika werden durch die Projektmitarbeiter sowie das Reha- und Integrationsmanagement-Team des BFW Düren betreut. Gegebenenfalls erfolgen Nachschulungen im BFW Düren. Das Ziel dieser langen Praktika ist es, den Praktikumsbetrieben ausreichend Gelegenheit zu geben, sich über die Qualifikation und Belastungsfähigkeit der Praktikantinnen und

Praktikanten einen Eindruck zu verschaffen. Idealerweise findet eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis am Ende der Integrationsmaßnahme statt.

Die Erfahrungen der Praktika fließen in eine entsprechende Aktualisierung des Assessmentmoduls, des Curriculums und der praktischen Ausbildung ein.

Die Teilnehmenden dieser Integrationsmaßnahme erhalten nach Abschluss ein Hauszertifikat „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ des BFW Düren. Zum Projektende soll die Qualifizierung in das Regelangebot des BFW Düren übernommen werden.

## **1.2 Beschreibung der Inhalte**

Insgesamt lassen sich für das Vorhaben folgende Schwerpunkte identifizieren:

1. Entwicklung eines Assessmentmoduls zur Eignungsabklärung potenzieller Rehabilitandinnen und Rehabilitanden
2. Curriculum zur Ausbildung sehbehinderter Menschen mit einem technischen Berufsabschluss oder einem Berufsabschluss im Bereich Produktdesign in additiven Fertigungsverfahren.
3. Erstellung eines Lastenheftes zur barrierefreien Ausstattung der Maschinen
4. Erstellung der Lehrunterlagen
5. Durchführung von drei 12-monatigen „Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Sehbehinderung im Beruf“ mit insgesamt neun schwerbehinderten Teilnehmenden
6. Gliederung dieser Maßnahme: Maximal vier Monate Ausbildung im BFW gem. Curriculum, danach wohnortnahes Praktikum in einem Unternehmen.

## **1.3. Projektmanagement**

### **1.3.1 Qualitätsmanagement**

Das Projekt unterliegt dem Qualitätsmanagementsystem gem. DIN EN ISO 9001:2015 der Berufsförderungswerk Düren gGmbH. Alle Ergebnisse werden entsprechend der Verfahrensanweisung VA BFW 7.B001 entwickelt, überprüft und korrigiert. Für die Einhaltung der Vorgaben ist die Projektleitung verantwortlich.

### **1.3.2 Projektbeirat**

Damit das Projekt bei Multiplikatoren und Entscheidungsträgern bekannt gemacht werden kann und die Projektergebnisse auch der Zielsetzung des Projektes und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, wird ein Projektbeirat gebildet.

Für die Mitarbeit im Projektbeirat werden eingeladen:

1. Landschaftsverband Rheinland
2. IHK Aachen
3. Job-Com des Kreises Düren
4. Integrationsfachdienst Sehen
5. Deutscher Verein der Blinden- und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V.
6. Blinden- und Sehbehindertenverband Nordrhein e.V.

7. Wirtschaftsförderung Kreis-Düren
8. Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben für Menschen mit Sinnesbehinderungen NRW

## 2. Die Finanzierung des Projekts

Im Rahmen des 24-monatigen Projekts fallen beim Projektträger insgesamt Kosten in Höhe von **172.667,53 €** an:

**Personalkosten:** 146.830,53 €

Stellenbezeichnung	Qualifikation DQR	Abkürzung	Eingruppierung TVöD VKA	Stellenanteil	Projektmonate	Jahres-Brutto
Projektleiter	DQR 7	PL	E14/6	50%	24	78.802,56 €
Fachausbilder	DQR 6	FA	E13/2	50%	21	47.718,90 €
Projektassistent	DQR 4	PA	E6/6	25%	24	20.309,07 €
<b>Gesamt:</b>						<b>146.830,53 €</b>

**Sachkosten:** 10.837,00 €

Bezeichnung	Beschaffungspreis	Abschreibung	Monate im Projekt	Projektkosten
Sintratec Kit SLS Drucker	5.500,00 €	36 Monate	24	3.667,00 €
Canon image PROGRAF iPF670 Plotter mit Unterstand	970,00 €	GWG	24	970,00 €
HP Structured 3D Scanner	3.200,00 €	36 Monate	24	2.133,00 €
Raise3d 2Pro Plus FDM Drucker	6.100,00 €	36 Monate	24	4.067,00 €
<b>Gesamt :</b>				<b>10.837,00 €</b>

**Sonstige Kosten:** 15.000,00 €

Bezeichnung	Nutzungskosten/Woche	Projektkosten
3 x 1-wöchige Nutzung <sup>3</sup> des FabLabs der RWTH Aachen zur Einweisung an SLA, LC Maschinen und Betriebskosten. Einweisung durch RWTH Personal	5.000,00 €	15.000,00 €
<b>Gesamt:</b>		<b>15.000,00 €</b>
<b>Projektgesamtkosten:</b>		<b>172.667,53€</b>

## 3. Beschlussvorschlag

Der LVR-Sozialausschuss beschließt das 24-monatige Modellprojekt „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D Druckverfahren in Höhe von 172.667,53 € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wie zuvor dargestellt.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## Vorlage-Nr. 14/3027

öffentlich

**Datum:** 08.11.2018  
**Dienststelle:** Fachbereich 51  
**Bearbeitung:** Frau Collet

<b>Schulausschuss</b>	<b>26.11.2018</b>	<b>Beschluss</b>
-----------------------	-------------------	------------------

Tagesordnungspunkt:

**Bereisung der LVR-Schulen in 2019**

Beschlussvorschlag:

Der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage 14/3027 genannten LVR-Schulen durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 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

## **Zusammenfassung:**

In der laufenden Wahlperiode besuchen die Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher – bzw. Vertretung - alle LVR-Schulen, um sich jeweils vor Ort ein umfassendes Bild der jeweiligen Schule, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schülerinnen und Schüler, des Lehrpersonals und der Eltern zu machen.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, welche Schulen an welchen Terminen in 2019 besucht werden können.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung „Z1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/3027:**

In der laufenden Wahlperiode besuchen die Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher – bzw. Vertretung - alle LVR-Schulen, um sich vor Ort ein umfassendes Bild der Schulen, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schülerinnen und Schüler, der Lehrkräfte, des Schulträgerpersonals und der Eltern zu machen.

Die Verwaltung schlägt am Ende eines jeden Kalenderjahres dem Schulausschuss jeweils fünf bis sechs Schulen vor, die im Folgejahr besucht werden können. Gleichzeitig werden entsprechend mögliche Besuchstermine genannt.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, welche Schulen an welchen Terminen in 2019 besucht werden können.

### Es werden folgende Termine vorgeschlagen:

Montag, 18. Februar

Montag, 6. Mai

Mittwoch, 12. Juni

Montag, 25. November

Mittwoch, 11. Dezember

Als Besuchszeitraum ist jeweils 09.00 h bis 12.00 h vorgesehen.

### Es werden folgende Schulen zum Besuch vorgeschlagen:

LVR-Gutenberg-Schule, Stolberg  
Förderschwerpunkt Sprache

LVR-Karl-Tietenberg-Schule, Düsseldorf  
Förderschwerpunkt Sehen

LVR-Luise-Leven-Schule, Krefeld  
Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation

LVR-Schule Belvedere, Köln  
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

LVR-Hugo-Kükelhaus-Schule, Wiehl-Oberbantenberg  
Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung

Eine Auflistung der bisher besuchten Schulen ist als **Anlage** beigefügt.

In Vertretung

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

## Anlage

Die Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher – bzw. Vertretung – haben bereits folgende LVR-Schulen besucht:

### In 2015:

- am 29.09.2015 die LVR-Frida-Kahlo-Schule, St. Augustin, FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 12.11.2015 die LVR-Louis-Braille-Schule, Düren, FSP Sehen, sowie
- am 16.11.2015 die LVR-Johannes-Kepler-Schule, Aachen, FSP Sehen, und die LVR-David-Hirsch-Schule, Aachen, FSP Hören und Kommunikation

### In 2016:

- am 16.03.2016 die LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen, FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 12.04.2016 die LVR-Hanns-Dieter-Hüsch-Schule, Viersen, Schule für Kranke,
- am 24.05.2016 die LVR-Severin-Schule, Köln, FSP Sehen,
- am 22.06.2016 die LVR-Heinrich-Welsch-Schule, Köln, FSP Sprache,
- am 07.09.2016 die LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Essen, FSP Hören und Kommunikation, und
- am 22.11.2016 die LVR-Wilhelm-Körber-Schule, Essen, FSP Sprache

### In 2017:

- am 15.02.2017 die LVR-Paul-Moor-Schule, Bedburg-Hau, Schule für Kranke,
- am 26.04.2017 die LVR-Max-Ernst-Schule, Euskirchen, FSP Hören und Kommunikation, nebst Internat,
- am 05.07.2017 die LVR-Christophorusschule, Bonn, FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 19.09.2017 die LVR-Förderschule Wuppertal, FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 18.10.2017 die LVR-Anna-Freud-Schule, Köln, FSP Körperliche und motorische Entwicklung, und
- am 30.11.2017 das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg Essen (LVR-Förderschule), FSP Hören und Kommunikation

**In 2018:**

- am 19.02.2018 die LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule, Köln  
FSP Hören und Kommunikation,
- am 11.04.2018 die LVR-Ernst-Jandl-Schule, Bornheim  
FSP Sprache,
- am 07.05.2018 die LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld  
FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 09.07.2018 die LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule, Bedburg-Hau  
FSP Körperliche und motorische Entwicklung,
- am 09.10.2018 die LVR-Förderschule, Mönchengladbach  
FSP Körperliche und motorische Entwicklung, und
- am 05.12.2018 die LVR-Johanniterschule, Duisburg  
FSP Sehen

**TOP 15**      **Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule  
Mönchengladbach, Förderschwerpunkt Körperliche und  
motorische Entwicklung, am 09.10.2018  
Berichterstattung: Frau Vallot, Freie Wähler**

**TOP 16      Anfragen und Anträge**

LVR · Dezernat 5 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende  
des Schulausschusses  
des Sozialausschusses

14.11.2018

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder  
des Schulausschusses und  
des Sozialausschusses

Frau Kaukorat  
Tel 0221 809-4069  
Fax 0221 8284-3661  
kirsten.kaukorat@lvr.de

nachrichtlich

Geschäftsführungen der Fraktionen in der Land-  
schaftsversammlung Rheinland

über FB 06

**Beantwortung der Anfrage-Nr. 14/29 der CDU-Fraktion und der SPD-Fraktion zum Thema „Schulassistenz an den Förderschulen“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die von der CDU-Fraktion und der SPD-Fraktion gestellte Anfrage zum Thema „Schulassistenz an den Förderschulen“.

**1. Auf welcher Rechtsgrundlage werden die Integrationskräfte tätig?**

Sozialhilferechtliche Anspruchsgrundlagen für Schülerinnen und Schüler (SuS) mit seelischen Behinderungen für Leistungen von Integrationskräften sind § 35a Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) i.V.m. § 53 Abs. 1 und 3 i.V.m. § 54 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) und für solche mit wenigstens auch geistigen und/oder körperlichen Behinderungen § 53 Abs. 1 und 3 i.V.m. § 54 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB XII.

Erfolgt die Leistungserbringung im sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis, so muss der/die leistungsberechtigte Schüler/-in seinen/ihren individuellen Leistungsanspruch gegenüber dem Sozialhilfeträger bzw. Jugendhilfeträger geltend machen. Dieser entscheidet über die Bewilligung der Leistung durch Verwaltungsakt. Die Leistung wird in der Regel nicht vom Sozialleistungsträger selbst erbracht. Vielmehr bedient er sich anderer Träger zur Erbringung der Leistung (sozialrechtliches Dreiecksverhältnis), d.h., er verschafft dem Schüler/der Schülerin eine Leistung (Sachleistungsverschaffung). Beteiligte dieses dreiseitigen Rechtsverhältnisses sind



Wir freuen uns über Ihre Hinweise zur Verbesserung unserer Arbeit. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer 0221 809-2255 oder senden Sie uns eine E-Mail an [Anregungen@lvr.de](mailto:Anregungen@lvr.de)

der/die bedürftige Schüler/-in (Leistungsberechtigte/r), der ambulante Dienst (Leistungserbringer) und der Sozialhilfeträger/Jugendhilfeträger (Leistungsträger).

Auf der Grundlage des Bewilligungsbescheides beauftragen die Eltern des/der bedürftigen Schülers/-in in der Regel einen ambulanten Dienst, z.B. einen Träger der freien Wohlfahrtspflege, mit der Erbringung der Integrationshelferleistungen. Sie verpflichten sich dann in einer privatrechtlich geschlossenen Vereinbarung gegenüber dem ambulanten Dienst zugleich zur Zahlung des vereinbarten Entgelts, im Gegenzug verpflichtet sich dieser zur Erbringung der Integrationshelferleistungen. Die Integrationskräfte selbst sind in diesem Fall in der Regel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des ambulanten Dienstes.

Einige der bundes- und landesweit installierten Modelle einer Poolbildung für eine inklusive Schulbegleitung bewegen sich außerhalb des individuellen Sozialleistungsrechts des SGB XII bzw. SGB VIII. Das soziale Recht auf Förderung der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe von behinderten Menschen (§ 10 SGB I) wird hier nicht durch einzelne per Verwaltungsakt konkretisierte Gewährung einer Sach-, Dienst- oder Geldleistung, damit einer Sozialleistung (§ 11 SGB I) realisiert, sondern im Wege der öffentlich finanzierten Zurverfügungstellung einer möglichst den jeweiligen Bedarf des behinderten Schülers/der behinderten Schülerin deckenden sozialen Dienstleistung. Zu diesem Zweck schließen die Sozialleistungsträger in diesen Fällen Vereinbarungen mit den leistungserbringenden Diensten.

## **2. Wie viele Integrationskräfte sind aktuell an den einzelnen Förderschulen im Einsatz?**

Der LVR-Fachbereich Schulen hat im September 2018 die LVR-Förderschulen zur Anzahl der an den Förderschulen eingesetzten Integrationskräfte befragt. Basierend auf diese Abfrage kann folgende Rückmeldung gegeben werden:

Anzahl Förderschulen mit Rückmeldung	29
Anzahl SuS mit einem individuellen Schulbegleiter	mind. 634
Anzahl SuS mit einer medizinischen Fachkraft	mind. 75
Anzahl der Träger	mind. 81

An einigen Standorten bestehen zudem Poollösungen.

## **3. Was geschieht**

- a. bei Erkrankung des zugeordneten Schülers?**
- b. bei Erkrankung/Ausfall der Integrationskraft?**
- c. bei Unterrichtsausfall/Schulschließung**

Integrationshelfer stellen keine Fördermöglichkeit der Schule, sondern eine Leistung des Sozialhilfeträgers bzw. des Jugendhilfeträgers dar. Zwischen den Eltern und dem Leistungsanbieter besteht ein Betreuungsvertrag.

Als Sorgeberechtigte sind die Eltern gemäß § 41 SchulG NRW verantwortlich für die Einhaltung der Schulpflicht. Sie sind verpflichtet, beim Leistungsanbieter die Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten, nämlich die Bereitstellung eines Integrationshelfers bzw. die Zurverfügungstellung eines Ersatzes, anzumahnen und gegebenenfalls Ersatz bei einem anderen Leistungsanbieter zu beschaffen. Es besteht weder eine gesetzliche noch eine vertragliche Pflicht des LVR als Schulträger, in diesen Fällen einzustehen.

Ist die Schule allerdings in der Lage, aufgrund ausnahmsweise bestehender personeller Ressourcen im konkreten Einzelfall die kurzfristige Vertretung der Integrationshelfer mit Hilfe des Schulträgerpersonals sicherzustellen, hat sie dies auch zu tun.

Bestehen diese personellen Ressourcen nicht und kann die Beschulung ohne Vertretung des Integrationshelfers im Einzelfall auch kurzfristig aus Sicht der Schulleitung nicht sichergestellt und mit Rücksicht auf die Verantwortung gegenüber den anderen SuS auch nicht verantwortet werden, ist ein Schulbesuch der Schülerin/des Schülers tatsächlich nicht möglich.

Seitens des Medizinisch-Psychosozialen Fachdienst (MPD) des LVR-Dezernates 7 wird zudem darauf hingewiesen, dass stationäre Wohneinrichtungen wiederholt berichtet haben, dass SuS bei Erkrankung ihrer Integrationskraft nicht am Unterricht der Förderschule teilnehmen können.

#### **4. Welche Qualifikationen weisen die Integrationskräfte auf?**

Grundsätzlich kann zwischen pädagogischen Fachkräften und qualifizierten Pflegekräften einerseits und Nicht-Fachkräften andererseits unterschieden werden.

Bei der Beurteilung der Qualifikation einer Fachkraft werden durch den MPD des LVR-Dezernates 7 folgende Beurteilungskriterien zugrunde gelegt:

Pädagogische Fachkräfte in Bezug auf Integrationshilfen sind z.B. Erzieher/-innen, Heilerzieher/-innen, Pflegefachkräfte. Sie werden häufig dann beantragt, wenn im Einzelfall die Diagnose Autismus vorliegt und ein besonderer Hilfebedarf in Verbindung mit dieser Diagnose besteht (z.B. besondere Förderung im Bereich Kommunikation – TEACCH („Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children“), Anwendung Talker etc., herausfordernde Verhaltensweisen mit starker Eigen- und Fremdgefährdung, Stereotypen etc.). In wenigen Ausnahmefällen wird der Einsatz einer Fachkraft erforderlich, wenn die/der Schüler/-in (auch ohne Diagnose Autismus) massivste fremd- und autoaggressive Verhaltensweisen aufweist, die im Vorfeld erkannt bzw. deren Reduzierung und der Umgang damit fachlich fundiertes Know-how erfordern.

In der Regel wird diese Maßnahme für die gesamte Unterrichtszeit der Schülerin/des Schülers (32 Std./Woche) bewilligt und auf ein laufendes Schuljahr begrenzt.

Manchmal geht es um eine fachlich angemessene Versorgung im Bereich Pflege, die den Einsatz einer qualifizierten Pflegekraft begründet (Beatmungspflicht, schwere Epilepsie-Anfälle, Ernährung über PEG (Perkutane endoskopische Gastrostomie), Lagerung bei schwersten Spastiken etc.). In der Regel muss hier zunächst abgeklärt werden, ob diese Hilfen in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Krankenkasse fallen.

Unter Nicht-Fachkräfte fallen Freiwillige im Sozialen Jahr, Bundesfreiwillige, Kräfte mit pädagogischer Vorerfahrung oder Studenten, die dann zum Einsatz kommen, wenn die Schülerin/der Schüler auf permanente Beaufsichtigung und kontinuierliche Motivation, Mobilitätshilfen oder auch Assistenz angewiesen ist.

Auch hier wird die Maßnahme in der Regel für die gesamte Unterrichtszeit bewilligt. Durch das Poolen wird immer häufiger eine anteilige Kostenübernahme (die Kosten für eine Integrationshilfe können auf mehrere Schüler umgelegt werden) möglich. Dabei sind in der Mehrzahl der Fälle die örtlichen Sozialhilfeträger für die Kostenübernahmen zuständig (Schüler/-in lebt bei den Eltern).

#### **5. Wer ist für die fachliche Begleitung und Qualifizierung zuständig und wie gestaltet sich diese?**

Dies fällt in die Dienst- und Fachaufsicht des Arbeitgebers der Integrationskraft. Weder der LVR als überörtliche Sozialhilfeträger noch der LVR als Schulträger können hierzu Angaben machen.

#### **6. Wie werden die Integrationskräfte in die pädagogische Arbeit eingebunden?**

Nach Angabe einiger Förderschulen ist dies nur durch regelmäßige Gespräche zwischen Schule und Leistungsträger sowie konkrete Absprachen mit den verantwortlichen Lehrkräften möglich.

#### **7. Wie gestaltet sich die konkrete Tätigkeit der Integrationskräfte unter den Aspekten von Dienst- und Fachaufsicht, Weisungsbefugnis der Lehrkräfte und Mitwirkung der Erziehungsberechtigten?**

Die Dienstaufsicht beinhaltet die Kontrolle formaler arbeits- und beamtenrechtlicher Aspekte, die Fachaufsicht hingegen die Befugnis zu fachlichen und sachlichen Weisungen.

In Arbeitsverhältnissen außerhalb der öffentlichen Verwaltung besteht grundsätzlich keine Dienst- und Fachaufsicht. Gleichzeitig sind jedoch Weisungsrechte ein wesentliches Merkmal von Arbeitnehmerverhältnissen. Da die Weisungsbefugnis grundsätzlich beim jeweiligen Arbeitgeber liegt, ist entscheidend, ob und ggfs. in welchem Beschäftigungsverhältnis die Integrationskraft steht. Ist sie z.B. Beschäftigte des ambulanten Dienstes, liegt die Weisungsbefugnis entsprechend bei diesem.

Nach § 59 Abs.2 Satz 2 SchulG NRW kann die Schulleitung in Erfüllung der in Abs. 2 Satz 1 genannten Aufgaben als Vorgesetzte oder Vorgesetzter allen an der Schule tätigen Personen Weisungen erteilen. Die Weisungsbefugnis von Schulleitungen in NRW erfasst nicht nur die Lehrkräfte, sondern auch das im Dienst des Schulträgers tätige Personal, bei Letzteren allerdings im Rahmen der vom Schulträger getroffenen allgemeinen Anordnungen (§ 21 Abs.6 ADO). Anders verhält es sich bei Drittpersonal, das in der OGS eingesetzt wird, gegenüber diesem steht dem Schulleiter kein Weisungsrecht zu (siehe Nr. 7.5. des Runderlasses vom 23.12.2010 – BASS 12.63.Nr.2). Für die Integrationskräfte fehlt eine solche Regelung in einem Erlass.

Nach Semmelmayr und Schönecker kommen in ihrem in Anlage beigefügten Themengutachten, DIJuF-Rechtsgutachten „Rechtliche Fragen zur Praxis der Schulbegleitung“ unter Zif. 6 zu dem Ergebnis, dass die Weisungsbefugnis des Schulleiters/Schulleiterin auf diejenigen Personen beschränkt ist, für die er/sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter agiert, was nur in einem entsprechenden Anstellungsverhältnis der Fall ist. Für diese Auffassung spricht, dass es sich bei den Integrationskräften ebenso wie bei dem Personal in der OGS um Drittpersonal handelt und der Schulleiter auch gegenüber dem Schulträgerpersonal nur ein „abgeleitetes“ Weisungsrecht hat.

Schulleitungen können sich gegenüber Integrationskräften daher nur auf ihre allgemein geltenden Rechte und Befugnisse berufen (z.B. das Hausrecht). Alle anderen weitergehenden Befugnisse für Vorgaben, Einschränkungen etc. bedürfen hingegen der gemeinsamen Absprache, insbesondere auch mit dem jeweiligen Arbeitgeber (siehe Semmelmayr und Schönecker).

- 8. Welche Vertragsbeziehungen liegen den Einsätzen zugrunde bzw. wie gestaltet sich die Kooperation**
- a. zwischen den Kostenträgern (welche?) und Leistungserbringern (welche?)**
  - b. zwischen den Integrationskräften und den Leistungserbringern (reguläre Arbeitsverträge? Befristet/unbefristet?)**
  - c. zwischen den Schulträgern, den Schulen und den Leistungserbringern?**
  - d. zwischen den Erziehungsberechtigten des zugeordneten Schülers, den Leistungserbringern, dem Kostenträger und der Integrationskraft?**

Hier kann grundsätzlich auf die Ausführungen zu Frage 1. verwiesen werden.

Einige Regionalabteilungen des LVR-Dezernates 7 (z.B. 72.40 Kreis Mettmann) haben Kooperationsvereinbarungen mit den örtlichen Sozialhilfeträgern abgeschlossen, die wiederum eine Poolvereinbarung mit den Schulen ihrer Region abgeschlossen haben.

In der Regel schließt sich die Regionalabteilung den bestehenden Verträgen an, die zwischen den örtlichen Sozialhilfeträgern und den Leistungsanbietern ihrer Region existieren. Eigenständige Verträge zwischen dem LVR als überörtlichen Sozialhilfeträger und Leistungsanbietern für Integrationshelfer sind hier nicht bekannt. Der LVR als Schulträger ist in keinerlei Vertragsbeziehungen involviert.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland  
In Vertretung

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

**TOP 17      Mitteilungen der Verwaltung**

**TOP 18**      **Verschiedenes**