

Ergänzungsvorlage-Nr. 14/633/1

öffentlich

Datum: 08.09.2015
Dienststelle: Fachbereich 61
Bearbeitung: Frau Fischer

Ausschuss für Inklusion **21.09.2015** **zur Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben -
Jahresbericht 2014/2015 des LVR-Integrationsamtes**

Kenntnisnahme:

Der Jahresbericht 2014/2015 des LVR-Integrationsamtes wird zur Kenntnis genommen.

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-Integrationsamt hat in 2014 die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit über 47 Mio. Euro unterstützt. 1.156 Menschen mit Behinderung wurde die Tätigkeit auf einem sozialversicherungspflichtigen und tarif- bzw. branchenüblich entlohnten Arbeitsplatz ermöglicht. Neue Unterstützungsangebote wie das LVR-Budget für Arbeit sind ausgebaut, evaluiert und modifiziert worden, um eine größere Gruppe von Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Die Beschäftigungsquote im Rheinland ist auf 5,3 Prozent gestiegen; es werden über 4.500 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen mehr als im Vorjahr bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Arbeitsplätzen beschäftigt.

Über 25 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungsquote. Positiv wirkt sich hier auch die steigende Akzeptanz der Arbeitgeber sowie der Beschäftigten zu präventiven Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, aus. Immer mehr Menschen mit Behinderung verbleiben bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze im Erwerbsleben.

Es gibt auch Negatives zu berichten: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen steigt weiter an – um über 2 Prozent im Rheinland gegenüber dem Vorjahr. Langzeitarbeitslosigkeit ist unter schwerbehinderten Frauen und Männern deutlich verbreiteter als unter nichtbehinderten Menschen, obwohl arbeitslose Menschen mit Behinderung im Mittel etwas besser qualifiziert sind als nicht behinderte Arbeitslose.

Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben in den LVR-Mitgliedskörperschaften ist es, die Arbeitgeber dabei zu unterstützen, Arbeitsplätze von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu sichern und diese sowohl behinderungsgerecht wie auch wettbewerbsfähig zu gestalten. Häufig sind es aber nicht nur die finanziellen Aspekte, die über den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen entscheiden, sondern ein kompetentes Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Diesen Bedarf unterstützt das LVR-Integrationsamt durch sein Angebot technischer, betriebswirtschaftlicher und psychosozialer Dienstleistungen. Dem Landschaftsverband Rheinland ist die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ein besonderes Anliegen. So sind im LVR-Budget für Arbeit verschiedene Programme und Modellprojekte zusammengefasst worden, die neben den klassischen Förderleistungen des SGB IX neue und innovative Ansätze von Unterstützung und Förderung kombinieren. Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird u.a. mit dem Programm STAR ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Auch Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird mit dem Programm Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn verstärkt die Möglichkeit geboten, auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen tätig zu werden.

Begründung der Vorlage 14/633/1:

Der Vorsitzende des Ausschusses für Inklusion bittet die Verwaltung die Vorlage, die im Sozialausschuss am 24.8.2015 und im Schulausschuss am 25.8.2015 vorgestellt worden ist, auch dem Ausschuss für Inklusion zur Kenntnis zu geben.

Begründung der Vorlage Nr. 14/633:

Der Jahresbericht 2014/2015 des LVR-Integrationsamtes dokumentiert die Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, informiert über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften, stellt das umfangreiche Unterstützungsangebot vor und bietet einen Ausblick auf die Entwicklung im laufenden Jahr.

Die Eckpunkte der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften werden im Sozial- und Schulausschuss anhand einer Präsentation vorgestellt.

Der Bericht ist in der elektronischen Fassung der Vorlage beigelegt und wird in der jeweiligen Ausschusssitzung in Papierform ausgelegt.

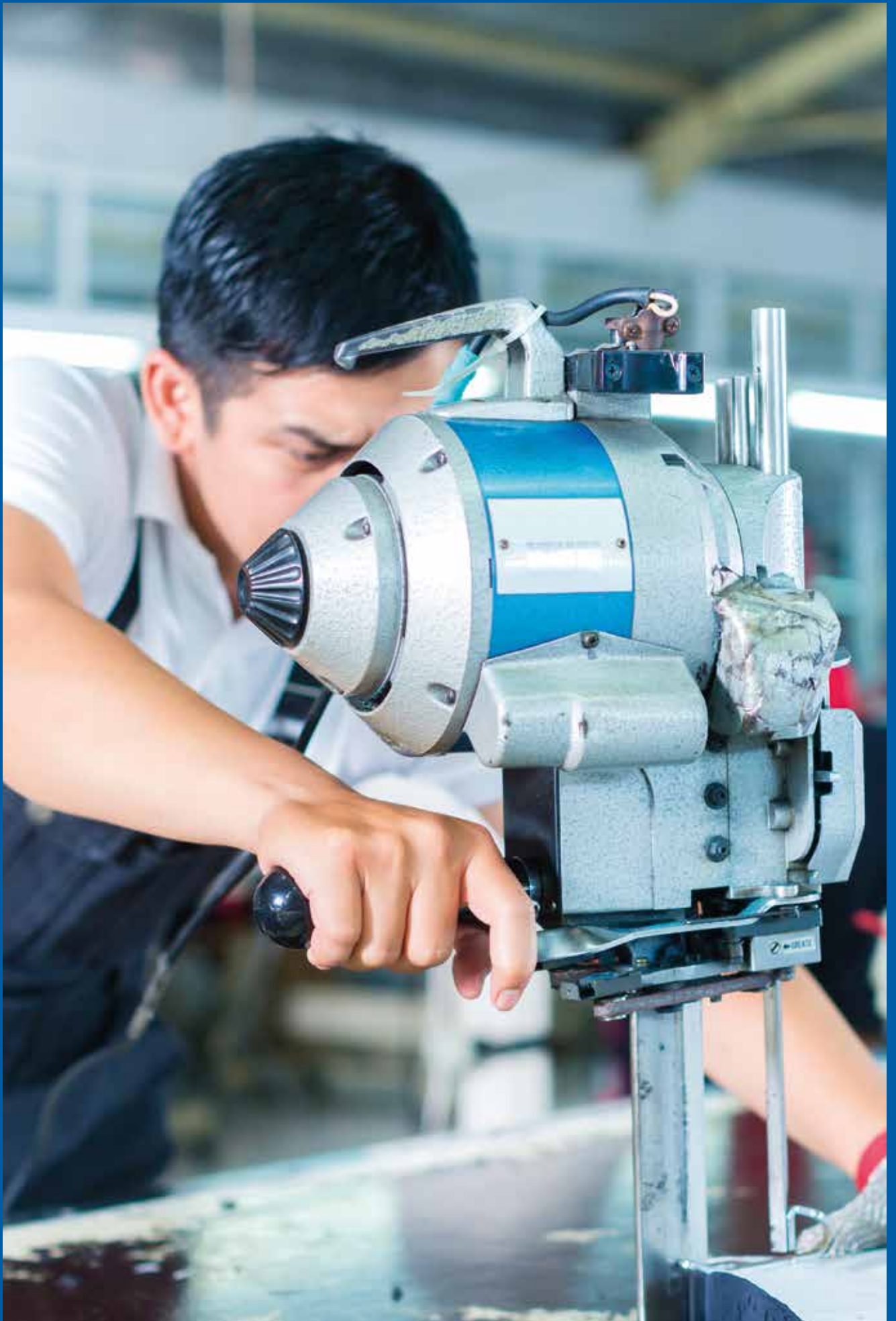
In Vertretung

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

JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR
TEILHABE SCHWERBEHINDERTER
MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2014/15

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Integrationsamt
50679 Köln
www.soziales.lvr.de
integrationsamt@lvr.de

REDAKTION: Karin Fankhaenel (verantwortlich)
Carola Fischer

GESTALTUNG: MARK3 GmbH, Köln

DRUCK: Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

AUFLAGE: 2.000

INHALTSVERZEICHNIS

01 Vorwort	6
02 Das LVR-Integrationsamt	8
03 Die Schwerpunkte der Arbeit in 2014	11
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2015	17
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	22
5.1. Deutschland	23
5.2. Nordrhein-Westfalen	26
5.3. Rheinland	27
5.4. Feststellungsverfahren in Nordrhein-Westfalen und dem Rheinland	30
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	32
6.1. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland	33
6.2. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen	35
6.3. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland	38
6.4. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland	39
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	41
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	45
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben	52
9.1. Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber	52
9.2. Förderung von Integrationsprojekten	59
9.3. Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes	61
9.4. Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung	68
9.5. Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen	69

10 Das LVR-Budget für Arbeit	72
10.1. Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“	72
10.2. Übergang Schule – Beruf: STAR	75
10.3. Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn	77
10.4. Modellprojekt „Zuverdienst“	78
10.5. Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“	79
10.6. Initiative Inklusion	81
11 Forschungsvorhaben, Modellprojekte und Sonderprogramme	83
11.1. Forschungsvorhaben	83
11.2. Förderung innovativer Modellprojekte	86
11.3. Job 4000 – Abschluss	91
12 Prävention	93
12.1. Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	93
12.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement	95
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	98
13.1. Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren	100
13.2. Widersprüche und Klageverfahren	103
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	104
14.1. Seminare und Fortbildungsmaßnahmen	104
14.2. Öffentlichkeitsarbeit	106
15 Anhang	111
15.1. Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen	111
15.2. Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapitel	132
15.3. Verzeichnis der Bilder nach Kapitel	136
15.4. Herkunft der Daten nach Kapitel	137

01

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

2014 war ein positives Jahr, wenn man diesen Bericht und seine Zahlen betrachtet. Mit über 47 Mio. Euro hat das LVR-Integrationsamt die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen unterstützt. 1.156 Menschen mit Behinderung wurde die Tätigkeit auf einem sozialversicherungspflichtigen und tarif- bzw. branchenüblich entlohnten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Neue Unterstützungsangebote wie das LVR-Budget für Arbeit sind ausgebaut, evaluiert und modifiziert worden, um eine größere Gruppe von Menschen mit Behinderung zu erreichen.

Die Beschäftigungsquote im Rheinland ist auf 5,3 Prozent gestiegen; es werden über 4.500 schwerbehinderte und gleichstellte Menschen mehr als im Vorjahr bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigt. Über 25 Prozent der Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungsquote.

Positiv wirkt sich hier auch die steigende Akzeptanz der Arbeitgeber sowie der Beschäftigten gegenüber präventiven Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, aus. Immer mehr Menschen mit Behinderung verbleiben bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze im Erwerbsleben.

Es gibt aber auch Negatives zu berichten: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen steigt weiter an – um über 2 Prozent im Rheinland gegenüber dem Vorjahr. Und Langzeitarbeitslosigkeit ist unter schwerbehinderten Frauen und Männern deutlich verbreiteter als unter nichtbehinderten Menschen, obwohl arbeitslose Menschen mit Behinderung im Mittel etwas besser qualifiziert sind als nicht behinderte Arbeitslose.

Ziel der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland ist es, die Arbeitgeber dabei unterstützen, Arbeitsplätze von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu sichern und diese sowohl behinderungsgerecht wie auch wettbewerbsfähig zu gestalten. Häufig sind es aber nicht nur die finanziellen Aspekte, die über den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen entscheiden, sondern ein kompetentes Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Diesen Bedarf unterstützt das LVR-Integrationsamt durch sein Angebot technischer, betriebswirtschaftlicher und psychosozialer Dienstleistungen. Dem Landschaftsverband Rheinland ist die berufliche Teilhabe von behinderten Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf ein besonderes Anliegen. So sind im LVR-Budget für Arbeit verschiedene Programme und Modellprojekte zusammengefasst worden, die neben den klassischen Förderleistungen des SGB IX neue und innovative Ansätze von Unterstützung und Förderung kombinieren. Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird u. a. mit dem Programm STAR ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet. Auch Beschäftigten aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird mit dem Programm Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombi-lohn verstärkt die Möglichkeit geboten, auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen tätig zu werden. Mit diesem Jahresbericht liefern wir Ihnen Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, informieren Sie über die Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen bei den LVR-Mitgliedskörperschaften, stellen das umfangreiche Unterstützungsangebot vor und bieten einen Ausblick auf die Entwicklung im laufenden Jahr.



Es grüßt Sie

Angela Faber

Prof. Dr. Angela Faber
LVR-Dezernentin
Leiterin des Dezernates Schulen und Integration
Köln, im Juli 2015

02

DAS LVR-INTEGRATIONSAMT

Nach dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) ist das Integrationsamt zuständig für einen Großteil der Aufgaben der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen und Männer. Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist Träger des Integrationsamtes für das Rheinland. Zum Landschaftsverband Rheinland gehören 12 Kreise, 13 kreisfreie Städte und die Städteregion Aachen. Im Rheinland leben 9,4 Millionen Menschen.

Mehr als 9 Prozent der Einwohner der Region sind schwerbehindert. Die alle zwei Jahre durchgeführte Erhebung zu dieser Personengruppe zeigt seit 10 Jahren wieder eine kontinuierlich ansteigende Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen (vgl. Kapitel 5).

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen. Dokumentiert wird der Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht mit der jährlichen Anzeige an die Agentur für Arbeit (vgl. Kapitel 6).

Die Aufgaben nach dem Teil 2 des SGB IX werden in der Regel von dem regional zuständigen Integrationsamt wahrgenommen. In Nordrhein-Westfalen wird darüber hinaus von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner zu übertragen. In 2014 gibt es im Rheinland 38 örtliche Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, die bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden angesiedelt sind. Die Aufgaben nach dem SGB IX werden vom LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen in enger Zusammenarbeit und geregelter Aufgabenteilung durchgeführt.

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist neben dem besonderen Kündigungsschutz die zentrale Aufgabe des LVR-Integrationsamtes und der kommunalen Fachstellen. Sie umfasst alle erforderlichen Maßnahmen, die die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeits-

leben sichern. Schwerpunkte sind hier die Beratung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen bei der richtigen Arbeitsplatzauswahl, die behinderungsgerechte Gestaltung von bestehenden Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie deren finanzielle Förderung.

Finanzielle Förderungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können von Arbeitgebern wie schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber können Leistungen für die Schaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Zuschüsse bei außergewöhnlichen Belastungen während der Beschäftigung erhalten. Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche und finanzielle Hilfen, die sie in die Lage versetzen, ihrer Erwerbstätigkeit möglichst uneingeschränkt nachzugehen (vgl. Kapitel 9).

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe Kapitel 10). Zu den Modulen des LVR-Budgets für Arbeit gehören das nordrhein-westfälische Sonderprogramm „aktion5“ und die Modellprojekte „Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn“, „Zuverdienst“, „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ sowie „STAR/Initiative Inklusion“. Die Förderleistungen des LVR-Budget für Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden, um insbesondere Schulabgänger/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, seelisch behinderte Menschen oder Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen den Weg in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Entwicklung eines neuen rheinlandweiten Angebotes wie das des LVR-Budget für Arbeit wäre ohne die vorherige Entwicklung und Erprobung von Konzepten nicht möglich gewesen. Forschungsvorhaben und Modellprojekte sind für das LVR-Integrationsamt vorbereitende Maßnahmen zur Entwicklung von neuen, innovativen Angeboten für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und deren Arbeitgeber (vgl. Kapitel 11).

Neben den finanziellen Leistungen bietet das LVR-Integrationsamt umfangreiche Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Arbeitslebens an. Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie informieren über die Möglichkeiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und helfen bei Behördenkontakten und Antragstellung. Die technischen Fachberater des LVR-Integrationsamtes beraten zu behinderungsgerechter Gestaltung, Ausstattung und Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte sowie bei ergonomischen Fragestellungen (vgl. Kapitel 9.3.2.). Speziell zur Beratung der zumeist nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber im Handwerk hat das LVR-Integrationsamt in den drei Handwerkskammerbezirken im Rheinland Fachberater-Stellen eingerichtet (vgl. Kapitel 9.3.3.). Seit 2010 stehen auch technische Fachberater bei den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein (mit Sitz in Neuss), Essen und ab 2015 in Köln als Ansprechpartner zur Verfügung.

Das LVR-Integrationsamt unterhält in jedem Arbeitsagenturbezirk einen Integrationsfachdienst (IFD). Mehr als 230 Fachkräfte sind vor Ort tätig. Bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden könnten, bietet der IFD Beratung und psychosoziale Begleitung an. Da sich die verschiedenen Behinderungen im Arbeitsleben unterschiedlich auswirken, sind die Integrationsfachdienste behinderungsspezifisch ausgerichtet. Die Fachkräfte sind Ansprechpartner im Rahmen von Rehabilitation bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und unterstützten darüber hinaus die Vermittlung von Schülern/innen mit besonderem Förderbedarf ebenso wie den Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 9.3.4.).

Aufgaben des Arbeitgebers wie die Durchführung von Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement sowie die Verhandlungen über eine Integrations-

vereinbarung zur Verbesserung der betrieblichen/dienstlichen Situation der schwerbehinderten Beschäftigten, unterstützt das LVR-Integrationsamt durch ein Schulungs-, Beratungs- und Moderationsangebot sowie mit der Vergabe von Prämien (vgl. Kapitel 12).

Die Beschäftigungsverhältnisse der gleichgestellten und schwerbehinderten Menschen unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Bevor ein Arbeitgeber gegenüber diesem Personenkreis eine Kündigung aussprechen kann, muss er die Zustimmung des LVR-Integrationsamtes einholen. Ohne Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Das LVR-Integrationsamt bemüht sich im Kündigungsschutzverfahren um eine gütliche Einigung, z.B. können Maßnahmen der Begleitenden Hilfe bestehende Probleme beseitigen helfen (vgl. Kapitel 13).

Zu den Aufgaben des LVR-Integrationsamtes gehört ein breites Angebot an Bildungsmaßnahmen für die betrieblichen Funktionsträger wie die Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Menschen. Mit Aufklärungsmaßnahmen wie z. B. Informationsschriften und Messebeteiligungen soll eine breitere Öffentlichkeit über die Unterstützungsmöglichkeiten des Sozialgesetzbuches IX aufgeklärt werden (vgl. Kapitel 14).

Alle Leistungen, die das LVR-Integrationsamt erbringt, werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das LVR-Integrationsamt erhebt die Ausgleichsabgabe von den Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen. Die Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen. Einen Teil der Einnahmen führt das LVR-Integrationsamt an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für bundesweite Maßnahmen der beruflichen Behindertenhilfe sowie in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern ab. Der überwiegende Teil aber steht dem LVR-Integrationsamt und den Fachstellen bei den rheinischen Kommunen für die Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung (vgl. Kapitel 8).

Inklusion ist möglich!

Mit mehr als 50 Millionen Euro hat das LVR-Integrationsamt in 2014 die Integration von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Gleichwohl bedarf es weiterer Anstrengungen, damit es künftig sowohl für den einzelnen Menschen mit Behinderung als auch für Unternehmen selbstverständlich und einfach möglich wird, echte Teilhabe zu schaffen, von der am Ende alle Seiten profitieren können. Das LVR-Integrationsamt setzt sich deshalb dafür ein, neue Perspektiven für ein inklusives Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung zu realisieren.

Als Leiterin des LVR-Integrationsamtes haben für mich in diesem Zusammenhang drei Themen eine besondere Bedeutung:

1. Der Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Risiken für inklusive Lebensverläufe finden sich vor allem an den Anschlussstellen. Nach dem Schulabschluss muss allen Schülerinnen und Schülern ein Anschluss in inklusiv gestaltete Lebens- und Arbeitswelten gleichberechtigt mit nicht behinderten Jugendlichen ermöglicht werden. Ziel ist es daher, Qualifizierungsmaßnahmen bereits im Schulalter zu planen und damit den Übergang aus dem Schulsystem in das Arbeitsleben besser zu unterstützen. Einen Automatismus von der Förderschule in die Werkstatt darf es nicht mehr geben.

2. Flexiblere Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte junge Menschen

Die noch völlig unzureichende Anpassung der Ausbildungsverträge und Ausbildungsordnungen, insbesondere hinsichtlich der nicht flexiblen Ausbildungsinhalte und starren Ausbildungszeiten, stellen eine erhebliche Hürde für Jugendliche mit Behinderungen dar. Die Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung zur behinderungsgerechten Ausbildungsgestaltung sind besser zu nutzen. Dazu gehen wir aktiv auf unsere Partner bei den Kammern und den Arbeitsagenturen zu. Unser Ziel dabei ist es, individuelle und personenzentrierte Angebote, wie etwa die Fachpraktiker-Ausbildungen, mit denen vielfach nach Beendigung der Schulzeit der Weg direkt in eine Werkstatt für behinderte Menschen vermieden werden kann, auszubauen.

3. Die Integrationsprojekte als gelebte Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden erhalten und ausgebaut!

Integrationsprojekte haben einen doppelten Auftrag: Sie beschäftigen beruflich besonders betroffene schwerbehinderte Menschen und müssen sich gleichzeitig, wie jedes andere Unternehmen auch, mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt im Wettbewerb behaupten. Sie erbringen dabei eine hohe Beschäftigungsleistung für Menschen mit behinderungsbedingt geringeren Arbeitsmarktchancen. Sie sind ein Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt und für viele behinderte Menschen eine realistische Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen.

Viele Schritte, Ideen und neue Denkweisen sind notwendig, um alte und scheinbar bewährte Muster zu durchbrechen und für Menschen mit Behinderung inklusive Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten selbstverständlich werden zu lassen. Ich freue mich, hieran gemeinsam mit Ihnen künftig aktiv mitzuarbeiten.



Karin Fankhaenel,
LVR-Integrationsamt

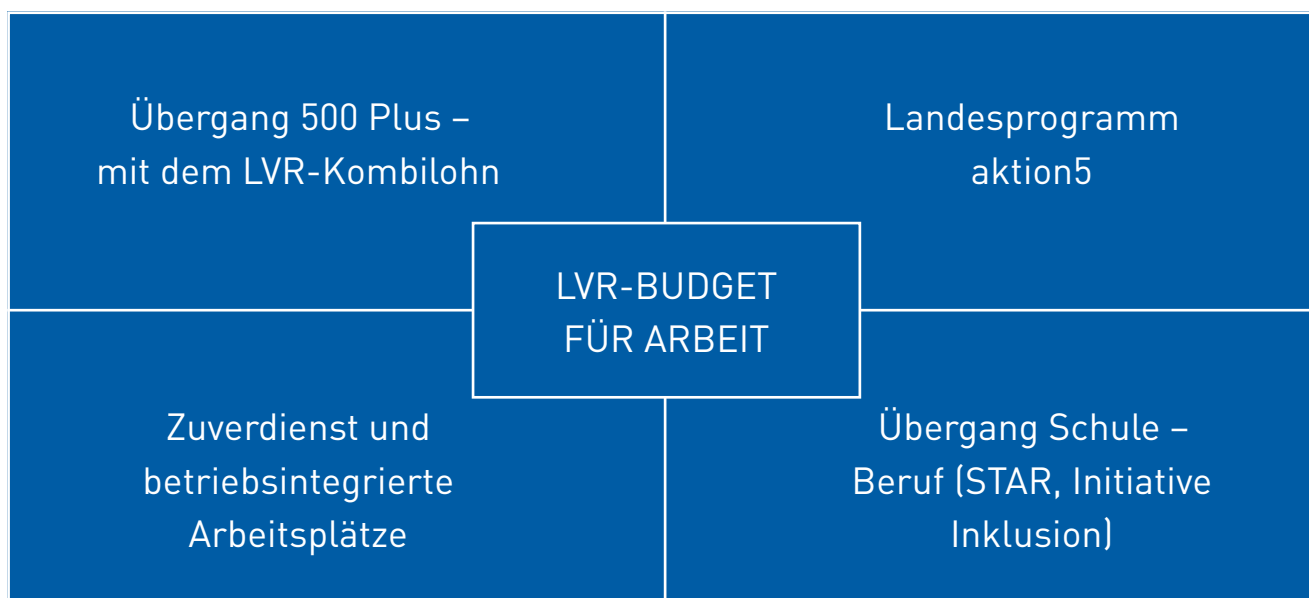
03

DIE SCHWERPUNKTE DER ARBEIT IN 2014

3.1. LVR-Budget für Arbeit

Durch das LVR-Budget für Arbeit werden erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte gebündelt, um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und einem hohen Unterstützungsbedarf neue Wege auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen (siehe dazu Kapitel 10). Die Förderleistungen aus dem LVR-Bud-

get für Arbeit ergänzen die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden. Das LVR-Budget für Arbeit setzt sich aktuell zusammen aus den Modulen:



aktion5

Schwerpunkt der Förderung ist seit 2008 der Übergang von Schülern/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei erhalten Arbeitgeber finanzielle Leistungen bei Einstellung zur Beschäftigung oder Ausbildung (Einstellungs- oder Ausbildungsprämie). Der Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen wird bis zu fünf Jahre mit laufenden finanziellen Leistungen gefördert. Schwerbehinderte Menschen werden mit individuellen Maßnahmen wie Jobcoaching, Arbeitstraining oder Mobilitätstraining unterstützt. Gruppenmaßnahmen sowie gender-sensible und migrantenspezifische Maßnahmen werden als Projekte gefördert. In 2014 sind 887 Maßnahmen gefördert worden.

Übergang 500 Plus – mit LVR-Kombilohn

Das seit 2011 etablierte Modellprojekt wendet sich konkret an Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen und an wesentlich behinderte Schulabgänger/innen mit einem sonderpädagogischem Förderbedarf. Ziel der Förderung ist die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das jeweilige Beschäftigungsverhältnis wird durch den Integrationsfachdienst begleitet und betreut. Die schwerbehinderten Menschen erhalten über den Integrationsfachdienst zur Vermittlung in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ein vorbereitendes Arbeitstraining.



„CHANCEN BIETEN – CHANCEN NUTZEN“ – EIN FILM FÜR ARBEITGEBER UND INTERESSIERTE ZUM LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

Der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch ein Jobcoaching unterstützt und kontinuierlich fachlich begleitet. Seit Beginn des Modellprojektes konnten bereits 340 Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen.

Übergang Schule – Beruf (NRW-Landesprogramm STAR und Bundesprogramm Initiative Inklusion)

Ein Kernelement des Bundesprogramms Initiative Inklusion ist die Förderung der beruflichen Orientierung von schwerbehinderten Schülern/innen mit sonderpädagogischen Förderbedarf. In den Zuständigkeitsbereichen der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe werden die Mittel des Bundesprogramms insbesondere dazu genutzt, um das von den Integrationsämtern etablierte erfolgreiche Landesprogramm STAR (Schule trifft Arbeitswelt – zur Integration schwer-/behinderter Jugendlicher) nicht nur in den vier ursprünglich geplanten Modellregionen, sondern gleich landesweit umzusetzen. Seit Programmbeginn sind über 9.000 Module durchgeführt worden; über 2.850 Schülerinnen und Schüler und rund 1.700 Eltern sind erreicht worden.

Zuverdienst

Mit dem auf fünf Jahre angelegten Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft der LVR-Fachbereich Eingliederungshilfe eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung. Menschen mit einer wesentlichen Behinderung werden bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden beschäftigt und ortsüblich bzw. tariflich entlohnt. Die Fahrtkosten des ÖPNV werden erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt

verminderten Leistungsfähigkeit des „Minijobbers“. Fast 300 Beschäftigungsmöglichkeiten werden angeboten.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte

Bisher können nur ca. vier Prozent der Werkstattbeschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen soziale Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln, die es ihnen ermöglichen, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Land Nordrhein-Westfalen und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ein Modellprojekt aufgelegt, mit dem landesweit bis zu 1.000 zusätzliche betriebsintegrierte Arbeitsplätze – insbesondere bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes – geschaffen werden sollen. Bis Ende 2014 sind landesweit 804 betriebsintegrierte Arbeitsplätze entstanden. 404 dieser Arbeitsplätze sind im Rheinland entstanden. Der LVR selber bietet 34 betriebsintegrierte Arbeitsplätze – zumeist in der Zentralverwaltung in Köln-Deutz – an.

LVR veröffentlicht Forschungsbericht zum Budget für Arbeit

Um mehr Menschen den Übergang von der Schule und von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich zu machen, haben sich in den letzten Jahren in einer Reihe von Bundesländern Lösungsansätze entwickelt, die unter dem Stichwort „Budget für Arbeit“ zusammengefasst werden. Auch der Landschaftsverband Rheinland hat seine Leistungen der Eingliederungshilfe und des Integrationsamtes im Bereich Arbeit und Beschäftigung in einem „LVR-Budget für Arbeit“ gebündelt, mit dem er Übergänge fördert und die beteiligten Akteure besser untereinander vernetzt. Im Jahr 2013 hat das LVR-Integrationsamt die Univer-



EINFACH ERKLÄRT: DAS LVR-BUDGET FÜR ARBEIT – EIN FILM FÜR BESONDERS BETROFFENE MENSCHEN MIT EINER BEHINDERUNG



Bild 1: DIE FÜR DAS FORSCHUNGSPROJEKT ZUSTÄNDIGEN LVR-FACHBEREICHSL EITERINNEN GABRIELE LAPP (LINKS), KARIN FANKHAENEL (2.V.L.) MIT PROF. DR. KATJA NEBE (RECHTS) UND DIPLOM-JURISTIN NATALIE WALDENBURGER VON DER UNIVERSITÄT HALLE/WITTENBERG. FOTO: ESSER

sität Halle/Wittenberg mit der Durchführung eines Forschungsprojektes zum „Budget für Arbeit“ beauftragt. Die Ergebnisse sind in einem Forschungsbericht zusammengefasst und am 28. November 2014 in Köln vorgestellt worden. Rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Bereich Behinderung und Arbeit diskutierten gemeinsam mit den Autorinnen Prof. Dr. Katja Nebe und

Diplom-Juristin Natalie Waldenburger die Ergebnisse. Der Forschungsbericht stellt einen Vergleich zwischen den verschiedenen Modellen in den Bundesländern an und beleuchtet die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Weitere Informationen zu den Forschungsergebnissen finden Sie in Kapitel 11.2.

3.2. Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch in 2014 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben (vgl. Kapitel 9). Schwerbehinderte und gleichgestellte Berufstätige selber erhalten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Kosten für Arbeitsassistenten und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen. Insgesamt sind Förderungen in Höhe von mehr als 7 Mio. Euro direkt an Betroffene geflossen. Die Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten ist mit mehr als 8,5 Mio. Euro gefördert worden. Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen

von über 6 Mio. Euro sowie rund 20 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Produktivitätsausgleich) erhalten. Arbeitgeber stehen heute zudem vor der großen Herausforderung, ihre Beschäftigten vor psychischen Erkrankungen zu schützen und bereits Erkrankte zu unterstützen. Am 1. April 2014 hat das LVR-Integrationsamt deshalb zum LVR-Praxisdialog „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ in den Mediapark Köln eingeladen. Es wurden Fragen wie „Was können Arbeitgeber oder Interessenvertretungen im Betrieb bei psychischen Belastungen von Beschäftigten tun? Wie weit geht ihre Verantwortung und wie können sie Beschäftigte im Vorfeld schützen? Welche Hilfen und Unterstützungsangebote gibt es?“ von rund 220 Arbeitgebern, Personalver-

antwortlichen, Interessenvertretungen sowie Fachleuten des LVR diskutiert. Prominenter Hauptredner war der Arzt und Bestsellerautor Manfred Lütz mit seinem Vortrag „Irre - Wir behandeln die Falschen: Unser Problem sind die Normalen“. In verschiedenen Workshops ging es dann unter anderem um die Anforderungen an Arbeitgeber durch das Arbeitsschutzgesetz, das Thema Prävention, konkrete Handlungsmöglichkeiten für Betriebe sowie die Unterstützungsangebote, die das LVR-Integrationsamt und die Integrationsfachdienste (IFD) vorhalten.

Im März 2014 hat das LVR-Integrationsamt seine Netzwerk-Partner rund um die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu insgesamt sieben Regionaltagungen nach Kaarst eingeladen. Etwa 140 Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagenturen, der örtlichen Fachstellen, der Integrationsfachdienste, der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern sowie der Rentenversicherung trafen sich mit den Exper-



Bild 2: TEILNEHMER AM LVR-PRAXISDIALOG IM MEDIAPARK KÖLN. FOTO: LVR-MEDIENZENTRUM

tinnen und Experten für Kündigungsschutz, begleitende Hilfe im Arbeitsleben, Integrationsbegleitung und technische Beratung des LVR-Integrationsamtes, um über die Zusammenarbeit und Herausforderungen der Zukunft zu diskutieren. Ziel der Tagungsreihe war es, die Akteure auf dem Feld der Vermittlung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben besser zu vernetzen und den Austausch untereinander zu intensivieren. Unter anderem ging es darum, wie die verschiedenen Förderungen und Angebote in Richtung der Bedarfe von Arbeitgebern weiterentwickelt werden können. Auch das Thema Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung und der Übergang von der Schule in den Beruf beschäftigt die Teilnehmenden immer stärker. Auch für den LVR ergeben sich verschiedene Arbeitsaufträge, zum Beispiel zur besseren Übersicht über die Ansprechpartner und zum Schulungsangebot. Das LVR-Integrationsamt plant, die Tagungsreihe zukünftig fortzusetzen.



Bild 3: LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK ERÖFFNET DEN LVR-PRAXISDIALOG „UMGANG MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN“. FOTO: LVR-MEDIENZENTRUM

3.3. Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Integrationsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe (vgl. Kapitel 9.1.) und innovative Ansätze wie das LVR-Budget für Arbeit (vgl. Kapitel 3.1. und 10). Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zu den Investitionskosten von neugeschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Höhe von rund 2 Mio. Euro erhalten. Über 200 Arbeitsplätze konnten so neu geschaffen werden. An Integrationsprojekte sind rund 1,5 Mio. Euro für rein investive Maßnahmen zur Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen geflossen. Neun Integrationsprojekte sind in 2014 neu gegründet worden. 85 neue Arbeitsplätze sind entstanden: 42 davon

für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Die Einstellung von über 800 Menschen mit Behinderungen in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ist mit 1,7 Mio. Euro in Form von Prämien aus dem Landesprogramm „aktion5“ unterstützt worden. 340 Werkstattbeschäftigten ist bisher mit dem Modellprojekt „Übergang 500 Plus“ der Wechsel aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen. Das LVR-Integrationsamt ist Partner des Bundes und des Landes NRW bei der Umsetzung und Durchführung des Handlungsfeldes 2 „neue betriebliche Ausbildungsplätze“ und des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6.). Im Rheinland sind

im Rahmen des Programms 179 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und 217 Arbeitsplätze für

schwerbehinderte Menschen über 50 Jahre neu geschaffen worden.

3.4. Forschungsvorhaben

Das breitgefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selber, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Für das LVR-Integrationsamt steht deshalb – auch mit Blick auf die demographische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen. Dabei ist das LVR-Integrationsamt Partner einer Vielzahl von Akteuren, die sich mit neuen Ansätzen zur technischen oder persönlichen Unterstützung oder neuen Beschäftigungsangeboten für Menschen mit Behinderung auseinandersetzen. Das LVR-Integrationsamt unterstützt Forschungsvorhaben

und Modellprojekte der Universität Dortmund, der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen, der Uniklinik Köln oder des Berufsförderungswerk Düren. Weitere Informationen zu den Vorhaben und Projekten finden Sie in Kapitel 11.

Mit dem Projekt **„ejo – elektronischer Job-Coach“** sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen.

Die Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und das Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH entwickeln in einem dreijährigen Modellvorhaben **Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung**.

Für Menschen mit einer Sehschädigung existiert bundesweit bisher kein Angebot für ein Jobcoaching, das auf die besonderen Bedürfnisse dieser Personengruppe spezialisiert ist. In dem dreijährigen Modellvorhaben



„Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland“ (IcoSiR) soll ein entsprechendes Jobcoaching-Angebot entwickelt, erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Für Menschen mit einer Hörschädigung wurde bereits ein entsprechendes Angebot entwickelt.

Schülerinnen und Schüler mit einer Sehschädigung werden zunehmend an allgemeinbildenden Schulen unterrichtet. Während in Förderschulen Hilfsmittel vorhanden sind und das Training mit diesen Hilfsmitteln sowie deren tägliche Nutzung in den regulären Unterricht eingebettet ist, sind die Regelschulen nicht mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet und verfügen auch nicht über geeignetes Personal zur Einweisung in die Hilfsmittelnutzung. Das LVR-Integrationsamt möchte diese Versorgungslücke zusammen mit dem Berufsför-

derungswerk Düren durch ein dreijähriges Modellprojekt zur **Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt Sehen („SchülerPool“)** schließen.

Im Rahmen des Peer-Counseling-Modells des LVR wird die **Ausbildung zum Ex-In-Genesungsbegleiter** gefördert. Ziel der Ausbildung ist die Qualifizierung von Psychiatrie-Erfahrenen, um als Beraterinnen und Berater, Dozentinnen oder Dozenten sowie als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in psychiatrischen Diensten tätig werden zu können. Voraussetzung für die Förderung ist das Vorliegen eines gültigen Schwerbehindertenausweises beziehungsweise die Gleichstellung. Von der Förderung ausgeschlossen sind Menschen, die eine unbefristete Erwerbsminderungsrente beziehen.

3.5. Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014

In 2014 war es wieder soweit: Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November sind die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen neu gewählt worden. Das LVR-Integrationsamt hat die betrieblichen Akteure und interessierten Bewerberinnen und Bewerber für das Amt der Vertrauensperson mit einem aktuellen Informationsangebot, bestehend aus einem umfassenden Ratgeber inklusive Checklisten, einem Wahlkalender und Wahlformular-Vordrucken (ZB Spezial „SBV Wahl 2014“), einer praktischen Handlungshilfe zur Durchführung der Wahlen (ZB Info „SBV Wahl 2014“) und einem Praxisleitfaden zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (ZB Spezial „SBV Guide“) umfassend unterstützt.

Es gab spezielle Schulungsangebote für die Wahlvorstände, die das förmliche Wahlverfahren vorbereiten und durchführen mussten. An diejenigen, die erstmals kan-

didieren, richtete sich die Veranstaltung „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung“. Zum Thema „Durchführung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung“ sind 14 Tagesveranstaltungen durchgeführt worden.

1.860 Betriebe und Verwaltungen haben dem LVR-Integrationsamt ihre Wahlmitteilungen übermittelt. Bereits zum Jahresende 2014 sind die ersten 3-tägigen Grundkurse für erstmalig gewählte Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden. Für 2015 sind bereits 25 Grundkurse und 24 Aufbaukurse geplant.



04

EIN AUSBLICK AUF DAS JAHR 2015

4.1. In eigener Sache – neues Dezernat „Schulen und Integration“ ab 01.02.2015

Zu Beginn der neuen Legislaturperiode haben die rheinischen Kommunalpolitikerinnen und -politiker der Landschaftsversammlung Rheinland eine Neuordnung der LVR-Dezernatsstruktur beschlossen. Unter anderem wird das LVR-Integrationsamt sowie die Kriegsopferversorgung und -fürsorge und das soziale Entschädigungsrecht

aus dem Dezernat Soziales und Integration herausgelöst und bilden ab dem 1. Februar 2015 mit den Bereichen des bisherigen LVR-Schuldezernats eine neue Organisationseinheit mit dem Namen LVR-Dezernat „Schulen und Integration“.

4.2. Neue LVR-Dezernentin Schulen und Integration

In ihrer dritten Sitzung am 26. Januar 2015 hat die 14. Landschaftsversammlung Rheinland des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) – neben weiteren Personalentscheidungen – Prof. Dr. Angela Faber zur neuen LVR-Dezernentin für Schulen und Integration gewählt. Prof. Dr. Faber ist 53 Jahre alt, außerplanmäßige Professorin der Rechtswissenschaften und Kommunalrechtsexpertin. Sie war von 1994 bis 2001 Leiterin des

Freiherr-vom-Stein-Instituts, der wissenschaftlichen Forschungsstelle des Landkreistages NRW. Von 2001 bis 2008 war sie als Hauptreferentin beim Landkreistag NRW tätig bevor sie 2008 als Hauptreferentin in das Dezernat Bildung, Kultur und Sport des Deutschen Städtetages wechselte.

4.3. Umbenennung der „örtlichen Fürsorgestelle“ in „Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben“

Die 38 örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden im Rheinland sind zusammen mit dem LVR-Integrationsamt seit vielen Jahren ein verlässlicher Partner der rheinischen Arbeitgeber und den bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Während die ehemalige Hauptfürsorgestelle bereits mit dem Inkrafttreten des SGB IX in 2001 in das mittlerweile vertraute „Integrationsamt“ umbenannt wurde, ist der Begriff der „örtlichen Fürsorgestelle“ unverändert aus dem abgelösten Schwerbehindertengesetz in das SGB IX übernommen worden.

Die auch von Deutschland ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention stärkt seit einigen Jahren den Gedan-

ken der gleichberechtigten Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Dies hat auch Eingang in die Gesetzgebung gefunden. Die Aufgabe der staatlichen Stellen ist es heute, die Barrieren zu beseitigen, die zu Einschränkungen bei der Teilhabe behinderter Menschen führen. Dazu passt der Begriff der „Fürsorge“ nicht mehr. Die Städte Köln und Bonn sind hier Vorreiter und haben sich schon vor einiger Zeit von dem Begriff der „Fürsorgestelle“ getrennt. Nunmehr haben sich auch die Leiterinnen und Leitern der örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland in ihrer letzten Sitzung darauf verständigt, sich in „Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben“ umzubenennen. Ein Schritt, der im Bereich des LWL-Integrationsamtes Westfalen bereits vollzogen wurde.

4.4. Autismus und Beruf – Fachtagung beim LVR am 21. März 2015

Das LVR-Integrationsamt, die Uniklinik Köln und das Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH haben gemeinsam für Arbeitgeber aus dem Rheinland die Fachtagung „Von Marsmenschen und Menschenwürde – Autismus und Beruf“ durchgeführt. Die Teilnehmer der Fachtagung diskutierten u.a. über Möglichkeiten zur Qualifizierung und langfristigen Beschäftigung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Es geht insbesondere darum, Betroffene individuell dabei zu unter-

stützen, im Arbeitsleben Fuß zu fassen sowie Arbeitgebern Hilfestellungen an die Hand zu geben, wenn sie Betroffene beschäftigen möchten. Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung schildern ihre Erfahrungen im Arbeitsleben und Experten beleuchten die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit ASS. Diese sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sie im Berufsleben sehr leistungsfähig sind – manchmal sogar über die Maßen hinaus (siehe dazu auch Kapitel 11.1).



Bild 4: DISKUSSIONSRUNDE IM RAHMEN DER FACHTAGUNG. FOTO: ESSER

4.5. LVR-Tag der Begegnung – „Themenwelt Arbeit“

Der Landschaftsverband Rheinland veranstaltete am 30. Mai 2015 zum nunmehr 18. Mal den „Tag der Begegnung“. Die Themenwelt Arbeit bildete dabei einen eigenen inhaltlichen Schwerpunkt. Es gab verschiedene Angebote, die einen Erfahrungsaustausch von potenziellen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen anregten und die insbesondere Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf und ihre Eltern ansprechen sollten. Auch Multiplikatoren und Verantwortliche aus Politik und Verwaltung waren eingeladen, um sich über neue Trends, Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu informieren. Das LVR-Integrationsamt wurde im The-

menpark unterstützt von den Integrationsunternehmen Bürgerzentrum Deutz (Köln) mit einem gastronomischen Angebot und der AfB (Essen) mit einer mobilen Computer-Werkstatt. Mit dabei war auch Giselherr Weinmann, sehbehinderter Physiotherapeut und Masseur aus Duisburg. Er hat die Besucherinnen und Besucher mit Nackenmassagen verwöhnt und Tipps zu einer gesunden Haltung und Bewegung am Arbeitsplatz gegeben. Den eigenen demographischen Wandel konnte man mit einem so genannten Altersanzug erleben: unter Anleitung des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes spürte man am eigenen Körper die Auswirkungen des Älterwerdens.



Bild 5: NRW-ARBEITSMINISTER GUNTRAM SCHNEIDER (2. V.R.) TRIFFT LVR-DIREKTORIN ULRIKE LUBEK UND DIE ABTEILUNGSLEITER DES LVR-INTEGRATIONSAMTES GERHARD ZORN UND CHRISTOPH BEYER (V.L.). FOTO: LVR-INTEGRATIONSAMT



Bild 6: MELEK UYANIKLAR, PROJEKTKOORDINATORIN „AKTION5“ UND „INITIATIVE INKLUSION“ BERÄT BESUCHER UND BESUCHERINNEN IN DER LVR-THEMENWELT „ARBEIT“. FOTO: LVR-INTEGRATIONSAMT

In eigener Sache – neue Team-Leitungen im LVR-Integrationsamt stellen sich vor

Wir möchten uns als die neuen Team-Leitungen der Abteilung „Kündigungsschutz und begleitende Hilfen“ des LVR-Integrationsamtes vorstellen. Wir – das sind Manuela Landmann und Harald Kill. Wir haben unsere neue Aufgabe gemeinsam im Februar 2015 übernommen.

Während Manuela Landmann einen großen fachlichen Erfahrungsschatz aus ihrer langjährigen Tätigkeit in der Abteilung in die neue Aufgabe mitbringt, ist Harald Kill neu im LVR-Integrationsamt. Bisher war er im LVR-Fachbereich Recht und Innenrevision tätig.

Durch die Ergänzung unserer unterschiedlichen Erfahrungen, dem vorhandenen Wissen und dem Blick von außen wollen wir eine zukunftsorientierte Fortentwicklung unseres Beratungs- und Unterstützungsangebots für schwerbehinderte Menschen im Rheinland, deren Arbeitgeber und den betrieblichen Partnern gewährleisten.

Eine besondere Herausforderung sind für uns die derzeit rapide ansteigenden Antragszahlen im Bereich des finanziellen Ausgleichs von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen. Diese haben sich seit 2008 nahezu verdreifacht. Sofern die Voraussetzungen gegeben sind, wird die Förderung langfristig gewährt, um bestehende Arbeitsverhältnisse langfristig zu erhalten.

Mit der personellen Neubesetzung und Verstärkung der beiden Teams möchten wir uns als kompetente Ansprechpartner empfehlen.



Manuela Landmann
LVR-Integrationsamt



Harald Kill
LVR-Integrationsamt

4.6. LVR-Fachkongress „Dialog Personal“

Das LVR-Integrationsamt setzt seine Reihe der eintägigen Fachkongresse in 2015 fort. Am 10. November 2015 findet im Mediapark in Köln der nächste „Dialog Personal“ mit dem Schwerpunkt „Ausbildung von Menschen mit Behinderung“ statt. In das Thema leiten zwei Fachvorträge, präsentiert von externen Spezialisten, sowie eine Diskussionsrunde ein. Daran schließen sich vier Workshops mit den Themen „Wie können Berufsbildungswerke Unternehmen bei der Ausbildung unterstützen“ „Fachpraktiker

Zusatzausbildung – Erfahrungen aus dem Integrationsamt Bremen“, „Unterstützungsmöglichkeiten der betrieblichen Ausbildung“ und „Fachpraktiker Ausbildung – ein Modell der Handwerkskammer Osnabrück“ an. Der Fachkongress richtet sich an die Personalverantwortlichen von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Integrationsunternehmen und die Multiplikatoren aus Kammern und Verbänden.

4.7. Förderung innovativer Forschungsvorhaben: Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Das LVR-Integrationsamt beauftragt das Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“. Das Forschungsvorhaben dient dem Ziel, das Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Sinnesbehinderungen und ihre Arbeitgeber zu verbessern. Zwar sind die Arbeitgeber gemäß den Arbeitsschutzgesetzen verpflichtet, selber alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese bestehenden

Regelungen jedoch sind ausgerichtet auf eine „standardisierte“ Person. Die häufig sehr individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen werden nicht ausreichend berücksichtigt. Hier soll das Forschungsvorhaben eine grundsätzliche Methodik zur Erstellung einer geeigneten Gefährdungsbeurteilung und – zunächst für Hörbehinderungen – eine konkretisierende Handlungshilfe entwickeln. Das Vorhaben hat eine Laufzeit von 15 Monaten und wird mit 120.000 Euro finanziert.

4.8. Neue Verwaltungsabsprache zwischen den Integrationsämtern und den Reha-Trägern am 1. März 2015 in Kraft getreten

Nach Inkrafttreten des SGB IX im Jahr 2001 zeigte die tägliche Praxis sehr schnell, dass es an klaren Regelungen im Gesetz fehlt, wenn es um die Abgrenzung der Zuständigkeiten und die Gewährung von Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch die Integrationsämter auf der einen Seite und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Rehabilitationsträger und die Bundesagentur für Arbeit auf der anderen Seite geht. In 2002 verständigten sich deshalb die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und die Träger der gesetzlichen Ren-

ten- und Unfallversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit auf eine ergänzende Verwaltungsabsprache mit verbindlichen Absprachen zu den Leistungen, bei denen der Gesetzgeber nicht klar geregelt hat, wer die Kosten zu tragen hat. Auf Initiative und unter Federführung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) ist eine Aktualisierung dieser Verwaltungsabsprache bereit in 2012 in Angriff genommen worden. Aufgrund der langwierigen und problembehafteten Verhandlungen in Teilbereichen wie z.B. bei der Gewährung von Arbeitsassistenz in Ausbildungsverhält-



EINDEUTIGE ZUSTÄNDIGKEITEN UND DADURCH SCHNELLERE HILFE FÜR SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN UND IHRE ARBEITGEBER – DAS IST DAS ZIEL EINER AKTUELLEN VERWALTUNGSABSPRACHE DER BIH MIT MEHREREN REHABILITATIONSTRÄGERN.

nissen bzw. bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes haben sich die Verhandlungen bis 2014 hingezo- gen. Nachdem alle beteiligten Institutionen der Verwaltungsabsprache zugestimmt haben, ist sie am 1. März 2015 in Kraft getre-

ten. Die aktuelle Verwaltungsabsprache kann abgerufen werden unter www.integrationsaemter.de.

4.9. LVR-Budget für Arbeit: STAR

Das LVR-Integrationsamt führt seit dem 01.09.2009 in enger Kooperation mit dem LWL-Integrationsamt, dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW das Programm „STAR - Schule trifft Arbeitswelt“ durch. Die Finanzierung des Modells erfolgt jeweils zu 50 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Ausgleichsabgabe.

STAR hat das Ziel, allen Schülerinnen und Schülern mit Behinderung und sonderpädagogischem Förderbedarf der Förderschwerpunkte Emotionale und soziale Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen sowie Sprache ab dem drittletzten Schulbesuchsjahr Angebote der vertieften Berufsorientierung und Berufsberatung zu unterbreiten und den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu begleiten. In den ersten beiden ESF-Förderphasen von 2009 bis 2013 war das Modellprojekt auf 4 ausgewählte Modellregionen im Rheinland begrenzt. Seit dem Jahr 2012 werden die Angebote des Modells STAR in einer

3. ESF-Förderphase (2013-2015) und unter Nutzung der Finanzmittel des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ flächendeckend in Nordrhein-Westfalen ausgebaut. Dabei ist STAR eingebettet in die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA). Da sich sowohl das NRW-weite Übergangssystem KAoA als auch die flächendeckende Ausweitung des Modells STAR noch im Aufbau befinden, ist eine 4. Förderphase des Programms vom 01.07.2015 – 31.12.2017 in Vorbereitung.

Ein Schwerpunkt der Weiterführung des Projektes STAR in 2015 ist die Etablierung der STAR-Module an den Schulen für Gemeinsames Lernen und der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen. Eine der besonderen Herausforderungen ist hier der Ressourcen-Einsatz bei der kleinen Zahl der Schüler/innen der STAR-Zielgruppe an der jeweiligen Schule. Im März 2015 hat im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ ein Workshop zur inklusiven Berufsorientierung statt gefunden.

4.10. Förderung von innovativen Modellvorhaben: Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekt „Nachbau römischer Einbäumer“ im LVR-Archäologischer Park Xanten (APX)

Das LVR-Integrationsamt und der LVR-APX planen eine langfristige Kooperation zur betrieblichen Ausbildung von jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung im Rahmen eines Kulturprojektes, in dem mehrere römische Fluss-Schiffstypen für den Ausstellungsbereich des APX originalgetreu nachgebaut werden.

Zur Vorbereitung des Projektes finden in 2015 einerseits die Planungen und Vorbereitungen für den materiellen Nachbau der römischen Rheinschiff-Flotte und andererseits die Auswahl geeigneter junger Menschen, z.B. Schülerinnen und Schüler mit Beeinträchtigung, Schulabgängerinnen und -abgänger mit Schwerbehinderung oder Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Men-

schen statt. Die Jugendlichen sollen in einem Langzeitpraktikum an eine betriebliche Ausbildung im traditionellen Holzhandwerk herangeführt werden. Das Projekt ist zunächst ausgelegt auf eine Laufzeit von 6 Jahren.

Zur Finanzierung der Vorbereitungsphase in 2015 sind 227.000 Euro veranlagt. Aus der freien Förderung der aktion5 kommt ein Zuschuss von 100.000 Euro. Je nach individuellen Voraussetzungen erfolgt die Finanzierung der Langzeitpraktika aus den Fördermodulen des LVR-Budgets für Arbeit. In das Projekt fließen zudem Eigenmittel des LVR-APX und Mittel aus der regionalen Kulturförderung.

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- In Deutschland leben 7.548.965 schwerbehinderte Menschen, ihr Bevölkerungsanteil beträgt 9,4 %.
- In NRW leben 1.771.959 schwerbehinderte Frauen und Männer. Dies entspricht 10 % der Bevölkerung.
- Im Rheinland leben ca. 52 % der schwerbehinderten Menschen in NRW: 918.659 Personen.
- Der Anteil der Frauen an der Bevölkerung liegt auf Bundes- und Landesebene und im Rheinland bei mehr als 51 %. Ihr Anteil an den schwerbehinderten Menschen liegt im Schnitt bei 49 %.
- Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung im Rheinland beträgt 9,6 %. Ihr Anteil schwankt regional – zwischen 8 % in Bonn und 11,9 % in Remscheid.
- Bei den Behinderungsarten stehen im Rheinland mit 23 % die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen im Vordergrund.
- Der größte Teil der Behinderungen (93 %) ist zurückzuführen auf eine im Laufe des Lebens eingetretene Erkrankung.
- 319.200 schwerbehinderte Frauen und Männer sind im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 bis 62 Jahren. Dies entspricht fast 35 % der anerkannten schwerbehinderten Menschen im Rheinland.
- In NRW sind über 540.000 Verfahren zur Feststellung einer (Schwer-)Behinderung durchgeführt worden; im Rheinland rund 280.000 Verfahren.
- Die durchschnittliche Feststellungsquote bei Erstanträgen liegt bei rund 45 %. Es bestehen erhebliche regionale Unterschiede.
- Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer liegt bei rund 3 Monaten. Nachprüfungen von Amts wegen beanspruchen ungefähr 5,5 Monate.

Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend (d. h. länger als 6 Monate) von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Dabei ist es unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt alleine auf die Tatsache der Behinderung an. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung

(GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

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

Die letzte Erhebung zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen ist zum 31.12.2013 erfolgt.

5.1. Deutschland

Zum Stichtag 31.12.2013 leben in der Bundesrepublik Deutschland 7.548.964 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von 9,4 Prozent an der gesamten Bevölkerung entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2011 um rund 260.000 Personen oder 3,6 Prozent gestiegen. Über die Hälfte (51 %) waren Männer.

Bei der Mehrheit der schwerbehinderten Menschen ist von der Versorgungsverwaltung ein Grad der Behinderung von 50 festgestellt worden (2,41 Mio. Personen bzw. 32 %). Dann folgt die Gruppe der Personen mit einem Grad der Behinderung von 100: 1,82 Mio. Personen (24 %).

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat mit 10,8 Prozent den höchsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Wohnbevölkerung, gefolgt von Berlin und Brandenburg mit 10,3 Prozent und dem Saarland mit 10,2 Prozent. Den geringsten Anteil schwerbehinderter Menschen an der Bevölkerung haben Rheinland-Pfalz mit 7,8 Prozent und Hamburg mit 7,5 Prozent.

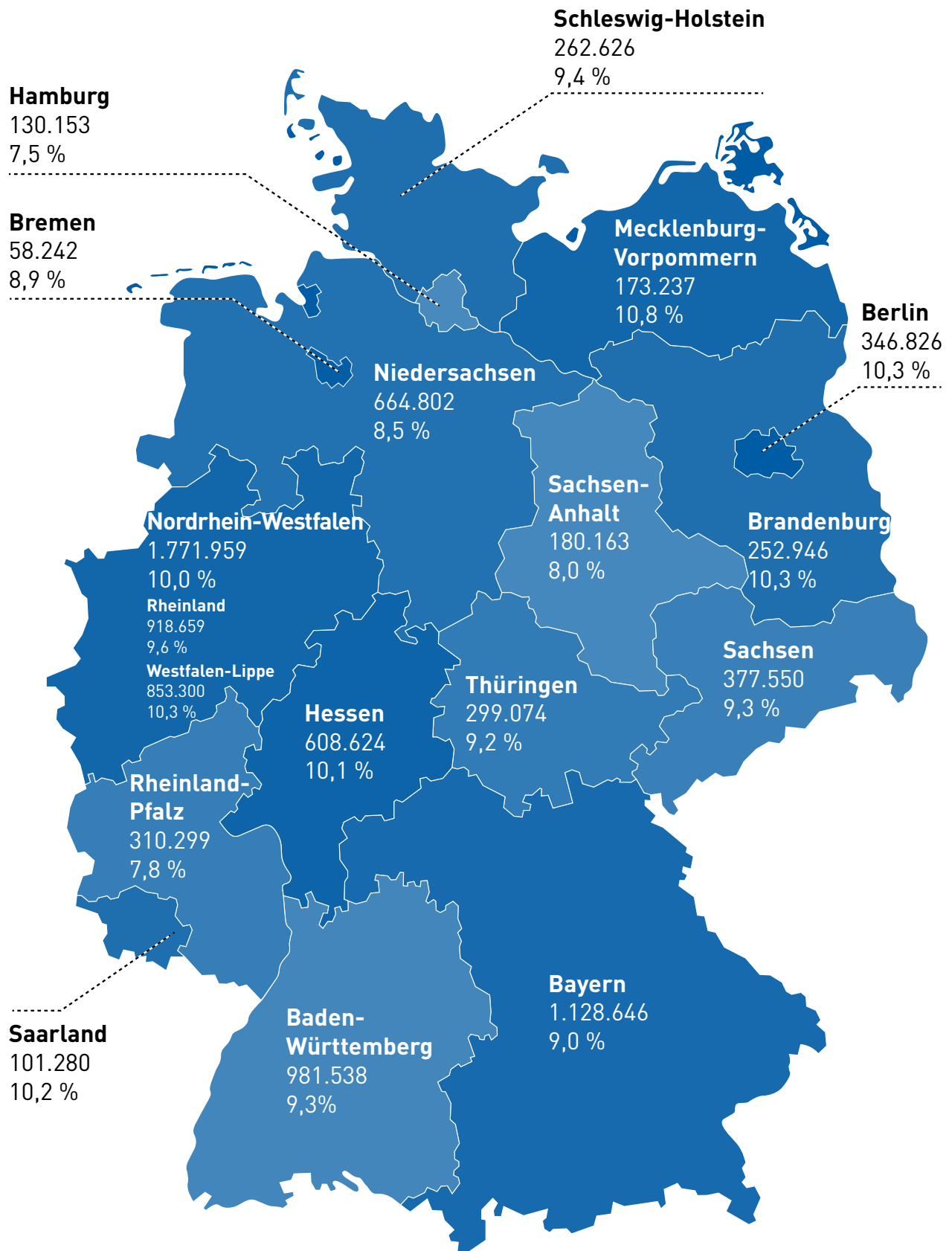
Am häufigsten leiden schwerbehinderte Menschen unter körperlichen Behinderungen (62 %): bei 25 Prozent der Personen sind die inneren Organe oder Organsysteme betroffen. Die Funktionen der Arme und Beine sind bei 14 Prozent eingeschränkt, bei weiteren 12 Prozent die Wirbelsäule und der Rumpf. In 9 Prozent der Fälle liegt eine

Seh-, Hör- oder Sprachbehinderung vor. Auf geistige oder seelische Behinderungen sowie zerebrale Störungen entfallen zusammen 20 Prozent der Fälle. In den verbleibenden Fällen können die anerkannten Behinderungen nicht den bestehenden Kategorien eindeutig zugeordnet werden. Behinderungen sind zum ganz überwiegenden Teil auf Erkrankungen zurückzuführen; bei 85 Prozent der anerkannten Schwerbehinderungen liegt die Ursache in einer Erkrankung. 4 Prozent der Behinderungen sind angeboren; Unfälle aller Art – wie Arbeits- und Wegeunfall, Verkehrsunfall oder häuslicher Unfall spielen mit zusammen zwei Prozent eine untergeordnete Rolle bei den Behinderungsursachen, ebenso wie dauernde Schäden durch Krieg, Wehr- oder Zivildienst mit weniger als einem Prozent. Bei knapp 9 Prozent ist die Ursache der Behinderung nicht bekannt.

Die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden, steigt mit zunehmendem Alter. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den unter 25-Jährigen liegt bei unter zwei Prozent. Bei den 25- bis 45-Jährigen liegt der Anteil bei unter vier Prozent, ab dem 45. Lebensjahr steigt er auf sieben Prozent der Altersgruppe. Von den in Deutschland lebenden 23,3 Mio. Menschen zwischen 45 und 65 Jahren sind 2,6 Mio. anerkannt schwerbehindert. Rund 54,2 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind älter als 65 Jahre; sie nehmen also in der Regel nicht mehr am Arbeitsleben teil.



GRAFIK 1:
 SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH BUNDESLÄNDERN UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG
 [STAND 2013]



LEBENSLAGEN DER BEHINDERTEN MENSCHEN – MIKROZENSUS 2013¹

Ende 2013 lebten in Deutschland 10,2 Mio. Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Im Durchschnitt war somit fast jeder achte Einwohner (13 %) behindert. Mehr als die Hälfte waren Männer (52 %). Der größte Teil, nämlich rund 7,5 Mio. Menschen war schwerbehindert. 2,7 Mio. Menschen lebten mit einer leichteren Behinderung. Gegenüber des letzten Mikrozensus (2009) ist die Zahl der Menschen mit Behinderung um 7 Prozent beziehungsweise 673.000 Personen gestiegen.

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung unterscheidet sich häufig deutlich von der Situation nicht-behinderter Menschen. So sind behinderte Menschen zwischen 25 und 44 Jahren häufiger ledig (58 %) als nicht-behinderte Menschen (45 %) in dieser Altersklasse. Der Anteil der Alleinlebenden in der Altersklasse lag bei Menschen mit Behinderung bei 32 Prozent, bei Menschen ohne Behinderung betrug er 21 Prozent. 18 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahre hatten keinen allgemeinen Schulabschluss. Menschen ohne Behinderung in selben Alter waren deutlich seltener ohne Abschluss (3 %). Abitur hatten 13 Prozent der behinderten und 31 Prozent der nicht-behinderten Menschen in dieser Altersklasse.

Am Arbeitsmarkt zeigt sich eine geringere Teilhabe der behinderten Menschen: 67 Prozent der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren waren erwerbstätig oder suchten nach einer Tätigkeit; bei den gleichaltrigen Nichtbehinderten waren es 88 Prozent. Behinderte Menschen dieser Altersklasse waren häufiger erwerbslos. Die Erwerbslosenquote betrug 7 Prozent, die entsprechende Quote bei den Nichtbehinderten lag bei 5 Prozent. Auch von Krankheiten sind behinderte Menschen häufiger betroffen. So waren 32 Prozent der Menschen mit Behinderung im Alter von 25 bis 44 Jahren in den letzten vier Wochen vor der Mikrozensus-Befragung krank, bei Menschen ohne Behinderung waren es nur 12 Prozent.

WEITERE ECKPUNKTE ZUR SITUATION DER BEHINDERTEN MENSCHEN INSGESAMT:

- 2,3 Mio. Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im erwerbsfähigen Alter.
- 1,7 Mio. Menschen mit einem GdB zwischen 20 und 40 sind im erwerbsfähigen Alter.
- 73 Prozent der behinderten Menschen gehörten den Altersgruppen ab 55 Jahren an.
- Menschen mit Behinderung sind beschäftigt als Angestellte (56 %), Arbeiter (31 %), Selbstständige (7 %), Beamte (5 %) und Auszubildende (1 %).
- Menschen mit einer Behinderung sind vorrangig in der Öffentlichen Verwaltung und im privaten und öffentlichen Dienstleistungsgewerbe tätig (40,6 %). Der Anteil der Nichtbehinderten in diesen Wirtschaftsbereichen liegt bei 30,5 %.
- Ein Viertel der behinderten, aber auch nicht-behinderten Menschen hat keinen Berufsabschluss.
- Familienstand der behinderten Menschen: 56 Prozent sind verheiratet, 17 % ledig, 16 % verwitwet, 11 % geschieden.
- 70 Prozent leben in Haushalten mit zwei und mehr Personen.
- 50 Prozent in der Altersgruppe 25 bis 44 Jahren finanzieren ihren Lebensunterhalt aus Beschäftigung.
- 40 Prozent der 45 bis 65-Jährigen behinderten Menschen erhalten Rentenleistungen.
- Arbeitslosengeld I und Hartz IV-Leistungen erhalten 4,5 % der behinderten Menschen.
- Grundsicherung erhalten 3,6 % der Menschen mit Behinderung.

¹ Der Mikrozensus – die größte Haushaltsbefragung in Deutschland – ist eine Mehrzweckstichprobe, die ausführliche Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung in Deutschland liefert. Die Beantwortung der Fragen zur Behinderung und Gesundheit sind dabei freiwillig. In 2013 haben 81 % der Befragten Angaben zur Behinderung gemacht. Hochrechnungen sind anhand dieser Angaben in Verbindung mit der Schwerbehindertenstatistik 2013 erfolgt. Der Mikrozensus ist am 11-5-2014 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht worden.

5.2. Nordrhein-Westfalen

Zum 31.12.2013 sind in Nordrhein-Westfalen 1.771.959 Frauen und Männer von den zuständigen Ämtern bei den Kreisen und kreisfreien Städten als schwerbehindert anerkannt. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Wohnbevölkerung liegt bei 10 Prozent. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist um fast fünf Prozent gegenüber der letzten Erhebung Ende 2011 gestiegen. Damit gilt jeder 10. Einwohner in Nordrhein-Westfalen als anerkannt schwerbehindert. Etwas mehr als die Hälfte (897.614) waren Männer.

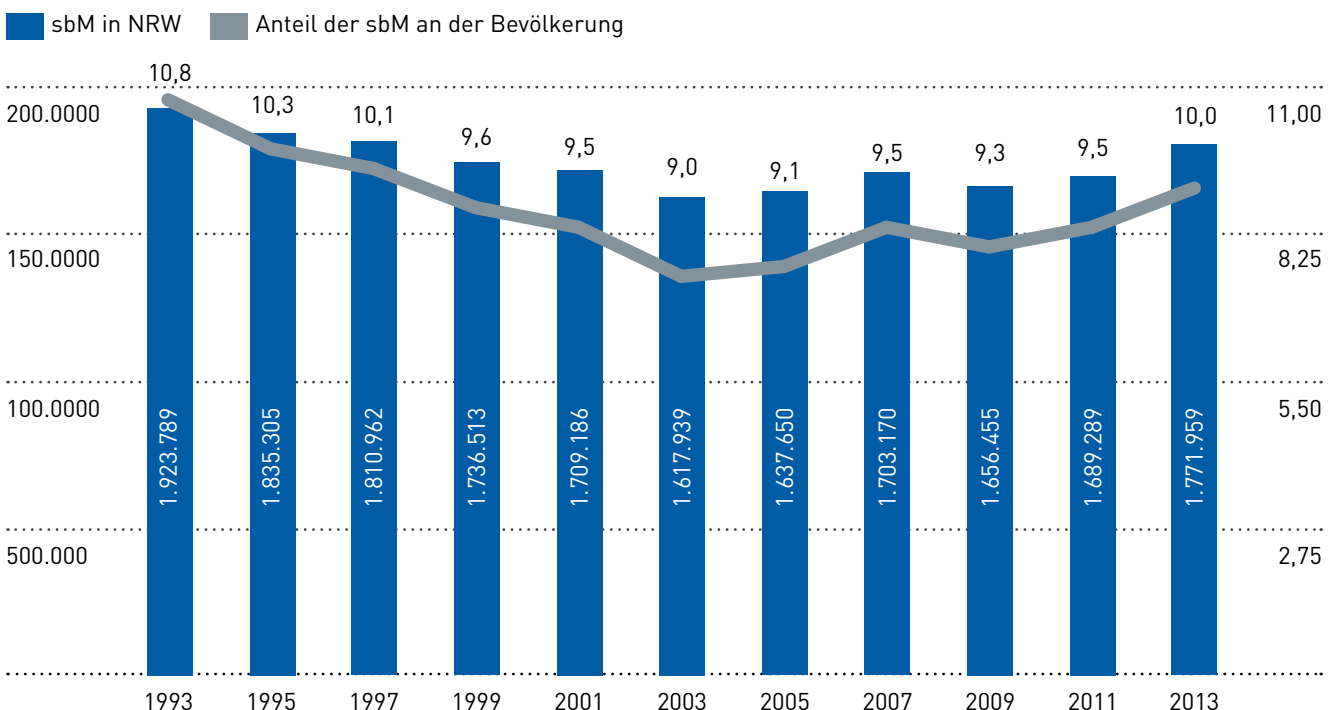
Fast 25 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 100 zuerkannt worden. Bei etwas mehr als 30 Prozent der schwerbehinderten Frauen und Männer liegt ein Grad der Behinderung von 50 vor.

Der größte Teil der Behinderungen (93 %) ist zurückzuführen auf eine Erkrankung. Nur in knapp 4 Prozent der Fälle ist die Behinderung angeboren. Bei knapp zwei Prozent liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall bzw. einer Berufserkrankung. Eine Behinderung durch Kriegs-, Wehr- oder Zivildienst haben ein halbes Prozent. Bei einem Prozent führen mehrere Ursachen zu der Anerkennung der Behinderung.

Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen nehmen mit 21 Prozent den größten Teil der Behinderungsarten ein; gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit fast 17 Prozent. Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen führen in 11 Prozent der Fälle zu einer anerkannten Behinderung, Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes sind in 2013 bei knapp 10 Prozent der Fälle ausschlaggebend gewesen. Vier Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert oder leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: während die bis 25-Jährigen knapp drei Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 62-Jährigen 13 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, stellen die älteren Personengruppen 63 Prozent der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW.

GRAFIK 2:
ANZAHL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IN NRW UND IHR ANTEIL AN DER BEVÖLKERUNG



5.3. Rheinland

Zum 31.12.2013 leben im Rheinland 9.568.490 Menschen. 918.659 bzw. 9,6 Prozent von ihnen sind schwerbehindert. Dies sind rund 49.250 Personen mehr als bei der letzten Erhebung in 2011. Im Rheinland leben 52 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen. 51,3 Prozent der Bevölkerung im Rheinland sind weiblich. Bei der Gruppe der schwerbehinderten Menschen sind sie mit einem Anteil von 49,85 Prozent (458.010 Frauen) vertreten. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in den 26 Kreisen und kreisfrei-

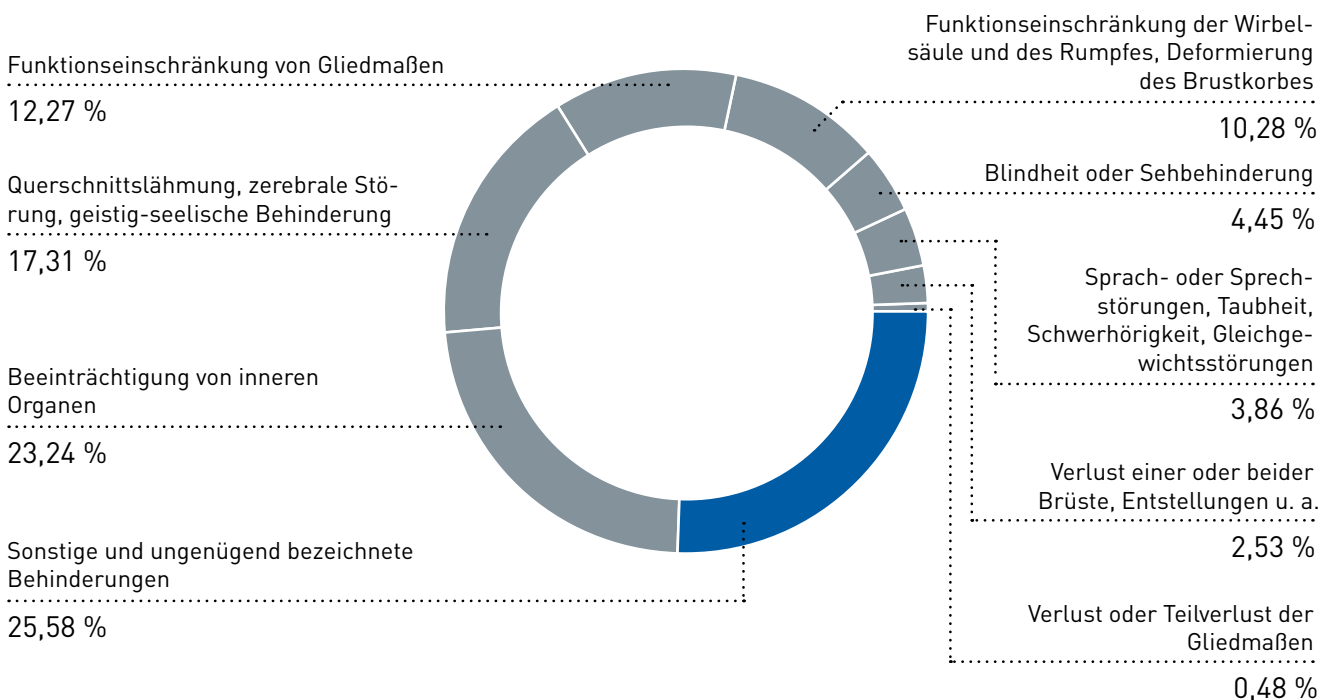
en Städten und der Städtereion im Rheinland schwankt; besonders hoch ist die Zahl der schwerbehinderten Einwohner und Einwohnerinnen weiterhin in Remscheid mit fast 12 Prozent, Essen mit 11,7 Prozent und Oberhausen mit 11,5 %. Deutlich weniger Einwohner – zwischen 8 und 8,5 Prozent – sind in den Städten Bonn und Düsseldorf sowie dem Rhein-Kreis Neuss schwerbehindert (vgl. Grafik 3). Insgesamt ist der Anteil der schwerbehinderten Bevölkerung seit der letzten Erhebung 2011 in allen Kreisen und Städten im Rheinland gestiegen.

GRAFIK 3:

ANTEIL DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN AN DER BEVÖLKERUNG IN DEN KREISEN UND STÄDTEN IM RHEINLAND (STAND 2013)

	Gesamt	davon Anzahl an Frauen	Anteil in % an Bevölkerung
Remscheid, Stadt	12.873	6.659	11,86
Essen, Stadt	67.045	34.628	11,67
Oberhausen, Stadt	24.374	12.113	11,51
Duisburg, Stadt	54.626	27.620	11,23
Wesel, Kreis	52.205	25.329	11,22
Mönchengladbach, Stadt	28.474	14.269	11,07
Solingen, Stadt	17.470	9.041	10,92
Wuppertal, Stadt	37.994	19.935	10,87
Mühlheim an der Ruhr, Stadt	17.670	9.091	10,59
Aachen, Städtereion	58.015	28.226	10,23
Düren, Kreis	27.128	12.443	10,17
Leverkusen, Stadt	16.176	8.111	9,99
Oberbergischer Kreis	25.955	12.168	9,34
Viersen, Kreis	27.385	13.433	9,17
Euskirchen, Kreis	17.349	7.894	9,12
Heinsberg, Kreis	23.154	10.308	9,10
Krefeld, Stadt	21.230	10.971	9,05
Rhein-Erft-Kreis	41.791	20.086	8,92
Rheinisch-Bergischer Kreis	24.571	12.116	8,89
Kleve, Kreis	27.403	12.116	8,87
Mettmann, Kreis	42.135	21.225	8,54
Rhein-Sieg Kreis	51.299	25.141	8,53
Köln, Stadt	87.606	45.094	8,50
Düsseldorf, Stadt	50.772	26.921	8,49
Rhein-Kreis Neuss	37.419	18.292	8,39
Bonn, Stadt	26.540	14.280	8,03

GRAFIK 4:
VERTEILUNG DER BEHINDERUNGSARTEN IM RHEINLAND (STAND 2013)



Im Rheinland ergibt sich eine Dreiteilung bei den Arten der Behinderungen (vgl. Grafik 4). Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen gerade mal 11 Prozent aus.

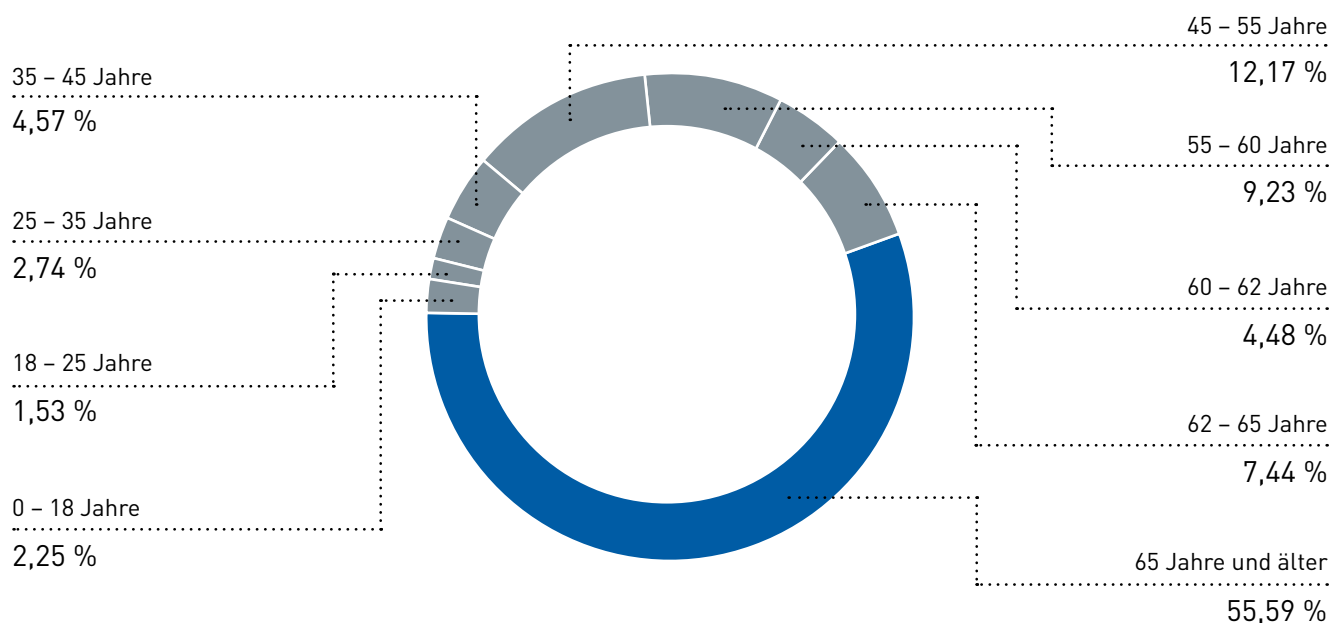
Ein größerer Teil der behinderten Menschen leidet an einer der folgenden Einschränkungen: 17,3 Prozent an

Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchtkrankheiten, 12,3 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen, 10,3 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes.

Mit 23,2 Prozent nehmen die Funktionseinschränkungen von inneren Organen bzw. Organsystemen die größte Einzelgruppe ein. In fast 26 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.



GRAFIK 5:
 VERTEILUNG DER ALTERSGRUPPEN DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IM RHEINLAND (STAND 2013)



Die Verteilung des Grades der Behinderung entspricht dem Bundes- und Landesdurchschnitt; ein Viertel der schwerbehinderten Menschen haben einen Grad der Behinderung von 100 und 30 Prozent ist ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt worden.

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

höchsten Anteil der schwerbehinderten Menschen an der erwerbstätigen Bevölkerung hat die Altersgruppe der 45 bis 55-Jährigen mit 12,2 Prozent (vgl. Grafik 5).

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die ihrem Alter nach dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Sind 2005 noch 29,5 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen im Rheinland im erwerbsfähigen Alter gewesen, so liegt ihr Anteil Ende 2013 bei 35 Prozent.



5.4. Feststellungsverfahren in Nordrhein-Westfalen und im Rheinland

Zum 01.01.2008 sind in Nordrhein-Westfalen (NRW) die elf landeseigenen Versorgungsämter aufgelöst worden. Eine wesentliche Aufgabe der Versorgungsämter war die Durchführung des Feststellungsverfahrens einer (Schwer-)Behinderung. Diese Aufgabe ist den 54 Kreisen und kreisfreien Städten in NRW übertragen worden. In einem im Oktober 2014 veröffentlichten Benchmarking-Bericht der Bezirksregierung Münster sind erstmalig seit der Kommunalisierung der Aufgabe Fallzahlen und Eckdaten zusammengestellt worden. Danach sind in Nordrhein-Westfalen in 2013 rund 430.000 Erst- und

Änderungsanträge zur Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung gestellt worden. In mehr als 110.000 Verfahren ist es von Amts wegen zu Nachprüfungen der (schwer-)behinderten Eigenschaft gekommen.

Im Rheinland wurden in 2013 rund 99.000 Erstanträge und 125.000 Änderungsanträge gestellt. Von Amts wegen sind rund weitere 54.000 Verfahren eingeleitet worden (siehe dazu auch Tabelle 1).

TABELLE 1:
VERFAHREN ZUR FESTSTELLUNG EINER BEHINDERUNG IN 2013

Region	Anzahl	davon		
		Erstanträge	Änderungsanträge	Nachprüfungen von Amts wegen
Aachen, Städteregion	16.944	5.536	7.734	3.674
Bonn	7.691	2.866	3.329	1.496
Duisburg	16.355	5.602	7.969	2.784
Düren, Kreis	8.290	2.843	3.855	1.592
Düsseldorf	15.837	5.727	6.703	3.407
Essen	19.007	6.169	8.720	4.118
Euskirchen, Kreis	5.342	1.926	2.190	1.226
Heinsberg Kreis	7.547	2.647	3.162	1.738
Kleve, Kreis	8.423	2.993	3.572	1.858
Köln	26.317	9.885	11.540	4.892
Krefeld	6.860	2.656	2.904	1.300
Leverkusen	4.796	1.732	2.086	978
Mettmann, Kreis	13.892	5.233	6.209	2.450
Mönchengladbach	9.462	3.536	4.341	1.585
Mülheim an der Ruhr	5.531	1.817	2.538	1.176
Oberbergischer Kreis	7.316	2.788	3.310	1.218
Oberhausen	7.964	2.531	3.747	1.686
Remscheid	3.602	1.207	1.773	622
Rhein-Erft-Kreis	10.799	2.926	5.521	2.352
Rhein-Kreis Neuss	12.624	5.242	5.441	1.941
Rhein-Sieg-Kreis	15.822	5.958	6.974	2.890
Rheinisch-Bergischer Kreis	7.387	2.959	3.010	1.418
Solingen	4.583	1.602	2.188	793
Viersen, Kreis	8.999	3.512	3.836	1.651
Wesel, Kreis	15.393	5.297	7.073	3.023
Wuppertal	10.908	3.776	5.233	1.899
Rheinland	277.691	98.966	124.958	53.767
Nordrhein-Westfalen	540.174	187.984	241.761	110.429

Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von Erst- und Änderungsanträgen in Nordrhein-Westfalen und im Rheinland liegt bei ungefähr drei Monaten. Nachprüfungen von Amts wegen nehmen in der Regel fünfeinhalb Monate in Anspruch.

Bei im Durchschnitt rund 45 Prozent der Erstanträge und 16 Prozent der Änderungsanträge wird in Nordrhein-Westfalen und dem Rheinland ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt (so genannte Feststellungsquote). Dabei gibt es je nach Kommune deutliche Unterschiede bei der Feststellungsquote. Bei Erstanträgen liegt sie zwischen 38 Prozent im Kreis Düren und 50 Prozent in Düsseldorf und Köln. Bei Änderungsanträgen liegt sie zwischen unter 14 Prozent im Kreis Düren und über 19 Prozent in den Kreisen Viersen und Wesel.

In Nordrhein-Westfalen sind zusammen mit dem Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung rund 83.000

Merkzeichen beantragt worden. Mehrheitlich wurden die Merkzeichen „G (erheblich gehbehindert)“ und „aG (außergewöhnlich gehbehindert)“ beantragt (52 Prozent). Im Rheinland wurden insgesamt 36.500 Merkzeichen beantragt, hier beträgt der Anteil der Merkzeichen „G“ und „aG“ 65 Prozent (siehe auch Tabelle 1)

Gegen 19 Prozent der Feststellungsbescheide ist Widerspruch eingelegt worden. Die Bearbeitung der Widersprüche dauert im Durchschnitt 3,5 Monate. Im Landesdurchschnitt sind 37,5 Prozent der Widersprüche erfolgreich; im Rheinland sind es 40,3 Prozent. Gegen die Entscheidung der Kommunen im Feststellungsverfahren ist landesweit in 14.950 Fällen geklagt worden. Im Rheinland wurden 7.230 Klagen eingereicht. In 50 Prozent der Verfahren ist es landesweit sowie im Rheinland zu einem Vergleich oder Anerkenntnis gekommen.

TABELLE 2:
BEANTRAGUNG VON MERKZEICHEN*

	G	aG	H	B	Bl	RF	Gl
Rheinland	19.722	7.229	10.232	20.864	437	8.459	169
Nordrhein-Westfalen	35.686	4.041	5.615	11.529	276	4.799	95

* Da von der Bezirksregierung Münster die Feststellungsquoten der verschiedenen Merkzeichen nur bei Erstanträgen statistisch erfasst werden wird auf eine Ausweisung aufgrund der nicht vorhandenen Vergleichbarkeit hier verzichtet.



06

DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt auf 149.810; plus 4.102 oder 2,8 %.
- Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze steigt auf 1.016.065; die Quote beträgt 4,7 %.
- Gleichgestellte Menschen haben einen Anteil von 15 % an der Beschäftigungsquote.
- Jeder 29. Arbeitsplatz in der Wirtschaft und fast jeder 18. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.
- 6.730 schwerbehinderte und gleichgestellte Jugendlichen absolvieren eine betriebliche Ausbildung bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.
- Die Beschäftigungsquote in NRW steigt in 2013 leicht auf 5,2 % (Platz 3 im Bundesgebiet).
- Knapp 25 % der Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland erfüllen die Beschäftigungsquote. Fast 25 % der Arbeitgeber beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen.
- Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland und dem LVR liegt bei 7,85 %. Es werden über 8.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt.

Die Meldung der Arbeitgeber zur Ermittlung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (§ 80 SGB IX) erfolgt immer zum 31. März des Folgejahres. Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind von der Bundesagentur für Arbeit am 14.4.2014 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2013.

Allgemeine Beschäftigungssituation

Ende 2013 liegt die Zahl der erwerbstätigen Personen in Deutschland bei rund 42,1 Millionen; bis Ende 2014 erhöht sie sich auf 42,7 Millionen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze steigt bis Jahresende im Berichtszeitraum auf rund 29,9 Millionen. Im Laufe des Jahres 2014 erhöht sie sich weiter auf 30,4 Millionen.

Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt sind

verpflichtet, auf wenigstens 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu beschäftigen. Alle nachfolgenden Angaben beziehen sich auf diese beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.

In 2013 unterliegen 149.810 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Dies sind 4.102 mehr als im Vorjahr. Damit steigt im siebten Jahr in Folge die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Die Zahl der bei der Ermittlung der Beschäftigungspflicht zu berücksichtigten Arbeitsplätze steigt leicht auf 21,7 Mio. Dies spiegelt die heutigen betrieblichen Gegebenheiten wieder, bei denen Arbeitsverhältnisse mit unter 18 Wochenstunden keine Berücksichtigung bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote finden. 2013 müssen – rein rechnerisch – 1.049.550 Arbeitsplätze besetzt werden, um die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent zu erfüllen. Dies sind rund 14.710 Arbeitsplätze

mehr als im Vorjahr. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist in 2013 weiter gestiegen. Es waren 1.016.065 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt, eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 20.348. Damit sind im statistischen Durchschnitt 96,8 Prozent der vom Gesetzgeber geforderten Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Um aber die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 255.340 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt sein.

Mehr als 15 Prozent der besetzten Pflichtplätze sind mit einer behinderten Person besetzt, die von der Agentur für Arbeit auf Antrag gleichgestellt wurde. Die Zahl der beschäftigten gleichgestellten Personen ist abermals gestiegen (rund 4.800) auf insgesamt 152.276 im Berichtszeitraum. 6.730 schwerbehinderte und gleichgestellte Auszubildende zählen per Gesetz auf zwei Pflichtplätze bei der Ermittlung der Quote; ihre Zahl ist im Erhebungsjahr um 300 gestiegen. Die Zahl der Mehrfachanrechnungen bei den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sinkt stetig weiter – im Berichtszeitraum um rund 600 auf knapp 13.400 Personen.

Die Beschäftigungsquote in Deutschland steigt insgesamt auf 4,7 Prozent. Bei den Arbeitgebern der privaten Wirtschaft stagniert im Berichtszeitraum die Beschäftigungsquote bei 4,1 Prozent, im Öffentlichen Dienst beträgt die Beschäftigungsquote 6,6 Prozent.

TABELLE 3:

ARBEITSPLÄTZE UND BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEUTSCHLAND, 2009 – 2013

	2013	2012	2011	2010	2009
Erwerbstätige	42.228.000	42.060.000	41.470.000	40.370.000	40.893.000
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	29.884.370	29.605.200	28.751.100	28.046.200	27.487.548
Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber	149.810	145.708	142.847	139.244	137.244
Für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe berücksichtigte Arbeitsplätze gemäß der gesetzlichen Vorgaben	21.756.517	21.439.149	21.145.088	20.513.512	20.342.086
Pflichtarbeitsplätze	1.049.550	1.034.840	1.021.042	990.396	982.276
Besetzte Arbeitsplätze*	1.016.065	995.717	964.457	931.059	907.654
Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	255.340	253.927	257.380	251.735	272.153
Beschäftigungsquote insgesamt in %	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5
– davon Privatwirtschaft in %	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9
– davon Öffentlicher Dienst in %	6,6	6,6	6,5	6,4	6,3

* inkl. Mehrfachanrechnungen

6.1. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Deutschland

Der Anteil der Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nachkommen und 5 Prozent oder mehr schwerbehinderte Menschen in ihren Betrieben und Dienststellen beschäftigen, ist in 2013 leicht um 0,3 auf auf 23,8 Prozent gestiegen. Der Anteil der Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht über-

haupt keine schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, ist um 0,1 Prozent auf 25,7 Prozent gesunken. Alle anderen Arbeitgeber (50,5 %) kommen ihrer Verpflichtung nur zum Teil nach, haben also eine Beschäftigungsquote von weniger als 1 bis unter 5 Prozent.

Betriebsgröße entscheidet mit über die Beschäftigungsquote

Die Größe eines Unternehmens hat Einfluss auf die Erfüllung seiner Beschäftigungsquote. Je größer ein Unternehmen, desto höher ist auch seine Beschäftigungsquote. Fast 90 % der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in Deutschland haben bis zu 250 Mitarbeiter; sie stellen mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in diesen Betrieben liegt bei 3,5 Prozent. In Betrieben und Dienststellen mit bis zu 500 Beschäftigten erreicht die Quote 4,3 Prozent. Ab 1.000 Mitarbeitern liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote dann schon bei 4,8 Prozent. Und bei Betrieben ab 2.000 Beschäftigten erreicht die Beschäftigungsquote die gesetzliche Pflichtplatzquote von 5 Prozent bzw. liegt sogar deutlich darüber.

Verteilung der Beschäftigung

Mehr als 92 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in der Bundesrepublik sind private Arbeitgeber. Die Privatwirtschaft beschäftigt rund 78 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 68 Prozent aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Der öffentliche Dienst stellt in Deutschland weniger als 8 Prozent der Arbeitgeber und beschäftigt ein knappes Drittel der erwerbstätigen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Damit ist jeder 29. Arbeitsplatz in der Wirtschaft und fast jeder 18. Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt.

Branche hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen ist in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr

TABELLE 4:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN DEN BUNDESLÄNDERN
2013

Regionaldirektion	Quote in %		
	Gesamt	Privatwirtschaft	Öffentl. Dienst
Baden-Württemberg	4,5	4,2	5,8
Bayern	4,5	3,9	6,5
Berlin	5,3	3,9	8,0
Brandenburg	4,3	3,5	6,2
Bremen	4,4	3,8	6,6
Hamburg	4,1	3,5	6,8
Hessen	5,3	4,6	8,0
Mecklenburg-Vorpommern	5,1	4,2	7,3
Niedersachsen	4,1	3,8	5,1
Nordrhein-Westfalen	5,2	4,6	7,0
Rheinland-Pfalz	4,2	3,9	5,2
Saarland	4,2	3,7	6,0
Sachsen	4,1	3,3	6,4
Sachsen-Anhalt	3,8	3,1	5,6
Schleswig-Holstein	4,4	3,7	6,2
Thüringen	4,6	3,9	6,6

unterschiedlich. Der Bergbau hat mit 7,1 Prozent die höchste Beschäftigungsquote; gefolgt vom Öffentlichen Dienst / Sozialversicherung 7 Prozent, Energieversorgung und die Wasser- und Umweltwirtschaft mit 5,9 bzw. 5,8 Prozent. Am anderen Ende liegen seit Jahren unverändert das Gastromiegewerbe bzw. die Land- und Forstwirtschaft mit 2,8 Prozent.

BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Laut letztem Zensus leben in Deutschland 5.891.800 Menschen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren. 1.100.871 von ihnen stehen in einem Ausbildungsverhältnis bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Damit steht ungefähr jeder 5. Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren in einem Ausbildungsverhältnis bei einem Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. In 2013 sind 6.730 Ausbildungsplätze (plus 300 gegenüber dem Vorjahr) mit schwerbehinderten oder gleichgestellten jungen Menschen besetzt gewesen. Damit sind nur 0,6 % der Ausbildungsplätze mit einem behinderten jungen Menschen besetzt. Und nur ungefähr jeder 25. schwerbehinderte oder gleichgestellte junge Mensch dieser Altersgruppe hat einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der sich in einer betrieblichen Ausbildung befindlichen behinderten Jugendlichen nur minimal gestiegen von 1.514 auf nunmehr 1.538. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist um 7.767 auf 264.352 gestiegen. Von den knapp 28.240 schwerbehinderten Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen hat somit knapp jeder 18. einen Ausbildungsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

ERHEBUNG BEI NICHT-BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIGEN ARBEITGEBERN

Die bei nicht-beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen werden in den jährlichen offiziellen Statistiken nicht berücksichtigt. Alle fünf Jahre führt die Bundesagentur für Arbeit deshalb eine Stichproben-Erhebung bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen durch. Die letzte Erhebung erfolgte in 2010.

Bundesweit sind 138.294 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Damit sind über 4.400 weniger Arbeitsplätze besetzt als bei der Erhebung in 2005. Der Anteil der gleichgestellten Menschen liegt bei 30 Prozent. Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Frauen beträgt 46 bzw. 50 Prozent. In den Wirtschaftszweigen „Einzelhandel / Handwerk“, „Dienstleistungen“ und „Gesundheits-/ Sozialwesen“ werden die meisten schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen beschäftigt – fast 50 Prozent.

In Nordrhein-Westfalen sind 28.170 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Dies sind über 4.500 oder 14 Prozent weniger als in 2005. 45 Prozent der Beschäftigten sind schwerbehinderte Frauen. Der Anteil der gleichgestellten Beschäftigten liegt bei rund 16 Prozent.

Status, Alter, Geschlecht

Die Gesamtzahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze setzt sich zusammen aus 83,5 Prozent schwerbehinderten Menschen, 15,4 Prozent gleichgestellten behinderten Menschen und 1,1 Prozent sonstigen anrechnungsfähigen Personen

(z. B. Bergmann-Versorgungsscheininhabern). Der Anteil der Frauen an der Beschäftigungsquote bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beträgt 44 Prozent. Die Altersgruppen ab 45 Jahre stellen 81 Prozent der beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

6.2. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht in Nordrhein-Westfalen

In 2013 geben 31.203 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab; 2,3 Prozent mehr als im Vorjahr. Von diesen Arbeitgebern beschäftigen 7.232 bzw. 23,2 Prozent gar keine schwerbehinderten Menschen. Die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent und mehr erreichen nur 8.283 Arbeitgeber (26,5 %). Weitere 50,3 Prozent erfüllen ihre Beschäftigungsquote nur zum Teil.

Die Beschäftigungsquote der privaten und öffentlichen Arbeitgeber steigt um 0,1 Prozent auf 5,2 Prozent. In den anzeigepflichtigen Betrieben und Dienststellen sind 262.514 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Personen besetzt, 7.076 mehr als im Vorjahr. Die Quote in der Privatwirtschaft steigt um 0,1

auf 4,6 Prozent; 182.002 von 189.267 Pflichtarbeitsplätzen waren besetzt. Rund weitere 50.200 Arbeitsplätze hätten zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft in Nordrhein-Westfalen besetzt sein müssen. Im öffentlichen Dienst stabilisiert sich in 2013 die Quote bei 7 Prozent; es werden 80.512 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. Zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote bei allen öffentlichen Arbeitgebern wären 2.383 weitere Pflichtarbeitsplätze zu besetzen gewesen.

Mit 7 Prozent Beschäftigungsquote steht der Öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich auf Platz 4. Spitzenreiter sind Hessen und Berlin mit 8 Prozent, gefolgt von Mecklenburg-Vorpom-

mern mit 7,3 Prozent. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten im Öffentlichen Dienst haben Niedersachsen und Rheinland-Pfalz mit 5,1 bzw. 5,2 Prozent. Nordrhein-Westfalen teilt sich zusammen mit dem Bundesland Hessen die Position der höchsten Beschäf-

tigungsquote in der Privatwirtschaft mit 4,6 Prozent, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern mit 4,2 Prozent. Die niedrigste Beschäftigungsquote in der Privatwirtschaft hat das Land Sachsen-Anhalt mit 3,1 Prozent.

TABELLE 5:

BESCHÄFTIGTE* SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH GESCHLECHT, ALTER UND PERSONENGRUPPE IN NRW

	Erhebungsjahr 2012	Gesamt	Männer	Frauen
	Beschäftigte schwerbehinderte Menschen	231.510	136.027	95.483
nach Altersgruppen	15 bis unter 20 Jahre	375	249	125
	20 bis unter 25 Jahre	2.308	1.380	928
	25 bis unter 30 Jahre	4.158	2.253	1.906
	30 bis unter 35 Jahre	6.230	3.295	2.935
	35 bis unter 40 Jahre	9.256	4.966	4.290
	40 bis unter 45 Jahre	18.294	10.238	8.057
	45 bis unter 50 Jahre	36.462	21.296	15.166
	50 bis unter 55 Jahre	49.486	28.513	20.973
	55 bis unter 60 Jahre	60.185	35.691	24.494
	60 Jahre und älter	44.749	28.143	16.606
	ohne Altersangaben	1.538	k.A.	k.A.
davon nach Personengruppe	Auszubildende	203.673	116.952	86.721
	schwerbehinderte Menschen	22.457	14.283	8.174
Zahl der Personen, die eine Mehrfachanrechnung haben		3.842	k.A.	k.A.

* Jahresdurchschnittszahlen



TABELLE 6:

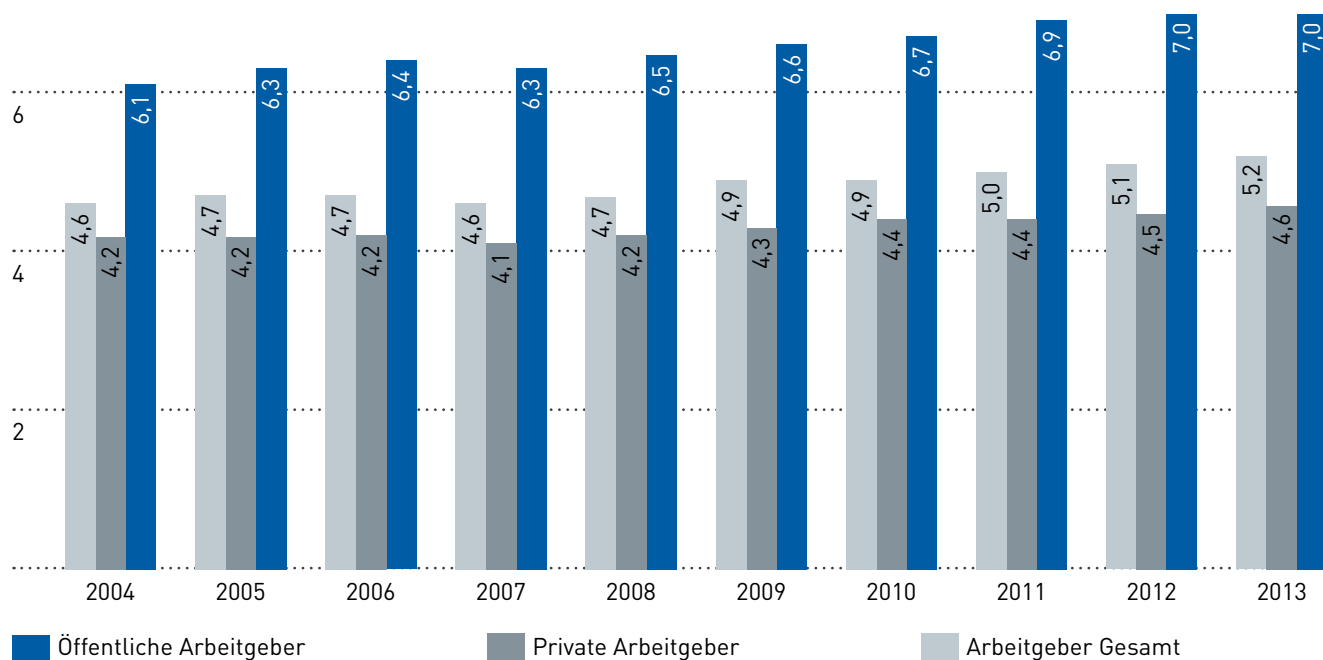
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IM RHEINLAND UND IN WESTFALEN-LIPPE IN 2013

Arbeits- agenturbezirk	Anzahl Arbeitgeber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze		Ist-Quote
		Gesamt	davon Aus- zubildende	davon Stellen nach § 73(2,3) SGBIX	zu zählende Arbeitsplätze	Soll	besetzt unbe- setzt	
Aachen-Düren	1.613	242.203	11.029	35.810	195.364	9.331	8.744 2.375	4,47
Bergisch Gladbach	1.140	178.304	8.775	15.680	153.849	7.395	6.532 2.018	4,25
Bonn	1.468	655.615	25.351	59.379	570.884	29.225	43.937 2.220	7,71
Brühl	871	115.728	4.629	17.078	94.020	4.445	4.022 1.160	4,28
Düsseldorf	1.627	767.505	27.332	76.643	663.529	32.765	34.225 5.670	5,16
Duisburg	635	122.892	5.901	11.385	105.607	5.122	6.488 801	6,15
Essen	1.031	272.943	13.411	44.564	214.968	10.515	10.952 2.130	5,11
Köln	2.062	673.308	22.478	105.121	545.709	26.774	24.847 6.659	4,56
Krefeld	904	110.240	4.794	12.319	93.127	4.404	4.535 984	4,87
Mettmann	1.045	135.369	4.661	13.906	116.802	5.547	4.726 1.579	4,05
Mönchen- gladbach	1.106	182.189	6.727	25.011	150.452	7.229	6.505 2.002	4,32
Oberhausen	586	103.630	4.761	19.902	78.968	3.799	3.985 793	5,05
Wesel	1.179	151.221	6.783	24.994	119.444	5.645	5.256 1.557	4,41
Solingen- Wuppertal	1.040	168.724	6.815	20.169	141.740	6.810	7.289 1.264	5,15
Rheinland	16.307	3.879.871	153.447	481.961	3.244.463	159.004	172.042 31.209	5,31**
Westfalen- Lippe	14.896	2.255.025	110.905	288.263	1.855.856	88.761	90.472 21.373	4,88**

* Jahresdurchschnitt ** rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

GRAFIK 6:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN NACH ARBEITGEBERN IN PROZENT, 2004 - 2013



6.3. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht im Rheinland

In 2013 geben 16.307 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 80 SGB IX ab, gut 425 mehr als im Vorjahr. Mit 172.042 besetzten Arbeitsplätzen in den anzeigepflichtigen Betrieben und Verwaltungen werden rund 4.580 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen mehr beschäftigt als im Vorjahr. Um aber in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 31.800 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Frauen und Männern besetzt werden.

Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 5,3 Prozent. Aber nur sechs der 14 Arbeitsagenturbezirken erfüllen im Erhebungsjahr 2013 die Beschäftigungsquote von 5 Prozent eigenständig: der Bezirk Bonn erreicht eine Beschäftigungsquote von 7,7 Prozent, die Quote im Bezirk Duisburg beträgt 6,2 Prozent und in Düsseldorf liegt sie bei 5,2 Prozent. Die Arbeitsagenturbezirke Solingen-Wuppertal und Oberhausen erreichen eine Quote von 5,1 bzw. 5 Prozent. Alle verbleibenden acht rheinischen Arbeitsagenturbezirke erreichen eine Quote über 4 Prozent. Am unteren Ende steht der Arbeitsagenturbezirk Mettmann mit 4,1 Prozent.

Die privaten beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stellen im Rheinland über 93 Prozent aller Arbeitgeber; drei Viertel der Beschäftigten arbeiten dort. Jeder 26ste Arbeitsplatz ist mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Die Quote in der Privatwirtschaft liegt im Erhebungsjahr 2013 bei 4,7 Prozent – rund 113.130 Arbeitsplätze sind mit Personen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung besetzt. Trotzdem müssten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote weitere 30.050 schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen einen Arbeitsplatz bei einem beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber finden.

Im Öffentlichen Dienst liegt die Beschäftigungsquote im Rheinland bei 7,1 Prozent; es werden über 58.900 Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung beschäftigt. Damit ist jeder 16. Arbeitsplatz in den Behörden mit einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person besetzt.

TABELLE 7:
BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN ARBEITGEBERN IM
RHEINLAND

Arbeitsagenturbezirk	2013		
	alle Arbeitgeber	davon privat	davon öffentlich
Aachen-Düren	4,5	4,0	5,9
Bergisch Gladbach	4,3	4,0	6,3
Bonn	7,7	7,0	9,6
Brühl	4,3	4,0	6,4
Düsseldorf	5,2	3,5	6,6
Duisburg	6,1	5,9	7,6
Essen	5,1	4,9	6,5
Köln	4,6	4,2	6,5
Krefeld	4,9	4,5	6,4
Mettmann	4,0	3,9	5,4
Mönchengladbach	4,3	4,0	6,8
Oberhausen	5,0	4,8	6,5
Wesel	4,4	3,8	7,0
Solingen-Wuppertal	5,1	4,3	7,4
Arbeitsagenturbezirke mit den niedrigsten Quoten			
Düsseldorf		3,5	
Mettmann	4,0		5,4
Arbeitsagenturbezirke mit den höchsten Quoten			
Bonn	7,7	7,0	9,6

TABELLE 8:

ARBEITGEBER MIT SITZ IM RHEINLAND UND IHRE VERTEILUNG NACH DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IN PROZENT

	2013	2012	2011	2010	2009
Zahl Arbeitgeber	15.419	15.760	15.600	15.443	15.293
Quote					
0 %	24,95	25,14	25,55	26,70	27,37
bis unter 1 %	3,72	3,93	4,12	4,14	4,04
1 bis unter 2 %	8,17	8,69	9,42	9,32	9,18
2 bis unter 3 %	11,91	12,15	12,19	12,36	12,31
3 bis unter 4 %	13,16	13,58	14,18	13,52	13,72
4 bis unter 5 %	12,67	12,24	11,56	11,49	11,76
Zwischensumme bis unter 5 %	49,63	50,59	51,47	50,84	51,01
5 bis unter 6 %	7,29	7,29	6,75	6,53	6,58
6 bis unter 7 %	5,28	5,23	4,97	4,90	4,44
7 bis unter 8 %	4,35	3,69	3,74	3,36	3,3
8 bis unter 9 %	2,61	2,53	2,40	2,36	2,37
9 bis unter 10 %	1,86	1,87	1,69	1,65	1,42
10 bis unter 11 %	1,02	1,12	1,02	0,80	0,78
11 bis unter 12 %	0,68	0,61	0,63	0,66	1,41
12 % und mehr	2,33	1,93	1,78	1,63	1,32
Zwischensumme über 5 %	25,42	24,27	22,98	21,90	21,62

6.4. Die Entwicklung der Beschäftigungspflicht bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland

Das Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbandes Rheinland umfasst die Städtereion Aachen (Kreis und Stadt Aachen) sowie 12 Kreise und 13 kreisfreie Städte mit rd. 9,6 Millionen Einwohnern. In den Kommunalverwaltungen des Rheinlandes und beim Landschaftsverband Rheinland arbeiten fast 102.900 Beschäftigte, davon sind 8.073 schwerbehindert (Vorjahr: 7.889). In 2013 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 7,85 Prozent. Sie reicht von 6,23 Prozent im Rheinisch-Bergischen Kreis bis zu 12,06 Prozent im Kreis Wesel. Damit erfüllen die kommunalen Arbeitgeber im Rheinland seit nunmehr fünf Jahren alle die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent. Sechs Verwaltungen beschäftigen zwischen 6 und 7 Prozent schwerbehinderte Menschen: die Stadt Bonn und die Kreise Euskirchen und Mettmann, der Oberbergische und Rheinisch-Bergische Kreis sowie der Rhein-Kreis-Neuss.

Die Städtereion Aachen, die Städte Duisburg, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Leverkusen, Mülheim/Ruhr, Ober-

hausen, Remscheid und Solingen sowie die Kreise Rhein-Erft, Rhein-Sieg und Viersen haben eine Quote von bis zu acht Prozent.

Die verbleibenden kommunalen Arbeitgeber Stadt Essen, Stadt Mönchengladbach und Stadt Wuppertal sowie die Kreise Düren, Wesel, Heinsberg und Kleve haben eine Beschäftigungsquote von 8 Prozent und mehr. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei den Kommunalverwaltungen im Rheinland steigt seit 2002 kontinuierlich.

Diese Entwicklung lässt sich auch beim **Landschaftsverband Rheinland** beobachten. Hat die Beschäftigungsquote 2002 noch bei 6,63 Prozent gelegen, so stabilisiert sie sich im Erhebungsjahr 2013 bei 9,24 Prozent.

TABELLE 9:

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN BEI DEN KOMMUNALEN ARBEITGEBERN IM RHEINLAND, 2009 - 2013 IN PROZENT

Kommunen im Rheinland und der LVR	2013	2012	2011	2010	2009
Aachen (Städteregion)	7,66	7,66	7,62	5,97	7,20
Bonn (Stadt)	6,88	6,32	6,01	6,49	6,77
Duisburg (Stadt)	7,37	6,90	6,46	6,29	5,89
Düren (Kreis)	8,56	8,99	8,80	9,17	8,60
Düsseldorf (Stadt)	7,44	7,35	7,31	7,01	6,84
Essen (Stadt)	8,16	7,98	7,20	6,92	6,75
Euskirchen (Kreis)	6,82	6,89	6,32	8,55	8,35
Heinsberg (Kreis)	9,07	10,18	10,36	13,52	13,23
Kleve (Kreis)	8,09	7,96	7,60	8,26	8,47
Köln (Stadt)	7,16	7,02	6,81	6,48	6,19
Krefeld (Stadt)	7,34	7,40	7,35	7,18	7,06
Leverkusen (Stadt)	7,94	7,63	6,94	6,59	5,01
Mettmann (Kreis)	6,83	7,05	7,05	6,81	6,29
Mönchengladbach (Stadt)	8,27	7,80	7,04	6,12	6,80
Mülheim/Ruhr (Stadt)	7,58	7,14	6,75	6,54	6,95
Oberbergischer Kreis	6,24	6,29	6,08	6,92	6,71
Oberhausen (Stadt)	7,11	7,48	7,32	6,71	6,40
Remscheid (Stadt)	7,25	6,24	6,09	5,82	5,56
Rhein-Erft-Kreis	7,83	7,85	8,20	8,54	8,91
Rheinisch Bergischer Kreis	6,23	5,32	5,13	5,17	5,37
Rhein-Kreis-Neuss	6,55	6,58	6,03	5,74	5,36
Rhein-Sieg-Kreis	7,49	7,14	7,88	7,65	7,08
Solingen (Stadt)	7,23	6,85	5,99	6,02	5,92
Viersen (Kreis)	7,78	6,98	6,72	7,19	6,82
Wesel (Kreis)	12,06	11,77	12,04	11,52	10,77
Wuppertal (Stadt)	8,38	8,45	7,33	7,11	7,08
Landschaftsverband Rheinland	9,24	9,29	9,25	9,15	8,97
Durchschnittliche Quote	7,85	7,66	7,81	7,20	7,23
Niedrigste Quote					
Rheinisch-Bergischer Kreis	6,32	5,32	5,13	5,17	
Leverkusen (Stadt)					5,01
Höchste Quote					
Heinsberg Kreis				13,52	13,23
Wesel (Kreis)	12,06	11,77	12,04		

07

DIE ARBEITSLOSIGKEIT VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

KURZ & KNAPP

- Im Jahresdurchschnitt sind 181.110 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Damit ist ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr leicht um 1,4 % oder rund 2.500 Personen gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sinkt im gleichen Zeitraum um knapp 2 Prozent.
- In NRW steigt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Vorjahr leicht an: 48.957 Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt arbeitslos gemeldet.
- Die Situation der schwerbehinderten Arbeitslosen in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken fällt etwas negativer aus als im Bundes- und Landesdurchschnitt: plus 2,4 %.
- Frauen stellen 40 % der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Bei den nicht behinderten Arbeitslosen beträgt ihr Anteil 46 %.
- Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Mittel besser qualifiziert als nicht behinderte Arbeitslose. Dies gilt nicht für NRW, hier haben 50 % keine berufliche Qualifikation – bundesweit sind es 40 %.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit arbeitsloser schwerbehinderter Frauen und Männer liegt bundesweit mit 46 % deutlich über der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit (36 %). In NRW und dem Rheinland beträgt sie 52 % gegenüber 44 % bei der allgemeinen Langzeitarbeitslosigkeit.

Deutschland

Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen steigt seit Jahren kontinuierlich. Im Jahresdurchschnitt 2012 lag sie bei rund 176.040 und im Jahresdurchschnitt 2013 bei 178.630. Während im gleichen Zeitraum die Zahl der arbeitslosen Menschen insgesamt sich kontinuierlich reduziert. Im Jahresdurchschnitt 2014 sind 181.110 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Damit ist ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr leicht um 1,4 % oder rund 2.500 Personen gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sinkt im gleichen Zeitraum um knapp 2 Prozent.

Die Bundesagentur führt die steigenden Arbeitslosenzahlen bei den schwerbehinderten Menschen auf die demographische Altersentwicklung zurück. Die Gruppe der über 55-Jährigen stellt mittlerweile 54 Pro-

zent aller schwerbehinderten arbeitslosen Menschen. In dieser Altersgruppe ist zuletzt die Arbeitslosigkeit um abermals rund 4 Prozent gestiegen. Die Zahl der jüngeren arbeitslosen schwerbehinderten Menschen sinkt dagegen um 3 Prozent. Die Zahl der jugendlichen schwerbehinderten Arbeitslosen unter 25 Jahre reduziert sich sogar um 7 Prozent.

38 Prozent bezogen Leistungen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und 62 Prozent erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II/Hartz IV). Zum Vergleich: von allen Arbeitslosen erhielten 32 Prozent SGB III-Leistungen und 68 Prozent SGB II-Leistungen. Der Anteil der schwerbehinderten Frauen an allen schwerbehinderten Arbeitslosen liegt seit Jahren unverändert bei um die 40 Prozent. Der Anteil der Frauen bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit beträgt 46 Prozent.

Dass schwerbehinderte Menschen zum ganz überwiegenden Teil nicht von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt profitieren, hat sich spätestens bei der wirtschaftlichen Erholung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 gezeigt. Und das, obwohl schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt etwas besser qualifiziert sind als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. 59 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen haben einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen sind es 53 Prozent. Dies wirkt sich dann allerdings auch bei der Arbeitssuche aus: 59 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen suchen mindestens nach einer Tätigkeit auf Facharbeiterebene. Nur 41 Prozent haben nach einer Tätigkeit auf Helferebene gesucht, währenddessen bei nicht behinderten Arbeitslosen der Anteil der nachgefragten Helfertätigkeiten bei 47 Prozent lag.

Nordrhein-Westfalen

Am Jahresanfang 2014 sind im bevölkerungsreichsten Bundesland 48.772 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Bis Ende des Jahres ist ihre Zahl lediglich um 64 oder 0,1 Prozent auf 48.708 Personen gesunken. Dies entspricht mehr als einem Viertel aller bundesdeutschen schwerbehinderten Arbeitslosen. Im Jahresdurchschnitt sind 48.957 schwerbehinderte Frauen und Männer arbeitslos gemeldet. Dies sind 1.710 Menschen bzw. 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen verläuft in Nordrhein-Westfalen damit negativer als auf Bundesebene, wo der Anstieg der Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nur 1,4 Prozent im gleichen Zeitraum betrug hat. Allerdings hat sich im gleichen Zeitraum die Zahl der nicht behinderten Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen lediglich stabilisiert. Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr lag bei unter einem Prozent.

In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil der geringqualifizierten Menschen überdurchschnittlich hoch. Während auf Bundesebene 40 Prozent der schwerbehinderten und 45 Prozent der nicht behinderten Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, betrifft dies in Nordrhein-Westfalen 50 Prozent der schwerbehinderten und 58 Prozent der nicht behinderten Arbeitslosen. Im heutigen Arbeitsmarkt stellt eine fehlende berufliche Qualifikation das wesentliche Vermittlungshemmnis dar.

In Nordrhein-Westfalen suchen nur 36 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung auf dem Niveau einer Fachkraft – bundesweit sind

es 41 Prozent (siehe oben). Der Frauenanteil an den gemeldeten schwerbehinderten Arbeitslosen liegt weiterhin konstant bei 40 Prozent. Damit liegt er weiterhin deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen im Land, der bei 46 Prozent liegt.

Rheinland

Zu Beginn des Jahres 2014 sind in den rheinischen Arbeitsagenturbezirken von Aachen bis Wuppertal 10.460 schwerbehinderte Frauen und 15.448 schwerbehinderte Männer arbeitslos gemeldet. Ihre Zahl hat sich innerhalb eines Jahres bis Ende 2014 um über 600 auf 26.517 Personen erhöht. Dies entspricht einer Zunahme um 2,4 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Arbeitslosen im Rheinland um sieben Prozent gesunken. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen fällt damit im Rheinland in 2014 etwas negativer aus als auf Landes- und Bundesebene.

TABELLE 10:
ARBEITSLOSE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Zahl* der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 2014		
	Insgesamt	Männer	Frauen
Bundesrepublik	181.110	108.331	72.779
Nordrhein-Westfalen	48.957	29.485	19.472
Rheinland	26.358	15.692	10.665

* Jahresdurchschnitt

Langzeitarbeitslosigkeit und versteckte Arbeitslosigkeit

Zwar steigt bei negativen Veränderungen am Arbeitsmarkt die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in geringerem Umfang als die der nicht behinderten Personen – was dem besonderen Kündigungsschutz und einem verantwortungsvollen Handeln der Arbeitgeber zugeschrieben wird. Ihre Chancen, die Arbeitslosigkeit zeitnah auch wieder zu beenden, sind dagegen deutlich schlechter als die der nicht behinderten Arbeitslosen. Nur 21 Prozent schaffen es innerhalb von drei Monaten, eine neue Tätigkeit aufzunehmen. Von nicht behinderten Arbeitslosen beenden 28 Prozent innerhalb der drei Monate ihre Arbeitslosigkeit.

Schwerbehinderte Menschen sind überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Dies gilt nicht nur für ältere schwerbehinderte Arbeitslose, sondern lässt sich in allen Altersgruppen beobachten. Langzeitarbeitslos ist, wer länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet ist.

In **Deutschland** gehörten im Jahresdurchschnitt in 2014 rund 82.890 oder 46 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen der Gruppe der Langzeitarbeitslosen an. Im Vergleich dazu: bei den nicht behinderten Arbeitslosen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen 36 Prozent. Schwerbehinderte Menschen waren im Durchschnitt 55 Wochen arbeitslos. Bei den nicht behinderten Arbeitslosen dauert es im Mittel nur 37 Wochen bis zu einer erneuten Arbeitsaufnahme. Schwerbehinderte Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit gleichermaßen betroffen wie schwerbehinderte Männer.

In **Nordrhein-Westfalen** liegt die Langzeitarbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt bei 25.280 schwerbehinderten Frauen und Männern – dies entspricht 52 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen – deutlich über dem bundesweiten Niveau. Die Zahl hat sich zudem gegenüber dem Vorjahr um 1.340 Menschen bzw. 5,6 Prozent erhöht. Bei den nicht behinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 44 Prozent – ebenfalls deutlich über dem Bundes-Niveau. Die Dauer der Langzeit-Arbeitslosigkeit ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls deutlich ausgeprägter als auf Bundesebene. Im Durchschnitt ist ein arbeitsloser schwerbehinderter Mensch in Nordrhein-Westfalen 100 Wochen arbeitslos. Und selbst nicht behinderte Menschen verbleiben in diesem Bundesland 82 Wochen in der Arbeitslosigkeit.

Im **Rheinland** stellt sich die Situation unverändert gegenüber dem Vorjahr dar, hier beträgt die Langzeitarbeitslosigkeit 52 Prozent – 13.717 schwerbehinderte Frauen und Männer sind im Jahresdurchschnitt länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu den Jahresdurchschnittszahlen des Vorjahres ist die Zahl der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen um fünf Prozent gestiegen.

TABELLE 11:

DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT IN PROZENT

Bund	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
	schwerbehinderte	21	34
nicht schwerbehinderte	28	35	37

Nordrhein-Westfalen	< 3 Monate	3 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
	schwerbehinderte	17	31
nicht schwerbehinderte	23	34	43

Daneben gibt es bei den schwerbehinderten Menschen eine versteckte Arbeitslosigkeit. Rund 169.560 Menschen mit Behinderung haben bundesweit in 2014 an **Rehabilitationsmaßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben** teilgenommen und finden sich deswegen nicht in der Arbeitslosenstatistik wieder. Dies sind 4.000 weniger als im Vorjahreszeitraum. Für rund 70 Prozent der Teilnehmer/innen handelt es sich um eine Maßnahme der Arbeitsförderung nach dem SGB III. 30 Prozent der Maßnahme-Teilnehmer erhalten Förderungen nach dem SGB II. Für mehr als 63 Prozent der Rehabilitanden dient die Maßnahme der Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies wird auch durch die Altersstruktur belegt: 60 Prozent der Rehabilitanden sind jünger als 25 Jahre. Über 50-Jährige stellen dagegen nur 2.218 bzw. 1,3 Prozent der Rehabilitanden der Arbeitsagenturen. In Nordrhein-Westfalen haben im Berichtszeitraum knapp 37.800 schwerbehinderte Menschen an beschäftigungsfördernden Maßnahmen teilgenommen.

TABELLE 12:

QUALIFIZIERUNG DER SCHWERBEHINDERTEN UND NICHT-SCHWERBEHINDERTEN ARBEITSLOSEN AUF BUNDESEBENE UND LANDESEBENE NRW IN PROZENT

	Bund		NRW	
	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose	schwerbehinderte Arbeitslose	nicht schwerbehinderte Arbeitslose
ohne Berufsabschluss	41	46	50	58
mit betrieblichem/schulischem Berufsabschluss	55	46	46	37
mit akademischem Abschluss	4	7	4	5



Buerger

08

DIE ERHEBUNG UND VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

KURZ & KNAPP

- 2014 hat das LVR-Integrationsamt über 77 Mio. Euro Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2013 eingenommen.
- 16,4 Mio. Euro werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt bzw. in den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern eingezahlt.
- Die Mitgliedskörperschaften des LVR erhalten insgesamt 17,6 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.
- Es bestehen Verbindlichkeiten in Höhe von 64 % der Netto-Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe für die Förderung von Arbeitsassistenz, Integrationsprojekten und behinderungsbedingten Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber sowie die Finanzierung des Integrationsfachdienstes.
- 47 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen als finanzielle Förderung.

Das LVR-Integrationsamt erhebt und verwaltet die Ausgleichsabgabemittel von mehr als 15.400 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland. Dies entspricht über 10 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit. Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber selber zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrationsamt eingegangen sein. Aussagen zur Entwicklung bei der Ausgleichsabgabe sind dadurch stets um ein Jahr zurück zeitversetzt. Dies macht Prognosen zum Finanzaufkommen schwierig.

Die 17 Integrationsämter vereinnahmen bundesweit pro Jahr rund 543 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 14 Prozent am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Integrationsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Die Mittelbewirtschaftung des LVR-Integrationsamtes wird im NKF-Haushalt des LVR gesondert dargestellt, da es sich bei der Ausgleichsabgabe um ein zweckgebunde-

nes Sondervermögen handelt, das nur für die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden darf.

Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe wird in einer eigenen Produktgruppe „Leistungen der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen“ dokumentiert. Zu den wichtigsten Leistungen des LVR-Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, die Förderung von Integrationsprojekten sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

Dieses Kapitel dokumentiert ausschließlich die Finanzen des LVR-Integrationsamtes. Die Gesamt-Darstellung der Begleitenden Hilfe finden Sie in Kapitel 9.

Die Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen und Arbeitgeber umfassen neben Beratung und

Betreuung auch finanzielle Leistungen. Die dafür eingesetzten finanziellen Mittel, die Ausgleichsabgabe, werden durch die Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen, erbracht.

Von den in 2014 verausgabten Mitteln sind über 40 Mio. Euro an private und öffentliche Arbeitgeber für die Einrichtung und die Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen geflossen. Mit mehr als 7 Mio. Euro sind schwerbehinderte und gleichgestellte berufstätige Menschen von den Fachstellen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben bei den LVR-Mitgliedskörperschaften und dem LVR-Integrationsamt gefördert worden. Das vorgehaltene Beratungs- und Betreuungsangebot der Integrationsfachdienste finanziert das LVR-Integrationsamt mit 13,6 Mio. Euro.

Die finanziellen Verpflichtungen des Integrationsamtes nehmen kontinuierlich zu. Bei Betrachtung der mittelfristigen (Arbeitsassistenz und behinderungsbedingte Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) und langfristigen

Verpflichtungen (Integrationsfachdienste und Integrationsprojekte) binden die bewilligten finanziellen Mittel aktuell 64 Prozent der verbleibenden Einnahmen im Berichtsjahr. Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Produkte beschrieben sowie ihre Aufwendungen beziffert:

TABELLE 13:

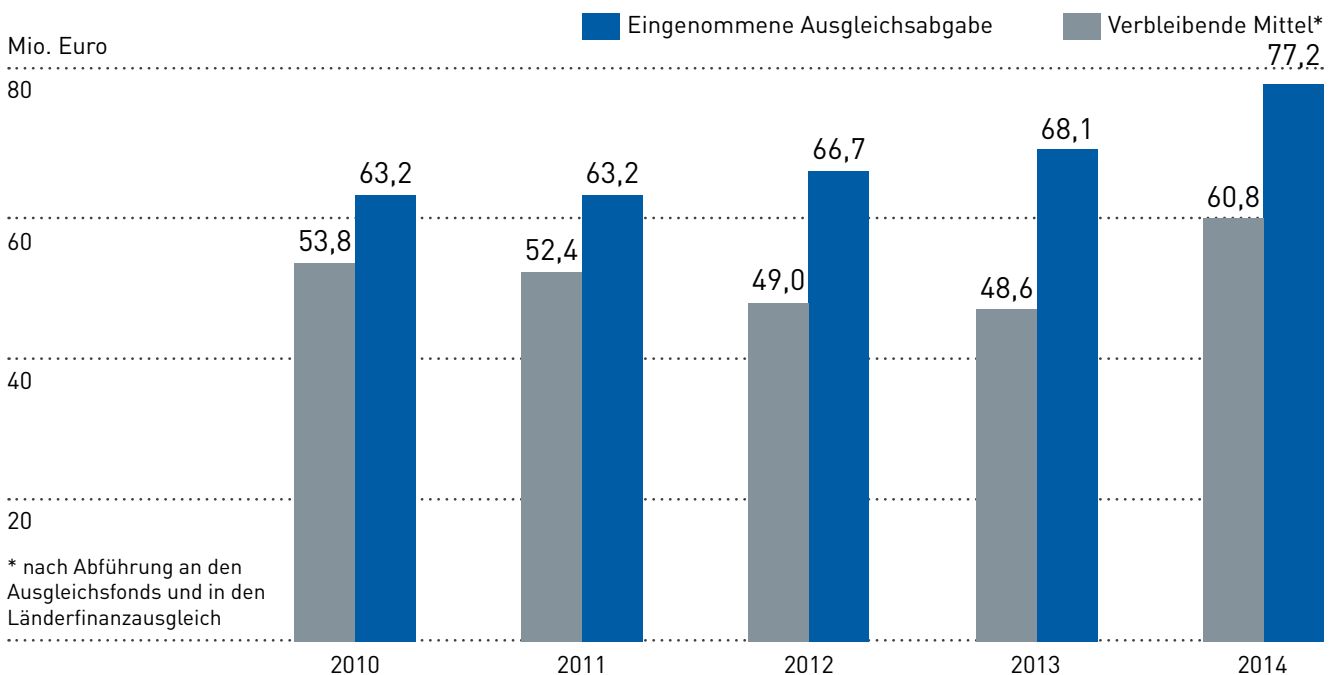
LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR SCHWERBEHINDERTE UND IHNEN GLEICHGESTELLTE BEHINDERTE MENSCHEN IN MIO. EURO

	Erträge*	Aufwendungen
2014	88,3	90,1
2013	81,9	80,1
2012	81,8	81,8
2011	75,2	72,3
2010	78,2	73,5

*inkl. Zuweisungen aus dem Bundesprogramm Initiative Inklusion

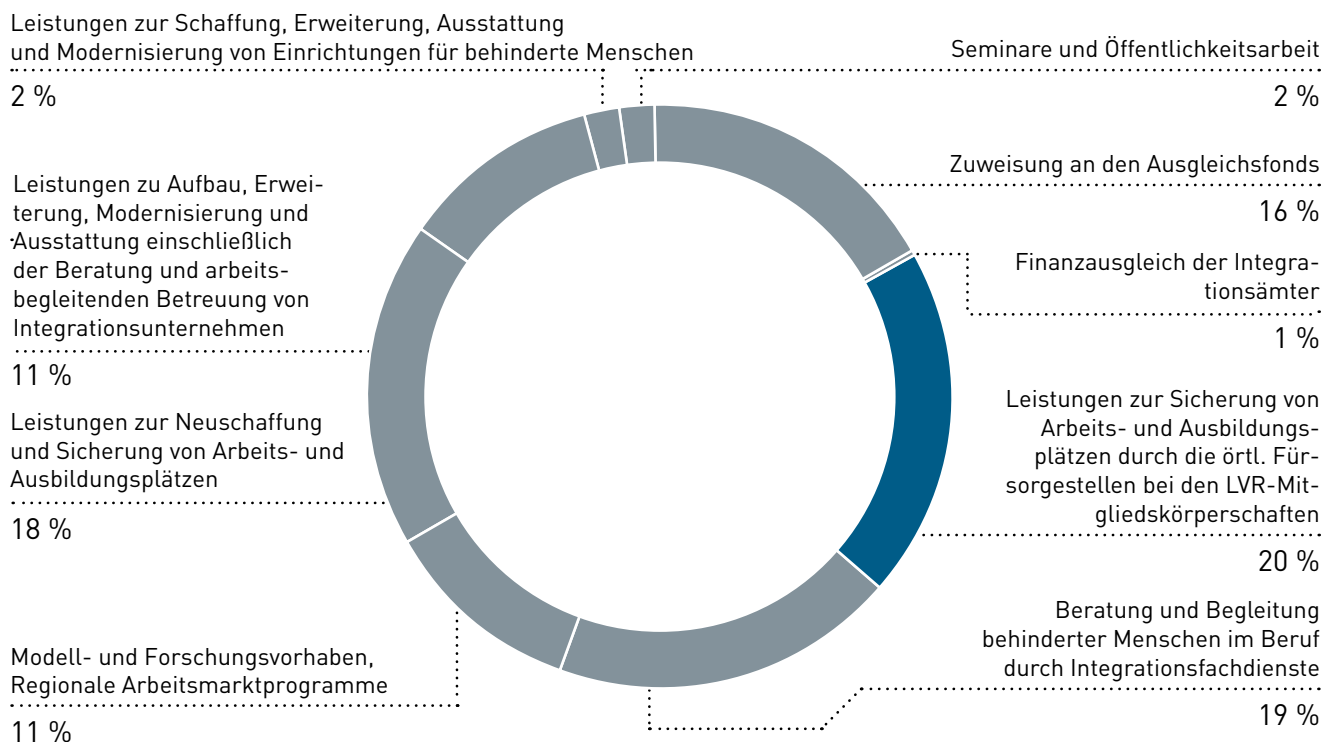
GRAFIK 7:

EINNAHMEN DER AUSGLEICHSABGABE UND FÜR DIE AUFGABENERFÜLLUNG VERBLEIBENDE MITTEL



GRAFIK 8:

VERTEILUNG DER AUSGABEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES IN 2014



1. „Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen“

Die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben soll bewirken, dass behinderte Frauen und Männer in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, dass sie 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 nicht behinderten Menschen zu behaupten. Dieses Instrument wird in Form persönlicher Hilfen (Beratung, Betreuung, Information, Arbeitsplatzbesuch, Auskunft usw.) und in Form finanzieller Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht. Dafür werden finanzielle Leistungen an Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes und sozialversicherungspflichtig beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen selber gewährt. Weiterführende Informationen zu den einzelnen Leistungen finden Sie in Kapitel 9.1.

Bei den Gesamtaufwendungen stehen die Zuschüsse zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen (Minderleistungsausgleich) mit mehr als 11 Mio. Euro im Vordergrund. Für investive Maßnahmen zur Einrichtung und Ausstattung eines neuen Arbeitsplatzes haben Arbeitgeber knapp 2 Mio. Euro erhalten. Mehr als 4,4 Millionen Euro sind an schwerbehinderte Menschen selber geflossen für die Übernahme von Kosten bei der Arbeitsassis-

tenz und als Zuschüsse zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Erträge resultieren überwiegend aus Rückforderungen gegenüber Arbeitgebern, z. B. weil Bindungsfristen nicht eingehalten worden sind.

TABELLE 14:

LEISTUNGEN ZUR NEUSCHAFFUNG UND SICHERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	767.727	16.186.048
2013	979.587	15.596.715
2012	754.657	13.574.134
2011	515.419	13.673.892
2010	218.752	11.731.449

2. „Leistungen zu Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich der Beratung und arbeitsbegleitenden Betreuung von Integrationsprojekten“

Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen, die von ihrer Behinderung besonders betroffen sind, beschäftigen. Das LVR-Integrationsamt gewährt Zuschüsse für investive Maßnahmen bei Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Die Kosten der betriebswirtschaftlichen Beratung

der Integrationsprojekte bei Gründung, Erweiterung oder auch in wirtschaftlichen Krisen werden ebenfalls übernommen.

Integrationsunternehmen bieten der Zielgruppe – zum überwiegenden Teil seelisch und geistig behinderten Menschen – eine sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Beschäftigung, arbeitsbegleitende Betreuung und Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Als Ausgleich für diese besonderen Anforderungen erhalten sie laufende Zuschüsse in Form eines Minderleistungsausgleiches in Höhe von 30 Prozent des Arbeitnehmerbruttos und 210 Euro pro Monat und Beschäftigtem der Zielgruppe für den besonderen Aufwand. Die Erträge ergeben sich aus Rückforderungen im Rahmen der Personalkostenförderung, wenn z. B. Arbeitsplätze nicht ganzjährig oder in Vollzeit besetzt waren. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.2.

Bei den Aufwendungen stehen in 2014 die Zuschüsse zur pauschalierten Minderleistung mit 5,6 Mio. Euro und die Bezuschussung des besonderen Aufwandes in Integrationsprojekten gemäß § 134 SGB IX mit fast 3 Mio. Euro im Vordergrund. Für Zuschüsse zu investiven Maßnahmen bei der Gründung oder Erweiterung eines Integrationsunternehmens bzw. einer Integrationsabteilung hat das LVR-Integrationsamt 1,5 Mio. Euro ausgegeben.

Im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Integration unternehmen!“ hat sich das Land NRW mit 50 Prozent an den förderfähigen Investitionen bzw. an der Förderobergrenze von 20.000 Euro pro Arbeitsplatz beteiligt. Während der Laufzeit des Programms 2008 – 2011 hat sich die Zahl der Integrationsprojekte mehr als verdoppelt. Das Ziel, 1.000 neue Arbeitsplätze für besondere betroffene schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, ist erreicht worden. Das Land NRW hat die Bezuschussung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten in eine Regelförderung überführt. Im Rheinland kann so die Schaffung von bis zu 125 neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten pro Jahr mit Landesmitteln unterstützt werden.

Die laufende Förderung im Rahmen von Zuschüssen zu den Personalkosten trägt das LVR-Integrationsamt allerdings alleine aus der Ausgleichsabgabe. Mittlerweile beläuft sich der Zuschuss auf über 8,5 Mio. Euro pro Jahr; dies entspricht 85 Prozent (plus 5 % gegenüber dem Vorjahr) aller Ausgaben innerhalb dieses Produktes.

TABELLE 15:

LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	459.661	10.020.005
2013	141.491	8.641.768
2012	304.585	7.698.105
2011	269.639	6.758.697
2010	160.975	6.162.968

3. „Leistungen zur Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen“

Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden neben Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber auch zur Errichtung berufsfördernder Einrichtungen verwendet. Behinderte Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen erhalten, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür beteiligt sich das LVR-Integrationsamt mit Zuschüssen sowie mit Darlehen finanziell am Aufbau, an der Erweiterung und der Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.5.

Der Förderrahmen durch das LVR-Integrationsamt ist auf 2,5 Mio. Euro pro Jahr begrenzt. Die Mittel werden für Baumaßnahmen und Ausstattung der Werkstätten für behinderte Menschen bewilligt – häufig auch als Darlehen bzw. Zinszuschuss zu einem Darlehen. Der Mittelablauf orientiert sich am Bau bzw. Ausstattungsfortschritt bei dem jeweiligen Werkstatt-Träger. Der Aufwand in einem Jahr resultiert in der Regel aus Bewilligungen mehrerer (Vor-) Jahre. Eine Entwicklung der Förderung lässt sich damit aus dem Mittelabfluss nicht ableiten. Die Erträge setzen sich zusammen aus Tilgungen und Zinsen.

TABELLE 16:

LEISTUNGEN AN EINRICHTUNGEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	633.943	1.615.585
2013	944.748	2.148.590
2012	1.042.541	618.302
2011	1.316.838	4.723.954
2010	845.378	2.626.024

4. „Sicherstellung der Beratung und Begleitung behinderter Menschen im Beruf durch Integrationsfachdienste“

Im Rahmen seiner Strukturverantwortung hat das LVR-Integrationsamt bei freien Trägern im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet, die gemeinsam vom LVR-Integrationsamt (für die berufliche Begleitung im Arbeitsleben), von der Bundesagentur für Arbeit (für die Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen) und von den Trägern der Rehabilitation (für die berufliche Rehabilitation behinderter Menschen) beauftragt werden. Zurzeit werden auf 170,25 Stellen 233 Fachkräfte beschäftigt. Eine nähere Beschreibung der Arbeit der Integrationsfachdienste sowie weitere Informationen finden Sie in Kapitel 9.3.4.

Die Aufwendungen für das Produkt bestehen zu 99 Prozent aus dem Personalaufwand, zuzüglich Aufwendungen für Qualifizierungen der Fachberater/innen sowie IT-Aufwendungen für den Betrieb und die Pflege der Fachsoftware KLIFD. Die Erträge basieren auf der Re-Finanzierung durch Reha-Träger, wenn diese das IFD-Personal im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit beauftragen.

TABELLE 17:

FINANZIERUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	2.838.861	17.094.271
2013	2.684.895	12.736.400
2012	1.461.874	13.579.353
2011	2.573.104	12.372.857
2010	2.587.714	12.414.290

5. „Erhebung der Ausgleichsabgabe“

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe von 115 bis 290 Euro zu entrichten. Diese Einnahmen sind zweckgebunden für die berufliche Behindertenhilfe.

In 2014 beinhalten die Erträge 77,2 Mio. Euro von Arbeitgebern gezahlte Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2013, mehr als 402.600 Euro Säumniszuschläge wegen verspätet gezahlter Ausgleichsabgabe, knapp 22.000 Euro Bußgelder (vgl. § 156 SGB IX) und rund 3,5 Mio. Euro

TABELLE 18:

ERHEBUNG DER AUSGLEICHSABGABE IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	82.599.087	33.348.351
2013	73.789.655	36.585.623
2012	72.772.761	40.367.068
2011	70.685.699	38.866.080
2010	71.982.859	38.941.332

Zinsen. Rund 1,6 Mio. Euro sind von den Mitgliedskörperschaften zurückgefließen, weil sie im Vorjahr nicht verausgabt worden sind.

Das LVR-Integrationsamt führt 20 Prozent seiner Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Einen Teil dieser Mittel erhält die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Ein weiterer Teil finanziert länderübergreifende Modellprojekte wie die Job Perspektive – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird ein Ausgleich zwischen den 17 Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Integrationsämter zu erreichen. Seit 1999 zahlt das LVR-Integrationsamt in den Ausgleich ein – im Berichtsjahr mehr als 1 Mio. Euro.

In 2014 sind so insgesamt 16,4 Mio. Euro (rund 15,3 Mio. Euro an den Ausgleichsfonds und 1.1 Mio. Euro in den Finanzausgleich) abgeführt worden. Die danach verbleibenden Einnahmen des laufenden Jahres stehen dem LVR-Integrationsamt selbst für die Durchführung seiner Aufgaben in dem Jahr zur Verfügung. In 2015 waren dies noch rund 60,8 Mio. Euro. Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 örtlichen Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderten Menschen bei den Mitgliedskörperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 30 Prozent der beim LVR-Integrationsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer örtlichen Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahl-

TABELLE 19:

ZUWEISUNG AUS MITTELN DER AUSGLEICHABGABE
AN DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN DER LVR-MITGLIEDS-
KÖRPERSCHAFTEN IN 2014 UND IHR AUFWAND

LVR- Mitgliedskörperschaften	Zuweisung in Euro**	Aufwand in Euro*
Aachen Städteregion	732.087	732.087
Bonn Stadt	1.281.562	1.266.678
Duisburg Stadt	712.344	601.394
Düren Kreis	723.946	492.870
Düsseldorf Stadt	662.147	720.073
Essen Stadt	967.742	1.028.629
Euskirchen Kreis	654.882	637.598
Heinsberg Kreis	365.999	115.801
Kleve Kreis	575.778	575.530
Köln Stadt	1.723.302	1.670.734
Krefeld Stadt	542.315	541.550
Leverkusen Stadt	523.100	592.023
Mettmann Kreis	748.055	534.212
Mönchengladbach Stadt	422.645	357.642
Mülheim/Ruhr Stadt	251.019	118.550
Oberbergischer Kreis	395.568	332.973
Oberhausen Stadt	349.887	185.883
Remscheid Stadt	277.191	229.321
Rhein-Erft-Kreis	742.637	479.643
Rheinisch-Bergischer Kreis	561.421	596.653
Rhein-Kreis-Neuss	926.250	952.592
Rhein-Sieg-Kreis	871.298	887.106
Solingen Stadt	240.705	187.910
Viersen Kreis	462.368	333.183
Wesel Kreis	960.106	860.319
Wuppertal Stadt	882.108	855.489

* siehe auch Tabelle 22 in Kapitel 9.1

** Sockelbetrag zuzügl. Nachforderung

te Zuweisung, so können Mittelnachforderungen an das LVR-Integrationsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden. In 2014 sind deshalb insgesamt 17,6 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

6. „Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“

Die Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Ihre Bekanntheit zu fördern, Werbung zu betreiben und aktuelle Informationen zu verbreiten, ist das Ziel dieses Bereichs.

Das LVR-Integrationsamt bietet ein umfangreiches Schulungs- und Bildungsangebot für die betrieblichen Aufgabenträger wie z. B. Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte sowie für andere in der beruflichen Behindertenhilfe tätige Personen an. Das jährliche Kursangebot wird durchschnittlich von mehr als 2.500 Teilnehmern/innen genutzt. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter, die sich – je nach Art und Umfang der Veröffentlichung – an Fachleute, Multiplikatoren oder Betroffene und ihre Angehörigen richten.

TABELLE 20:

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	16.948	1.649.352
2013	18.132	1.367.381
2012	16.927	1.270.939
2011	19.690	1.490.413
2010	16.747	1.069.632

Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich mit einem Informations- und Beratungsstand auf der „RehaCare International“ in Düsseldorf und auf der Personalmesse „Zukunft Personal“ in Köln. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit prämiiert der Landschaftsverband Rheinland die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in den betrieblichen Alltag. Weitere Informationen zu den Aktivitäten des LVR-Integrationsamtes finden Sie im Kapitel 14.

In 2014 sind u. a. verausgabt worden: 570.000 Euro für die Herstellung und den Versand von Publikationen, 150.000 Euro für Referenten- und Autorenhonorare, rund 285.000 Euro für den Betrieb und die Unterhaltung der Schulungsstätte und 132.000 Euro für Werbemaßnahmen.

7. „Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme“

Um neue Konzepte und Standards zu erproben und um für weitere Zielgruppen spezifische Angebote vorhalten zu können, kann das LVR-Integrationsamt Modell- und Forschungsvorhaben durchführen. Seit September 1990 besteht in Nordrhein-Westfalen das regionale Arbeitsmarktprogramm „Aktion Integration“ zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Seit dem 01.01.2008 wird das Programm unter dem Namen „**aktion5**“ weitergeführt. Das Programm zielt auf die Förderung besonders

betroffener schwerbehinderter Menschen im Übergang aus (Förder-)Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen und psychiatrischen Einrichtungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie auf schwerbehinderte arbeitslose Menschen aus dem angesprochenen Personenkreis. In 2014 sind im Rahmen von „aktion5“ ungefähr 2,2 Mio. Euro verausgabt worden. Rund dreiviertel des Aufwandes (1,66 Mio. Euro) sind dabei als Einstellungsprämien an Arbeitgeber geflossen (vgl. auch Kapitel 10.1.).

Der Landschaftsverband Rheinland setzt sein Engagement beim Übergang von Schule und Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fort. Dazu ist das Programm „**Übergang 500 plus**“ mit einer Laufzeit von 2011 bis Mitte 2016 aufgelegt worden. Zielgruppen des Modellprojektes sind Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. In 2014 sind knapp 2,9 Mio. Euro an Zuschüssen abgerufen worden (vgl. auch Kapitel 10.2.).

Daneben sind die Modellprojekte „Zuverdienst“ mit 155.000 Euro und Peer Counseling mit 148.000 Euro bezuschusst worden (siehe dazu Kapitel 10).

Das 2007 gestartete Arbeitsmarktprogramm „**Job 4000**“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bestand aus drei Säulen: Schaffung neuer Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche und Unterstützung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. In der Region Rheinland führt das LVR-Integrationsamt das Programm durch und setzt die Mittel überwiegend zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten ein. Die finanziellen Mittel stellt das BMAS aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung (siehe dazu auch Ziffer 5). Das Programm ist in 2014 mit Restzahlungen von rund 1.500 Euro ausgelaufen.

Bis Ende 2011 sind bundesweit 2.180 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und 640 neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche geschaffen worden. 4.167 schwerbehinderte Menschen sind durch Integrationsfachdienste bei der Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt worden. Die Ziele des Programms sind damit erfüllt worden. Der Bund stellt dafür

Mittel in Höhe von insgesamt 31,25 Mio. Euro zur Verfügung. Die Länder haben bis dato zusätzlich rund 20 Mio. Euro aus eigenen Mitteln bzw. Mitteln der Ausgleichsabgabe bereit gestellt. Die wesentlichen Ergebnisse des Bundesprogramms können dem Kapitel 11.3 entnommen werden.

Die **Initiative Inklusion** (vgl. 10.6.) wird über dem Ausgleichsfonds beim BMAS aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Das Fördervolumen beträgt insgesamt 100 Mio. Euro. Die Initiative Inklusion wird in Nordrhein-Westfalen maßgeblich von den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe umgesetzt. Im Handlungsfeld 1 „Berufsorientierung“ ist in das Modellprojekt STAR (Schule trifft Arbeitswelt) integriert worden. Anstelle einer nur modellhaften Erprobung in vier Regionen konnte es landesweit ausgeweitet werden. Im Handlungsfeld 2 „Neue Ausbildungsplätze“ werden individuelle Maßnahmen zur Anbahnung, Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Ausbildungen für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung finanziert.

TABELLE 21:

MODELL- UND FORSCHUNGSVORHABEN, REGIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME IN EURO

	Erträge	Aufwendungen
2014	762.402	10.212.013
2013	2.491.249	4.841.421
2012	5.455.979	3.573.500
2011	424.113	3.284.099
2010	912.066	3.104.920

09

DIE LEISTUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES UND DER FACHSTELLEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IM ARBEITSLEBEN

KURZ & KNAPP

- 47,6 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber, Integrationsprojekte und schwerbehinderte Menschen für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt – plus 2,2 Mio. Euro.
- Mehr als 25 Mio. Euro erhalten Arbeitgeber und Integrationsprojekte zum Ausgleich von behinderungsbedingten Belastungen.
- In 108 Integrationsunternehmen werden 1.279 schwerbehinderte Menschen beschäftigt.
- Technische und betriebswirtschaftliche Fachberatung im Rheinland: 18 Fachberater/innen stehen Arbeitgebern als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Das LVR-Integrationsamt hat die Kooperation mit den Kammern ausgeweitet. Ab 2015 nimmt im Bezirk der IHK zu Köln ein Fachberater für Integration seine Arbeit auf.
- Die Beratung und Begleitung der 233 Fachkräfte bei den rheinischen Integrationsfachdiensten hat über 3.600 Beschäftigungsverhältnisse gesichert und 613 Personen in ein Arbeitsverhältnis vermittelt.

Das breitgefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selber, aber auch an deren Arbeitgeber hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz

und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demographische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

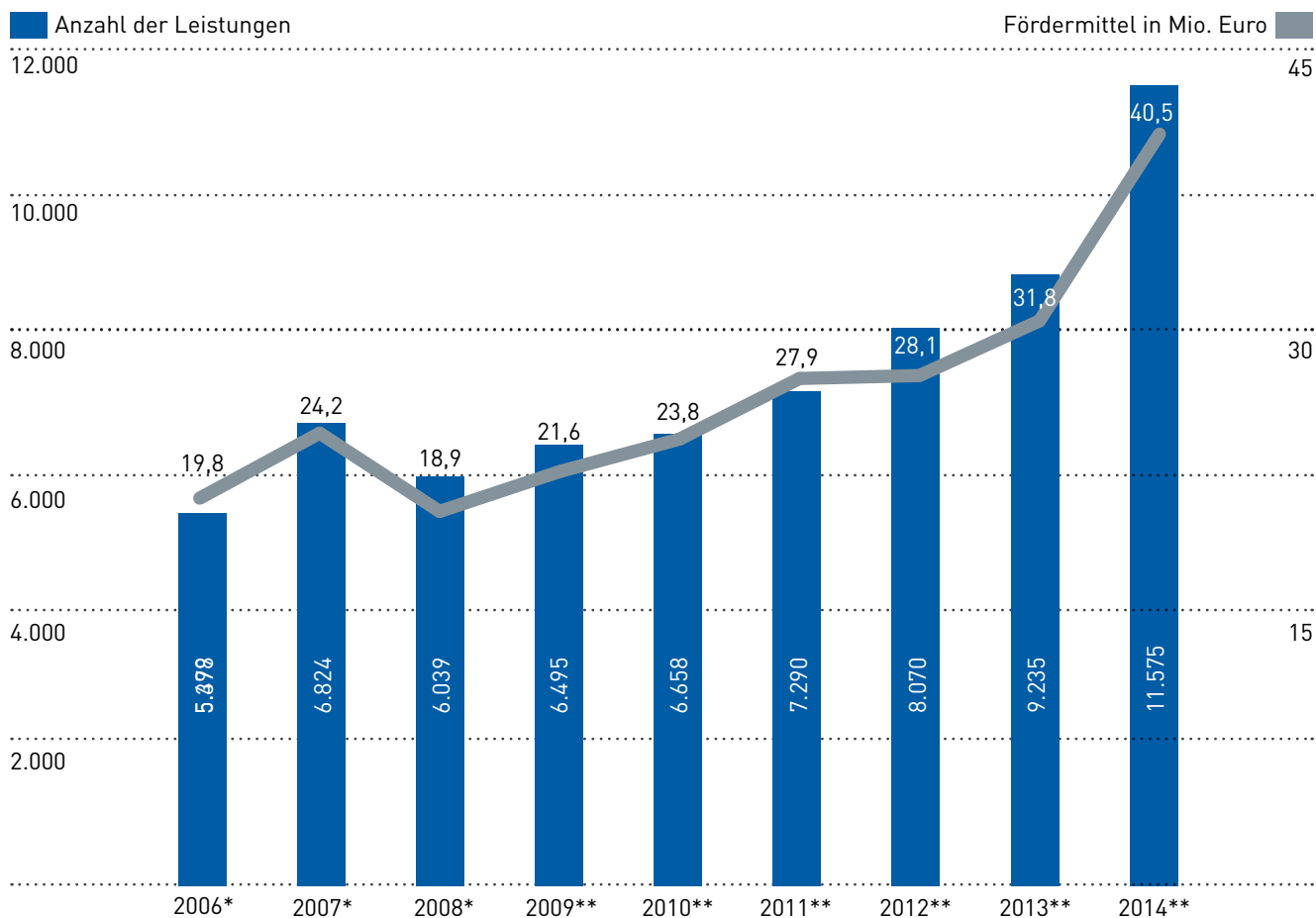
9.1. Finanzielle Hilfen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber

Bei den Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen eine durch Verordnung geregelte Aufgabenverteilung. Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitge-

ber zur Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen wie z. B. Aufzü-

GRAFIK 9:

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN
UND AUFGEWENDETE MITTEL DURCH DAS LVR-INTEGRATIONSAMT SOWIE DIE ÖRTLICHEN FACHSTELLEN



* inkl. Integrationsprojekte | ** inkl. Integrationsprojekte und „aktion 5“

ge, Rampen, Sanitäreanlagen. Die örtlichen Fachstellen sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die meisten Leistungen an die behinderten Menschen selbst. Die im Folgenden dargestellten Zahlen stellen die verausgabten Mittel dar und zeigen die Entwicklung bei den Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, die vom LVR-Integrationsamt bzw. den 38 örtlichen Fachstellen im Rheinland in den letzten Jahren gewährt worden sind. Die Grafiken und Tabellen stellen die einzelnen Leistungen dar, die nach den verschiedenen gesetzlichen Anspruchsgrundlagen bewilligt worden sind. Dabei wird ausgewiesen, ob sich das Zahlenmaterial auf Einzelmaßnahmen, Arbeitsplätze oder Personen bezieht. Im Jahr 2014 sind die Arbeitgeber im Rheinland mit mehr als 30,3 Mio. Euro bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen unterstützt worden. Mit mehr als 10 Mio. Euro sind Integrationsprojekte gefördert worden. Die schwerbehinderten Menschen selbst haben Förderungen in Höhe von mehr als 7 Mio. Euro erhalten.

Die Förderungen im Einzelnen:

Arbeitgeber erhalten für die **Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze** für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. 142 neue Arbeitsplätze sind im Berichtsjahr neu geschaffen worden. 60 bestehende, behinderungsbedingt gefährdete, Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt werden. Der Schwerpunkt dieser Förderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben. Von dieser Leistung profitieren seit Jahren in erster Linie schwerbehinderte Männer. Nur ein gutes Viertel der neugeschaffenen Arbeitsplätze und nicht einmal ein Fünftel der Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses unterstützen schwerbehinderte Frauen.

TABELLE 22:

REGIONALE VERTEILUNG DER LEISTUNGEN UND FÖRDERSUMMEN IN 2014 AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Leistungen insgesamt		davon durch das LVR-Integrationsamt		davon durch die örtlichen Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
Aachen Städteregion	539	2.304.785	193	1.572.698	346	732.087
Bonn Stadt	677	2.807.144	212	1.540.466	465	1.266.678
Duisburg Stadt	391	1.496.839	112	895.445	279	601.394
Düren Kreis	270	1.316.936	86	824.066	184	492.870
Düsseldorf Stadt	518	1.970.877	181	1.250.804	337	720.073
Essen Stadt	537	2.436.262	162	1.407.633	375	1.028.629
Euskirchen Kreis	326	1.031.210	49	393.612	277	637.598
Heinsberg Kreis	98	291.590	30	175.789	68	115.801
Kleve Kreis	312	1.393.841	107	818.311	205	575.530
Köln Stadt	1.263	4.543.610	384	2.872.876	879	1.670.734
Krefeld Stadt	239	1.203.216	79	661.666	160	541.550
Leverkusen Stadt	206	973.682	39	381.659	167	592.023
Mettmann Kreis	254	1.388.950	105	854.738	149	534.212
Mönchengladbach Stadt	158	833.277	66	475.635	92	357.642
Mülheim a.d. Ruhr Stadt	132	320.133	23	201.583	109	118.550
Oberbergischer Kreis	201	921.095	82	588.122	119	332.973
Oberhausen Stadt	93	473.095	41	287.212	52	185.883
Remscheid Stadt	94	215.427	24	193.106	70	22.321
Rhein-Erft-Kreis	349	1.583.799	145	1.104.156	204	479.643
Rheinisch-Bergischer Kreis	263	1.107.689	89	511.036	174	596.653
Rhein-Kreis Neuss	405	1.397.049	79	444.457	326	952.592
Rhein-Sieg-Kreis	337	1.782.417	139	895.311	198	887.106
Solingen Stadt	114	554.730	52	366.820	62	187.910
Viersen Kreis	138	850.462	56	517.279	82	333.183
Wesel Kreis	490	1.824.374	130	964.055	360	860.319
Wuppertal Stadt	574	1.572.848	123	717.359	451	855.489

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber für die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert das LVR-Integrationsamt auch die Einrichtung und behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungsplätzen. In 2014 unterstützte das LVR-Integrationsamt mit 15 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Integrationsamt 84.500 Euro ausgegeben. Bei den Ausbildungsplätzen stellt sich die Situation der Frauen günstiger dar: zwei Drittel der geförderten Ausbildungsplätze sind mit schwerbehinderten jungen Frauen besetzt worden. Nichtbeschäfti-

gungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, vom LVR-Integrationsamt Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung erhalten. Das LVR-Integrationsamt hat in 2014 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von knapp 6.750 Euro gewährt wurden. Für 20 Auszubildende sind Prämien in Höhe von 35.000 Euro gezahlt worden.

TABELLE 23:
LEISTUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen / Beträge
2014	217 / 1,9 Mio. Euro
2013	242 / 1,9 Mio. Euro
2012	312 / 2,1 Mio. Euro
2011	423 / 3,2 Mio. Euro
2010	329 / 2,7 Mio. Euro

Arbeitgeber können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen für ihn eine außergewöhnliche Belastung bedeutet, z. B. wenn dem Arbeitgeber überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen entstehen und der Hilfebedarf nicht durch andere Hilfemöglichkeiten ausgeglichen werden kann.

TABELLE 24:
HILFEN BEI AUSSERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN*

	Integrationsamt (Minderleistungsausgleich) Leistungen / Beträge	örtl. Fürsorgestellen (personelle Unterstützung) Leistungen / Beträge
2014	3.847 / 11,4 Mio. Euro	3.294 / 8,4 Mio. Euro
2013	2.307 / 6,4 Mio. Euro	2.923 / 6,4 Mio. Euro
2012	1.760 / 5,7 Mio. Euro	2.485 / 6,3 Mio. Euro
2011	1.440 / 4,7 Mio. Euro	2.760 / 5,5 Mio. Euro
2010	1.077 / 3,5 Mio. Euro	2.469 / 5,3 Mio. Euro

* ohne Integrationsprojekte

Minderleistungsausgleich: Das LVR-Integrationsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30 aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.847 schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen konnten so mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.970 Euro gesichert werden. Die Ausgaben für diese Leistung liegen mittlerweile bei 11,4 Mio. Euro.

Personelle Unterstützung: Die örtlichen Fachstellen bewilligen finanzielle Hilfen an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selber erbracht wird. Die Zahl der Leistungen ist auf 3.294 Maßnahmen gegenüber dem Vorjahrgestiegen: plus 371 Leistungen.

Die Ausgaben für diese Leistung steigen auf 8,4 Mio. Euro. Die örtlichen Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zur **behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern, auch wenn es um Ersatzbeschaffungen geht oder wenn der Arbeitsplatz an die technische Entwicklung angepasst werden muss.

TABELLE 25:
BEHINDERUNGSBEDINGTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

	Leistungen / Beträge
2014	2.048 / 6,2 Mio. Euro
2013	2.016 / 6,3 Mio. Euro
2012	2.302 / 6,1 Mio. Euro
2011	1.930 / 6,0 Mio. Euro
2010	1.975 / 5,9 Mio. Euro

Arbeitsassistentz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Handreichungen am Arbeitsplatz nicht selber ausführen können, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Diese Hilfestellung übernimmt die Assistentkraft auf Anweisung des behinderten Beschäftigten. Auftraggeber für die Dienstleistungen der persönlichen Assistenz ist der behinderte Mensch selber. Er wird also zum Arbeitgeber und stellt die Assistentkraft selber ein oder er beauftragt einen Dienstleister auf eigene Rechnung mit der Assistenz. Das LVR-Integrationsamt erbringt diese Förderung /Geldleistung in Form eines Budgets. Die Leistungshöhe bemisst sich dabei anhand des individuellen durchschnittlichen arbeitstäglichen Unterstützungsbedarfs an Arbeitsassistentz. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selber erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen. In 2014 finanzierte das LVR-Integrationsamt in 344 Fällen

TABELLE 26:
ARBEITSASSISTENZ

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro	Ø monatliche Förderung in Euro
2014	344	157	3.682.184	892,00
2013	342	157	3.052.940	743,89
2012	319	135	3.244.740	847,63
2011	274	106	2.229.931	678,20
2010	254	102	2.147.292	704,50

Vielfältige Möglichkeiten offenbaren sich!

Wir sind im letzten Jahr als „die Neuen“ von außen in den Bereich „Begleitende Hilfen und Kündigungsschutz“ gekommen. Im Zuge der Einarbeitung in die Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes haben uns die vielfältigen und umfangreichen Möglichkeiten der Arbeitsplatzförderung beeindruckt. In Zeiten knapper Kassen ist es besonders positiv, dass aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein derart wertvoller Beitrag zur Schaffung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen geleistet werden kann. Für uns beeindruckend sind auch die vielfältigen technischen Möglichkeiten, die helfen Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zu entlasten. Dabei muss es gar nicht immer der große Umbau sein, sondern oft reichen Kleinigkeiten aus, um große Effekte zu erzielen und den betroffenen Arbeitnehmer enorm zu entlasten. Wir empfinden dies als große Motivation für unsere tägliche Arbeit.

Auf der anderen Seite unserer Arbeit steht mit dem besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen eine – so sollte man meinen – klassische Verwaltungstätigkeit. Doch hat uns dieses erste Jahr im LVR-Integrationsamt gezeigt, dass auch dieser Bereich viel Abwechslung mit sich bringt. Wir befassen uns täglich mit Schwierigkeiten, die in Arbeitsverhältnissen auftreten können. Sei es, dass diese Schwierigkeiten in einem Zusammenhang mit der Behinderung des schwerbehinderten Mitarbeiters stehen oder eben nicht. Wo Menschen eng zusammenarbeiten entstehen hin und wieder Probleme. Interessant wird es jedoch dann, wenn das LVR-Integrationsamt auch hier seine Möglichkeiten zur Lösung von eben diesen Problemen ausschöpfen kann. Dafür stehen die Kollegen und Kolleginnen des fachtechnischen Beratungsdienstes, des Integrationsfachdienst oder der Fachstellen und das Leistungsportfolio der begleitenden Hilfen zur Verfügung. So kann in erfreulich vielen Fällen erreicht werden, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht und beide Seiten sich noch einmal eine Chance geben.

Gerne nutzen wir unser neu erworbenes Wissen über die Aufgaben des LVR-Integrationsamtes in den Schulungen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und andere Funktionsträger und profitieren auf der anderen Seite von den Erfahrungsberichten der Teilnehmer aus der Praxis.

Wir blicken weiterhin auf eine spannende und abwechslungsreiche Zeit im LVR-Integrationsamt.



Janine Weidenbrück
LVR-Integrationsamt



Jörn Ortmanns
LVR-Integrationsamt



Miriam Kiel
LVR-Integrationsamt

schwerbehinderten Menschen ein Budget für eine notwendige Arbeitsassistenz. 45 Prozent der Leistungen ist an schwerbehinderte Frauen geflossen. Insgesamt hat das LVR-Integrationsamt rund 3,7 Mio. Euro aufgewendet. Antragsteller sind zum überwiegenden Teil Menschen mit körperlichen Behinderungen bzw. Sinnesbehinderungen (Rollstuhlfahrer, blinde oder gehörlose Menschen).

Durch **berufliche Fort- und Weiterbildungen** sollen die beruflichen Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen erhalten oder der technischen Entwicklung angepasst werden. Sie sollen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Die Zahl der Förderungen von Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung wie auch die Fördersummen im Einzelfall sind gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen.

TABELLE 27:
FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

	Leistungen / Beträge
2014	211 / 0,7 Mio. Euro
2013	239 / 0,8 Mio. Euro
2012	222 / 0,7 Mio. Euro
2011	254 / 0,9 Mio. Euro
2010	286 / 1,1 Mio. Euro

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung wird damit die Berufstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, die Arbeitsausführung erleichtert bzw. die Arbeitsbelastung verringert und die

TABELLE 28:
TECHNISCHE ARBEITSHILFEN

	Leistungen / Beträge
2014	475 / 1,1 Mio. Euro
2013	478 / 1,1 Mio. Euro
2012	427 / 0,9 Mio. Euro
2011	520 / 1,0 Mio. Euro
2010	531 / 0,9 Mio. Euro

Arbeitssicherheit gewährleistet. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zuschüsse

bis zur vollen Höhe der Kosten gewähren. Dies gilt nicht nur für die Erst- oder Ersatzbeschaffung, sondern auch für Wartung, Instandhaltung und die Ausbildung im Gebrauch der technischen Arbeitshilfen.

Wenn ein Kraftfahrzeug infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes erforderlich ist, können schwerbehinderte Menschen verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen: Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges, Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung, Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (z. B. Reparaturen, Beförderungsdienste).

TABELLE 29:
KRAFTFAHRZEUGHILFEN

	Leistungen / Beträge
2014	224 / 0,6 Mio. Euro
2013	243 / 0,9 Mio. Euro
2012	245 / 0,7 Mio. Euro
2011	205 / 0,8 Mio. Euro
2010	233 / 0,9 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist. Die Nachfrage nach dieser Leistung ist seit Jahren rückläufig.

TABELLE 30:
GRÜNDUNG UND ERHALTUNG EINER SELBSTSTÄNDIGEN BERUFLICHEN EXISTENZ

	Leistungen / Beträge
2014	12 / 0,1 Mio. Euro
2013	16 / 0,1 Mio. Euro
2012	31 / 0,2 Mio. Euro
2011	13 / 0,1 Mio. Euro
2010	29 / 0,1 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamte sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt.

TABELLE 31:

WOHNRAUMBESCHAFFUNG
UND WOHNRAUMGESTALTUNG

	Leistungen / Beträge
2014	40 / 0,1 Mio. Euro
2013	46 / 0,1 Mio. Euro
2012	38 / 0,1 Mio. Euro
2011	58 / 0,1 Mio. Euro
2010	56 / 0,2 Mio. Euro

GEBÄRDENDOLMETSCHER IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können in vielen Zusammenhängen professionelle Gebärdendolmetscher in Anspruch nehmen, um ungehindert Zugang zu Informationen zu erhalten oder selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz einer/s Gebärdendolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Team-Besprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen aber auch Kundenkontakte. Das LVR-Integrationsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individual-Leistung an den schwerbehinderten Menschen selber oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber des hörgeschädigten Menschen. Die Fachstellen im Rheinland haben in 2014 insgesamt 7.345 Stunden Gebärdendolmetscher-Dienstleistungen mit rund 810.000 Euro (inkl. Nebenkosten) finanziert.

TABELLE 32:

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN NACH LEISTUNGSART UND GESCHLECHT

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt	Zahl der Leistungen an Frauen
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (ohne Sonderprogramme)			
Technische Arbeitshilfen	1.110.051	475	232
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	625.098	224	107
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	111.720	12	7
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	123.534	40	17
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	722.851	211	88
Hilfen in besonderen Lebenslagen	655.244	355	178
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	3.682.184	344	157
Gesamt	7.030.682	1.661	786
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte und Sonderprogramme)			
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.880.767	217	61
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.162.597	2.048	938
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	41.735	35	9
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	20.023.013	7.219	2.910
Gesamt	28.108.112	9.519	3.918

9.2. Förderung von Integrationsprojekten

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe bzw. Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

In Integrationsprojekten sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einer geistigen, seelischen oder schweren – sich für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders nachteilig auswirkenden – Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung beschäftigt sowie schwerbehinderte (junge) Menschen, die aus einer Förderschule oder – nach zielgerichteter Vorbereitung – aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können. Mindestens ein Viertel der Belegschaft des Betriebes muss sich aus den zuvor genannten Personengruppen zusammensetzen, um als Integrationsprojekt anerkannt zu werden. Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen soll 50 Prozent nicht übersteigen. Die Beschäftigung der Mitarbeiter/innen unterliegt den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen. Für die Bezahlung der gesamten Belegschaft gelten tarifliche bzw. branchenübliche Konditionen.

Die Integrationsprojekte können ebenso wie jeder andere Arbeitgeber finanzielle Leistungen des LVR-Integrationsamtes für die Schaffung und Ausstattung der Arbeitsplätze und ihren besonderen Aufwand erhalten. Darüber hinaus finanziert das LVR-Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung bei Aufbau, Erweiterung oder Krisen. Daneben kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach dem SGB IX bzw. Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III wie bei jedem anderen Arbeitgeber in Betracht.

Bis Ende 2014 ist die Zahl der anerkannten Integrationsprojekte im Rheinland auf 108 und die Zahl der bewilligten Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen auf 1.464 gestiegen. Bis Jahresende sind in den Integrationsprojekten rund 3.050 Arbeitsverhältnisse entstanden. 1.279 Personen gehören zur besonderen Zielgruppe der Integrationsprojekte (vgl. § 132 Abs. 2 SGB IX).

Die Größe der Integrationsprojekte bezogen auf die Beschäftigtenzahlen variiert stark und reicht von 2 bis 135

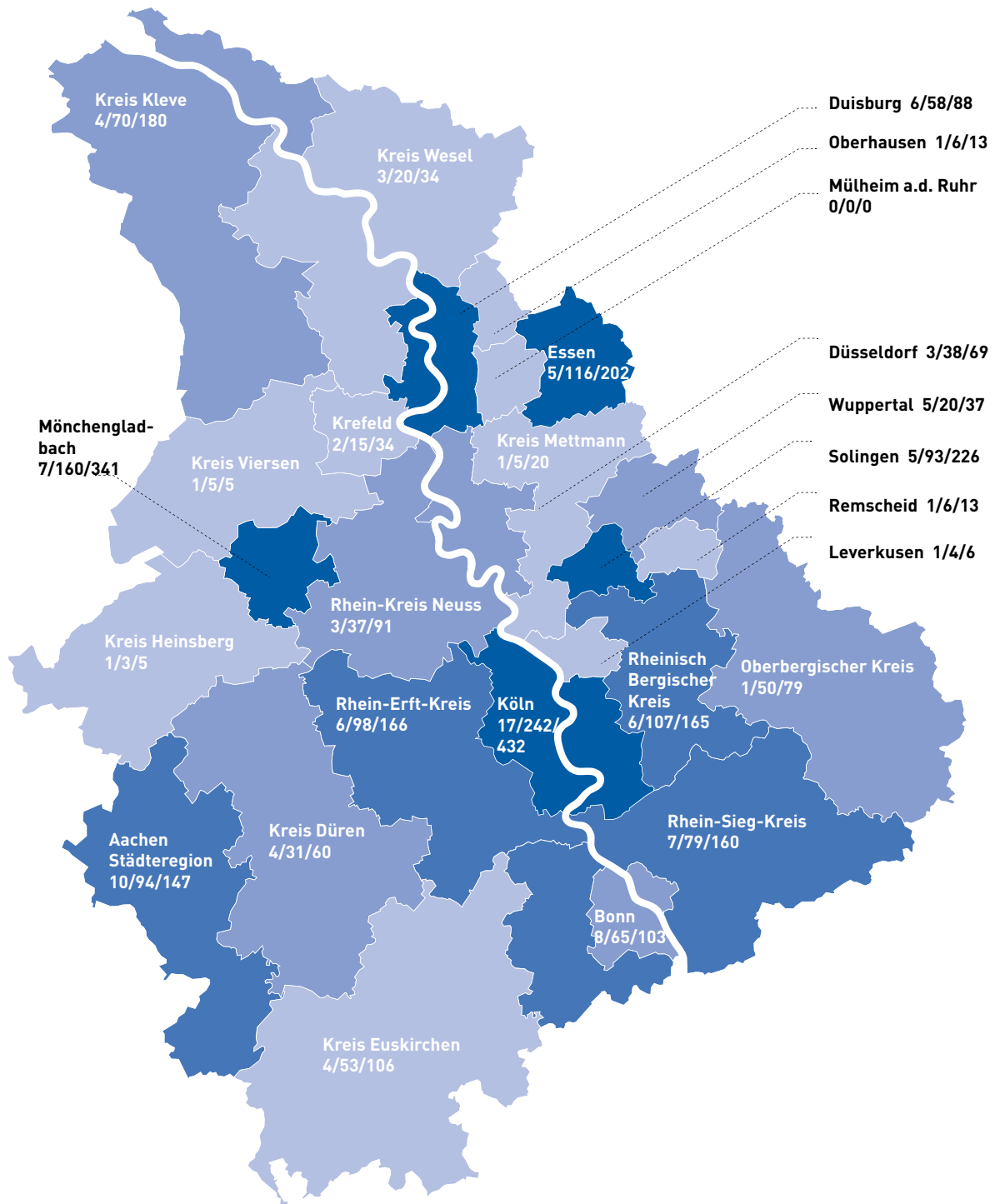
sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Bei den Geschäftsfeldern stehen weiterhin der Garten- und Landschaftsbau, der Großküchen- und Catering-Bereich, Wäscherei-Leistungen sowie diverse Dienstleistungsangebote im Vordergrund.

Die regionale Verteilung der Integrationsprojekte in den Kreisen und kreisfreien Städten im Rheinland ist sehr unterschiedlich: so konnte sich in Mülheim a. R. noch kein Integrationsunternehmen etablieren, während in Köln 17 und in Aachen 10 Integrationsunternehmen am Markt agieren. Die Karte auf Seite 60 zeigt die regionale Verteilung.

Seit 2008 beteiligt sich das Land NRW – zunächst im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ – an den Investitionskosten bei der Gründung bzw. der Erweiterung von Integrationsprojekten. In 2011 hat sich das Land entschieden, die Förderung in eine Regelförderung zu überführen. Pro Jahr stellt das Land NRW nunmehr für das Rheinland 1,25 Mio. Euro zur Verfügung, um 125 neue Arbeitsplätze für Personen der besonderen Zielgruppe zu schaffen. Das LVR-Integrationsamt hat in 2014 weitere 1,51 Mio. Euro für die Gründung, Erweiterung und Modernisierung der Integrationsprojekte ausgegeben. Für die Beschäftigung der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen sind 5,65 Mio. Euro für einen pauschalierten Minderleistungsausgleich und 3 Mio. Euro für den besonderen Aufwand für arbeitsbegleitende Maßnahmen gezahlt worden. Damit sind in 2014 in die Förderung der rheinischen Integrationsprojekte 10,2 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe geflossen.

Bei den Behinderungsarten stehen die schweren Körperbehinderungen mit 53 Prozent im Vordergrund. Bei knapp 23 Prozent der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen liegt eine seelische und bei knapp 24 Prozent eine geistige Behinderung vor. Eine Erhebung des LVR-Integrationsamtes bei den rheinischen Integrationsprojekten hat ergeben, dass fast 85 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten einen Schulabschluss haben. Aber nur noch jeder zweite Zielgruppen-Mitarbeiter verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. In Integrationsprojekten wird überwiegend (74 %) in Vollzeit gearbeitet. Ein Viertel der Beschäftigungsverhältnisse wird zunächst befristet abgeschlossen. Ein gutes Drittel der beschäftigten Zielgruppenmitarbeiter ist weiblich.

GRAFIK 10:
STANDORTE DER INTEGRATIONSPROJEKTE IN DEN LVR-MITGLIEDSKÖRPERSCHAFTEN



Legende:

Anzahl Integrationsprojekte / Anzahl der Arbeitsplätze für den Personenkreis des § 132 Abs. 2 SGB IX / Anzahl Arbeitsplätze insgesamt

9.3. Beratung und Betreuung durch die Fachdienste des LVR-Integrationsamtes

Die Arbeit des LVR-Integrationsamtes verfolgt das Ziel, schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen dauerhaft eine behinderungsgerechte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern und zu sichern. Dabei sollen die schwerbehinderten Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und sich am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen behaupten können.

Eine angemessene Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt beinhaltet dabei mehr als die finanzielle Förderung von Maßnahmen. In vielen Fällen ist es aber gerade die Beratung in behinderungsspezifischen, betriebswirtschaftlichen oder technischen Fragestellungen oder die fachliche Begleitung in einem Entwicklungsprozess, auf die es ankommt. Um dabei angemessen unterstützen zu können, hält das LVR-Integrationsamt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

9.3.1. Betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten

Um den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen an Integrationsprojekte – im Spannungsverhältnis zwischen sozialem und wirtschaftlichem Unternehmenszweck – gerecht zu werden, ist die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gemeinnützige GmbH) seit 2001 mit der Einrichtung eines festen Beratungsangebotes für die Integrationsprojekte beauftragt. Die betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten umfasst insbesondere

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger,
- die Beratung bei Erweiterungs- oder Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden Integrationsprojekten,
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung von Integrationsprojekten,
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

In Geschäftsfeldern, die eine besondere Expertise benötigen, wie z. B. dem Lebensmittel-Einzelhandel oder Gastronomie bzw. der Hotellerie, werden weitere externe Beratungsdienstleistungen, z. B. von der Dehoga, in Anspruch genommen.

Der Bedarf an betriebswirtschaftlicher Beratung zur

Gründung eines Integrationsprojektes hat sich gegenüber den Vorjahren spürbar von durchschnittlich 60 Beratungen pro Jahr auf 46 Erstgespräche in 2014 reduziert. Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es, die Gründungs-Interessenten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzepts zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten. Dafür hat die FAF gGmbH eigens eine Planungshilfe entwickelt, die den Antragstellern zur Verfügung gestellt wird.

Fast 40 Integrationsprojekte haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen hat dabei weiterhin zugenommen. Die Unterstützung von Integrationsprojekten – insbesondere im sozialen / gemeinnützigen Bereich – bei unternehmerischen Entscheidungen, Managementfragen und der (Neu-) Positionierung am Markt steht weiterhin im Vordergrund. Erstmals wurde dazu auch ein Integrationsprojekt-interner Workshop zur langfristigen Entwicklung und Positionierung des Unternehmens durchgeführt.

Bei 102 Integrationsprojekten ist die Geschäftsentwicklung anhand von betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) analysiert worden. Bei (neu gegründeten) Unternehmen in sehr wettbewerbsintensiven Branchen wie Gastronomie oder Lebensmittel-Einzelhandel erfolgt ein quartalsweises Controlling. Auffällige Geschäftsentwicklungen werden dem LVR-Integrationsamt mitgeteilt und in einem gemeinsamen Termin vor Ort thematisiert.

Die Zuschussgeber für Integrationsprojekte wie zum Beispiel Aktion Mensch e. V., Stiftung Wohlfahrtspflege NRW oder die Kämpgen-Stiftung nutzen die Gutachten und Stellungnahmen der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen. Dies erleichtert den rheinischen Integrationsprojekten den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht. Die betriebswirtschaftliche und branchenspezifische Beratung wird mit etwas mehr als 175.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

9.3.2. Technischer Beratungsdienst im LVR-Integrationsamt

Technische Arbeitshilfen sollen die vorhandenen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderung fördern und Restfähigkeiten nutzen und unterstützen. Technische

Arbeitshilfen können aber auch ausgefallene Fähigkeiten – zumindest teilweise – ersetzen, Arbeitsbelastungen verringern und die Arbeitssicherheit gewährleisten. Bei bestimmten Behinderungen ermöglichen technische Arbeitshilfen überhaupt erst die Arbeitstätigkeit. Technische Arbeitshilfen sind zumeist Bestandteil einer umfassenden ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und seines Umfelds.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind daher die ersten Ansprechpartner in technischen, organisatorischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und dem Erhalt ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie unterstützen Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen durch die Erarbeitung von innovativen, individuellen und behinderungsspezifischen Lösungsvorschlägen, zugeschnitten auf den betrieblichen Alltag in den Unternehmen, Verwaltungen und Integrationsprojekte im Rheinland.

Die 11 technischen Fachberater/innen des LVR-Integrationsamtes bringen ganz verschiedene Fachbereiche (Technische Gebäudeausrüstung, Produktionstechnik, Chemie, Medizin- und Gesundheitstechnik, Bautechnik, Facility-Management, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik) und ein spezielles Wissen über Behinderungen und die sich ergebenden Funktionseinschränkungen in ihre tägliche Arbeit vor Ort mit ein. Dieses Wissen sichert eine umfassende und ganzheitliche Beratung des komplexen System „Mensch-Maschine-Umwelt“ und ist Garant für eine gute, praxisorientierte Lösung.

Der Schwerpunkt der Arbeit des technischen Beratungsdienstes liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung. Dazu sind 1.194 Betriebe besucht und 1.692 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen erstellt worden.

Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Berater/innen (73 %). Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellen 16 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen 8 Prozent der Klienten des technischen Beratungsdienstes.

Die Ingenieure des LVR-Integrationsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. 835 Betriebe sind gemeinsam

mit Vertreter/innen der rheinischen Fachstellen besucht worden mit dem Ziel, konkrete behinderungsgerechte Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Beschäftigten zu realisieren. Für 1.157 Arbeitsplätze konnten so Lösungsansätze entwickelt werden.

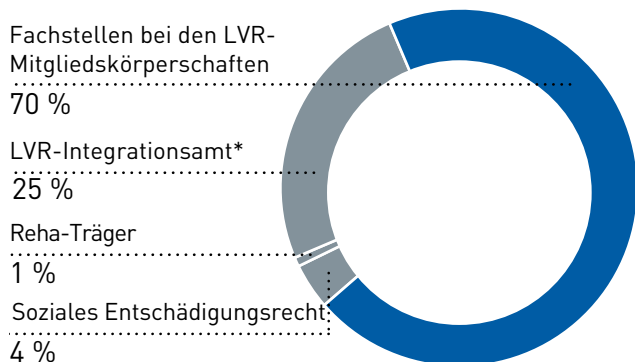
Mit rund 300 Betriebsbesuchen und 450 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützt der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und im Rahmen von Projekten. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielen eine untergeordnete Rolle.

Der technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 71 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 18 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen gewährt.

Der demographische Wandel und die länger werdenden Lebensarbeitszeiten auch für Menschen mit Behinderungen bestimmen die Arbeit des technischen Beratungsdienstes. Dreiviertel der Aktivitäten des technischen Beratungsdienstes entfallen auf die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung und die Anpassung des betrieblichen Umfeldes an die besonderen Belange des schwerbehinderten Beschäftigten. Immer mehr in den Fokus rückt auch das Thema einer gesunden Arbeitswelt und damit die Implementierung von präventiven Maßnahmen.

Die Rahmenbedingungen und Inhalte der Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren verändert und werden sich – rasant schnell im Verhältnis zu den Veränderungsprozessen in den letzten Jahrzehnten – weiter verändern – Stichwort Industrie 4.0. Die Vernetzung der digitalen Informationstechnik mit der Fertigung und Produktion und die Ausweitung der Kommunikation zwischen den Menschen selber aber auch zwischen Mensch und Maschinen über das Internet nimmt einen immer größeren Raum in der Arbeitswelt ein. Die technische Entwicklung erleichtert dabei immer mehr die Arbeit des Menschen, ohne dass es zu einer vollkommenen Automatisierung kommt, die den Menschen überflüssig macht oder ihn gar überwacht. Schwerbehinderten Menschen diese Kommunikationswege und Informationen in Wort, Schrift und/oder Bild zugänglich zu machen, sind die Herausforderungen für die künftige behinderungsgerechte und barrierearme Arbeitsplatzgestaltung.

GRAFIK 11:
BETRIEBSBESUCHE UND VERTEILUNG DER BEAUFTRAGUNGEN 2014



*Begleitende Hilfe, Kündigungsschutz, Integrationsprojekte

In der technischen bzw. digitalen Entwicklung liegen große Chancen für personenzentrierte und passgenaue Arbeitsplatzgestaltungen von Menschen mit Behinderung. Helfen kann hier insbesondere der Einsatz von behinderungskompensierenden Maßnahmen, die im Gegensatz zu den technischen Arbeitshilfen der Vergangenheit, vielfach so attraktiv sind, dass sie – unabhängig von einer Behinderung – gerne genutzt werden. Beispielhaft können hier Smartphones, Tablet-PCs oder Segways genannt werden, die bereits in den Standard Versionen mehr unterstützende Funktionen haben als vor einigen Jahren so manches spezifische Hilfsmittel (vgl. Kapitel 11 „ejo“).

Die Arbeit des technischen Beratungsdienstes folgt diesem Wandel in der Arbeitswelt. Während früher – vereinfacht ausgedrückt – für jedes Problem aus verschiedenen Lösungen die optimale Lösung heraus gesucht wurde, steht heute die ganzheitliche und personenzentrierte Betrachtung im Mittelpunkt. Dieser Ansatz eröffnet einen breiten Gestaltungsraum und erfordert von den technischen Beratern/innen ein breites Fachwissen und umfangreiche fachliche Kenntnisse über existierende behinderungskompensierende Technologien.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung bieten die aktuellen technologischen Trends, die gesellschaftlichen Entwicklungen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt neue Perspektiven und Gestaltungschancen – weg von den technischen Arbeitshilfen hin zu behinderungskompensierenden Technologien. Die Beratungskompetenz der technischen Beraterinnen und Berater beim LVR-Integrationsamt, bei den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern ist damit gefragt denn je.

9.3.3. Externe Beratung für Integration bei den Kammern im Auftrag des LVR

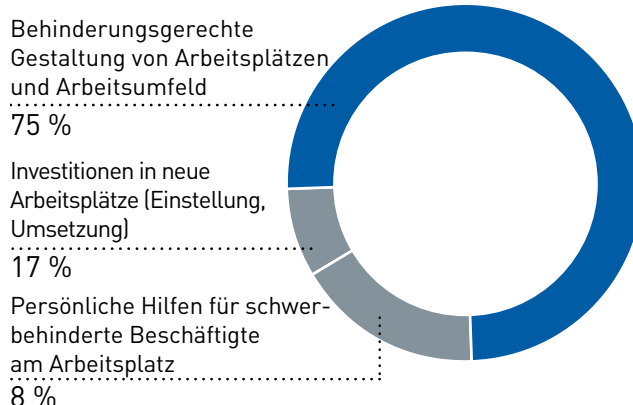
Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den drei Handwerkskammern im Rheinland sowie den beiden Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein und Essen. In Köln, Düsseldorf, Aachen, Essen und Neuss ist je eine vom LVR-Integrationsamt finanzierte Fachberaterstelle eingerichtet. Aufgabe der Fachberater ist es, speziell für Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den fünf Kammerbezirken sind rund 220.000 Betriebe mit rund 1,1 Mio. Beschäftigten vertreten. In ungefähr 25.000 Betrieben werden rund 64.300 Jugendliche ausgebildet. In 2014 haben die fünf technischen Berater über 1.000 Arbeitgeber kontaktiert und erstmalig Kontakt zu über 600 Arbeitgebern aufgenommen.

Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: hier konnten die Fachberater zuletzt 37 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und 23 Jugendliche der Personengruppe in eine betriebliche Ausbildung vermitteln.

Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter/innen auch bei schwieriger Auftragslage zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form eines Produktivitätsausgleichs.

GRAFIK 12:
FACHTECHNISCHE STELLUNGNAHMEN



ARBEITSWELT IM WANDEL

Etwas vereinfacht kann man – in Anlehnung an die Stufen der industriellen Revolutionen – die folgenden historischen Phasen der Entwicklung von Arbeit benennen:

Arbeiten 1.0 beschreibt die beginnende Industriegesellschaft und die ersten Organisationen von Arbeitern. Mit der Einführung der Dampfmaschine und mechanischer Produktionsanlagen veränderten sich Ende des 18. Jahrhunderts nicht nur die Produktionsweise, sondern auch die gesellschaftlichen Strukturen.

Arbeiten 2.0 beschreibt die beginnende Massenproduktion und die Anfänge des Wohlfahrtsstaates am Ende des 19. Jahrhunderts. Die Industrialisierung bringt neue soziale Probleme mit sich und wirft grundlegende soziale Fragen auf. Die Verschärfung der sozialen Probleme und der zunehmende Druck der organisierten Arbeiterschaft bilden eine wichtige Grundlage für die Einführung der ersten Sozialversicherungen in Deutschland.

Arbeiten 3.0 beschreibt die Zeit der Konsolidierung des Sozialstaats und der Arbeitnehmerrechte auf Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln sozial-partnerschaftlich auf Augenhöhe miteinander. Die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen steht im Betrieb wie auch unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt außer Frage. Später folgte die Infragestellung sozialer Rechte durch zunehmenden Wettbewerbsdruck und Deregulierung. Seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts wird die Produktion durch den Einsatz von Informationstechnologie und Elektronik weiter automatisiert, der Anteil von Dienstleistungen nimmt stark zu und nationale Märkte öffnen sich infolge von Europäisierung und Globalisierung.

Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler, flexibler sein. Wie genau die zukünftige Arbeitswelt aussehen wird, ist offen. Seit Beginn des 21. Jahrhundert steht die Gesellschaft vor einem erneuten grundlegenden Wandel der Produktionsweise. Die wachsende Vernetzung und zunehmende Kooperation von Mensch und Maschine ändert nicht nur die Art, wie produziert wird, sondern schafft auch ganz neue Produkte und Dienstleistungen. Durch den kulturellen und gesellschaftlichen Wandel entstehen neue Ansprüche an Arbeit, auch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen verändert sich. Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Organisation von Arbeit und sozialer Sicherung haben, ist offen. Es reicht zukünftig nicht, an den Rändern des Arbeitsmarktes auf unerwünschte Entwicklungen zu reagieren, auch wenn dies weiter notwendig sein wird. Der Gestaltungsbedarf von Arbeiten 4.0 geht darüber hinaus. Ins Zentrum rücken aber die Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse.

Quelle: BMAS

25 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so in 2014 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen – erhalten werden. Themen wie demographischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

Die Betriebskontakte der Berater bei den Kammern zeigen aber auch, dass die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieben der jeweiligen Kam-

merbezirke die Regel ist, und viele Arbeitgeber bereits positive Erfahrungen mit den Fördermöglichkeiten der örtlichen Fachstellen und des LVR-Integrationsamtes gemacht haben. Schwierigkeiten mit den behinderten Mitarbeitern treten nur vereinzelt auf und stehen überwiegend in Bezug mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit des behinderten Mitarbeiters. So genannte „Nischenjobs“ für leistungsgewandelte Mitarbeiter sind in kleineren und mittleren Betrieben die absolute Ausnahme.

Auf der anderen Seite zeigt sich in vielen Kontakten, dass bei Arbeitgebern in kleineren und mittleren Betrieben immer noch Unsicherheiten und fehlende Informationen zum Thema „Schwerbehinderte Menschen im Beruf“ bestehen. Dies ist für die Fachberater in den Kammer-

bezirken immer wieder Anlass für die verschiedensten Aktionen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Informationsveranstaltungen mit Best-Practice-Beispielen, Veröffentlichungen in den Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen oder Vorträge bei Meistervorbereitungslehrgängen.

9.3.4. Integrationsfachdienste

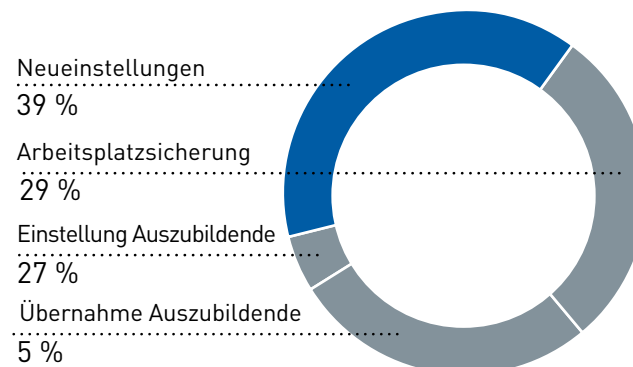
Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind Beratungsdienste Dritter, die zum einen im Auftrag des LVR-Integrationsamtes eine psychosoziale und berufs begleitende Beratung und Betreuung zur Beschäftigungssicherung anbieten und zum anderen im Auftrag der Rehabilitationsträger schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln, ihre Eingliederung betreuen und behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung beraten. Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung oder wegen anderer vermittlungshemmender Umstände:

- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu ihren Aufgaben gehören u. a. die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber, für schwerbehinderte Menschen ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten und zu bewerten, den Übergang von schwerbehinderten Jugendlichen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu begleiten, für schwerbehinderte Menschen geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln, sie auf das Arbeitsleben vorzubereiten und, soweit erforderlich, am Arbeitsplatz begleitend zu betreuen.

Das LVR-Integrationsamt finanziert dabei nicht nur diese Dienstleistung, sondern ist auch dafür verantwortlich, eine qualitätsgesicherte, flächendeckende und zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung sicherzustellen. Im Rheinland sind die 42 Träger des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in Verbänden zusammengeschlossen, so dass es pro Arbeitsagenturbezirk nur einen An-

GRAFIK 13:
BETREUUNG DURCH DIE TECHNISCHEN FACHBERATER
BEI DEN KAMMERN 2014



sprechpartner gibt. Bei den Trägern sind 170,25 Personalstellen angesiedelt, die von 233 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen 66 Prozent der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 42 Fachberater/innen gehören selber zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen. Für das Leistungsangebot der Integrationsfachdienste hat das LVR-Integrationsamt in 2014 rund 13,6 Mio. Euro aufgewendet. Nutzen andere Träger die Dienstleistung der Integrationsfachdienste, so ist sie dem LVR-Integrationsamt zu vergüten. Im Berichtsjahr sind rund 1,8 Mio. Euro refinanziert worden.

Klienten-Struktur

In 2014 haben 13.880 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Mehr als 11.440 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum unterstützt worden. 44 Prozent der Klienten waren Frauen. Die Gruppe der 51- bis 60-Jährigen stellt mit fast 30 Prozent den Hauptteil der Klienten. Mit mehr als 30 Prozent sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet. Von den Menschen, die sich an die Fachberaterinnen und Fachberater der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen über 40 Prozent in Beschäftigung bzw. Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klienten ist im Berichtsjahr auf sieben Prozent gesunken. Fast 1.400 Schüler/innen mit besonderem Förderbedarf und über 260 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

Berufsbegleitung

Für das Geschäftsfeld der Berufsbegleitung erwerbstätiger schwerbehinderter Menschen ist das LVR-Integrationsamt selbst der zuständige Kostenträger für die

Integrationsfachdienst „Bereich Arbeitsplatzsicherung“

Eine unserer Kernaufgaben ist die nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen von schwerbehinderten oder diesem Personenkreis gleichgestellten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt. Wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschaltet werden, gibt es häufig Probleme im Arbeitsprozess. Diese können sich mannigfach darstellen: veränderte Arbeitsbedingungen, sich verschlimmernde Beeinträchtigungen, Kommunikationsmissverständnisse, unwillige Mitarbeiter/-innen, etc.

Nach einer gründlichen Bestandaufnahme wird mit allen Beteiligten versucht tragfähige Lösungen zu finden. Hierzu können die rheinischen IFD auf ein breites Netz von hochspezialisierten, behinderungsspezifisch eingesetzten Fachkräften (z.B. Sozialarbeiter/-innen, Psychologen/-innen, Job-Coaches, Gebärdenspracholmetschende), die viel Erfahrung in schwierigen Arbeitssituationen haben, zurückgreifen. Zusammen mit den bewährten Netzwerkpartnern (Integrationsamt, Örtliche Fürsorgestellten/Fachstellen und Technischer Beratungs-



Ralf Obert
Integrationsfachdienst Köln

dienst) wird in den allermeisten Fällen, in denen Veränderungsbereitschaft bei den betrieblichen Akteuren besteht, der Arbeitsplatz nachhaltig gesichert.

Das positive Feedback, welches wir oft von Arbeitgeber wie auch von Arbeitnehmerseite bekommen, zeigt uns, dass das engagierte Vor-Ort-Wirken dicht an den Menschen ein sehr erfolgreiches Angebot darstellt.

TABELLE 33:

KLIENTEN DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE AUFGESCHLÜSSELT NACH DER ART DER BEHINDERUNG, 2010 - 2014

Art der Behinderung	2014	in Prozent	2013	2012	2011	2010
Seelische Behinderung	3.524	31	3.845	3.973	3.716	3.802
Hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	1.019	9	1.143	1.157	1.145	1.070
Sehbehinderung	551	5	582	553	591	826
Hörbehinderung	1.361	12	1.863	1.762	1.899	1.674
Lern- bzw. geistige Behinderung	2.044	18	2.220	1.947	1.529	2.094
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	1.070	9	1.020	1.299	1.044	1.329
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	1.875	16	2.108	2.094	2.209	2.200
Insgesamt	11.444	100	12.781	12.785	12.133	12.995

TABELLE 34:

EINSATZ DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES IM RAHMEN DER ARBEITSPLATZSICHERUNG*, 2010 - 2014

	2014			2013	2012	2011	2010
	Gesamt	Männer	Frauen				
Gesichertes Arbeitsverhältnis	3.609	1.842	1.767	8.029	5.317	5.045	4.507
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	108	57	51	171	170	190	134
Kündigung durch den Arbeitgeber	70	43	27	136	136	138	98
Verrentung	48	24	24	68	68	58	37
Sonstige Maßnahmen	171	86	85				
insgesamt	4.006	2.052	1.954	8.404	5.691	5.431	4.776

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

durchgeführten Einzelberatungen. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, steigt seit Jahren kontinuierlich an. Die seit Jahren steigenden Fallzahlen bei den Betreuungsfällen zeigen den immer größer werdenden Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberater/innen seitens der Arbeitnehmer aber auch Arbeitgeber erfahren. In 2014 sind etwas mehr als 4.000 Begleitungen abgeschlossen worden. 49 Prozent von ihnen waren Frauen. In etwas über 90 Prozent der Fälle konnte das Arbeitsverhältnis gesichert werden, z. B. durch Maßnahmen wie der Unterstützung des Betriebes bei der Verbesserung von innerbetrieblichen Abläufen oder der Kommunikation, der Anpassung der beruflichen Anforderungen an das Leistungsprofil des schwerbehinderten Beschäftigten oder auch der Annahme von Konfliktsituationen. 226 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Der Integrationsfachdienst ist in 2014 mit der Vermittlung bzw. Wiedereingliederung von 2.010 Personen beauftragt worden. Nur noch 175 der Vermittlungen erfolgten im Auftrag der Arbeitsvermittlung. 315 Vermittlungen wurden von den Reha-Trägern initiiert. Die verbleibenden rund 1.500 Beauftragungen erfolgten direkt durch das LVR-Integrationsamt im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Schülern/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

In 2014 konnten im Rheinland 463 Personen in ein Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Ein Drittel der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 218 Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 61 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. 70 Prozent der Vermittlungen erfolgten in befristeter Beschäftigung. Mehr als 1.500 Personen sind in vorbereitende Maßnahmen zu (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden. Dazu gehören Angebote wie Praktika und Trainings, Arbeits- und Belastungserprobungen und die stufenweise Wiedereingliederung.

TABELLE 35:

VERMITTLUNG* IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT DURCH DEN INTEGRATIONSFACHDIENST (2010 – 2014)

	2014			2013	2012	2011	2010
	Gesamt	Männer	Frauen				
Vermittlungen	463	312	151	582	722	796	1.532
davon im Auftrag von							
Integrationsamt	294	203	91	236	213	238	448
Reha-Träger	90	61	29	299	413	316	395
Träger der Arbeitsvermittlung	79	48	31	47	96	242	689
davon aus Schule und WfbM	279	190	89	179	195	111	186

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

9.4. Leistungen im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung

Seit 2009 besteht im SGB IX das Angebot der so genannten Unterstützten Beschäftigung. Sie richtet sich an behinderte Menschen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben und nicht auf das besondere Angebot der Werkstätten für behinderte Menschen angewiesen sind. Die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung ist in zwei Phasen unterteilt: Während einer bis zu zweijährigen individuellen betrieblichen Qualifizierung (Praktika) mit kontinuierlicher pädagogischer Begleitung soll ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden. Ziel dieser Phase ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages. Die ersten zwei Jahre der Unterstützten

Beschäftigung werden in der Regel vom Rehabilitationsträger finanziert, zumeist der Bundesagentur für Arbeit. Die Förderung durch einen Rehabilitationsträger ist nicht davon abhängig, dass eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt. Wenn nach zwei Jahren und Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zuständigkeit für eine weitere Förderung – in der Regel eine dauerhafte pädagogische Begleitung – zum Integrationsamt wechselt, kann dieses das neue Beschäftigungsverhältnis nur fördern, wenn die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis festgestellt worden ist. Beim LVR-Integrationsamt wird die Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung durch die Integrationsfachdienste sichergestellt.



9.5. Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Arbeitgeber und schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt, sondern auch zur Einrichtung und Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Behinderten Menschen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, die erforderlich sind, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Integrationsamt den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung.

In 2014 sind sechs Maßnahmen für Werkstätten für behinderte Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe neu bewilligt worden. Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich an zwei Erweiterungsvorhaben von Werkstätten für behinderte Menschen mit einem Zinszuschuss zu den Aufwendungen für das Bau-Darlehen und einem Zuschuss zu den Arbeitsplatz-Ausstattungen. Es werden 200 zusätzliche

Werkstattplätze für Menschen mit einer wesentlichen psychischen Behinderung geschaffen. Die Gesamtkosten der Maßnahmen belaufen sich auf rund 5,9 Mio. Euro. Neben dem LVR-Integrationsamt beteiligen sich das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) mit einem Zuschuss und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ebenfalls mit einem Zinszuschuss. Die Träger der Werkstätten selber bringen einen Eigenanteil von 20 Prozent in die Maßnahmen mit ein.

Für die Arbeitsplatz-Ausstattungen von drei Werkstätten sind Förderzusagen in Höhe von rund 353.000 Euro ausgesprochen worden; dies entspricht einem Anteil von 70 Prozent an den Gesamtkosten. 160 wesentlich behinderte Menschen profitieren von diesen Maßnahmen. Daneben ist in einer Werkstatt für einen „Schwerstmehrfachbehinderten-Bereich“ für eine Brandschutzmaßnahme ein Zinszuschuss zu einem Darlehen gefördert worden. Wohnheime für behinderte Menschen sind im Berichtsjahr nicht gefördert worden. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel 8.3.



A close-up photograph of a metal drill bit. The bit is positioned vertically, with its cutting edge pointing downwards. The upper part of the bit is a cylindrical shank with a threaded section. Below the shank is a wider, hexagonal section with two slots. The cutting edge is a standard double-flute design. The background is a blurred industrial setting. Overlaid on the image is the text 'MIT 47.60' in a large, bold, blue sans-serif font. The word 'MIT' is smaller and positioned above the '47'. The '47' is the largest part of the text, and '.60' is to its right.

MIT
47.60



0.000

EURO HAT DAS LVR-INTEGRATIONSAMT DIE BESCHÄFTIGUNG SCHWER-BEHINDERTER UND GLEICHGESTELLTER MENSCHEN UNTERSTÜTZT.

10

LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

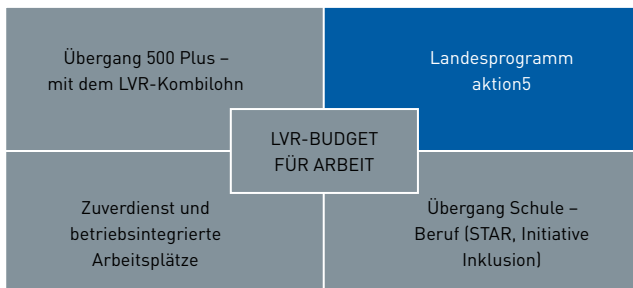
KURZ & KNAPP

- Durch das LVR-Budget für Arbeit finden 978 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Weitere 178 Menschen mit Behinderung finden eine Beschäftigung durch die Initiative Inklusion.

Um Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf neue Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen, bündelt und verknüpft das LVR-Budget für Arbeit erfolgreiche regionale Förderprogramme und Modellprojekte (vgl. auch 3.1.). Die Förderleistungen aus dem LVR-Budget für Arbeit ergänzen

die klassischen Leistungen des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die neuen Unterstützungsangebote können je nach Einzelfall und Bedarf flexibel miteinander kombiniert werden. Die Vernetzung der verschiedenen Akteure nimmt dabei weiter zu und die Unterstützungsmöglichkeiten werden immer häufiger ganzheitlich erbracht.

10.1. Regionales Arbeitsmarktprogramm „aktion5“



Seit dem Jahr 1990 führen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe regionale Arbeitsmarktprogramme zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch. Im Rahmen der Programme sind auch immer wieder innovative Ansätze zur beruflichen Integration erprobt worden. Ein prominentes Beispiel dafür ist das Projekt „Discovering Hands“ (siehe dazu auch www.discovering-hands.de).

Im Januar 2008 ist das regionale Arbeitsmarktprogramm „aktion5“ gestartet. Zielgruppe des Programms sind schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen,

- die wegen einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung eine besondere Unterstützung im Arbeitsleben benötigen
- mit einer geistigen oder psychischen Behinderung
- die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden oder
- die Abgänger/innen von Förderschulen bzw. integrativen Schulen sind.

Das Unterstützungsangebot richtet sich mit unterschiedlichen Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Das Programm schafft in Form von gestaffelten Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie Lohnkostenzuschüssen zusätzliche finanzielle Anreize für

Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung einzustellen, auszubilden und dauerhaft zu beschäftigen. Zusätzlich können Menschen der Zielgruppe vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses ein individuelles Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen. Voraussetzung für eine Förderung ist eine tarifliche bzw. orts-/branchenübliche Entlohnung und eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Im Rahmen einer sogenannten „Freien Förderung“ werden zudem innovative Modelle unterstützt, die neue Wege zur Vorbereitung oder Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses für Menschen der Zielgruppe erproben.

Bis Ende 2012 sind im Rahmen von „aktion5“ insgesamt 3.658 Förderungen mit einem Gesamtvolumen von 10,5 Mio. Euro bewilligt worden:

- an Arbeitgeber: 2.610 Einstellungs- und 517 Ausbildungsprämien sowie 79 Lohnkostenzuschüsse für vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen
- an Schüler/innen mit Behinderung: 145 Vorbereitungsbudgets
- an Menschen mit Behinderung zur Arbeitsaufnahme: 266 Integrationsbudgets
- an Vereine und freie Träger: 41 Freie Förderungen für Modellvorhaben.

Die LVR- und LWL-Integrationsämter führen ihr regionales Arbeitsmarktprogramm nahtlos für den Zeitraum von 2013 bis 2017 fort. Der Name „aktion5“ bleibt bestehen. Pro Landesteil werden bis zu 20 Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung gestellt.

Prämien an Arbeitgeber

In 2014 sind aus Mitteln des Programms 763 Einstellungsprämien bewilligt worden. Es profitieren 216 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX von dieser Förderung – sie haben einen Arbeitsplatz in einem Integrationsunternehmen gefunden. 273 mal ist die Prämie für die Schaffung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bewilligt worden. 346 Prämien haben Arbeitgeber erhalten, die befristet eingestellt haben, 126 Arbeitsverhältnisse sind im Berichtsjahr entfristet worden. Insgesamt wurden Einstellungsprämien in Höhe von 1,66 Mio. Euro an Arbeitgeber ausgezahlt.

Von der Einstellungsprämie profitieren vor allem Männer. Zwei Drittel der Förderungen unterstützen den Einstieg eines männlichen Bewerbers in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit Hilfe der Einstellungsprämie konnten 84 Schulabgänger/innen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

TABELLE 36:

ANZAHL UND ART DER FÖRDERUNGEN IM RAHMEN DES REGIONALEN ARBEITSMARKTPROGRAMMS „AKTION5“ IN 2014

Art der Leistung	Anzahl	Geschlecht	
		weiblich	männlich
Einstellungsprämie	763	266	497
Ausbildungsprämie	48	17	31
Lohnkostenzuschuss WfbM	8	5	3
Vorbereitungsbudget	20	12	8
Integrationsbudget	48	9	39
Gesamt	887	309	578

eingegliedert werden. 64 Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen haben ein neues Betätigungsfeld gefunden. Die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen stellt die größte Gruppe der vermittelten Personen. Aber auch 86 über 50-Jährige sind in 2014 noch einmal ins Arbeitsleben eingestiegen. Bei den Behinderungsarten stehen mit rund 42 Prozent die geistigen und seelischen Behinderungen im Vordergrund.

Für die Einstellung eines schwerbehinderten Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung erhält ein Arbeitgeber bei Ausbildungsbeginn eine Startprämie. Übernimmt der Arbeitgeber den Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, erhält er eine zusätzliche Erfolgsprämie. Erfolgt eine befristete Übernahme für mindestens 12 Monate, halbiert sich die Erfolgsprämie. Es besteht die Option, die Erfolgsprämie auf den vollen Betrag aufzustocken, wenn das befristete Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird.

48 Ausbildungsprämien hat das LVR-Integrationsamt in 2014 bewilligt. Fünf Ausbildungsverhältnisse in Integrationsprojekten sind gefördert worden. Von dieser Förderung haben im Berichtszeitraum auch 17 weibliche Jugendliche profitiert.

Bei einem Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt können für die Dauer von bis zu 5 Jahren pauschaliert Lohnkostenzuschüsse gezahlt werden. In 2014 sind acht Menschen mit dieser finanziellen Unterstützung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt.

Budget für schwerbehinderte Menschen

Für schwerbehinderte Menschen gibt es zwei Fördervarianten, die sich als Budget zeitlich wie finanziell an die besonderen Bedürfnisse und Belange der einzelnen Personen anpassen. Das **Vorbereitungsbudget** unterstützt schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. In 2014 haben 20 schwerbehinderte Jugendliche diese Leistung in Anspruch genommen. Zu den mit mehr als 45.000 Euro geförderten Maßnahmen gehören häufig Kommunikations- und Mobilitätstrainings, die Übernahmen von Fahrtkosten für ein betriebliches Praktikum, die Vermittlung von Grundfertigkeiten zum Beispiel am PC.

Im Rahmen eines **Integrationsbudgets** können vor und nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses am Einzelfall orientierte Unterstützungsleistungen erbracht werden, die den Integrationsprozess bestmöglich abrunden und damit das Ziel einer nachhaltigen Integration unterstreichen. 48 Frauen und Männer haben in 2014 diese Unterstützung erhalten, um Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlangen, die sie auf Dauer in die Lage versetzen, am allgemeinen Arbeitsleben teilzuhaben. Mit über 171.000 Euro hat das LVR-Integrationsamt Trainingsmaßnahmen, Begleitungen und Qualifizierungen bezuschusst.

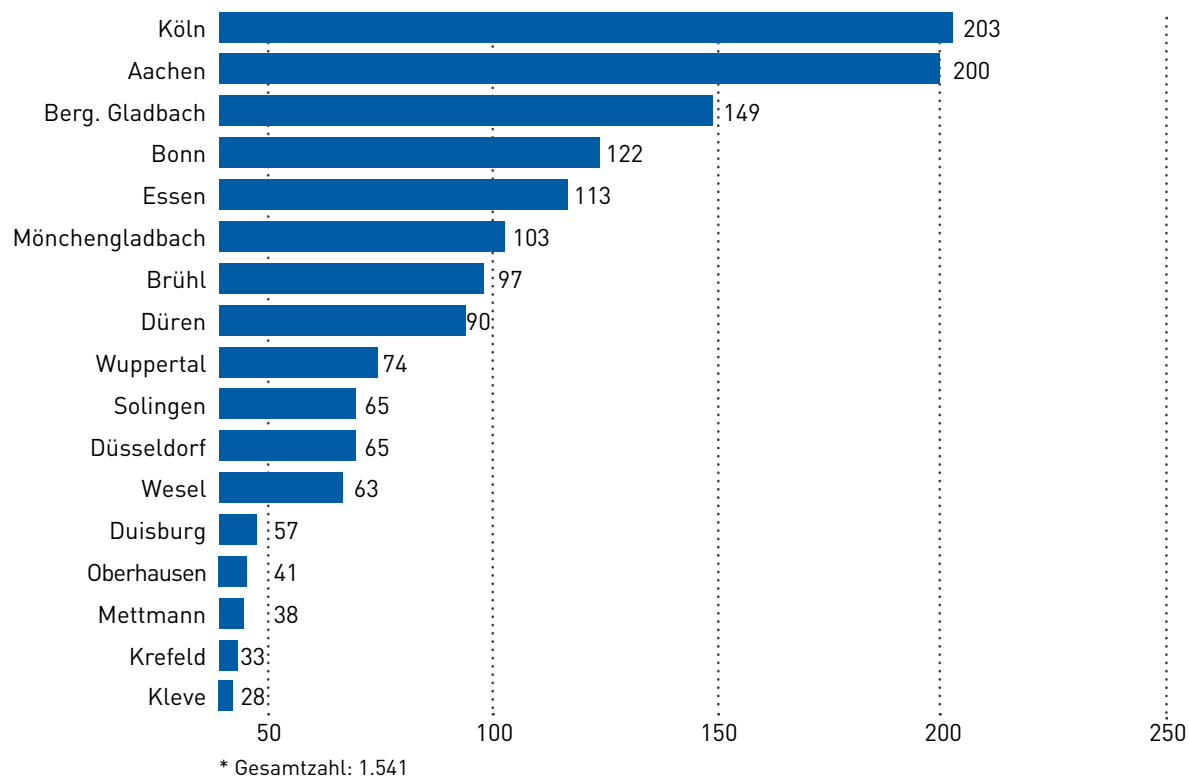
Freie Förderung (Modellvorhaben)

Im Rahmen der so genannten Freien Förderung können zeitlich begrenzte Modelle oder Projekte bzw. besondere Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler aus Förderschulen, Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen oder Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation mit finanziellen Zuschüssen unterstützt werden. Förderfähige Maßnahmen sind z. B. innovative Qualifizierungsmaßnahmen für einzelne Personen oder Gruppen.

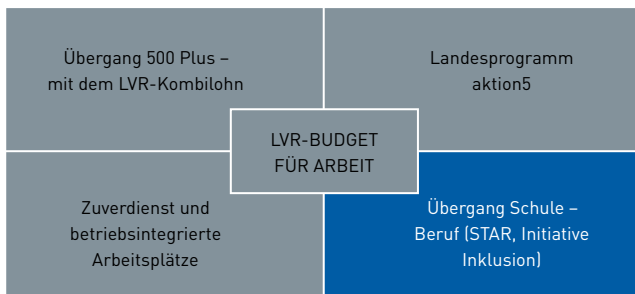
In 2014 ist z.B. das Projekt „International Work Placement“ mit 14.000 Euro gefördert worden. Drei Berufsschüler/innen mit Behinderung des Vinzenz-von-Paul-Berufskolleg (Aachen) haben an einem sechswöchigen Austauschprogramm mit dem National Star College in Cheltenham (England) teilgenommen. Nach einer Einführungswoche haben die Teilnehmenden ein einwöchiges internes Praktikum in einem Partnerbetrieb des Colleges absolviert und erste Erfahrungen an der Rezeption, im Bistro oder einem Shop sammeln können. Daran schlossen sich weitere vier Wochen Praktikum in lokalen externen Betrieben an.

GRAFIK 14:

REGIONALE VERTEILUNG DER FÖRDERUNGEN* IM RAHMEN VON „AKTION5“, 2013 - 2014



10.2. Übergang Schule – Beruf: Projekt Schule trifft Arbeitswelt (STAR)



Berufstätigkeit ist eine entscheidende Voraussetzung für soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben. Einer qualifizierten beruflichen Beschäftigung auf Dauer nachgehen zu können, ist daher gerade für junge Menschen mit Behinderung besonders wichtig. Einem Teil der behinderten Jugendlichen ist es möglich, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Sie und ihre Arbeitgeber erhalten die klassischen Förderungen wie Investitionskostenzuschüsse, gegebenenfalls wird der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet.

Für andere behinderte Jugendliche sind die Anforderungen einer Regelausbildung aber zu hoch und – wie automatisiert – führt der Weg für diese Jugendlichen vielfach in eine Werkstatt für behinderte Menschen, obwohl für sie eine theoriereduzierte Ausbildung oder eine unmittelbare Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit entsprechender Unterstützung aber sehr wohl möglich ist. Um mehr behinderten Jugendlichen als bisher eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, hält das LVR-Integrationsamt mit seinem Projekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“ ein Angebot für Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf der Förderschwerpunkte Körperlich-Motorische Entwicklung, Geistige Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen und Sprache – sowie für alle Schüler/innen mit Schwerbehindertenausweis an Förderschulen und Schulen des Gemeinsamen Lernens vor.

STAR verfolgt das Ziel, die Schüler/innen mit Behinderung in ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen und die Integration in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei setzt STAR frühzeitig – drei Jahre vor Schulentlassung – ein und begleitet die Jugendlichen im Rahmen eines beruflichen Orientierungsverfahrens beim Übergang von der Schule in den Beruf. STAR versteht sich dabei als Starthilfe in das Berufsleben, ermittelt Potenziale und fördert die beruflichen

Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler. Weitere Aspekte der Arbeit von STAR sind die Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Erfordernissen im Sinne des Gender Mainstreaming sowie von besonderen Bedarfslagen von behinderten Schüler/innen mit Migrationshintergrund. Das STAR-Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung, das sich zusammensetzt aus den vier Modulen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Praktikum und Elternarbeit. Die Module berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Weitere Module, wie z.B. Betriebserkundungen, Mobilitätstraining und Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen sind fakultativ und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz. Eine intensivere, individuelle Begleitung wird sich auf die Schülerinnen und Schüler konzentrieren, denen eine realistische Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht gestellt werden kann.

Das STAR-Konzept wird umgesetzt durch den Integrationsfachdienst in Kooperation mit den Schulen und weiteren Partnern vor Ort. Beim Integrationsfachdienst sind dafür 33 Personalstellen geschaffen worden. Das Konzept wurde in enger Abstimmung zwischen den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit entwickelt.

STAR wird vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds und durch Ausgleichsabgabemittel der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe als Projektträger finanziert. In die Finanzierung fließen zudem Mittel aus dem Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (vgl. Kapitel 10.6.).

Zur nachhaltigen Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf hat das Land Nordrhein-Westfalen unter dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ ein neues, landesweit verbindliches Übergangssystem auf den Weg gebracht, das allen Schüler/innen ein verbindliches, standardisiertes, flächendeckendes und geschlechter-sensibles Angebot der Studien- und Berufsorientierung bieten soll. Das Projekt STAR ist dabei ein inklusiver Baustein in diesem Übergangssystem. Die Arbeit im Projekt STAR erfolgt in enger Abstimmung mit den

Kommunalen Koordinierungsstellen des KAOA. Seit Projektbeginn – Mitte 2012 – sind 9.036 Module durchgeführt worden. 2.854 Schülerinnen und Schüler sind mit den verschiedenen Modulen erreicht worden. Männliche Jugendliche stellen mit 63 Prozent die Mehrheit der Teilnehmer. Die Mehrheit der Module ist an Förderschulen angeboten worden (86 %). Die Bedeutung der Beteiligung des häuslichen Umfeldes spiegelt sich darin wieder, dass von den Eltern rund 1.700 Module in Anspruch genommen worden sind. Von den bisher geförderten 2.854 Jugendlichen ha-

ben bisher 510 die Schule verlassen. 14 Prozent haben im Anschluss an die Schule direkt einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. 32 Prozent der Jugendlichen werden überbetrieblich ausgebildet, nehmen an einem Berufsvorbereitungsjahr teil oder nutzen das Angebot der Unterstützten Beschäftigung (vgl. Kapitel 9.4). 38 Prozent haben sich für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen entschieden. Von 16 Prozent der Schulabgänger/innen ist der weitere Werdegang statistisch nicht nachvollziehbar.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Seit 2010 unterstützt der IFD Bonn/Rhein-Sieg Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf bei ihrer beruflichen Orientierung im Rahmen von STAR (zunächst als Modellregion; mittlerweile als fester Bestandteil der IFD-Arbeit) mit dem Ziel, berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Der IFD Bonn/ Rhein-Sieg engagiert sich in dem hierfür geschaffenen Netzwerk mit seinen Kooperationspartnern wie zum Beispiel ein Runder Tisch für alle Mitwirkenden der Berufsorientierung und Schulen, das Initiieren einer Berufswahlmesse für Schüler/innen mit Förderbedarf, die Mitwirkung bei der Vergabe des Berufswahlsiegels an Schulen und der Kontakt zu den Regionalen Bildungsbüros.

Für 2015 hat sich der IFD Bonn/ Rhein-Sieg vorgenommen die Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf im Gemeinsamen Lernen noch stärker in den Blick zu nehmen.

Für die Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, bedeutet gewohnte Strukturen aufbrechen. Der IFD setzt dabei auf standardisierte Gruppenangebote in den Vorbereitungsphasen und vielfältige Praktikumsangebote zur Entscheidungsfindung.

Die beiden Übergangsbereiche sind in einem fachlichen Team im IFD eng miteinander verbunden mit dem Ziel, mehr Arbeitgeber für den Inklusionsgedanken zu erreichen.

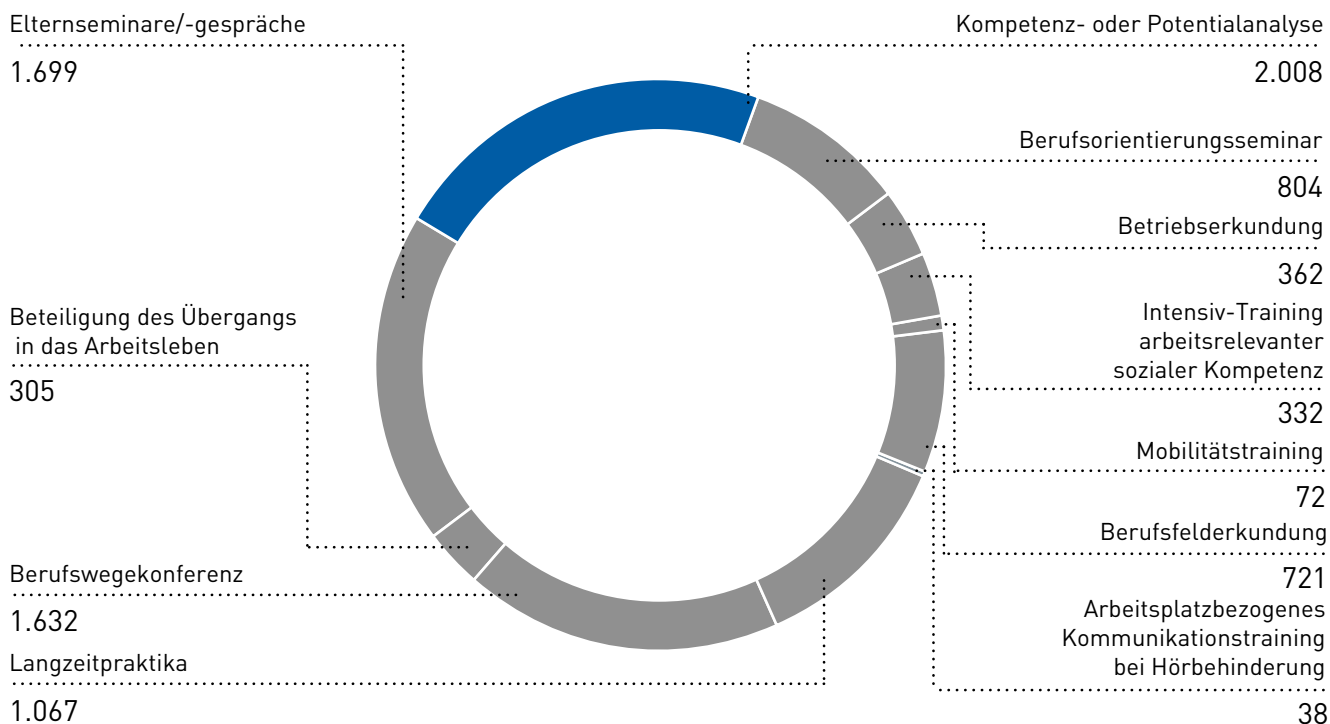
Ich freue mich darüber, dass in den Übergangsbereichen auch seitens des LVR-Integrationsamtes vieles möglich gemacht wird. Ich schätze mein qualifiziertes Team, das von Anfang an mitgegangen ist, die Veränderungen der Aufgabenanforderungen - vermehrt in Netzwerkstrukturen zu arbeiten - als positive Herausforderung anzusehen. Gemeinsam Chancen zu entwickeln und nicht gleich aufzugeben ist das, was die Übergangsbereiche ausmacht.



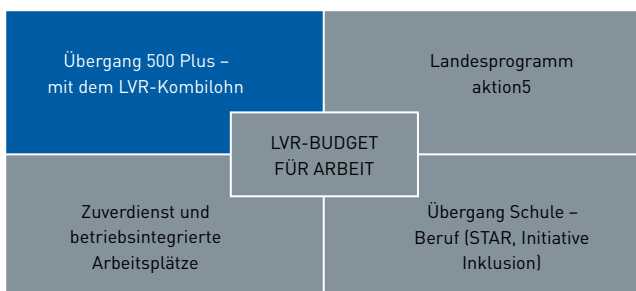
Ortrud Keppel
Geschäftsführerin und Fachaufsicht des Integrationsfachdienstes Bonn/Rhein-Sieg

GRAFIK 15:

MODULE UND TEILNEHMER IM RAHMEN DES PROJEKTES STAR IN 2014



10.3. Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn



Ziel des Modellprojektes ist es, im Zeitraum 2011 bis 2016 mindestens 500 Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen bzw. Förderschulabgänger/innen auf ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bzw. ortsüblich entlohntes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Förderung des Modellprojektes können nutzen:

- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung (i.S.d. § 2 Abs. 2 SGB IX) und wesentlicher Behinderung (i.S.d. §§ 53 ff. SGB XII),
- Werkstatt-Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls weiterhin die Werkstatt für behinderte Menschen besuchen würden und

- Schulabgänger/innen mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten würden.

Bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wird eine Kombination aus finanzieller Förderung und fachdienstlicher Begleitung finanziert. Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes erhalten einen finanziellen Zuschuss von 80 Prozent zum Arbeitnehmerbruttolohn. Nimmt die aus einer WfbM wechselnde Person eine Tätigkeit in einem Integrationsprojekt auf, so wird die Regelförderung in Integrationsprojekten um 30 Prozent aufgestockt.

Arbeitgeber und Beschäftigte/r werden bis zu fünf Jahre vom Integrationsfachdienst begleitet. Zusätzlich zu diesen Förderungen kann im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eine zusätzliche Maßnahme für den behinderten Beschäftigten, z. B. ein intensives Job-Coaching, finanziert werden.

Die Förderung umfasst in der Regel zunächst einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren und kann bei Bedarf verlängert werden.

Von besonderer Bedeutung für behinderte Menschen, die aus der Werkstatt heraus den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wagen, ist die Sicherheit in Form einer Rückkehrgarantie. Vor diesem Hintergrund wird das bisher auf 5 Jahre befristete Rückkehrrecht nunmehr uneingeschränkt schriftlich garantiert, falls das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beendet wird. Dem Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung entsprechend wird zudem die Möglichkeit eröffnet, dass die Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht nur durch den Integrationsfachdienst, sondern auch durch die Berufsbegleitung der Werkstatt erbracht werden kann. Dies gewährleistet

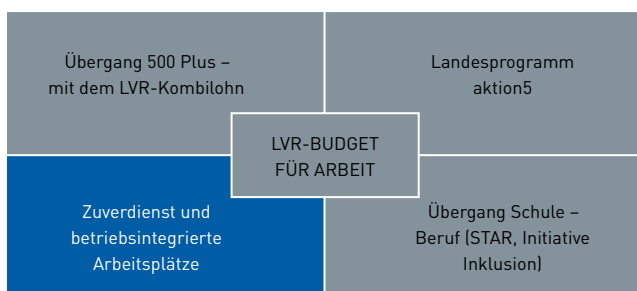
gerade in den Übergangsphasen wie Praktikum und/oder betriebsintegrierte Beschäftigung die zur Sicherheit und Stabilität erforderliche personelle Kontinuität. Bis Ende 2014 konnte für 64 Frauen und 276 Männer ein Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erreicht werden. 85 der insgesamt 340 Arbeitsplätze sind in einem Integrationsprojekt entstanden. Jedes zweite Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet. 38 Ausbildungsplätze konnten im Rahmen des Übergangs realisiert werden. 299 der Teilnehmer an dem Modellprojekt sind Werkstatt-Wechsler, überwiegend aus dem Arbeitsbereich (87 %). 41 Schüler/innen ist der Sprung von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen. Menschen mit einer geistigen und seelischen Behinderung stehen mit 53 bzw. 35 Prozent im Vordergrund der Förderung.

TABELLE 37:

VERMITTLUNGEN IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT 2011 - 2014
(PROJEKT "ÜBERGANG 500 PLUS MIT DEM LVR-KOMBILOHN)

		2011	2012	2013	2014	gesamt
Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse		67	90	92	91	340
	weiblich	17	13	12	22	64
	männlich	50	77	80	69	276
Art der Behinderung	seelisch	27	28	33	32	120
	geistig	32	48	53	47	180
	körperlich	8	14	6	12	40
Übergang aus	WfbM	62	76	78	83	299
	Schule	5	14	14	8	41
Arbeitsverhältnisse	befristet	24	38	51	37	150
	unbefristet	30	42	37	43	152
	Ausbildung	13	10	4	11	38
	davon in Integrationsprojekten	22	16	25	22	85

10.4. Modellprojekt „Zuverdienst“



Mit dem Modellprojekt „Zuverdienst“ schafft der LVR-Fachbereich Eingliederungshilfe eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen für Personen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die bisher im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, eine Tagesstätte besuchen oder an tagesstrukturierenden Maßnahmen teilnehmen. Das Modellprojekt hat eine Laufzeit bis 2018 mit

dem Ziel, 500 Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren. Im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsprojekten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden tätig werden. Die Vertragslaufzeit des Minijobs beträgt mindestens 12 Monate und muss ortsüblich bzw. tariflich entlohnt werden. Personen im Zuverdienst-Modell stehen weiterhin im Leistungsbezug des SGB XII. Den Personen, die an dem Modell „Zuverdienst“ teilnehmen, werden die Fahrtkosten des ÖPNV erstattet. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des Minijobbers. Da es sich bei der Beschäftigung nicht um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX handelt, sind Förderungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht möglich.

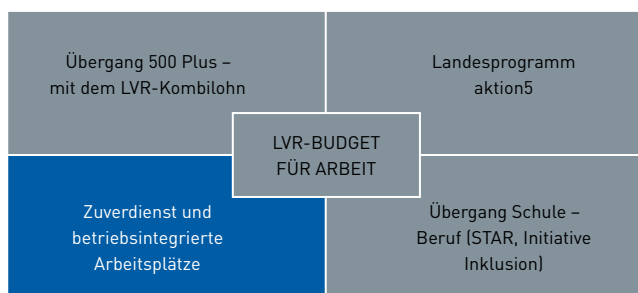
Eine Evaluation des Modellprojektes hat zu einer Straffung der ursprünglichen Anerkennungs- und Förderverfahren geführt, um potentiellen Arbeitgebern den Zugang zu dem Modellprojekt zu erleichtern. Um die Akzeptanz des Modellprojektes weiter zu erhöhen und neue Arbeitgeber zu finden, die Beschäftigungsmöglichkeiten in Form des Zuverdienstes anbieten, wird ab 2014 das Modellprojekt gemeinsam von der LVR-Eingliederungshilfe

und dem LVR-Integrationsamt durchgeführt. Zur Entlastung sich engagierender Arbeitgeber kann nunmehr auch der Integrationsfachdienst zur Begleitung geförderter Personen eingeschaltet werden.

Die Unternehmen im Rheinland zeigen Interesse am Modellprojekt und stellen bisher insgesamt 286 Zuverdienst-Möglichkeiten zur Verfügung. In den ersten zwei Jahren des Projektes sind 100 leistungsberechtigte Personen mit laufenden Arbeitsverträgen gefördert werden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind stabil. Die ersten Verträge sind bereits verlängert worden. Der Anteil der seelisch behinderten Menschen liegt bei ungefähr 90 Prozent. Der Anteil der beschäftigten Frauen beträgt 56 Prozent. Das Modellprojekt „Zuverdienst“ wird begleitend extern evaluiert. Informationen zur Altersverteilung, den Einsatzorten und -zeiten sowie der Entlohnung werden in einem Abschlussbericht dargestellt.

Der Landschaftsverband Rheinland beteiligt sich auch als Arbeitgeber an dem Modellprojekt und stellt in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei in Bedburg-Hau zwei Stellen in der Mitarbeit im Mangel- und Finishbereich, in der LVR-Klinik Bedburg-Hau in der Garten- und Grundstückspflege und im Dienstleistungsbereich der Informations- und Bildungsstätte (IBS) des LVR-Integrationsamtes in Köln eine Stelle zur Verfügung.

10.5. Modellprojekt „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte“



Im Rheinland sind mehr als 33.000 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Bisher können nur ca. vier Prozent der Werkstatt-Beschäftigten im Rahmen von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in einem regulären Unternehmen, einer Verwaltung oder Organisation ihre soziale Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln. Das Land NRW und die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe haben daher in Kooperation mit der Regio-

naldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit das Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen/Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ aufgelegt. Das NRW-Modellprojekt verfolgt das Ziel, die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze landesweit um bis zu 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze zu erhöhen und somit Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit vor Ort zu erschließen.

Arbeitgeber, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz schaffen, erhalten für den Zeitraum von bis zu einem Jahr einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des Entgelts der betriebsintegriert beschäftigten Person, maximal jedoch 350 Euro im Monat. Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich an dem Modellvorhaben durch den Einsatz der Fachkräfte der Integrationsfachdienste u. a. bei der Evaluation

der Arbeitsergebnisse und der Klärung der beruflichen Perspektiven sowie mit finanziellen Mitteln aus der Ausgleichsabgabe. In Nordrhein-Westfalen sind im Rahmen des Projektes bisher 804 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden. Zweidrittel der Arbeitsplätze sind mit Männern besetzt. Bei der Mehrheit (55%) der Personen, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz innehaben, liegt eine geistige Behinderung vor. Der Anteil der Menschen mit einer seelischen Behinderung liegt bei knapp 30 Prozent. Knapp 55 Prozent der betriebsintegrierten Arbeitsplätze bestehen in der Privatwirtschaft. Die Sozialwirtschaft stellt fast 26 Prozent der Arbeitsplätze, während der Öffentliche Dienst knapp 19 Prozent eingerichtet hat.

Im Rheinland sind 404 betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu geschaffen worden. Wie im Landesdurchschnitt, sind nur ein Drittel der betriebsintegrierten Arbeitsplätze mit Frauen besetzt. Der Anteil der Menschen mit einer geistigen Behinderung liegt bei über 56 Prozent. Bei knapp 27 Prozent der Menschen liegt eine seelische Behinderung vor. Knapp 55 Prozent der betriebsintegrierten Arbeitsplätze werden von privaten Arbeitgebern bereitgestellt. Der Öffentliche Dienst im Rheinland stellt rund 24 Prozent der Arbeitsplätze, während die Sozialwirtschaft knapp 21 Prozent eingerichtet hat.

Der Landschaftsverband Rheinland selber beschäftigt insgesamt 34 Menschen mit Behinderung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. In der Zentralverwaltung in Köln-Deutz konnten 9 betriebsintegrierte Arbeitsplätze realisiert werden. Die Außendienststellen, Schulen, Kliniken

und Heilpädagogischen Heime haben 25 Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. In 2015 sollen weitere sieben betriebsintegrierte Arbeitsplätze neu hinzukommen.

TABELLE 38:
ARBEITSPLÄTZE IM RAHMEN DES LVR-Projektes
„BETRIEBSINTEGRIERTE ARBEITSPLÄTZE“

Zahl der betriebsintegrierten Stellen	404
davon	
Männer	267
Frauen	137
Art der Behinderung	
Körperlich	9
Geistig	211
Seelisch	114
Sinnesbehinderte	0
Mehrfachbehinderte	70
Art des Arbeitsplatzes	
Einzelarbeitsplatz	330
Gruppenarbeitsplatz	74
Arbeitgeber	
Privatwirtschaft	216
Öffentlicher Dienst	93
Sozialwirtschaft	95

WAS IST EIN BETRIEBSINTEGRIERTER ARBEITSPLATZ?

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in einen Betrieb oder ein Integrationsunternehmen ausgelagerte Arbeitsplätze. Die Menschen mit Behinderung sind weiterhin Mitarbeiter/-innen der WfbM. Ihr Arbeitsplatz befindet sich allerdings nicht mehr in den Räumen einer WfbM, sondern in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Form der Beschäftigung bietet dem behinderten Menschen die Möglichkeit, seine Fähigkeiten und Kompetenzen unter den Rahmenbedingungen und Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes über einen längerfristigen Zeitraum in der Praxis anzuwenden und zu erproben. Da das Beschäftigungsverhältnis mit der Werkstatt bestehen bleibt, bleiben für den Menschen mit Behinderung die soziale Absicherung und die Begleitung und Betreuung durch die WfbM erhalten.

Ziel von arbeitsfördernden Maßnahmen ist immer ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Es entsteht diesbezüglich keine Verpflichtung für den Betrieb, der einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz bereitstellt, diesen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln. Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

10.6. Initiative Inklusion

Das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“, welches, orientiert an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, die Verbesserung der Situation von Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel hat, besteht aus 4 Handlungsfeldern. Diese sind:

- Handlungsfeld 1: Berufsorientierung für schwerbehinderte Schüler/innen
- Handlungsfeld 2: neue Ausbildungsplätze für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Handlungsfeld 3: neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Handlungsfeld 4: Inklusionskompetenz bei den Kammern

Die Handlungsfelder 1 „Berufsorientierung“ und 2 „neue betriebliche Ausbildungsplätze“ werden von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS NRW), dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW NRW) und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) durchgeführt.

Für die Umsetzung des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ haben sich die beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, das MAIS NRW, die RD NRW sowie die zugelassenen kommunalen Träger nach dem SGB II (so genannte Optionskommunen) auf ein gemeinsames, arbeitsteiliges Verfahren zur Ausgabe der Förderanträge, Prüfung der Fördervoraussetzungen, Bewilligung und Auszahlung verständigt. In Nordrhein-Westfalen werden drei Handlungsfelder von den beiden Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe im Rahmen des LVR- bzw. LWL-Budgets für Arbeit durchgeführt.

Zum Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes 1 „Berufsorientierung“ wird auf die Ausführungen unter 10.2. Übergang Schule – Beruf / STAR verwiesen.

Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue betriebliche Ausbildungsplätze“

Im Rahmen des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ können die Anbahnung und die Aufnahme eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses – sowohl die duale Vollausbildung wie auch die theoriereduzierte (sogenannte) Fachpraktiker-Ausbildung – für junge Menschen mit einer Schwerbehinderung

gefördert werden. Dabei ist für jedes Ausbildungsverhältnis eine Förderung in Höhe von maximal 10.000 Euro möglich.

Gefördert wird in diesem Handlungsfeld die Aufnahme eines neuen und zusätzlichen Ausbildungsverhältnisses mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber in Höhe von 3.000 Euro. Zusätzlich können individuelle Maßnahmen, die der Heranführung an eine solche Ausbildung oder der besseren Einarbeitung dienen, durch ein individuelles Budget an den jungen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung bezuschusst werden.

Eine solche Maßnahme kann beispielsweise eine Vorbereitung einer Ausbildungsaufnahme in Form eines Trainings sozialer Kompetenzen oder ein individuelles Arbeitstraining nach Ausbildungsbeginn sein. Diese Förderungen erfolgen analog dem Sonderprogramm „aktion5“, so dass sichergestellt ist, dass nach Ausschöpfen der Fördermittel des Handlungsfeldes 2 des Bundesprogramms „Initiative Inklusion“ weitere Anträge von Arbeitgebern und jungen schwerbehinderten Menschen aus dem Programm „aktion5“ bewilligt werden können.

Stand der Umsetzung des Handlungsfeldes „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“

Im Rahmen des Handlungsfeldes 3 „neue Arbeitsplätze für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung“ können neue und zusätzliche Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einer einmaligen Prämie an den Arbeitgeber bezuschusst werden, wenn auf diesen Arbeitsplätzen eine Person eingestellt wird, die schwerbehindert ist und das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Die Prämie wird – in Abhängigkeit von einer eventuellen Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote gem. § 71 SGB IX (bei Betrieben mit Beschäftigungspflicht) – gestaffelt zwischen 5.000 bis 10.000 Euro festgelegt.

Die Mehrzahl der schwerbehinderten Menschen wird als Fachkraft beschäftigt; nur knapp 30 Prozent nehmen Anlern- oder Helfertätigkeiten wahr. Bei den Branchen stehen die verschiedenen Dienstleistungsgewerbe im Vordergrund. Vor Arbeitsaufnahmen stand jeder Zweite im Bezug von Arbeitslosengeld; ein Fünftel stand im Bezug von SGB II-Leistungen.

TABELLE 39:

NEUE AUSBILDUNGSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 2

Zahl der beteiligten Arbeitgeber	158
davon bis 20 Beschäftigte	60
davon 21 bis 250 Beschäftigte	98
Zahl der Ausbildungsplätze	179
davon Frauen	64
davon Männer	115
davon anerkannte Ausbildungsberufe	176
Grad der Behinderung (GdB)	
Gleichstellung	10
GdB 50 bis 70	97
GdB > 70	72
Art der Behinderung	
Körperbehinderung	58
Sinnesbehinderung	33
kognitive Behinderung	20
seelische Behinderung	22
Mehrfachbehinderung	20
sonstige Behinderung	26
Alter bei Ausbildungsbeginn	
bis 18 Jahre	41
19 bis 21 Jahre	91
über 21 Jahre	47
Schulabschluss	
kein Abschluss	4
Förderschule	16
Hauptschule	44
Realschule	64
Fachschule	28
Gymnasium	23

TABELLE 40:

NEUE ARBEITSPLÄTZE IM RHEINLAND, GEFÖRDERT DURCH DIE INITIATIVE INKLUSION, HANDLUNGSFELD 3

Zahl der beteiligten Arbeitgeber	195
davon bis 20 Beschäftigte	130
davon 21 bis 250 Beschäftigte	65
Zahl der Arbeitsplätze	217
davon Frauen	57
davon Männer	160
davon in Vollzeit	152
davon in Teilzeit (mind. 18 h)	65
Grad der Behinderung (GdB)	
Gleichstellung	24
GdB 50 bis 70	132
GdB > 70	61
Art der Behinderung	
Körperbehinderung	89
Sinnesbehinderung	19
kognitive Behinderung	2
seelische Behinderung	3
Mehrfachbehinderung	23
sonstige Behinderung	81
Alter bei Ausbildungsbeginn	
50 bis 53 Jahre	68
54 bis 57 Jahre	81
58 bis 61 Jahre	62
62 bis 65 Jahre	6
Schulabschluss	
kein Abschluss	47
abgeschlossene Ausbildung	159
abgeschlossenes Fach- oder Hochschulstudium	10
sonstiger Abschluss	1

11

DIE MODELLPROJEKTE UND FORSCHUNGSVORHABEN

KURZ & KNAPP

- Implementierung bzw. Fortführung innovativer Modellprojekte wie Peer Counseling, Berufliche Integration von Menschen mit ASS, Integrationscoaching und „Schüler-Pool“
- Forschungsauftrag „Budget für Arbeit“ mit Empfehlungen abgeschlossen.
- „Job 4000“ erfolgreich abgeschlossen. Statt der geplanten 4.000 konnten 7.254 Förderfälle realisiert werden. Im Rheinland sind statt den geplanten 487 Förderungen 1.215 Förderungen bewilligt worden.

Das breitgefächerte Unterstützungsangebot der gesetzlichen Förderung durch das LVR-Integrationsamt an schwerbehinderte Menschen selber, aber auch an deren Arbeitgeber, hat zum Ziel, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können und befähigt werden, sich am Arbeitsplatz

und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Für das LVR-Integrationsamt steht – auch mit Blick auf die demographische und wirtschaftliche Entwicklung – die Frage im Mittelpunkt, wie die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Rheinland langfristig gesichert werden können und wie weiterhin das Ziel verfolgt werden kann, Arbeits- und Ausbildungsplätze neu zu schaffen.

11.1. Förderung innovativer Modellprojekte

Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung

Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, obwohl sehr viele dieser Personen über mindestens ausreichende bis hin zu überdurchschnittliche Fähigkeiten und Stärken verfügen. Da sowohl die Menschen mit ASS als auch ihr berufliches Umfeld besondere Unterstützungsangebote benötigen, die bislang jedoch durch das LVR-Integrationsamt weder untersucht noch strukturell vorgehalten worden sind, wurde in Zusammenarbeit mit der Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln und dem Integrationsunternehmen Füngeling Router gGmbH ein dreijähriges Modellvorhaben „Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ entwickelt.

Im Rahmen dieses Modells soll ein modular aufgebautes, aus fakultativen und optionalen Elementen bestehendes Gesamtangebot für Menschen mit ASS entwickelt, erprobt und wissenschaftlich untersucht werden. Dieses Angebot soll zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden. Es wird damit gerechnet, dass mindestens 50 Personen mit ASS am Modellvorhaben teilnehmen. Das Modellvorhaben wird mit 480.000 Euro gefördert. Das LVR-Systemhaus Infokom hat sich bereit erklärt, zwei Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und für zwei geeignete Bewerber/innen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu realisieren.

Im Rahmen des Modellprojektes hat am 21. März 2015 die Fachtagung „Von Marsmenschen und Menschenwürde –

Autismus und Beruf“ stattgefunden (vgl. Kapitel 4.4). Das Projekt ist gestartet mit den ersten Unterstützungen von Arbeitgebern und Beschäftigten. Darüber hinaus haben die ersten Gruppentrainings und Coaching-Angebote für Menschen mit ASS stattgefunden.

Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland

Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – neben dem Anspruch einer psychosozialen Beratung und Begleitung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) – Anspruch auf ein intensives Arbeitstraining (sog. Jobcoaching), wenn dadurch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten oder erweitert werden können und das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert oder eine neue Tätigkeit erreicht werden kann. Für Menschen mit einer Sinnesbehinderung existiert diese Möglichkeit in der Praxis nicht, da es sowohl rheinland – als auch bundesweit kein Arbeitstrainingsangebot gibt, welches auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Hör- oder Sehbehinderungen spezialisiert ist und entsprechende Fachkompetenzen, wie z. B. Gebärdensprachkompetenz oder spezielle sehbehindertentechnische Hilfsmittel aufweist.

Für Menschen mit einer Hörschädigung wurde in den Jahren 2010-2012 ein entsprechendes Angebot entwickelt. Dieses gehört seit dem Jahr 2013 zum Regelangebot des LVR-Integrationsamtes. Zusammen mit dem IFD Sehen und dem Berufsförderungswerk Düren soll nun in einem dreijährigen Modellvorhaben „Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland“ (IcoSiR) ein entsprechendes Jobcoaching-Angebot für Personen mit einer Sehbehinderung im Rheinland entwickelt, erprobt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Begleitet wird das Projekt vom Lehrstuhl „Berufliche Rehabilitation“ am Institut für Psychologie der RWTH Aachen. Es wird mit Projektkosten von ungefähr 725.000 Euro gerechnet.

Das Modellprojekt konnte bereits starten und die ersten konkreten Jobcoachings vor Ort in den Betrieben haben bereits stattgefunden. Als zeitaufwendig hat sich dabei im Vorfeld die spezielle Qualifizierung der Arbeitstrainerin bzw. des Arbeitstrainers erwiesen.

Hilfsmittelberatung, -versorgung und -begleitung für Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt Sehen

Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen werden zunehmend im gemeinsamen Lernen an allgemeinbildenden Schulen unterrichtet. Dabei stellen sich besondere Herausforderungen, sowohl bei der Ausstattung der Schüler/innen mit Hilfsmitteln als auch im

Training der richtigen Nutzung dieser Hilfsmittel. Während in Förderschulen in der Regel Hilfsmittel vorhanden sind und das Training mit diesen Hilfsmitteln sowie deren tägliche Nutzung im Rahmen des regulären Unterrichts eingebettet ist, sind allgemeine Schulen nicht mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet und verfügen auch nicht über geeignetes Personal zur Einweisung in die Hilfsmittelnutzung.

Diese Lücke im Versorgungssystem erschwert oder verhindert die Vorbereitung der Aufnahme einer – ansonsten bei der Zielgruppe chancenreichen – betrieblichen Ausbildung. Beispielsweise stehen für vorbereitende betriebliche Hospitationen, (Langzeit-) Praktika oder Probebeschäftigungen keine Hilfsmittel zur Verfügung oder die Schüler/innen sind im Umgang mit diesen nicht hinreichend trainiert und können daher im betrieblichen Praktikum ihr volles Leistungsvermögen nicht zeigen.

Das LVR-Integrationsamt möchte diese Versorgungslücke zusammen mit dem Berufsförderungswerk Düren durch ein dreijähriges Modellprojekt „SchülerPool“ schließen und damit den Übergang von Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Sehen in eine betriebliche Ausbildung verbessern. Hierfür soll im Rahmen des Modells ein Hilfsmittelpool zur flexiblen Nutzung aufgebaut und personelle Ressourcen für Beratung und Training in Bezug auf den Hilfsmittelgebrauch bereit gestellt werden. Im Rahmen des dreijährigen Modells fallen Kosten im Umfang von ca. 410.600 Euro an. Hierin enthalten sind die Aufwendungen für den Aufbau des (technischen) Hilfsmittelpools.

Das Modell „SchülerPool“ ist angelaufen. Die besondere Herausforderung liegt darin, das Angebot bei den einzelnen Schulen, Lehrern, Eltern und Schülern bekannt zu machen. Dazu finden aktuell Veranstaltungen und Vorträge statt. Daneben wird das Angebot schriftlich beworben.

Peer Counseling

Der Landschaftsverband Rheinland erprobt hierzu in mehreren Regionen des Rheinlandes insgesamt zehn neue Konzepte zum Peer Counseling. Die Förderung ist zunächst auf drei Jahre befristet und hat eine Laufzeit vom 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2017. Die Finanzierung der geförderten Projekte und Beratungsangebote erfolgt zu 67 Prozent aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und zu 33 Prozent aus Mitteln der Eingliederungshilfe. Es sind Gesamtkosten in Höhe von einer Million Euro veranschlagt. Die Beratungsangebote werden begleitend evaluiert.

Peer Counseling ist eine Beratungsmethode unter Menschen mit gleichen Voraussetzungen bzw. Bedürfnissen. Die UN-Behindertenrechtskonvention unterstützt durch Artikel 26 dieses Instrument bei der Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung. Ziel ist es, eine Beratung auf gleicher Augenhöhe anzubieten und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Die vom LVR geförderten Anlaufstellen und Beratungsangebote des Peer Counseling richten sich zum einen insbesondere an Menschen, die im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen wesentlich behindert sind oder von einer solchen Behinderung bedroht sind. Zum anderen richten sie sich an Menschen mit Behinderung, die an einer Schnittstelle ihrer beruflichen Entwicklung stehen. Konkret an Schülerinnen und Schüler mit (Schwer-)Behinderung und sonderpädagogischem Förderbedarf, die sich mit dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen, die Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und zum Beispiel ein Praktikum machen oder auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz arbeiten möchten, können sich hier von „Peers“, also anderen Menschen mit Behinderung und ähnlicher Erfahrung, beraten lassen.

32 Anträge auf Förderung im Rahmen des Peer Counseling sind eingegangen. Zehn Anträge beziehen sich auf Peer Counseling-Angebote zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, 14 Anträge auf Angebote im Bereich der Eingliederungshilfe und sechs Anträge beziehen sich sowohl auf die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben als auch auf Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe.

Bei den eingereichten Anträgen mit der Zielsetzung der Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben zeigt sich, dass es bislang nur punktuelle Erfahrungen mit dem Peer Counseling gibt, wie z.B. in der Arbeit mit und von Werk-

staträten oder den Praktikumseinsatz von EX-IN Mitarbeitern. Die vorgeschlagenen Projekte erfordern daher zunächst die Suche nach potentiellen Peer Counselern, deren Qualifizierung und Vorbereitung auf die Beratungstätigkeit in unterschiedlichen Formaten (z.B. Einzelberatungen, Infoveranstaltungen) und Kontexten (z.B. Werkstätten, Schulen, Integrationsfachdienste). Seitens der beteiligten Organisationen werden erfolgversprechende Strategien zur Gewinnung bereits interessierter Personen für die Tätigkeit als Peer Counselor benannt, so dass eine zügige Aufnahme der konkreten Beratungsarbeit zu erwarten ist. Gefördert werden im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben, Projekte

- des Zentrums für Bildung, Kultur und Integration gGmbH, Köln
- der Kette e.V., Bergisch-Gladbach
- des Integrationsfachdienstes Bonn/Rhein-Sieg; Sankt Augustin

Alle vorgeschlagenen Projekte beinhalten, in unterschiedlicher Form, die Qualifizierung/ Fortbildung der Peer Counselor. Um eine einheitliche, mit allen Beteiligten gemeinsam abgestimmte, Basisqualifizierung der Peer Counselor zu ermöglichen, wird federführend durch das Zentrum für selbstbestimmtes Leben (ZsL) in Köln, in enger Zusammenarbeit mit dem Landschaftsverband Rheinland, ein Curriculum für eine entsprechende Basisqualifizierung für angehende Peer Counselor entwickelt. Bei der Qualifizierungsplanung sind die unterschiedlichen Adressaten-Gruppen (Menschen mit einer psychischen Behinderung und Menschen mit einer geistigen Behinderung) zu berücksichtigen.

PEER COUNSELING



Der Landschaftsverband Rheinland erprobt in mehreren Regionen des Rheinlandes zehn neue Konzepte zum Peer Counseling. Zum Start des LVR-Modellprojektes Peer Counseling hat der LVR am 3. Juni 2014 eine Fachtagung mit etwa 300 Teilnehmenden durchgeführt.

Die Förderung der im Rahmen der Aachener Psychiatrie-Patinnen und –Patente eingerichteten Arbeitsplätze wird im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit, Modul Zuverdienst, gefördert. Durch die Verlängerung des Modells zum Zu-

verdienst bis zum 31.12.2018 ist es nun möglich, auch das Modell der Aachener Psychiatrie-Patinnen und –Patente - wie alle anderen Projekte im Rahmen des Peer Counselings auch – drei Jahre lang zu fördern.

11.2. Forschungsvorhaben

11.2.1 „Budget für Arbeit“

Mit dem vorliegenden Forschungsbericht hat das LVR-Integrationsamt ein Stück juristisches Neuland betreten. Ausgehend von der gesellschaftlichen Herausforderung einer inklusiven Arbeitswelt und den bereits praktizierten Modulen des „Budget für Arbeit“ in mehreren Bundesländern hat das LVR-Integrationsamt ein Forschungsvorhaben zum „Budget für Arbeit“ in Auftrag gegeben. Für die Durchführung des Forschungsvorhabens standen zunächst die Universität Bremen und ab Oktober 2014 die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg als Kooperationspartner zur Verfügung.

In rechtlicher Sicht untersucht worden sind die Möglichkeiten, wie Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung aus einer Werkstatt für behinderte Menschen bzw. nach Abschluss einer Schulausbildung erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Basis der Untersuchung sind die aktuell in Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen praktizierten „Budget für Arbeit“.

Die Autorinnen des Forschungsberichts, Prof. Dr. Katja Nebe und Diplom-Juristin Natalie Waldenburger, haben dazu in einem ersten Schritt den derzeitigen rechtlichen Rahmen mit den unterschiedlichen Zuständigkeiten der verschiedenen Leistungsträger und den vielfältigen Unterstützungsleistungen analysiert und dokumentiert. Darauf aufbauend sind in einem zweiten Schritt die Möglichkeiten eines „Budget für Arbeit“ aufgezeigt worden, die nach der aktuellen Gesetzeslage bestehen und das gegliederte System der Teilhabe am Arbeitsleben nicht in Frage stellen. Abschließend ist dargestellt worden, welche gesetzlichen Änderungen in eine Novellierung des SGB IX und seiner Nebengesetze und Rechtsverordnungen einfließen müssten, um einen möglichst reibungslosen Übergang zu gewährleisten.

Die Analyse zeigt, dass

- trotz vielfältiger individueller und institutioneller Fördermöglichkeiten und finanzieller Anreize die Chancen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, eine betriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

absolvieren zu können bzw. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, gering sind,

- es schon heute eine der Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist, den Übergang von geeigneten Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Tatsächlich aber steigen die Zugänge in die WfbM jedes Jahr aufs Neue. Parallel dazu finden Vermittlungen aus der WfbM heraus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im bundesdeutschen Durchschnitt (fast) nicht statt (0,16 %/Jahr).

Da diese Barrieren trotz finanzieller Anreize und beachtlicher individueller und institutioneller Fördermöglichkeiten fortbestehen, sollte künftig mehr Sensibilisierungsarbeit geleistet und die Vernetzung der verschiedenen Akteure vertieft werden. Eine koordinierende Steuerung der zu gewährenden Leistungen der verschiedenen zuständigen Leistungsträger ist unverzichtbar.

Um auch in einem inklusiven Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle zu spielen, sollte sich die WfbM verändern – von der bisher klassischen „Sonderarbeitswelt“ hin zu einem proaktiven Partner, der Menschen aufnimmt und auch wieder vermittelt, je nach individueller Situation. Exkludierende Pfadabhängigkeiten und Fehlanreize müssen abgebaut werden. Die Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen darf sich nicht länger als faktische Sackgasse erweisen. Dann kann die WfbM mit ihrem Potenzial auch in Zukunft beeinträchtigte Menschen auf eine Erwerbstätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten und hierfür qualifizieren. Außerdem kann sie diejenigen, die nach Qualifikation und trotz bereitstehender Unterstüt-



Bild 7: TEILNEHMER BEI DER PRÄSENTATION DES FORSCHUNGSBERICHTS ZUM BUDGET FÜR ARBEIT. FORO: ESSER

FORSCHUNGSVORHABEN BUDGET FÜR ARBEIT



Auch der LVR hat seine Leistungen der Eingliederungshilfe und des Integrationsamtes im Bereich Arbeit und Beschäftigung in einem „LVR-Budget für Arbeit“ gebündelt, mit dem er Übergänge fördert und die beteiligten Akteure besser untereinander vernetzt. Im Jahr 2013 hat das LVR-Integrationsamt die Universität Halle/Wittenberg mit der Durchführung eines Forschungsprojektes zum „Budget für Arbeit“ beauftragt. Die Ergebnisse wurden in einem Forschungsbericht zusammengefasst und am 28. November 2014 in Köln vorgestellt. Mit dem Forschungsbericht stellt das LVR-Integrationsamt einen Vergleich zwischen den verschiedenen Modellen in den Bundesländern an und beleuchtet die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen.

zungsleistungen am allgemeinen Arbeitsmarkt behinderungsbedingt keine Erwerbsaussichten haben, beruflich beschäftigen.

Der inklusive Arbeitsmarkt der Zukunft muss sich auszeichnen durch gleichberechtigte Teilhabe, Zugänglichkeit und – vor allem – Durchlässigkeit. Dafür muss den beiden Schnittstellen, dem Übergang von der Schule in



Bild 8: FORSCHUNGSBERICHT BUDGET FÜR ARBEIT.

FOTO: ESSER

den Beruf bzw. den Übergang aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wesentlich mehr Aufmerksamkeit und neue Konzepte der Beratung, Begleitung und Betreuung als bisher gewidmet werden. Das in einigen Bundesländern modellhaft erprobte „Budget für Arbeit“ setzt trotz unterschiedlicher Ausgestaltungen genau hier an. Die Kompetenzen und Leistungen der verschiedenen Akteure rund um die WfbM werden koordiniert und gebündelt, um die Chancen auf eine beruflichen Teilhabe, aber insbesondere den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt, für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Übergang Schule - Beruf

Mit einem voreiligen Eintritt in eine Werkstatt für behinderte Menschen sinkt die Chance der Schüler/innen auf

eine betriebliche Ausbildung und damit die Chance, Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu sammeln. Werden nach dem Eintritt in die WfbM von dort keine aktiven Vermittlungsbemühungen unternommen, durchlaufen die Jugendlichen meist alle Bereiche einer WfbM und verbleiben langfristig im Arbeitsbereich, was hohe Exklusionsrisiken für die Betroffenen und langfristig finanzielle Folgekosten für die Sozialhilfeträger bedeutet. Als Fazit daraus bleibt, dass den Schüler/innen nach dem Schulabschluss eine gleichberechtigte berufliche Bildung mit den nicht behinderten Schulabgängern/innen geboten werden muss. Ansätze, die zu einer Verbesserung des Übergangs von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen können, sind:

- Erstellung eines gesetzlichen Gesamtkonzepts zur Berufsorientierung (inkl. Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Langzeitpraktikum und Übergangsbegleitung).
- Einführung von regionalen Berufswegekonferenzen unter der Verantwortung der Integrationsämter und Beteiligung der regionalen Akteure (z.B. Schulen, Berufsschulen, Hoch- und Fachschulen, Ausbildungsbetriebe, Eltern, Innungs- und Handwerkskammern, die Bundesagentur für Arbeit, Integrationsfachdienst, der Sozialhilfeträger und die Kommune). Mit halbjährlichen Berufswegekonferenzen sollte möglichst frühzeitig (ein bis zwei Jahre vor Beginn der Abschlussklasse) begonnen werden. In den Berufswegekonferenzen können Einzelfälle aufgegriffen werden, in denen behinderten Menschen nach Abschluss der Schule Barrieren beim Zugang zum allgemeinen Ausbildungsmarkt drohen.
- Unterstützung der Schulen und Eltern durch die Integrationsämter bzw. ihre Fachdienste, um den Übergang auf den allgemeinen Ausbildungsmarkt vorzubereiten.

- Beratung der Berufsschulen, der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern sowie der staatlichen Prüfungsämter durch die Integrationsämter bzw. ihre Fachdienste mit dem Ziel, die Bildungsangebote inklusiv und die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen barrierefrei zu gestalten.
- Übertragung der Prozessverantwortung für das Überleitungsmanagement aus der Schule in den Beruf auf die Integrationsämter bzw. ihre Fachdienste durch eine Erweiterung der Aufgaben in § 102 und § 109 SGB IX.
- Ausweitung des § 68 Abs. 4 SGB IX dahingehend, dass für behinderte Jugendliche, die (noch) nicht anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt sind, die Leistungen der begleitenden Hilfe erbracht werden können, wenn eine Gleichstellung mit großer Wahrscheinlichkeit erreicht werden kann.
- Behinderungsgerechte Ausbildungsgestaltung durch eine Konkretisierung von § 64 ff. BBiG, §§ 42k ff. HWO dahingehend, dass die Industrie- und Handelskammern, Handwerks- sowie Landwirtschaftskammern die Verantwortung tragen, dass behinderte Jugendliche auf ein breites Angebot an behinderungsgerechten Ausbildungsberufen zurückgreifen können.
- Verpflichtung der Kammern, behinderungsgerechte Ausbildungsmöglichkeiten (Fachpraktiker-Ausbildungen) in weiteren Tätigkeitsbereichen zu entwickeln.
- Sensibilisierung der Arbeitgeber im Umgang mit behinderten Jugendlichen durch deren Kammern, um sicherzustellen, dass behinderungsgerechte Ausbildungen und Aufklärung über die Möglichkeiten der behinderungsgerechten Ausbildungsgestaltung Eingang finden in die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Verankerung der Möglichkeit der modularen Ausbildung (Teilqualifikation) in den §§ 64 ff. BBiG, §§ 42k ff. HWO, so dass behinderte Jugendliche nicht mehr gezwungen sind, die Ausbildung (in anerkannten wie behinderungsgerechten Ausbildungsberufen) zeitlich zusammenhängend absolvieren zu müssen. Unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit und der Umweltfaktoren sollen behinderte Jugendliche künftig den Verlauf der Ausbildung flexibel gestalten und den Abschluss in mehreren Etappen erreichen können.
- Ausweitung des Einflusses der Eingliederungshilfeträger als Kostenträger bei den Fragen, wer in die WfbM aufgenommen wird und wer für einen Übergang in Betracht kommen könnte.

Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt

Da für die verschiedenen Bereiche innerhalb der WfbM verschiedene Reha-Träger zuständig sind, bestehen hier die gleichen Probleme wie bei den gegliederten Leistungen zur Teilhabe. Während im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich überwiegend die Bundesagentur für Arbeit (BA) zuständig ist, übernimmt der Sozialhilfeträger diesen Part in der Regel für den Arbeitsbereich. Am Übergang Berufsbildungsbereich – Arbeitsbereich offenbart sich die eigentliche Schwachstelle in der Schnittstelle innerhalb der WfbM. Während der Sozialhilfeträger als Kostenträger des Arbeitsbereiches bereits aus finanziellen Gründen ein Interesse daran hat, behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, fehlt für die BA ein entsprechender Anreiz. Die Kostenträgerschaft der BA endet nach max. 27 Monaten mit Beendigung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches.

Damit künftig mehr behinderte Menschen den Weg aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt finden, muss der Übergang nicht nur aus dem Arbeitsbereich, sondern auch aus dem Eingangsverfahren und dem Berufsbildungsbereich stärker gefördert werden.

Um dem Wunsch- und Wahlrecht behinderter Menschen gerecht zu werden, müssen verschiedene berufliche Teilhabemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Erforderlich ist daher ein fließender Übergang von der WfbM in eine



Bild 9: PROF. DR. NEBE UND DIPLOM-JURISTIN NATALIE WALDENBERGER. FOTO: ESSER

Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bei Bedarf wieder zurück in die WfbM. Voraussetzung dafür ist, dass sich sowohl die Werkstätten als auch die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes für die Bedürfnisse der behinderten Menschen öffnen. Darüber hinaus müssen die Schnittstellen zwischen den einzelnen Leistungsgesetzen vereinfacht, Fehlanreize vermieden bzw. in positive Anreize umgewandelt werden. Ansätze, die dies unterstützen können, sind:

- Fehlanreize durch rentenversicherungsrechtliche Vergünstigungen vermeiden. Behinderte Beschäftigte einer WfbM erzielen zumeist aufgrund der höheren rentenversicherungsrechtlichen Beiträge, die für sie übernommen werden, auch höhere Altersrenten, als wenn sie (mit Hilfe des Budgets für Arbeit) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt wären. Um einen Fehlanreiz für eine nicht erforderliche WfbM-Beschäftigung zu vermeiden, empfiehlt es sich, die Beitragsbemessungsgrundlage in Anlehnung an das durchschnittliche Entgelt eines Budgetnehmers zu modifizieren. Hierdurch wäre eine Besserstellung der WfbM-Beschäftigung ausgeschlossen und die angemessene Alterssicherung für einen WfbM-Beschäftigten bliebe gewährleistet.
- Erworbene Rentenansprüche beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt absichern. Beschäftigte in einer WfbM haben häufig die Befürchtung, im Falle eines gescheiterten Beschäftigungsversuches ihren Anspruch auf eine volle Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren zu verlieren. Da das SGB VI bei einem gescheiterten Eingliederungsversuch weiterhin vom Bestehen der ununterbrochenen vollen Erwerbsminderung ausgeht, ist die Befürchtung in den allermeisten Fällen unbegründet. Diese Ansicht wird auch von der Gesetzlichen Rentenversicherung geteilt.
- Rentenrechtliche Beratungspflicht für Werkstattwechsler einführen. Dies ist vor allem für potentielle Budgetnehmer von Bedeutung, die bereits eine Erwerbsminderungsrente beziehen und für die in Folge dessen z. B. die Hinzuverdienstgrenze gilt und über deren Auswirkung keine pauschale Aussage möglich ist.
- Flächendeckende Einbeziehung von Budget-Nehmern in die Arbeitslosenversicherung. Es wird argumentiert, dass Budget-Nehmer im Beschäftigungsverhältnis weiterhin als voll erwerbsgemindert anzusehen sind und deswegen keine Pflicht zur Arbeitslosenversicherung nach § 28 I Nr. 2 SGB III besteht, obwohl gerade mit dem Budget für Arbeit reguläre, auf allen Ebenen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse angestrebt werden. Durch den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung werden Budget-Nehmer beim betriebsbedingten Wegfall des Arbeitsplatzes sowie beim Kurzarbeiter- oder Insolvenzgeld benachteiligt. Die fehlende Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung verstärkt darüber hinaus den negativen Effekt, dass die BA mangels Kostendruck oder Auswirkung auf die Arbeitslosenstatistik keine Veranlassung sieht, behinderte Menschen bei einem Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.
- Flexiblere Gestaltung der Schnittstellen zwischen den einzelnen Leistungsgesetzen, um fließende Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren. Die Einteilung in die alt hergebrachten Kategorien der Sozialversicherung „volle Erwerbsminderung“ und „Erwerbsfähigkeit“ passen nicht auf die Budget-Nehmer. Diese Einteilung schottet den Arbeitsmarkt von unten ab. Der Budget-Nehmer stellt in seiner Zwischenrolle einen Übergang - und damit eine neue Kategorie - in der Sozialversicherung dar, die angemessen berücksichtigt werden muss. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Budget-Nehmer üblicherweise nur durch die Gewährleistung angemessener Unterstützungsleistungen seine Erwerbsminderung überwindet. Entfallen diese Leistungen, ist der behinderte Mensch häufig nicht mehr in der Lage, die Anforderungen aus dem Beschäftigungsverhältnis zu erfüllen.
- Anspruchsgrundlage für einen dauerhaften Eingliederungszuschuss und dauerhaften Minderleistungsausgleich schaffen. Das derzeitige Sozialrecht sieht keine Rechtsgrundlage für einen dauerhaften und verlässlichen Minderleistungsausgleich vor. Der Minderleistungsausgleich dient dem Ausgleich der behinderungsbedingten Leistungseinschränkung und kommt sowohl dem behinderten Menschen als auch dem Arbeitgeber zugute.
- Wahrnehmung der Gesamtprozessverantwortung durch die Integrationsämter analog dem Verfahren zur Arbeitsassistenz (§ 33 Abs. 8 SGB IX). Durch das gegliederte Sozialrechtssystem sind verschiedene Leistungsträger für unterschiedliche Unterstützungsleistungen zuständig. Erfahrungsgemäß wirken sich wechselnde Ansprechpartner und der mit einem Zuständigkeitswechsel verbundene bürokratische Aufwand negativ auf die Einstellungsbereitschaft potentieller Arbeitgeber aus. Auch



Bild 10: VON LINKS FRAU LUBEK (LVR-DIREKTORIN), FRAU FANKHAENEL (FACHBEREICHSLEITUNG INTEGRATIONSAMT), FRAU LAPP (FACHBEREICHSLEITUNG EINGLIEDERUNGSHILFE), HERR SCHELL (BMAS). FOTO: ESSER

für die Betroffenen ist es äußerst schwierig, die Schnittstellen der Leistungsgesetze mit den jeweils geltenden Zugangsvoraussetzungen zu durchschauen. Durch eine Gesamtprozessverantwortung kann diesen Schwierigkeiten begegnet werden, da die Unterstützungsleistungen nahtlos erbracht werden können.

Schon heute finden sich in den verschiedenen Sozialgesetzbüchern einzelne Leistungen, die sich zu einem Leistungsbündel im Sinne eines Budgets für Arbeit zusammensetzen lassen (z.B. berufsvorbereitende Leistungen, Berufsausbildungsförderung, betriebliche Praktika,



Bild 11: MONIKA LABRUIER, FÜNGELING ROUTER GGMBH.
FOTO: ESSER

Vermittlungsleistungen, Beratung, berufliche Teilhabeleistungen gem. §§ 33, 34 SGB IX, begleitende Hilfen im Arbeitsleben, Leistungen in allen Bereichen der WfbM, Minderleistungsausgleich, befristeter Eingliederungszuschuss, Berufsbegleitung, sozialversicherungsrechtliche Vergünstigungen usw.)

Typischerweise sind mindestens drei bzw. vier Sozialleistungsträger (BA, Eingliederungshilfe, Integrationsamt, Gesetzliche Rentenversicherung), zwei Bildungsträger (Schule und Berufsschule), ein Einrichtungsträger (WfbM) und ein privater Ausbilder oder Arbeitgeber sowie der behinderte Mensch und seine Angehörigen involviert. Die frühzeitige Koordination der Verantwortungen und Aktivitäten ist entscheidend für die gelingende personenzentrierte Leistungsgewährung. Die Integrationsämter haben sich in den bisherigen Prozessen als besonders sachkundige Akteure und Koordinatoren erwiesen. Ihnen ist gesetzlich die Prozessverantwortung aufzuerlegen. Zugleich ist das Budget für Arbeit als Komplexleistung zu normieren, die sich im Einzelfall aus den personenzentriert notwendigen Teilen zusammensetzt. Ein passender Regelungsort hierfür ist § 102 SGB IX.

11.2.2 „ejo - elektronischer Job-Coach“

Mit dem Projekt sollen die Möglichkeiten behinderungskompensierender Technologien bei der beruflichen Integration erforscht werden. Zielgruppe des Projektes sind Personen mit kognitiven Einschränkungen, insbesondere bei Problemen mit dem Kurzzeitgedächtnis, der Kombinationsfähigkeit oder Verständnisproblemen logischer Prozesse. Sie benötigen häufig eine direkte Anleitung, um effizient tätig werden zu können. Andere Personengruppen, z.B. Menschen mit einer Lernbehinderung, können zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechend unterstützt werden.

Ziel der Forschung ist es, die Hard- und Software-Voraussetzungen zu ermitteln und zu schaffen, die es ermöglichen, die im individuellen Arbeitsprozess erforderlichen Handlungsschritte abrufbar bereit zu halten und je nach Situation die aktuellen Parameter aufzuzeigen. Dafür werden im Rahmen des Projektes geeignete Jobprofile und Unterstützungsoptionen analysiert, die technischen Anforderungen geklärt und exemplarisch am Jobprofil umgesetzt.

Der Praxisbezug lässt sich am besten an einem konkreten Beispiel dokumentieren: Der „ejo“ (in diesem konkreten Fall ein Smartphone oder Tablet) kann einem kognitiv eingeschränkten Hausmeister immer wieder sagen oder zeigen, wie er eine Heizung zu konfigurieren hat. Die Technik erlaubt die Unterstützung durch Bilder und Abbildungen. Der schwerbehinderte Handwerker kann so seine Arbeit selbstständig durchführen. Sollte er bei der einen oder anderen Situation Unterstützung über die Technik hinaus benötigen, bietet diese Technik die Möglichkeit, mit einem Kollegen/ einer Kollegin Kontakt aufzunehmen (so genannte Peer-to-Peer-Verbindung).

Die Projektlaufzeit beträgt ein Jahr. Das Vorhaben des Lehrstuhls für Rehabilitationstechnologien der Technischen Universität Dortmund wird mit knapp 94.000 Euro gefördert. In 2014 sind bereits die formalen IT-technischen Anforderungen für die zu entwickelnden Client-Server-Anwendung definiert und abgestimmt worden.

11.3. Bundesprogramm „Job 4000“ (2007 – 2013)

Die berufliche Integration derjenigen Menschen verbessern, die besonders von ihrer Schwerbehinderung betroffen sind – das war Ziel des in 2007 gestarteten Bundesprogramms „Job 4000“. Bis zum Ende der siebenjährigen Programm-Laufzeit am 31. Dezember 2013 sollten bundesweit mindestens 4.000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, vor allem Schulabgänger/innen, mit Hilfe der zusätzlichen Förderung aus dem Programm auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Mittel des Ausgleichsfonds in Höhe von 31,25 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Die Bundesländer haben den Projektfonds durch eigene Mittel auf 50 Mio. Euro aufgestockt.

Das Programm setzt sich aus den drei Säulen zusammen:

1. Arbeit: Bundesweit sollen 1.000 neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden, die beispielsweise aufgrund ihrer geistigen, seelischen oder körperlichen Behinderung besonderen Unterstützungsbedarf haben.
2. Ausbildung: Bundesweit soll die Einrichtung von 500 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Behinderung gefördert werden.
3. Unterstützung: Mindestens 2.500 schwerbehinderte Menschen, insbesondere Schulabgänger/innen, sollen mit Hilfe der Integrationsfachdienste in Arbeits- und Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Integrationsfachdienste werden dafür bereits während der Schulzeit aktiv, um betroffene Jugendliche beim Berufseinstieg zu begleiten und zu unterstützen.

Der Abschlussbericht zum Arbeitsmarktprogramm weist aus, dass die Ziele des Programms bundesweit (über-)erfüllt wurden. Statt der geplanten 4.000 Förderfälle konnten 7.254 realisiert werden. In der Säule „Arbeit“ konnten nicht nur die geplanten 1.000 sondern 2.147 neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. 669 statt der 500 geplanten neuen Ausbildungsplätze sind mit schwerbehinderten Jugendlichen besetzt worden und 4.438 anstelle von 2.500 schwerbehinderte Menschen sind durch die Integrationsfachdienste beim Berufseinstieg unterstützt worden.

Ergebnisse der Säule „Arbeit“

Von dem Programm haben überwiegend schwerbehinderte Männer (62 %) und Menschen unter 35 Jahre (57 %) profitiert. Die Förderungen haben überwiegend Menschen ohne Schulabschluss (79 %) und Menschen

mit einer Körperbehinderung (39 %) bzw. einer kognitiven Behinderung (32 %) erreicht. Die Beschäftigung erfolgt überwiegend im Bereich von Hilfs-/Anlern Tätigkeiten (62,4 %). Rund jeder zweite Arbeitsplatz wurde in den Branchen „verarbeitendes Gewerbe“, „Handel“ und „Gesundheitswesen“ und bei nicht-beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen geschaffen. Zweidrittel der Beschäftigung sind über den Zeitraum der Förderung hinaus fortgeführt worden. Von den Beschäftigungsverhältnissen, die nicht fortgeführt worden sind, endeten ein Viertel durch Auslaufen der befristeten Verträge, ein Viertel durch Eigenkündigung des schwerbehinderten Menschen, 43 Prozent durch eine arbeitgeberseitige Kündigung und in weniger als 10 Prozent der Fälle ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden.

Ergebnisse der Säule „Ausbildung“

Von der 2. Säule haben überwiegend männliche Jugendliche mit Behinderung (62 %) profitiert. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen lag im Zeitpunkt der Bewilligung der Förderung bei 20 Jahren. 10 Prozent der geförderten Jugendlichen hatten eine Gleichstellung. Bei 30 Prozent der schwerbehinderten Jugendlichen lag ein Grad der Behinderung von 100 vor. Fast jeder zweite Jugendliche war körperbehindert. Menschen mit einer Sinnesbehinderung stellten mit einem Viertel die zweitstärkste Gruppe. 88 Prozent der Jugendlichen verfügten über einen Schulabschluss. Nur bei acht Prozent der Auszubildenden wurde anstelle einer Vollausbildung eine Fachpraktiker-Ausbildung gefördert. Fast jede zweite Ausbildung fand in den Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung sowie den Branchen „verarbeitendes Gewerbe“, „Handel“ und „Gesundheitswesen“ statt. Über 40 Prozent der Ausbildungsangebote kamen von nicht-beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen. Dreiviertel der Jugendlichen erreichten das Ausbildungsziel. 45 Prozent der Auszubildenden wurden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Ergebnisse der Säule „Unterstützung durch den Integrationsfachdienst“

Jeder zweite Klient/in des Integrationsfachdienstes im Rahmen von Job 4000 war ein/e Schüler/in. Ein Viertel der unterstützten Personen war arbeitslos. Mit 61 Prozent wurden mehrheitlich Männer von den Integrationsfachdiensten unterstützt. Dreiviertel der unterstützten Personen waren jünger als 25 Jahre. Bei über 80 Prozent der Personen lag eine anerkannte Schwerbehinderung vor. Bei dieser Förderung stellten die Personen mit einer geistigen

Behinderung bzw. einer Lernbehinderung mit 46 Prozent die Mehrheit der Klienten. Die Unterstützungsdauer variierte in Abhängigkeit von der Art der Behinderung. Menschen mit einer geistigen oder Lernbehinderung wurden mit durchschnittlich 12 Monaten am längsten, Menschen mit einer Sehbehinderung durchschnittlich mit weniger als 9 Monaten am kürzesten unterstützt. 52 Prozent der Personen, deren Eingliederungsprozess abgeschlossen wurde, konnten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die höchste Vermittlungsquote hatten dabei Menschen mit einer Hörbehinderung; die geringste Quote hatten Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Mit mehr als 34 Prozent wurden wiederum die meisten Vermittlungen bei nicht-beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen realisiert. Über 40 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sind (zunächst) befristet geschlossen worden. 22 Prozent der Personen waren im Anschluss an die Maßnahme im Rahmen von Job 4000 weiterhin arbeitslos. 18 Prozent haben eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen.

Job 4000 im Rheinland

In Nordrhein-Westfalen liegt die Federführung für die Umsetzung bei den Integrationsämtern der Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL). Das Land Nordrhein-Westfalen und die Integrationsämter ergänzen das Programm durch eigene Mittel. Mit den auf das Rheinland entfallenden finanziellen Mitteln in Höhe von 3,82 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds und ca. einer halben Mio. Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe konnten im Rheinland – rein rechnerisch – 122 neue Arbeitsplätze, 61 neue betriebliche Ausbildungsplätze und 304 Beauftragungen des Integrationsfachdienstes finanziert werden. Auch im Rheinland konnte das LVR-Integrationsamt die mit dem Programm verbundenen Ziele übererfüllen. Statt den geplanten 122 neuen Arbeitsplätzen sind 196 Beschäftigungsverhältnisse bis zum Stichtag 31.12.2012 gefördert worden. Es konnten doppelt so viele Ausbildungsplätze wie geplant besetzt werden und 856 statt 304 schwerbehinderte Menschen sind beim Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt von den Fachkräften der Integrationsfachdienste unterstützt worden.

TABELLE 41:

GEPLANTE UND BEWILLIGTE FÖRDERUNGEN IM RAHMEN VON JOB 4000

	Säule 1		Säule 2		Säule 3	
	Förderungen		Förderungen		Förderungen	
	geplant	bewilligt	geplant	bewilligt	geplant	bewilligt
Bund	1.000	2.147	500	669	2.500	4.438
Nordrhein-Westfalen	234	433	117	303	583	1.541
davon Rheinland	122	196	61	140	304	879



12

PRÄVENTION

KURZ & KNAPP

- Es wurden 749 Präventionsverfahren iSd § 84 Abs. 1 SGB IX eingeleitet. Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit rund 70 % im Vordergrund. In rund 35 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Bei 194 Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden die kommunalen Fachstellen beteiligt. In 31 % der Verfahren sind finanzielle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen geflossen.
- Die Zahl der BEM- und Präventionsverfahren, die in einem Kündigungsschutzverfahren enden, liegt bei 17 bzw. 20 %.
- In 2014 haben drei Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Prämie erhalten.

12.1. Prävention für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben

Prävention im Allgemeinen bezeichnet jede Maßnahme, die darauf ausgerichtet ist, eine Beeinträchtigung der Gesundheit (Krankheit, Verletzung) zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Prävention im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsplätze von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen langfristig zu sichern, indem auftretende Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art frühzeitig erkannt und beseitigt bzw. abgemildert werden. Arbeitgeber sind zur Prävention verpflichtet. Sie müssen bei Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Mitarbeiter/innen gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt bzw. die Fachstellen einschalten.

Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren inner- wie außerbetrieblichen Hilfen zum Einsatz kommen, z. B. gemeinsame Gespräche zur Klärung des Sachverhal-

tes und Abklärung von Möglichkeiten, Hinzuziehung externer Fachberater, wie dem technischen Berater des Integrationsamtes, Reha-Maßnahmen, Begleitung und Betreuung durch den Integrationsfachdienst, Umsetzung, Weiterqualifizierung, Fortbildung, Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Die Prävention wird auch von immer mehr Arbeitgebern als erfolgreiches Instrument gesehen.

Die örtlichen Fachstellen – als erste Ansprechpartner für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – sind in den vergangenen Jahren immer öfter bei Präventionsfällen hinzugezogen worden. In 2014 sind 749 Präventionsfälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. In 40 Prozent der Fälle waren schwerbehinderte Frauen betroffen.

Bei den Gründen, ein Präventionsverfahren einzuleiten, stehen personenbedingte Gründe mit knapp 70 Prozent im Vordergrund. Unterschiede zwischen Frauen und

Männern bestehen hier nicht (vgl. Grafik 16). Mehr als 720 Präventionsanfragen konnten die rund 100 Mitarbeiter/innen der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben im Rheinland in 2014 abschließend bearbeiten. In rund 35 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und Ausstattung finanziell unterstützt. In 35 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fürsorgestellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht notwendig. Rund sechs Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 20 Prozent der als Präventionsfall bekannten Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Sind alle Hilfsmöglichkeiten geprüft und ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben bzw. treten nach einiger Zeit wieder auf, so kann dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen kann unter Umständen der Arbeitgeber mit einem verkürzten Kündigungsverfahren rechnen, da er bei den Maßnahmen der Prävention das LVR-Integrationsamt und die örtliche Fachstelle schon frühzeitig mit eingebunden hatte. Umgekehrt werden Integrationsämter wie auch Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Präventionspflichtung den Kündigungsantrag des Arbeitgebers sehr genau prüfen und darauf achten, dass der Arbeitgeber im Vorfeld der Kündigung alle Maßnahmen eingeleitet hat, um diese abzuwenden.

Integrationsvereinbarungen und ihre Weiterentwicklung

Die Schwerbehindertenvertretung und / oder die betriebliche Interessenvertretung schließen mit ihrem

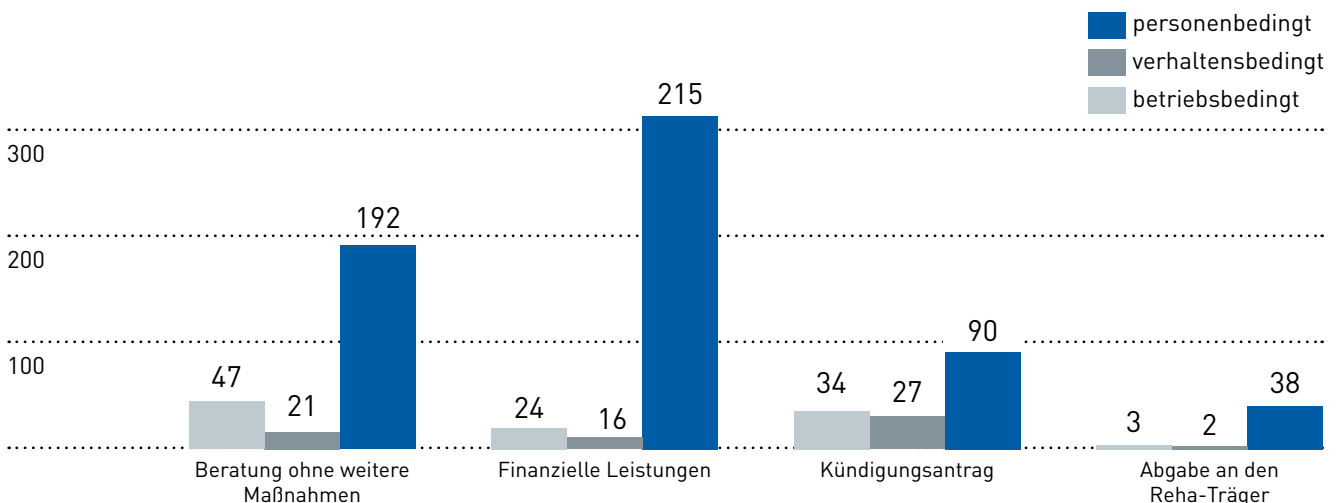
Arbeitgeber eine betriebsnahe und individuelle Vereinbarung, die so genannte Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX), ab. In den Zielvereinbarungen können eine Reihe von arbeitsplatz- und beschäftigungserhaltenden Maßnahmen vereinbart werden, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen spürbar zu verbessern. Dem LVR-Integrationsamt sind rund 200 Vereinbarungen bekannt gegeben worden.

Das Interesse der betrieblichen Funktionsträger und der Arbeitgeber am Abschluss einer Integrationsvereinbarung hat mit Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 SGB IX) spürbar nachgelassen. Heute werden überwiegend Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** verhandelt und abgeschlossen, die die besonderen Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen bei der Beschäftigung zumeist nicht gesondert berücksichtigen.

Durch die nunmehr spürbar zunehmenden Auswirkungen des demographischen Wandels wie auch der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und den damit verbundenen Aktivitäten auf allen Ebenen der Gesellschaft, ist das Interesse an Verbesserungen der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung wieder gestiegen. Die ersten Unternehmen haben dazu bereits so genannte **Aktionspläne** aufgestellt, mit denen sie sich mittel- bis langfristige Unternehmensziele zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Fachkräfte und Maßnahmen zur Eingliederung von jungen Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gesetzt haben.

GRAFIK 16:

AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN PRÄVENTIONSVERFAHREN GEM. § 84 ABS. 1 SGB IX



12.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit dem Gesetz zur „Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ vom 23.04.2004 (Sozialgesetzbuch IX) hat der Gesetzgeber die betriebliche Prävention mit der Einführung der Vorschrift zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter gestärkt. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

Sind von einem BEM-Verfahren schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen, kann der Arbeitgeber hier ebenso auf die Unterstützung der örtlichen Fachstellen zugreifen wie in einem Präventionsverfahren. In 2014 sind 194 BEM-Fälle an die rund 100 Mitarbeiter/innen der örtlichen Fachstellen im Rheinland herangetragen worden, dabei waren in mehr als 43 Prozent der BEM-Verfahren schwerbehinderte Frauen betroffen. In 31 Prozent der Verfahren haben die örtlichen Fachstellen Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch Zuschüsse im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung finanziell unterstützt. In fast 72 Prozent der Kontakte haben die örtlichen Fachstellen mit umfangreichen Beratungen geholfen – weitere Maßnahmen waren nicht erforderlich. Rund 11 Prozent der Fälle sind an den jeweiligen Rehabilitationsträger abgegeben worden und in 17 Prozent der als BEM-Fall bekanntgewordenen Fälle endete der Kontakt in einem Kündigungsschutzverfahren.

Das LVR-Integrationsamt unterstützt darüber hinaus die handelnden Personen in den Betrieben und Dienststellen mit einer Handlungsempfehlung (www.soziales.lvr.de – service – downloads – 12. Broschüren), Informationsflyer für die Beschäftigten und dem Angebot von Praxistagen zum Austausch von Erfahrungen. Ergänzend werden Ta-

GRAFIK 17:

AUSGANG DER ABGESCHLOSSENEN BEM-VERFAHREN

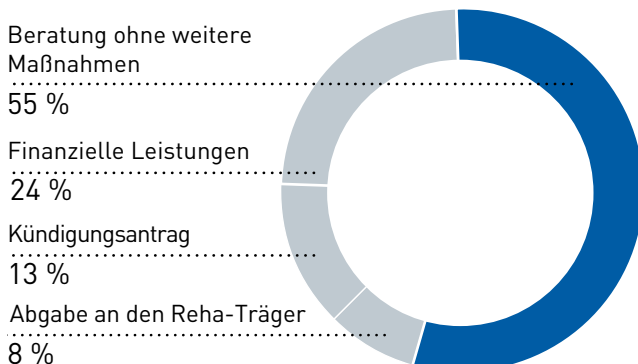


Bild 12: BEM-PREIS. FOTO: MICHAEL STURMBERG, LVR

geseminare und Vorträge – auch als Inhouseveranstaltungen – angeboten.

Prämie Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das SGB IX eröffnet den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern seit 2004 die Möglichkeit, Unternehmen und Behörden für die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prämiieren. Das LVR-Integrationsamt hat 2006 erstmals Betriebe und Dienststellen im Rheinland für ihr vorbildliches Konzept zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und die beispielhafte Umsetzung in der Praxis ausgezeichnet. Durch diese öffentlichkeitswirksame Auszeichnung erhofft sich das LVR-Integrationsamt eine Anreizfunktion für Arbeitgeber, das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch in ihrem Betrieb zu implementieren.

Bisher hat das LVR-Integrationsamt 41 Arbeitgeber der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes für ihre praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgezeichnet. Im Berichtsjahr haben sieben Bewerbungen von privaten und öffentlichen Arbeitgebern das LVR-Integrationsamt erreicht. Die Preisträger 2014 sind:

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Bonn

Der Deutsche Akademische Austauschdienst ist die weltweit größte Förderorganisation für deutsche und internationale Wissenschaftler und Studierende. Rund um den Globus werden jedes Jahr über 100.000 Studierende und

TABELLE 42:

BEM-PRÄMIERTE ARBEITGEBER IM RHEINLAND, 2006 - 2014

[Berufsförderungswerk Michaelshoven, Köln](#)

Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern, Bonn

[Bilfinger Scheven GmbH, Erkrath](#)

BKK Essanelle, Düsseldorf

[Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Bonn](#)

Chemion Logistic GmbH, Leverkusen

[Deutscher Akademischer Austauschdienst \(DAAD\), Bonn](#)

Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Düsseldorf

[Deutsche Sporthochschule Köln, Köln](#)

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Köln

[Essener Verkehrs AG \(EVAG\), Essen](#)

Evangelisches Krankenhaus Düsseldorf, Düsseldorf

[Ford-Werke GmbH, Köln](#)

Galeria Kaufhof GmbH, Köln

[Gemeinde Kürten](#)

Gemeinde Lindlar

[Gera Chemie, Oberhausen](#)

Hüttenwerke Krupp Mannesmann, Duisburg

[Jugend- und Behindertenhilfe Michaelshoven gGmbH, Köln](#)

Klinikum der Universität zu Köln, Köln

[Klinikum Niederberg gGmbH, Velbert](#)

Kreispolizeibehörde Kreis Heinsberg

[Kreispolizeibehörde Kreis Wesel](#)

Kreispolizeibehörde Rhein-Erft-Kreis, Bergheim

[Kreisverwaltung des Kreises Wesel](#)

Landeshauptstadt Düsseldorf

[Leistritz Turbinentechnik GmbH, Essen](#)

LVR-Dezernat Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen, Köln

[Oberlandesgericht Köln](#)

Polizeipräsidium Wuppertal

[Pronova BKK, Köln](#)

Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH & Co. KG, Wuppertal

[Rheinisch-Bergischer Kreis, Bergisch-Gladbach](#)

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn

RWE AG, Essen

[Sparkasse Hilden-Ratingen-Velbert, Velbert](#)

Stadt Aachen

[Stadt Leverkusen](#)

Stadt Overath

[Stadt Rösrath](#)

Stadt Sankt Augustin

[STEAG GmbH, Essen](#)

Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH, Düsseldorf

Wissenschaftler gefördert. Seit seiner Gründung im Jahr 1925 hat der DAAD über 1,9 Millionen Akademiker im In- und Ausland unterstützt. Weitere Schwerpunkte der Arbeit des DAAD sind die Begleitung der Internationalisierung der deutschen Hochschulen, die Unterstützung von Entwicklungsländern beim Aufbau ihrer Bildungssysteme und die Förderung von Germanistik sowie der deutschen Sprache im Ausland. Sein Berliner Künstlerprogramm zählt zu den international renommiertesten Stipendienprogrammen für Künstler.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht seit Anfang 2013 und ist Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie

gilt für die 728 Mitarbeiter/innen in der Zentrale in Bonn sowie den Standort in Berlin mit 19 Beschäftigten. Ziele, Inhalte und Verfahrensabläufe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung umfangreich und detailliert dokumentiert. Alle Informationen zur Gesamtbetriebsvereinbarung stehen allen Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung. In der Broschüre „Ich bin neu“, die alle neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen erhalten, wird auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement und das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement hingewiesen.



Bild 13: IM FEIERLICHEN RAHMEN ÜBERGAB CHRISTOPH BEYER (M.) DIE MIT 10.000 EURO DOTIERTE PRÄMIE AN DAS OBERLANDESGERICHT KÖLN, VERTRETEN DURCH PRÄSIDENT PETER KAMP SOWIE DIE MITGLIEDER DES BEM-TEAMS DIANA DIERICHWEILER (GESCHÄFTSLEITERIN), ERHARD FUSS (PERSONALRATSVORSITZENDER) UND GERD DEDERICHS (VERTRAUENSPERSON DER MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG). FOTO: MICHAEL STURMBERG/LVR

Oberlandesgericht Köln

Die Oberlandesgerichte – und damit auch das Oberlandesgericht Köln – gehören zur sogenannten Ordentlichen Gerichtsbarkeit und sind zuständig für die Rechtsprechung in Strafverfahren und bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten. Es ist der Justizbereich in Deutschland, in dem die meisten Richter, Staatsanwälte und Rechtspfleger tätig sind. Im Bezirk des Oberlandesgerichts Köln leben ungefähr 4,28 Millionen Menschen. Der Bezirk umfasst neben den Großräumen Köln, Bonn und Aachen auch weite Teile der Eifel und des Bergischen Landes. Zum Oberlandesgericht Köln gehören 3 Landgerichte, 23 Amtsgerichte sowie das Zentrale Mahngericht in Euskirchen. Das Landgericht und Amtsgericht Köln gehören – in ihren Instanzen – zu den größten Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen.

Beim Oberlandesgericht Köln sind insgesamt 338 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 25 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 7,4 Prozent. Besonders positiv sind die hohe Transparenz des Verfahrens und die gute Kommunikation innerhalb der Verwaltung. Beschäftigten, denen das Betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten wird, stehen von Anfang an sehr ausführliche Informationen zu Zielen, Inhalt und Verfahrensabläufe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Verfügung.



Bild 14: KARIN FANKHAENEL, FACHBEREICHSLIETNERIN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES, ÜBERGAB DEN BEM-AWARD AN ELKE GÜNZEL, GLEICHSTELLUNGS- UND BEM-BEAUFTRAGTE, ULRICH KOWALEWSKI, ERSTER BEIGEORDNETER UND PERSONALDEZERNENT, MARTIN HÄCK, FACHBEREICHSLIETNER PERSONAL UND ORGANISATION, SOWIE BÜRGERMEISTER MARCUS MOMBAUER (V.L.N.R.). FOTO: MICHAEL STURMBERG/LVR

Stadtverwaltung, Rösrath

Am 1. Januar 2001 erhielt Rösrath den Status einer Stadt und ist damit die jüngste unter den Städten im Bergischen Land. Die Stadtverwaltung Rösrath ist Ansprechpartner für rund 28.000 Einwohner. In der Stadtverwaltung sind derzeit 160 Menschen beschäftigt. Mit einer Beschäftigungsquote von 5,3 Prozent erfüllt die Stadtverwaltung die Vorgaben zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht seit Ende 2012 und ist neben dem Bereich „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ein wesentlicher Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In 2014 haben die an der Dienstvereinbarung beteiligten Akteure die Gelegenheit für eine Überarbeitung der Inhalte und Verfahrensabläufe genutzt. Insbesondere die Vereinbarungen zum Datenschutz wurden konkretisiert. Die Dienstvereinbarung zeichnet sich durch eine hohe Transparenz bei den Verfahrensabläufen und die gute Kommunikation innerhalb der Verwaltung aus. Dies zeigt sich im Alltag auch durch die hohe Akzeptanz der Dienstvereinbarung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

13

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

KURZ & KNAPP

- Die Gesamtzahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung sinkt um fast 12 % auf 3.421 Verfahren. 35 % aller Anträge betreffen schwerbehinderte Frauen.
- Mit 2.742 Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr um über 12 % gesunken.
- Mit 498 Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die Zahl der Verfahren um 13 % gesunken.
- Mit einem Anteil von 67 % sind die Kündigungsgründe überwiegend betrieblicher Art, z. B. Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung oder Wegfall des Arbeitsplatzes.
- Bei 17,5 % der Anträge zur ordentlichen Kündigung konnte der Arbeitsplatzverlust verhindert werden. 431 Arbeitgeber zogen ihre Anträge zurück und die schwerbehinderten Menschen wurden weiterbeschäftigt. Bei außerordentlichen Kündigungen konnte dies in 24 % der Verfahren erreicht werden.
- Die Zahl der Aufhebungsverträge steigt nach drei Jahren nicht weiter an: 14 % der Anträge auf Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung enden auf diese Weise.
- Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer legen in 748 Fällen Widerspruch ein.

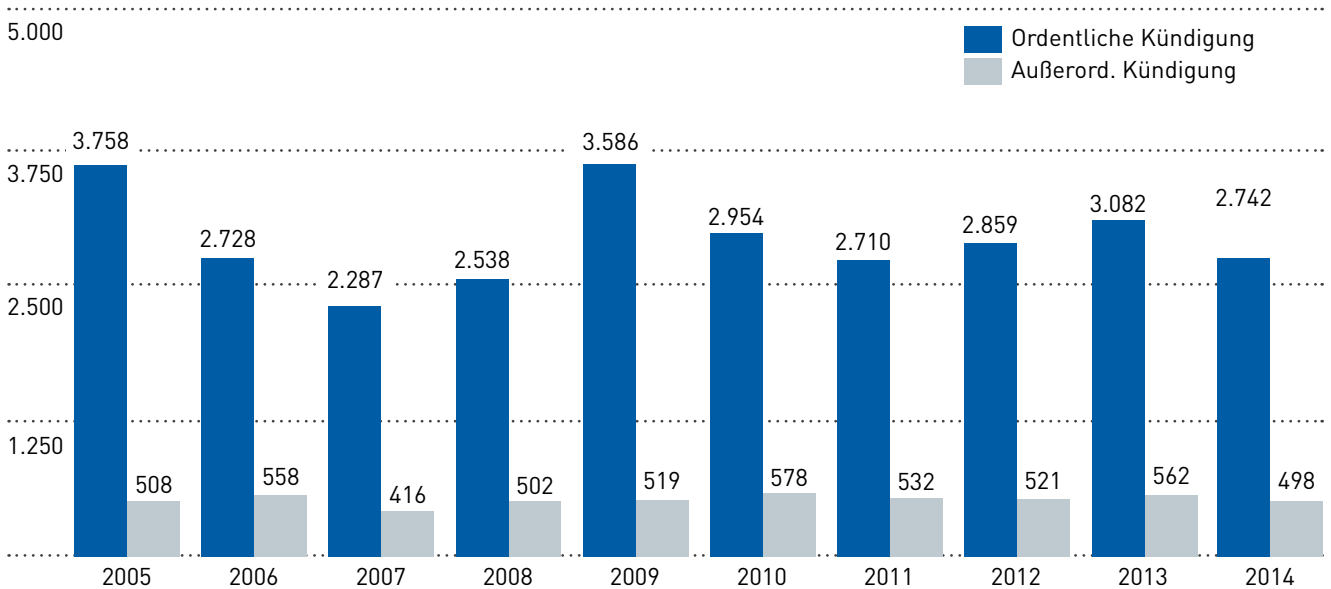
Bei der Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ist der besondere Kündigungsschutz ein wichtiges Instrument. Denn erst, wenn das LVR-Integrationsamt dem Kündigungsantrag zugestimmt hat, kann der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Menschen rechtswirksam kündigen. Der besondere Kündigungsschutz verfolgt nicht das Ziel, den schwerbehinderten Menschen unkündbar zu machen. Vielmehr findet im Kündigungsverfahren ein Abwägungsprozess zwischen den Interessen der schwerbehinderten Menschen und den Interessen der Arbeitgeber statt. Das LVR-Integrationsamt kann zwar die organisatorischen und personellen Anpassungsmaßnahmen, zu denen Betriebe gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gezwungen sind, nicht beeinflussen. Aber es kann – unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten – seine Möglichkeiten zum Erhalt und zur Sicherung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen einbringen.

Durch den besonderen Kündigungsschutz wird sichergestellt, dass die Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht erfüllen und in Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen und dem LVR-Integrationsamt prüfen und entscheiden, ob es ein „milderes Mittel“ als die Kündigung zur Beseitigung der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis gibt.

Dazu soll das Angebot der Begleitenden Hilfe genutzt werden (vgl. 9.1.). Das Beratungs- und Betreuungsangebot des Technischen Beratungsdienstes und des Integrationsfachdienstes ebenso wie die finanziellen Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben können von Arbeitgebern wie deren schwerbehinderten Arbeitnehmern genutzt werden. Unter diesen Gesichtspunkten stellt der besondere Kündigungsschutz keine unzumutbare Belastung für die Arbeitgeber dar.

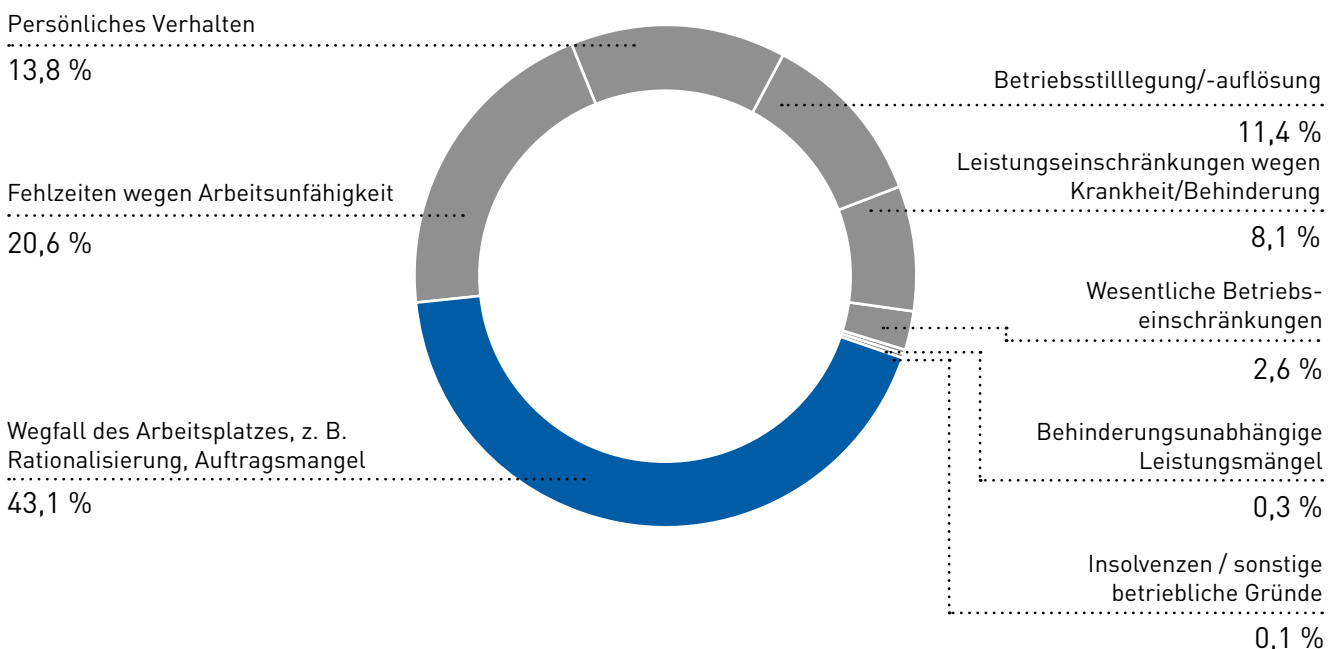
GRAFIK 18:

ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR ORDENTLICHEN UND AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNG, 2005 - 2014



GRAFIK 19:

KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN 2014



Auch im Kündigungsschutz gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabenteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den kommunalen Fachstellen: Bei Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung liegt die Aufgabe der Ermittlung des Sachverhalts bei der

Fachstelle. Handelt es sich um eine beabsichtigte außerordentliche (fristlose) Kündigung, liegt das gesamte Verfahren wegen der besonderen Eilbedürftigkeit beim LVR-Integrationsamt.

13.1. Entwicklung bei den Kündigungsschutzverfahren

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur – insbesondere ordentlichen – Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird maßgeblich bestimmt durch die gesamtwirtschaftliche Lage. Bis 2007 sinkt die Zahl der Anträge zur ordentlichen Kündigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen von über 5.000 auf unter 2.300; dem niedrigsten Stand seit 1995. In den Jahren der Finanz- und Wirtschaftskrise steigen die Anträge auf Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung um 10 Prozent in 2008 und weitere 41 Prozent in 2009. Der beginnende Wirtschaftsaufschwung in 2010 zeigt sich wiederum auch beim besonderen Kündigungsschutz. Die Zahl der Anträge der Arbeitgeber auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen geht um 17,5 Prozent zurück. Der positive Trend setzt sich auch in 2011 mit einer weiteren Reduzierung der Kündigungszahlen von acht Prozent fort. Die Jahre 2012 und 2013 erleben wieder eine Steigerung der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von 5,5 Prozent bzw. 7,7 Prozent.

In 2014 werden 2.742 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gestellt – minus 12,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Anträge zur ordentlichen Kündigung beträgt rund 35 Prozent.

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen, in der Regel fristlosen, Kündigung ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gesunken um fast 13 Prozent auf 498 Anträge. Damit liegt die Zahl der fristlosen Kündigungen in 2014 wieder im langjährigen Mittel. Von den Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung sind in 34 Prozent der Fälle schwerbehinderte Frauen betroffen. Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 92 SGB IX machen weiterhin nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – rund fünf Prozent.

Bei den Kündigungsgründen der ordentlichen Kündigungen stehen nach wie vor bei den Arbeitgebern betriebsbedingte Gründe wie Betriebsstilllegungen und der Wegfall des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Die Höhe des Anteils der betriebsbedingten Kündigungsgründe schwankt – je nach Wirtschaftslage – zwischen ungefähr 55 und 75 Prozent. In 2014 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 67 Prozent der Fälle aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden.

TABELLE 43:

ANTRÄGE AUF ZUSTIMMUNG ZUR KÜNDIGUNG NACH FÜRSORGESTELLEN, 2010 - 2014

	2014	2013	2012	2011	2010
Städteregion Aachen	202	208	217	186	226
Stadt Bergheim	13	17	14	13	14
Stadt Berg. Gladbach	23	37	40	27	29
Stadt Bonn	96	131	109	99	134
Stadt Dinslaken	19	12	31	13	17
Stadt Düren	49	39	41	34	43
Kreis Düren	44	28	34	32	36
Stadt Düsseldorf	319	337	357	391	292
Stadt Duisburg	147	275	183	162	194
Stadt Essen	192	288	271	255	246
Kreis Euskirchen	26	54	25	59	48
Kreis Heinsberg	69	69	54	45	72
Stadt Kerpen	11	20	11	25	18
Kreis Kleve	97	92	79	80	84
Stadt Krefeld	128	78	75	107	119
Stadt Köln	357	417	410	392	422
Stadt Leverkusen	30	47	35	42	31
Kreis Mettmann	115	159	146	115	164
Stadt M'gladbach	101	142	185	153	114
Stadt Moers	26	26	31	45	22
Stadt Mülheim / Ruhr	87	80	65	71	56
Stadt Neuss	54	60	45	76	91
Oberbergischer Kreis	104	102	63	75	96
Stadt Oberhausen	72	59	77	45	52
Stadt Ratingen	31	29	47	30	42
Stadt Remscheid	67	48	64	70	56
Rhein.-Berg. Kreis	32	44	31	26	24
Rhein-Erft-Kreis	95	105	90	86	113
Rhein-Kreis Neuss	89	82	85	74	92
Rhein-Sieg-Kreis	118	107	116	113	138
Stadt Solingen	68	72	61	57	64
Stadt Troisdorf	31	30	28	10	55
Stadt Velbert	38	45	47	30	57
Stadt Viersen	38	47	40	54	60
Kreis Viersen	158	120	100	103	123
Stadt Wesel	23	54	26	32	28
Kreis Wesel	57	59	45	72	60
Stadt Wuppertal	187	147	155	120	152

Bei aktuell 23 Prozent der Kündigungen werden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Der Anteil der personenbedingten Kündigungsgründe ist seit 2012 um fast 10 Prozent gesunken. Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen ebenfalls Schwankungen. Ihr Anteil ist von 2010 (8%) bis 2013 (14 %) gestiegen, in 2014 aber wieder auf 10 Prozent gesunken.

Ergebnisse des Kündigungsschutzverfahrens

Das LVR-Integrationsamt hat in jeder Phase des Kündigungsschutzverfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Sofern eine gütliche Einigung erreicht werden kann, erledigt sich der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung durch Rücknahme oder in sonstiger Weise. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande oder besteht aus anderen Gründen ein Interesse an einem formellen Abschluss des Verfahrens, dann trifft das LVR-Integrationsamt eine Entscheidung, nachdem es alle am Verfahren beteiligten Parteien angehört hat.

In 2014 erteilte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in 43,6 Prozent der Entscheidungen ohne Einwände des / der schwerbehinderten Arbeitnehmers / Arbeitnehmerin. In 19,75 Prozent der Kündigungsschutzverfahren entsprach das LVR-Integrationsamt dem Antrag des Arbeitgebers gegen den Willen der schwerbehinderten Menschen. In 17,5 Prozent der Verfahren bleibt das Arbeitsverhältnis erhalten: In 431 Fällen zog der Arbeitgeber seinen Antrag zurück – eine Weiterbeschäftigung konnte erreicht werden. Mit 57 Fällen bei den ordentlichen Kündigungen

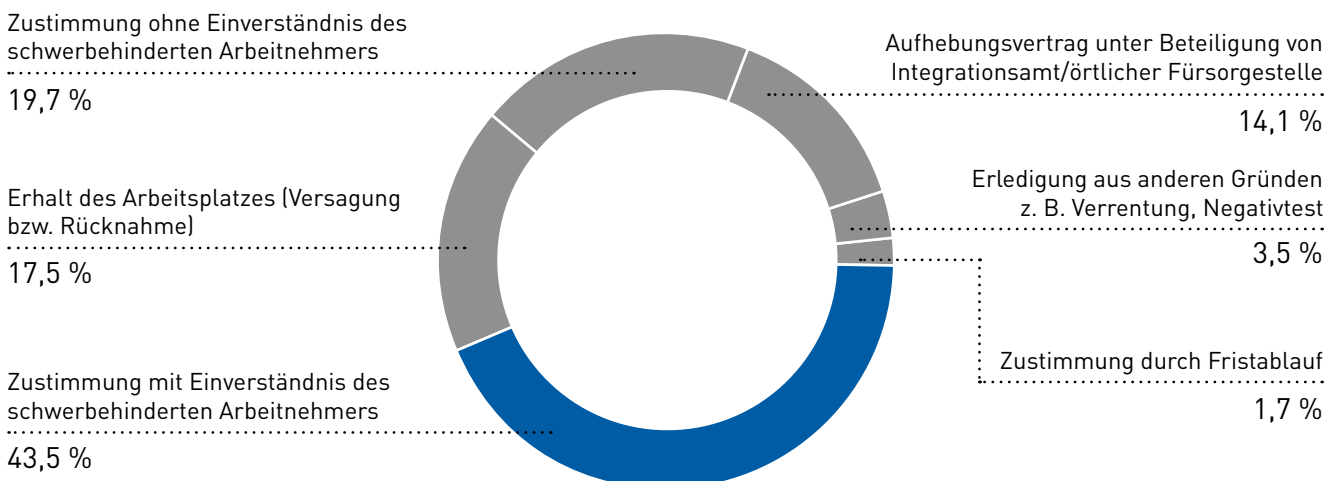
ist der Anteil der Versagungen zum Kündigungsverlangen des Arbeitgebers durch das LVR-Integrationsamt sehr gering. 97 Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung, Fristablauf oder Negativtest (die Person, dessen Kündigung beantragt wurde, gehörte nicht zum geschützten Personenkreis). Bei außerordentlichen Kündigungen konnte in 24 Prozent der Verfahren der Verlust des Arbeitsplatzes vermieden werden. In 35 Fällen versagte das LVR-Integrationsamt die Zustimmung, der Arbeitgeber zog seinen Antrag in 86 Fällen zurück.

Aufhebungsverträge im Kündigungsschutz

Die Zahl der Aufhebungsverträge ist bis 2007 kontinuierlich zurückgegangen. Nur noch 8 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind im Kündigungsschutzverfahren durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden. Im Rahmen der Wirtschafts- und Finanzkrise begann auch hier eine Trendwende. Der Anteil der Verfahren zur ordentlichen Kündigung, die durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/ in unter Beteiligung des LVR-Integrationsamtes bzw. der rheinischen Fachstellen beendet werden, steigt kontinuierlich an auf über 15 Prozent in 2012. Für die Jahre 2013 und 2014 stabilisiert sich ihre Zahl auf einem hohen Niveau von 14 Prozent.

GRAFIK 20:

AUSGANG DER ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2014



Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX): in 2014 betrafen über 11 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung für diesen Personenkreis. Damit liegt der Anteil der gleichgestellten Menschen im langjährigen Mittel. Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen hier nicht.

Die schwerbehinderten Menschen sind in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedlich stark von Kündigung betroffen. Schwerbehinderte Männer und Frauen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren stellen mit einem guten Drittel die Altersgruppe, die am stärksten von einem Kündigungsverfahren betroffen ist. Die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen stellt mit einem Viertel der auf sie entfallenen Verfahren die zweitstärkste Gruppe von Betroffenen. Schwerbehinderte Menschen bleiben immer häufiger bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erwerbstätig. Der Anteil der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre an den Kündigungsverfahren beträgt mittlerweile 19 Prozent. Der Anteil junger Menschen bis 25 Jahre liegt dagegen bei einem Prozent.

Der Anteil der Frauen an den beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rheinland liegt seit Jahren stabil bei rund 40 Prozent. Betrachtet man die verschiedenen Kündigungsarten und -gründe, so zeigen die aktuellen Zahlen, dass es nur noch geringfügige Unterschiede zwischen schwerbehinderten Männern und Frauen gibt. Der Anteil der Frauen an den Anträgen auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung beträgt 35 Prozent. Ihr Anteil an den außerordentlichen Kündigungen liegt aktuell bei einem guten Drittel. Von Änderungskündigungen waren Frauen in den Vorjahren deutlich häufiger betroffen als Männer: bis zu 47 Prozent in 2012. In 2013 ist der Anteil bereits auf knapp 40 Prozent und in 2014 auf nunmehr 37,5 Prozent gesunken.

In den Jahren vor der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 waren schwerbehinderte Frauen deutlicher von betriebsbedingten Kündigungsgründen betroffen als schwerbehinderte Männer. In der wirtschaftlichen Krise, aber auch im nachfolgenden wirtschaftlichen Aufschwung, hat sich dies ausgeglichen. In 2014 werden bei ordentlichen Kündigungen betriebsbedingte Gründe in 67 Prozent der Verfahren schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen angegeben; bei den Männern sind es 65 Prozent. Personenbedingte Kündigungsgründe liegen bei Frauen in 24 Prozent und bei Männern in 23 Prozent der Verfahren vor. Der Anteil bei verhaltensbedingten ordentlichen Kündigungen beträgt bei schwerbehinderten Frauen dagegen nur 7,5 und bei schwerbehinderten Männern 11,5 Prozent.

In außerordentlichen Kündigungsverfahren liegt dagegen der Schwerpunkt auf verhaltensbedingten Gründen. Bei Männern führten in 82 Prozent der Fälle verhaltensbedingte Gründe zu einem Antrag auf fristlose Kündigung. Bei den Frauen lag der Anteil 76,5 Prozent nur geringfügig niedriger.

Dass schwerbehinderte Menschen gut in den Arbeitsprozess eingegliedert sind, zeigt sich in ihren langfristigen Beschäftigungszeiten. Den meisten schwerbehinderten Menschen (30 %) wird erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 bis 20 Jahren gekündigt. Knapp 12 Prozent wird sogar erst nach 30 und mehr Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt. Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, denen im ersten Beschäftigungsjahr wieder gekündigt worden ist, hat sich von 2013 nach 2014 auf 3 Prozent verdoppelt.



13.2. Widersprüche und Klageverfahren

Gegen die Entscheidung des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fachstellen können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Widerspruch einlegen. Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim LVR-Integrationsamt. Er setzt sich zusammen aus sieben Mitgliedern (zwei schwerbehinderten Arbeitnehmern, zwei Arbeitgebern und je einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und des LVR-Integrationsamtes sowie einer Schwerbehindertenvertretung).

In 2014 sind 748 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes eingelegt worden. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine geringe Steigerung von 4,5 Prozent.

Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 82 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Damit werden in 21,5 Prozent der Kündigungsschutzverfahren die Entscheidungen des LVR-Integrationsamtes in einem Rechtsbehelfsverfahren überprüft.

Im Gegensatz zu Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise, in denen bis zu 10 Prozent der Verfahren eingeleitet worden sind, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren, entfallen in 2014 nur fünf Prozent der Verfahren auf diesen Bereich.

Die Zahl der Widersprüche im Bereich der Erhebung der Ausgleichsabgabe hat sich mit rund 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggfs. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 42 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren in 2014 ist die Anzahl der Verfahren gegenüber den Vorjahren um rund 10 Prozent gestiegen. Die Mehrzahl der Verfahren bezieht sich auch hier auf Entscheidungen im Kündigungsschutz.

TABELLE 44:

WIDERSPRUCHSVERFAHREN, 2010 - 2014

	Zahl der eingegangenen Widersprüche in				
	2014	2013	2012	2011	2010
Kündigungsschutz	612	627	565	552	599
Begleitende Hilfen	36	34	42	30	15
Institutionelle Förderung	0	2	0	0	0
Einziehung der Ausgleichsabgabe	100	52	51	42	73
Widerspruchsverfahren insgesamt	748	715	658	624	687

	Zahl der Klageverfahren in				
	2014	2013	2012	2011	2010
Klageverfahren einschl. Berufungen und Revisionen	42	38	43	52	77



14

AKTIONEN, SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

KURZ & KNAPP

- Die betrieblichen Funktionsträger im Rheinland*: 7.659 Schwerbehindertenvertretungen, 2.109 Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, 2.070 Beauftragte des Arbeitgebers und 837 weitere Arbeitgebervertreter sowie 245 Vertreter von BEM-Teams.
- Das Schulungsangebot des LVR-Integrationsamtes haben insgesamt 2.231 Personen wahrgenommen. 58 % der Teilnehmer/innen gehören der Schwerbehindertenvertretung an. 53 % der Kursbesucher sind Frauen.
- Bei 79 Informationsveranstaltungen sind u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Leistungen des LVR-Integrationsamtes vorgestellt worden.
- Das LVR-Integrationsamt präsentiert sich auf der Messe „RehaCare“ mit dem Schwerpunkt „Integrationsunternehmen mit sozialem Auftrag“ und der Messe „Zukunft Personal“ mit dem Schwerpunkt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.
- Die Veranstaltungsreihe „LVR-Praxisdialoge“ wurde in 2014 fortgesetzt mit dem Thema „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“.

* soweit dem LVR-Integrationsamt bekannt

14.1. Seminare und Fortbildungsmaßnahmen

Das Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes bietet ein- bis dreitägige Kurse und Informationsveranstaltungen rund um das Thema schwerbehinderte Menschen im Beruf und richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren in den Betrieben und Dienststellen: an Vertrauenspersonen und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte des Arbeitgebers, Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche oder Personalsachbearbeiter und andere. Das Fortbildungsangebot ist ein modulares System, bei dem die einzelnen Ebenen aufeinander aufbauen: Grundkurse sind den Schwerbehindertenvertretungen vorbehalten, Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen stehen auch allen anderen betrieblichen Akteuren offen. Das Kursangebot wird finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Abgestimmt auf die betriebliche oder behördliche Situation bietet das LVR-Integrationsamt Fachvorträge, Informationsveranstaltungen und

Seminare als Inhouse-Veranstaltungen an. Die Kosten für Referenten und Schulungsunterlagen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Insgesamt haben 149 Fortbildungsveranstaltungen an 231 Schulungstagen für die betrieblichen Funktionsträger stattgefunden. Das gegenüber den Vorjahren reduzierte Angebot an Veranstaltungen ist den im Herbst 2014 stattgefundenen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung geschuldet. Im letzten Quartal 2014 sind praktisch keine Veranstaltungen mehr angeboten worden.

Trotz der anstehenden (Neu-)Wahlen sind 19 Grund- und Aufbaukurse für neu ins Amt gekommene bzw. nachgerückte Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt worden.

35 Fachthemen von Arbeitsrecht und aktueller Rechtsprechung über das Leistungsangebot der Reha-Träger und Betriebliches Eingliederungsmanagement bis hin zu behinderungsspezifischen Themen sind in 61 Veranstaltungen aufgegriffen worden. Erstmals angeboten worden sind die Themen „Sozialgerichtsbarkeit“ (inklusive Besuch einer Kammersitzung beim Sozialgericht), „UN-Behindertenrechtskonvention“ und „Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes“.

Das Kursangebot des LVR-Integrationsamtes vermittelt zudem einen allgemeinen Überblick über die verschiedenen Wahlverfahren. Es gab spezielle Angebote für die Wahlvorstände, die das förmliche Wahlverfahren vorbereiten und durchführen müssen. An diejenigen, die erstmals kandidieren, richtet sich die Veranstaltung „Vorbereitung auf das Amt der Schwerbehindertenvertretung“. Zum Thema „Durchführung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung“ sind 14 Tagesveranstaltungen durchgeführt worden.

Das Kursangebot für besondere Zielgruppen umfasst mittlerweile sieben verschiedenen Themenblöcke. Es wurde in 2014 erweitert um die Themen: „Mir geht es gut - Selbstmanagement für mehr Freude am Amt“ und „Dialogische Rhetorik“ für die Stufenvertretungen der Schwerbehindertenvertretungen sowie ein Überblick über das SGB IX für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte in Integrationsprojekten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist weiterhin ein wichtiges Thema für private und öffentliche Arbeitgeber. Daher bleibt es fester Bestandteil des Informations- und Schulungsangebotes des LVR-Integrationsamtes. In 2014 wurden fünf Praxistage zu den Schwerpunktthemen „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln“, „Aktuelle Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte“ und „Führen schwieriger Gespräche“ durchgeführt.

TABELLE 45:
SCHULUNGEN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES

	2014	2013	2012	2011	2010
Zahl der Schulungsveranstaltungen davon	149	171	174	180	117
· Grund- und Aufbaukurse	6	33	45	39	15
· Informationsveranstaltungen	5	65	59	84	53
· Sonderseminare	58	56	70	57	49
Schulungstage davon	231	306	378	398	225
· eintägige Veranstaltungen	65	72	57	53	57
· mehrtägige Veranstaltungen	62	87	117	127	60
Teilnehmer* davon	2.231	2.534	2.738	2.837	2.014
· Vertrauenspersonen	1.298	1.450	1.555	1.696	976
· Beauftragte des Arbeitgebers	143	182	273	196	171
· Betriebs- und Personalräte	176	138	99	126	149
· Sonstige**	614	764	811	819	718

* 53 % der Teilnehmer sind Frauen

** Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, z. B. Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager

Im Berichtsjahr sind 58 Inhouse-Veranstaltungen mit insgesamt 101 Schulungstagen für 17 private und 9 öffentliche Arbeitgeber durchgeführt worden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Eine hohe

Nachfrage verzeichnen die Themen „Seelisch erkrankte Menschen in der Arbeitswelt“, „Das Erkennen und der betriebliche Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen“ oder „Gesprächsführung bei Konflikten und in Beratungssituationen“ sowie die „Zusammenarbeit der betrieblichen Funktionsträger“. Arbeits- und Rentenrecht, Kündigungsschutz oder das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz sind von untergeordneter Bedeutung. Aufgrund der anstehenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung war die Durchführung von Wahlen inklusive der entsprechenden Rechtsprechung (Mit-)Inhalt von 22 Veranstaltungen.

Teilnehmerkreis

Die Zahl der Teilnehmer/innen an den Kursen des LVR-Integrationsamtes sinkt wegen des reduzierten Kursangebotes gegenüber dem Vorjahr um 300 auf 2.231 Teilnehmer/innen. Mit einem Anteil von 58 Prozent stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmer. Es nehmen rund 150 Beauftragte des Arbeitgebers und knapp 180 Betriebs- und Personalräte das Angebot des LVR-Integrationsamtes wahr. Rund 30 Prozent der Teilnehmer/innen sind nicht mehr die klassischen betrieblichen Funktionsträger nach dem SGB IX, sondern zunehmend Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen, Integrations- und BEM-Beauftragte. Der Anteil der Frauen in betrieblichen Funktionen und damit an den Teilnehmern insgesamt hat sich in den letzten Jahren immer weiter erhöht und liegt mittlerweile bei 53 Prozent. Die Teilnehmer der Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen mit Sitz im Rheinland stellen rund 40 Prozent des teilnehmenden Personenkreises. 440 von ihnen sind dafür bundesweit angereist.

Informationsveranstaltungen

Zusätzlich zu dem vom LVR-Integrationsamt angebo-

tenen Kursprogramm sind die Mitarbeiter/innen des LVR-Integrationsamtes zu 79 Veranstaltungen anderer Träger (Arbeitgeber, Institutionen, Organisationen) eingeladen worden, um dort die Inhalte des Schwerbehindertenrechts vorzustellen. Die durchschnittliche Gruppengröße bei den Inhouse-Veranstaltungen liegt bei 30 Teilnehmern. Der Schwerpunkt der angefragten Themen liegt immer noch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit einem Drittel der Vorträge, gefolgt von Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes und den Rechten, Pflichten, Aufgaben der betrieblichen Partner.

Seit mehreren Jahren informieren sich beim LVR-Integrationsamt auch ausländische Delegationen, die sich für die rechtlichen Regelungen der beruflichen Behindertenhilfe, deren praktische Umsetzung und die Erfahrungen des Integrationsamtes interessieren. In den Vorjahren haben hauptsächlich die neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union das LVR-Integrationsamt besucht. Mittlerweile haben sich auch Delegationen aus Kasachstan, China, Malaysia, Südkorea und Japan beim LVR-Integrationsamt über die klassische Arbeitsplatzförderung und ihre Finanzierung, aber auch über Instrumente wie Arbeitsassistenz und Integrationsunternehmen, informiert. In 2014 hat sich die Erasmus-Universität Rotterdam im Rahmen einer Vergleichsstudie zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in den Niederlanden, Belgien und Deutschland beim LVR-Integrationsamt über die Leistungen der Begleitende Hilfe informiert.

14.2. Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Integrationsamt zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anbietet, können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Sie entsprechend bekannt zu machen, dafür zu werben und aktuell zu informieren, ist Ziel der diversen Aufklärungsmaßnahmen.

Informationsmaterial

Die Veröffentlichungen des LVR-Integrationsamtes umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher, Arbeitshefte und Faltblätter. Jährlich aktualisiert werden die Arbeitshefte „Behinderung und Ausweis“ und „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen“, die sich nicht nur an die betrieblichen Funktionsträger, sondern auch an die betroffenen Menschen selber und ihre Angehörigen richten. Fachspezifische Arbeitshefte wie „Der besondere Kündigungsschutz“, „Die Schwerbehindertenvertretung“ oder „Wahl

der Schwerbehindertenvertretung“ werden je nach Bedarf – in der Regel nach rechtlichen Änderungen – aktualisiert.

Neu erschienen ist der Flyer „Sehbehinderte Menschen im Beruf“, der einen Überblick zu den Themen Sehbehinderung am Arbeitsplatz, Hilfsmittel, finanzielle Förderungen, Beratung, Begleitung und Training gibt. Der Flyer zum regionalen Sonderprogramm „aktion5“ ist aktualisiert worden. Die Publikationen des LVR-Integrationsamtes sind zu beziehen über das Online-Bestellsystem des LVR. Die mehr als 11.500 betrieblichen Funktionsträger im Rheinland erhalten alle Veröffentlichungen automatisch nach Erscheinen zugesandt.

Das LVR-Integrationsamt ist beteiligt an der bundesweit erscheinenden Zeitschrift „Behinderte im Beruf“ (ZB) und fügt jeder Ausgabe die regionale Beilage „ZB Rheinland“



Bild 15: INFORMATIONS- UND BERATUNGSSTAND DES LVR-INTEGRATIONSAMTES AUF DER REHACARE 2014 IN DÜSSELDORF. FOTO: LVR-INTEGRATIONSAMT

bei. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich. Die Auflage der ZB im Rheinland beträgt 32.000 Exemplare. In 2014

ist in der Reihe ZB Ratgeber die Broschüre „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ neu erschienen. Zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung aktualisiert worden sind die ZB Info „SBV Wahl 2014“ - eine praktische Handlungshilfe zur Durchführung der Wahl und der Praxisleitfaden für neugewählte Vertrauenspersonen „SBV-Guide“.

Neue Medien

Das LVR-Integrationsamt engagiert sich stark bei der Internetplattform der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, www.integrationsaemter.de). Eine Online-Akademie bietet interaktive Wissensvermittlung, Workshops und Kontakte zu Experten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Integrationsvereinbarungen an. Das Angebot der Akademie will eine flexible und unbürokratische Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen bzw. praxisnahe Hinweise liefern, die für die Erarbeitung und zum Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung hilfreich sind. In 4 Fachforen tauschen sich mittlerweile 8.000 registrierte Nutzer zu den Themen „Arbeit der Schwerbehindertenvertretung“ oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ aus. Das bewährte Fachlexikon „ABC – Behinderung und Beruf“ mit über 300 Stichworten ist als App für Handy und Tablet-Computer verfügbar.

Veranstaltungen

Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich mit einem Informations- und Beratungsstand an der Messe „RehaCare International“ in Düsseldorf. Mit 51.250 Fachbesuchern, Betroffenen und Angehörigen sowie 902



Bild 16: VON LINKS FRAU LÖHRMANN (NRW-SCHULMINISTRIN), FRAU FANKHAENEL (LEITERIN DES LVR-INTEGRATIONSAMTES), HERR BAHR (LVR-LANDESRAT JUGEND) UND HERR MÜNNING (LWL-SOZIALDEZERNENT). FOTO: LVR-INTEGRATIONSAMT

Ausstellern aus 36 Ländern in 2014 gehört die Messe zu den bedeutendsten Veranstaltungen rund um das Thema Rehabilitation. Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ werden an geförderten Arbeitsplätzen exemplarisch die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsämter gezeigt. Mitarbeiter/innen der Integrationsämter und Fachberater/innen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern sowie der Integrationsfachdienste stehen als Ansprechpartner sowohl für Arbeitgeber als auch für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

„Integrationsunternehmen – Unternehmen mit sozialem Auftrag“ war das zentrale Thema der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe bei ihrer gemeinsamen Präsentation auf der RehaCare 2014. Stellvertretend für die rund 250 Integrationsunternehmen in Nordrhein-Westfalen präsentierte sich der Garten- und Landschaftsbaubetrieb „ecoverde“.

Begleitend boten die LVR- und LWL-Integrationsämter Informationsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Beauftragte des Arbeitgebers an: „Von der Integrationsvereinbarung zum Aktionsplan“, „Stress im Beruf: Depressionen oder Burnout als Folge“ und „Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung von psychischen Fehlbelastungen“.

Das LVR-Integrationsamt war im Oktober 2014 zum neunten Mal mit einem Beratungs- und Informationsstand auf der Messe „Zukunft Personal“, der größten Branchenmesse des Personalwesens in Europa, vertreten. Mehr als 600 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen in Köln den rund 15.000 Fachbe-

FACHLEXIKON-APP ABC BEHINDERUNG & BERUF



Das Fachlexikon aus dem Handbuch „ABC Behinderung und Beruf“ (5. überarbeitete Ausgabe 2014) ist auch als App für mobile Endgeräte verfügbar. Die über 300 Stichworte lassen sich im Volltext bequem durchsuchen und auf einer Merkliste speichern. Damit das Wissen unterwegs auch verfügbar ist, wenn keine Netzwerkverbindung besteht, werden sämtliche Artikel des Lexikons bei der Installation auf das Gerät kopiert.

suchen aus Unternehmen und Verwaltungen. Besonders gefragt waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, aber auch Beratung zu den Leistungen der Integrationsämter sowie Fördermöglichkeiten. Mit dabei war Giselherr Weinmann, sehbehinderter Physiotherapeut und Masseur aus Duisburg. Er entspannte die Messebesucherinnen und Messebesucher mit Nackenmassagen und gab Tipps zu einer gesunden Haltung und Bewegung am Arbeitsplatz.

Das LVR-Integrationsamt beteiligt sich auch regelmäßig an einer Vielzahl von Veranstaltungen anderer Institutionen wie den Industrie- und Handelskammern oder den Handwerkskammern, den Mitgliedskörperschaften des Landschaftsverbandes Rheinland und den Arbeitsagenturen sowie an regionalen Veranstaltungen, die sich mit dem Thema „Behinderte Menschen und Beruf“ beschäftigen.

Dazu gehörte in 2014 der 17. „Tag der Begegnung“ des Landschaftsverbandes Rheinland im Kölner Rheinpark und rund um den Tanzbrunnen. Zum ersten Mal beteiligte sich das LVR-Integrationsamt eigenständig und größer als bisher und präsentierte eine „Themenwelt Arbeit“ in einem eigenen Zelt. In der Themenwelt haben sich Gäste, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und interessierte Besucher über Menschen mit Behinderung im Beruf informiert. Praxisnahe Beispiele aus der Arbeitswelt wurden vermittelt bzw. konnten erleben werden. Unterstützt wurde das LVR-Integrationsamt dabei von den Integrationsunternehmen: Grüntal gGmbH (Wuppertal, Garten- und Landschaftsbau), Bürgerzentrum Deutz (Köln, Gastronomie), AfB (Essen, IT-Technik) und dem Restaurant Four Senses (Mönchengladbach, Gastronomie).

Regionaltagungen der Akteure der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Rheinland

Das LVR-Integrationsamt ist Partner der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und ihrer Arbeitgeber. Dafür arbeitet das Integrationsamt mit verschiedenen Partnern auf dem Feld der beruflichen Teilhabe von Menschen mit

Behinderungen im Rheinland zusammen. Dazu gehören die Arbeitsagenturen, die örtlichen Fachstellen bei den Kreisen, kreisfreien Städten und größeren kreisangehörigen Gemeinden, die Handwerks-, Industrie- und Handelskammern und die Integrationsfachdienste sowie der Reha-Träger Deutsche Rentenversicherung. Um die Zusammenarbeit zu verbessern, führte das LVR-Integrationsamt in 2014 sieben so genannte „Regionaltagungen“ durch. Ziel der eintägigen Veranstaltungen ist es, die verschiedenen Akteure in ihren regionalen Strukturen näher zusammenzubringen und den Austausch untereinander zu intensivieren.

„Praxisdialog“ – Fachtagungsreihe des LVR-Integrationsamtes

Das LVR-Integrationsamt versteht sich als Partner der Arbeitgeber, der schwerbehinderten Menschen und ihrer gewählten Interessenvertretungen. Aus diesem Anlass finden in unregelmäßigen Abständen „Praxisdialoge“ zu betriebsnahen Themen der beruflichen Behindertenhilfe statt. Die Veranstaltungsreihe ist in 2014 mit dem LVR-Praxisdialog „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ fortgesetzt worden.

Was können Arbeitgeber oder Interessenvertretungen im Betrieb bei psychischen Belastungen von Beschäftigten tun? Wie weit geht ihre Verantwortung und wie können sie



Bild 17: DR. MANFRED LÜTZ BEIM LVR-PRAXISDIALOG.
FOTO: LVR-MEDIENZENTRUM

Beschäftigte im Vorfeld schützen? Welche Hilfen und Unterstützungsangebote gibt es? Darüber diskutierten rund 220 Teilnehmer/innen beim Praxisdialog „Umgang mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsleben“ des LVR-Integrationsamtes am 01. April 2014 im Mediapark Köln. Prominenter Hauptredner war der Arzt und Bestsellerautor Manfred Lütz mit seinem unterhaltsamen Vortrag „Irre – Wir behandeln die Falschen: Unser Problem sind die Normalen – Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“. Für Unternehmen ist es sehr wichtig, das Thema im Betrieb zu enttabuisieren und früh einzugreifen, damit

Erkrankungen nicht zu langfristigen Beeinträchtigungen führen. Beim Praxisdialog des LVR-Integrationsamtes diskutierten Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Interessenvertretungen sowie Fachleute des LVR über unterschiedliche Aspekte psychischer Belastungen im Arbeitsleben. Verschiedene Workshops behandelten unter anderem die Anforderungen an Arbeitgeber durch das Arbeitsschutzgesetz, das Thema Prävention, konkrete Handlungsmöglichkeiten für Betriebe sowie die Unterstützungsangebote, die das LVR-Integrationsamt und die Integrationsfachdienste (IFD) vorhalten.

YOU-TUBE KANAL „INTEGRATIONSÄMTER“



Die Integrationsämter haben auf YouTube einen eigenen Videokanal. Die Filme informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und zeigen viele Beispiele für eine erfolgreiche berufliche Integration schwerbehinderter Menschen. Optional mit Untertitel und Gebärdensprache.



15

ANHANG

15.1. Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
Rheinland	Integrationsamt	Landschaftverband Rheinland LVR-Integrationsamt Deutzer Freiheit 77 - 79, 50679 Köln Tel. 0221 809-0, Fax: 0221 809-4402, E-Mail: integrationsamt@lvr.de www.lvr.de
Aachen Städteregion	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	StädteRegion Aachen Zollernstr. 10, 52070 Aachen www.staedteregion-aachen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Aachen Hammerweg 4, 52074 Aachen www.ifd-aachen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Aachen Sandkaulbach 21, 52062 Aachen www.hwk-a.de Manfred Heuberg, Tel. 0241 471-249, E-Mail: manfred.heuberg@hwk-aachen.de
		ABK gGmbH i.G. Roermonder Str. 354, 52134 Herzogenrath www.abk-hilfswerk.de
	Integrationsunternehmen	AIX Avanti Gesellschaft für kundenorientierte Dienstleistungen gGmbH Aachener Str. 87, 52249 Eschweiler www.cbw-gmbh.de
		Botanika GmbH, Hauptstrasse 21, 52152 Simmerath www.botanika-center.de
		Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH Integrationsabteilung SAM Sophienstr. 20, 52070 Aachen

MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT	INSTITUTION	KONTAKT
		<p>LF-Werkstätten gGmbH Dürener Strasse 24, 52249 Eschweiler www.lernen-foerdern-nrw.org</p>
		<p>Picco Bella gGmbH Textil- und Gebäudereinigungs-Qualifizierungsprojekt Integrationsabteilung Alexanderstraße 69 - 73, 52062 Aachen www.picco-bella.de</p>
		<p>Schiffer Service GmbH, Integrationsabteilung Industriestr. 16, 52134 Herzogenrath www.schiffer-gmbh.de</p>
	Integrationsunternehmen	<p>VIA gGmbH Grüne Eiche 45, 52076 Aachen www.via-aachen.de</p>
		<p>Henry Lambertz GmbH + Co. KG Integrationsabteilung Borchersstraße 18 52072 Aachen www.lambertz.de</p>
		<p>Lebenshilfe Aachen Clean Care gmbH Adenauerallee 38, 52066 Aachen www.lebenshilfe-aachen.de</p>
		<p>LVR-Johannes-Kepler-Schule Förderschwerpunkt Sehen Hander Weg 95, 52077 Aachen www.jks.lvr.de</p>
		<p>LVR-Viktor-Frankl-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Kalverbenden 89, 52066 Aachen www.viktor-frankl-schule.lvr.de</p>
	(Förder-)Schulen	<p>LVR-David-Hirsch-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation Hander Weg 95, 52072 Aachen www.dhs.lvr.de</p>
		<p>LVR-Gutenberg-Schule Förderschwerpunkt Sprache (Sekundarstufe I) Rhein Nassau Weg 4, 52222 Stolberg www.gutenberg-schule.de</p>

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
Bonn Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Bonn, Stadtverwaltung Kurfürstenallee 2 - 3, 53177 Bonn www.bonn.de
	Integrationsfachdienst	IFD Bonn Maximilianstr. 22, 53111 Bonn www.ifd-bonn.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
		Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH Integrationsabteilung „Godesberger“ Pfaffenweg 27, 53227 Bonn
		Fruchtveredelungsgesellschaft FVG mbH Drachenburgstrasse 5, 53179 Bonn www.fruchthof-hochguertel.de
		Gustav-Heinemann-Haus gGmbH Integrationsabteilung Waldenburger Ring 44 53119 Bonn www.ghh-bonn.de
	Integrationsunternehmen	Jokon GmbH Integrationsabteilung Rosenbach 42 53229 Bonn www.jokon.de
		caritas Textilpflege Bonn-Rhein-Sieg GmbH Rathausstrasse 11 53859 Bonn www.caritas.erzbistum-koeln.de
		Mini-Mäuse gGmbH Integrationsabteilung „Facility Management“ Kurt Schumacher-Str. 24 - 26, 53113 Bonn www.kita-minimaeuse.de
		miteinander leben und gestalten - mlg gGmbH i.G. Osloer Strasse 44, 53117 Bonn www.muellestumpe.de, ww.hotelmuellestumpe.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsunternehmen	Lehmann's Gastronomie Service GmbH Integrationsabteilung Saime-Genc-Ring 31, 53121 Bonn www.lehmanss-gastronomie.de
		Johann & Konen GmbH & Co. KG Rosenbach 42, 53229 Bonn www.jokon.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Christophorusschule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Waldenburger Ring 40, 53119 Bonn www.christophorusschule-bonn.de
Duisburg Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Duisburg, Stadtverwaltung Schwanenstr. 5 - 7, 47051 Duisburg www.stadt-duisburg.de
	Integrationsfachdienst	IFD Duisburg Duisseplatz 15, 47051 Duisburg www.ifd-duisburg.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
		Horizonte gGmbH Buschstrasse 95, 47166 Duisburg www.phg-du.de
		integra gGmbH Schifferstrasse 22, 47059 Duisburg www.integra-duisburg.de
	Integrationsunternehmen	Thyssen Krupp Mill Services & Systems GmbH Integrationsabteilung Vinckeufer 3, 47119 Duisburg www.thyssenkruppservices.de
		Thyssen Krupp Mill Services & Systems GmbH Integrationsabteilung Mannesmannstraße, 47259 Duisburg www.thyssenkruppservices.de
		Diakoniewerk Duisburg GmbH Integrationsabteilung SediDi Paul-Rücker-Str. 7, 47059 Duisburg www.diakoniewerk-duisburg.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsunternehmen	Frank-Schwarz-Gastro-Group GmbH Auf der Höhe 10, 47059 Duisburg www.fsgg.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Johanniterschule Förderschwerpunkt Sehen Johanniter Straße 103, 47053 Duisburg www.johanniterschule-duisburg.de LVR-Christy-Brown-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Kalthoffstraße 20, 47166 Duisburg www.christy-brown-schule.lvr.de
Düren Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Kreis Düren, Kreisverwaltung, Bismarckstr. 16, 52351 Düren www.kreis-dueren.de Stadt Düren, Stadtverwaltung City-Karee, Wilhelmstrasse 34, 52349 Düren www.dueren.de
	Integrationsfachdienst	IFD Düren Beethovenweg 1, 52349 Düren www.ifd-dueren.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Aachen Sandkaulbach 21, 52062 Aachen www.hwk-aachen.de Manfred Heuberg, Tel. 0241 471-249 E-Mail: manfred.heuberg@hwk-aachen.de
	Integrationsunternehmen	Holz Team Esser e.K. Neue Str. 22-26, 52382 Niederzier www.holzteam-esser.de Brandschutz Bednarek Kastanienstr. 9 52428 Jülich-Kirchberg www.brandschutz-bednarek.de DORV-Quartier gGmbH Grüngürtel 29, 52351 Düren www.dorv.de Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung GmbH Integrationsabteilung „Vielwerker“ Friedrichstr. 4, 52351 Düren www.dga-dueren.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	(Förder-)Schulen	LVR-Louis-Braille-Schule Förderschwerpunkt Sehen Meckerstraße 1, 52353 Düren Tel. 02421 40 78 20 www.blindenschule-dueren.lvr.de
		LVR-Förderschule Linnich Förderschule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Bendenweg 22, 52441 Linnich www.foerderschule-linnich.lvr.de
Düsseldorf Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Düsseldorf, Stadtverwaltung Willi-Becker-Allee 8, 40227 Düsseldorf www.duesseldorf.de
	Integrationsfachdienst	IFD Düsseldorf Schlossallee 12 c, 40229 Düsseldorf www.integrationsfachdienst-duesseldorf.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
		Fair Dienst gGmbH Alte Landstrasse 179, 40498 Düsseldorf www.kaiserswerther-diakonie.de
	Integrationsunternehmen	renatec gemeinnützige GmbH Ellerkirchstr. 80, 40591 Düsseldorf www.renatec.de
		auticon GmbH Integrationsbetrieb Standort Düsseldorf Itterstraße 113 40589 Düsseldorf www.auticon.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Karl-Tietenberg-Schule Förderschwerpunkt Sehen Lärchenweg 23, 40599 Düsseldorf www.karl-tietenberg-schule.lvr.de
		LVR-Schule am Volksgarten Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Brinckmannstraße 8 - 10, 40225 Düsseldorf www.schule-am-volksgarten.lvr.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
		LVR-Johann-Heidsiek-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (Primarstufe) Am großen Dorn 12, 40625 Düsseldorf www.johann-heidsiek-schule.lvr.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Gerricus-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (Sekundarstufe I) Gräulinger Straße 103, 40625 Düsseldorf www.gerricus-schule.de
		LVR-Kurt-Schwitters-Schule Förderschwerpunkt Sprache (Sekundarstufe I) Gräulinger Straße 110, 40625 Düsseldorf www.kurt-schwitters-schule.lvr.de
Essen Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Essen, Stadtverwaltung, Steubenstr. 53, 45138 Essen www.essen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Essen Simonstraße 29 - 31, 45147 Essen www.ifd-essen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Ruhr Am Waldthausenpark 2, 45127 Essen www.essen.ihk24.de Peter Lukasch, E-Mail: peter.lukasch@essen.ihk.de
		in time gGmbH Steeler Strasse 261, 45138 Essen www.franz-sales-haus.de
	Integrationsunternehmen	AFB gGmbH Gladbeckerstrasse 18, 45141 Essen www.afb-group.eu
		ecoverde GmbH Heinz-Bäcker-Str. 31, 45356 Essen www.ecoverde.de
		In Service gGmbH Steeler Str. 261, 45138 Essen www.franz-sales-haus.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsunternehmen	apetito catering B.V. & Co. KG Integrationsbetrieb „LVR-Kantine“ Gladbeckerstr. 435, 45239 Essen www.apetito.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Helen-Keller-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Helen-Keller-Straße 2, 45141 Essen www.hks-essen.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Förderschule Essen Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation (Primarstufe / Sekundarstufe I) Tonstr. 25, 45359 Essen www.foerderschule-huk-essen.lvr.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Wilhelm-Körber-Schule Förderschwerpunkt Sprache (Sekundarstufe I) Franz-Arens-Straße 1, 45139 Essen www.wks-essen.lvr.de
Euskirchen Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Kreis Euskirchen, Kreisverwaltung Jülicher Ring 32, 53879 Euskirchen www.kreis-euskirchen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Brühl Dieselstraße 4, 50354 Hürth www.ifd-erftkreis.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Aachen Sandkaulbach 21, 52062 Aachen www.hwk-aachen.de Manfred Heuberg, Tel. 0241 471-249 E-Mail: manfred.heuberg@hwk-aachen.de
	Integrationsunternehmen	MIC – Marienborn Integration Catering gGmbH Luxemburger Str. 1, 53909 Zülpich www.mics-restaurant.de
	Integrationsunternehmen	EuLog gGmbH Euskirchener Lager- und Logistik-Service Liszt Str. 1 a, 53881 Euskirchen www.euolog.org
	Integrationsunternehmen	Wohnverbund Sanden Gala Bau gGmbH Dörriesstrasse 4 53894 Mechernich
	Integrationsunternehmen	Wäscherei Moog Kölner Str. 51, 53937 Schleiden-Gemünd

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	(Förder-)Schulen	LVR-Irene Sendler Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Rheinstraße 45, 53881 Euskirchen www.irene-sendler-schule.lvr.de
		LVR-Max-Ernst-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation Augenbroicher Straße 49, 53879 Euskirchen www.hgs-euskirchen.de
Heinsberg Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Kreis Heinsberg, Kreisverwaltung Valkenburger Str. 45, 52525 Heinsberg www.kreis-heinsberg.de
	Integrationsfachdienst	IFD Aachen Hammerweg 4, 52074 Aachen www.ifd-aachen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Aachen Sandkaulbach 21, 52062 Aachen www.hwk-aachen.de Manfred Heuberg, Tel. 0241 471-249 E-Mail: manfred.heuberg@hwk-aachen.de
	Integrationsunternehmen	MH NRW Bau und Grund Integrationsabteilung Bruchstr. 6, 52538 Gangelt www.gangelter-einrichtungen.de
Kleve Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Kreis Kleve, Kreisverwaltung Nassauer Allee 15 - 23, 47533 Kleve www.kreis-kleve.de
	Integrationsfachdienst	IFD Kreis Kleve Twistedener Str. 71, 47623 Kevelaer www.ifdkleve.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
		caritas-betriebe gGmbH Südwall 1 - 5, 47608 Geldern www.caritas-geldern.de
	Integrationsunternehmen	Palette Sozialservice gGmbH Hoffmannallee 70, 47533 Kleve www.palette-klewe.de
		Krankenhauszentralwäschereien des Landschaftsverbandes Rheinland Bahnstr. 6, 47551 Bedburg-Hau www.lvr.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsunternehmen	Domus gGmbH Wagnerstr. 8 - 10, 47533 Kleve www.lebenshilfekleve.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Am Alter Park 5A, 47551 Bedburg-Hau www.dietrich-bonhoeffer-schule.lvr.de
Köln Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Köln, Stadtverwaltung Kalker Hauptstraße 247 - 273, 51103 Köln www.stadt-koeln.de
	Integrationsfachdienst	IFD Köln gGmbH Lupusstr. 22, 50670 Köln www.ifd-koeln.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK zu Köln Untere Sachsenhausen 10-26 50667 Köln Alexander Reiner service@koeln.ihk.de
		Hotel Begardenhof Kölner Strasse 64, 51149 Köln www.begardenhof.de
		ecoverde Köln GmbH Worringer Straße 20, 50668 Köln www.ecoverde.de
		Perspektive Lebenshilfe GmbH Berliner Straße 140 - 158, 51063 Köln www.lebenshilfekoeln.de
	Integrationsunternehmen	Hans Hess Autoteile GmbH Integrationsabteilung Widdersdorfer Str. 188, 50825 Köln www.hess-autoteile.de
		Cari Clean GmbH Bartholomäus-Schink-Straße 6, 50825 Köln www.caritas-koeln.de
		Nostra gGmbH August-Horch-Strasse 15, 51149 Köln www.nostra-koeln.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
		PKM gGmbH Im Gewerbegebiet Pesch 31, 50767 Köln www.gwk-koeln.de
		Wohnen und Leben im Alter Michaelshoven gGmbH Pfarrer-te-Reh-Strasse 8 50999 Köln
		LVR-Druckerei Ottoplatz 2, 50679 Köln www.lvr.de
		Integral gGmbH Niehler Str. 252, 50735 Köln www.oekobau-koeln.de
		Integrationshilfen Michaelshoven gGmbH Michaelshovener Str. 11, 50999 Köln www.diakonie-michaelshoven.de
	Integrationsunternehmen	Universitätsklinikum Reinigungs GmbH Integrationsabteilung Gleueler Straße 80, 50931 Köln www.uk-koeln.de/ukr/
		Zug um Zug – Rheinkauf gGmbH Kempener Str. 135, 50733 Köln www.zugumzug.org
		In Via Köln gGmbH Stolzestraße 1 a, 50674 Köln www.invia-koeln.de
		Volldampf Wäscheservice gGmbH Heinrich-Pesch-Strasse 1, 50739 Köln www.volldampf-waescherei.de Stammhaus gGmbH Aachener Strasse 1413, 50859 Köln www.stammhaus.de
		Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH c./o. Bürgerzentrum Deutz Tempelstrasse 41 - 43, 50679 Köln www.buergerzentrum-deutz.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
		LVR-Severinschule Förderschwerpunkt Sehen Weberstr. 29 – 31, 50676 Köln www.severin-schule.lvr.de
		LVR-Förderschule Köln Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Belvederestraße 149, 50933 Köln www.belvederestrasse.lvr.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Anna-Freud-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung (Sekundarstufe I und II) Alter Militärring 96, 50933 Köln www.anna-freud-schule.de
		LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation Gronewaldstraße 1, 50931 Köln www.gronewaldschule.de
		LVR-Heinrich-Welsch-Schule Förderschwerpunkt Sprache (Sekundarstufe I) Albermannstraße 21, 51103 Köln www.heinrich-welsch-schule.de
Krefeld Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Krefeld, Stadtverwaltung – Fachbereich Soziales – Von der-Leyen-Platz 1, 47798 Krefeld www.krefeld.de
	Integrationsfachdienst	IFD Krefeld Königsstrasse 1, 47798 Krefeld www.ifd-krefeld-viersen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Mittlerer Niederrhein Hauptgeschäftsstelle Neuss Friedrichstraße 40, 41460 Neuss www.mittlerer-niederrhein.ihk.de Oliver Carouge, E-Mail: carouge@neuss.ihk.de
	Integrationsunternehmen	Derda Verpackung & Logistik GmbH Dakerstr. 10, 47809 Krefeld www.derda-verpackungen.de
		Gebr. Kickartz GmbH Bäckerpfad 23, 47805 Krefeld www.kickartz.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	(Förder-)Schulen	LVR-Gerd-Jansen-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Luiters Weg 6, 47802 Krefeld www.gerd-jansen-schule.lvr.de
		LVR-Luise-Leven-Schule Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation Lobbericher Straße 18/20, 47839 Krefeld www.rsfh-krefeld.lvr.de
Leverkusen Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Leverkusen, Stadtverwaltung Miselohestr. 4, 51379 Leverkusen www.leverkusen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Bergisch Gladbach Paffrather Str. 70, 51465 Bergisch Gladbach www.ifd-gl.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK zu Köln Untere Sachsenhausen 10-26 50667 Köln Alexander Reiner service@koeln.ihk.de
	Integrationsunternehmen	Integral Leverkusen gGmbH Von-Ketteler-Str. 124, 51371 Leverkusen www.wildpark-lev.de
		Kreis Mettmann, Kreisverwaltung Schwarzbachstraße 12, 40822 Mettmann www.kreis-mettmann.de
Mettmann Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Velbert, Stadtverwaltung Rathausplatz 2, 42551 Velbert www.velbert.de
		Stadt Ratingen, Stadtverwaltung Minoritenstr. 2 - 6, 40878 Ratingen www.ratingen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Düsseldorf Schlossallee 12 c, 40229 Düsseldorf www.integrationsfachdienst-duesseldorf.de
		IFD Wuppertal (für Stadt Velbert) Hofkamp 108, 42103 Wuppertal www.ifdwuppertal.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	Kadomo GmbH Kleinhülsen 41, 40721 Hilden www.kadomo.de
Mönchengladbach Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Mönchengladbach, Stadtverwaltung Fliethstraße 86 - 88, 41050 Mönchengladbach www.moenchengladbach.de
	Integrationsfachdienst	IFD Mönchengladbach Fahres 18b, 41066 Mönchengladbach www.integrationsfachdienst-mg.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf, Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Mittlerer Niederrhein Hauptgeschäftsstelle Neuss Friedrichstraße 40, 41460 Neuss www.mittlerer-niederrhein.ihk.de Oliver Carouge, E-Mail: carouge@neuss.ihk.de
		Hephata gem. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Alleestrasse 1 a, 41061 Mönchengladbach www.hephata-bqq.de
		kokon Verpackungen GmbH Integrationsabteilung Marie-Bernays-Ring 38, 41199 Mönchengladbach www.kokon-verpackung.de
	Integrationsunternehmen	Return Freizeit GmbH Webschulstr. 104, 41065 Mönchengladbach www.myreturn.de
		Mc Support UG Kabelstrasse 119 - 121, 41069 Mönchengladbach www.mc-clothes.com
		HoFi gGmbH Luisental 16, 41199 Mönchengladbach www.holzfinis.de
		Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH Tomphecke 31, 41169 Mönchengladbach, www.neuearbeit-online.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsunternehmen	Four Senses Betriebsgesellschaft GmbH Reyerhütter Straße 45 - 47, 41065 Mönchengladbach www.four-senses.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Förderschule Mönchengladbach Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Max-Reger-Straße 45, 41179 Mönchengladbach E-Mail: foerderschule-kme-moenchengladbach.lvr.de
Mülheim/Ruhr Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Mülheim an der Ruhr, Stadtverwaltung Ruhrstraße 1, 45468 Mülheim an der Ruhr www.muelheim-ruhr.de
	Integrationsfachdienst	IFD Oberhausen Virchowstraße 39, 46047 Oberhausen www.ifd-obmh.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf, www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Ruhr Am Waldthausenpark 2, 45127 Essen www.essen.ihk24.de Peter Lukasch, E-Mail: peter.lukasch@essen.ihk.de
Oberbergischer Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Oberbergischer Kreis, Kreisverwaltung Moltkestr. 42, 51643 Gummersbach www.obk.de
	Integrationsfachdienst	IFD Bergisch Gladbach Paffrather Str. 70, 51465 Bergisch Gladbach www.ifd-gl.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Integrationsunternehmen	WRS gGmbH Leppestrasse 65-67, 51709 Marienheide www.wrs-ggmbh.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Hugo-Kükelhaus-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Fritz-Rau-Straße 1, 51674 Wiehl www.hugo-kuekelhaus-schule.lvr.de
Oberhausen Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Oberhausen, Stadtverwaltung Elly-Heuss-Knapp-Str. 1, 46145 Oberhausen www.oberhausen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Oberhausen Virchowstraße 39, 46047 Oberhausen www.ifd-obmh.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Ruhr Am Waldthausenpark 2, 45127 Essen www.essen.ihk24.de Peter Lukasch, E-Mail: peter.lukasch@essen.ihk.de.
	Integrationsunternehmen	A.H.S. GmbH Brandenburger Strasse 28, 46119 Oberhausen
	(Förder-)Schulen	LVR-Christoph-Schlingensief-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Von-Trotha-Str. 105, 46149 Oberhausen www.schlingensief-schule.lvr.de
Remscheid Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Remscheid, Stadtverwaltung Alleestr. 66, 42853 Remscheid www.remscheid.de
	Integrationsfachdienst	IFD Solingen Eichenstr. 105 - 109, 42659 Solingen www.ifd-solingen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	Confiserie Kerkhoff GmbH Remscheider Strasse 76, 42899 Remscheid www.cafe-kerkhoff.de
		Rhein-Erft-Kreis, Kreisverwaltung Willy-Brandt-Platz 1, 50126 Bergheim www.rhein-erft-kreis.de
Rhein-Erft-Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Kerpen, Stadtverwaltung Jahnplatz 1, 50171 Kerpen www.stadt-kerpen.de
		Stadt Bergheim, Stadtverwaltung Fachbereich Jugend, Bildung und Soziales Bethlehemmer Str. 9 - 11, 50126 Bergheim www.bergheim.de
	Integrationsfachdienst	IFD Brühl Dieselstraße 4, 50354 Hürth www.ifd-erftkreis.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK zu Köln Untere Sachsenhausen 10-26 50667 Köln Alexander Reiner service@koeln.ihk.de
		Füngeling Router gGmbH Wildweg 2 - 4 a, 50374 Erftstadt www.projekt-router.de
		GKS Inklusiv Dienste Paul-R.-Krämer-Allee 100, 50226 Frechen www.gold-kraemer-stiftung.de
		ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH Walter-Gropius-Strasse 24, 50126 Bergheim www.ash-sprungbrett.de
	Integrationsunternehmen	Lebenshilfe Service NRW gGmbH Abtstr. 21, 50345 Hürth www.lebenshilfe-nrw.de
		Wapro Service GmbH Zum Frensen Feld 2-4 50127 Bergheim www.waproservice.de
		Dharma Druck und Vertriebs GmbH Rommerskirchener Strasse 21 50259 Pulheim www.lotus-design.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Donatus-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Donatusstraße 39 - 41, 50259 Pulheim www.donatus-schule.lvr.de
Rheinisch Bergischer Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Rheinisch-Bergischer Kreis, Kreisverwaltung Refrather Weg 30, 51469 Bergisch Gladbach www.rbk-online.de
		Stadt Bergisch Gladbach, Stadtverwaltung An der Gohrsmühle 18, 51465 Bergisch Gladbach www.bergischgladbach.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Integrationsfachdienst	IFD Bergisch Gladbach Paffrather Str. 70, 51465 Bergisch Gladbach www.ifd-gl.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK zu Köln Untere Sachsenhausen 10-26 50667 Köln Alexander Reiner service@koeln.ihk.de
		Senioren-Park carpe diem GmbH Integrationsabteilung Wäscherei Adolf-Föring-Str. 22, 42929 Wermelskirchen www.senioren-park.de
		Die Kette Hand Werk gGmbH Paffrather Str. 70, 51465 Bergisch Gladbach www.die-kette.de
	Integrationsunternehmen	DK Integrationsbetriebe GmbH Kippekausen 52, 51427 Bergisch-Gladbach www.dk-integrationsbetriebe.de Mitten im Leben gGmbH Laurentiusstrasse 4 - 12, 51465 Bergisch Gladbach www.caritas.erzbistum-koeln.de
		ecoverde Wermelskirchen UG & Co. KG Handelsstr. 22, 42929 Wermelskirchen www.sieg-partner.de
		Lewe Nickert Catering & Schulverpflegung GmbH Industriestrasse 93 51399 Burscheid
	(Förder-)Schulen	Paul-Klee-Schule Leichlingen Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Neukirchener Straße 58 - 60, 42799 Leichlingen www.paul-klee-schule.lvr.de LVR-Schule am Königsforst Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Paffrather Weg 11, 51503 Rösrath www.schule-am-koenigsforst.lvr.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
Rhein-Kreis Neuss	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Rhein-Kreis Neuss, Kreisverwaltung Lindenstr. 4 - 6, 41515 Grevenbroich www.rhein-kreis-neuss.de
		Stadt Neuss, Stadtverwaltung Oberstr. 108, 41460 Neuss www.stadt.neuss.de
	Integrationsfachdienst	IFD Mönchengladbach Hammer Landstrasse 51, 41460 Neuss www.integrationsfachdienst-mg.de
	Industrie- und Handelskammer	IHK Mittlerer Niederrhein Hauptgeschäftsstelle Neuss Friedrichstraße 40, 41460 Neuss. www.mittlerer-niederrhein.ihk.de Oliver Carouge, E-Mail: carouge@neuss.ihk.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1 40221 Düsseldorf, www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	Kunst-Cafe EinBlick gGmbH Alte Heerstrasse 16, 41564 Kaarst www.kunst-cafe-einblick.de NOAH gGmbH Berghäuschensweg 28 a, 41464 Neuss www.diakonie-neuss.de
Rhein-Sieg-Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Schnitt-Gut GmbH Alexianerplatz 1, 41464 Neuss www.schnitt-gut.de
		Rhein-Sieg-Kreis Kreisverwaltung Kaiser-Wilhelm-Platz 1, 53721 Siegburg www.rhein-sieg-kreis.de Stadt Troisdorf, Stadtverwaltung Kölner Str. 176, 53840 Troisdorf www.troisdorf.de
	Integrationsfachdienst	IFD Bonn Maximilianstr. 22, 53111 Bonn www.ifd-bonn.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer zu Köln Heumarkt 12, 50667 Köln www.hwk-koeln.de Günter Machein, Tel. 0221 2022-290 E-Mail: machein@hwk-koeln.de
	Integrationsunternehmen	FIT Freizeit - Integration - Tagung gGmbH Berghausen 30, 53804 Much www.hotel-fit.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
		gem. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft INSEL mbH Antoniusstrasse 4, 53757 St. Augustin www.insel-ev.net
		Robi gGmbH Schumannstr. 4, 53721 Siegburg www.robi-gastro.de
	Integrationsunternehmen	AWO Betriebsgesellschaft für Integrationsdienste mbH Schumannstr. 4, 53721 Siegburg www.awo-bonn-rhein-sieg.de
		G & B Immobilien Post Hauptstr. 59, 53721 Siegburg www.ihrehausverwalter.de
		TroService GmbH & Co. KG Mühlheimer Str. 26, 53840 Troisdorf www.troservice.de
		ecoverde Bonn UG & Co. KG Weberstrasse 80, 53347 Alfter www.forster-garten.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Frida-Kahlo-Schule Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Arnold-Janssen-Str. 25 a, 53757 Sankt Augustin www.frida-kahlo-schule.lvr.de
Solingen Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Solingen – Stadtdienst Soziales 43-50 – Rathausplatz 1, 42651 Solingen www.solingen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Solingen Eichenstraße 105 - 109, 42659 Solingen www.ifd-solingen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	anders leben - Eissporthalle Solingen gGmbH Freiheitsstr. 9 - 11, 42718 Solingen www.eissporthalle-solingen.de
		Hortus gGmbH Ober der Mühle 30, 42699 Solingen www.hortus-ggmbh.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
		DRK mobil GmbH Burgstr. 105, 42655 Solingen www.drk-solingen.de
	Integrationsunternehmen	integra gGmbH Freiheitstrasse 9 - 11, 42718 Solingen www.brueckenpark-muengsten.de
		Gemeinnützige Service Gesellschaft in Solingen – Genesis GmbH Schwanenstrasse 132, 42697 Solingen www.genesis-solingen.de
Viersen Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Kreis Viersen, Kreisverwaltung Rathausmarkt 3, 41747 Viersen www.kreis-viersen.de
		Stadt Viersen, Stadtverwaltung Königsallee 30, 41747 Viersen www.viersen.de
	Integrationsfachdienst	IFD Krefeld Krefelder Str. 379, 41066 Mönchengladbach www.ifd-krefeld-viersen.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	LHV dienst und leistung gGmbH Kniebelerstraße 23, 47918 Tönisvorst www.kaeffchen-viersen.de
		Kreis Wesel, Kreisverwaltung Reeser Landstr. 31, 46483 Wesel www.kreis-wesel.de
Wesel Kreis	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Wesel, Stadtverwaltung Herzogenring 34, 46483 Wesel www.wesel.de
		Stadt Moers, Stadtverwaltung Mühlenstraße 20, 47441 Moers www.moers.de
		Stadt Dinslaken, Stadtverwaltung Wilhelm-Lantermann-Str. 65, 46535 Dinslaken www.dinslaken.de
	Integrationsfachdienst	IFD Wesel Augustastr. 12, 46483 Wesel www.ifdwesel.de

<u>MITGLIEDSKÖRPERSCHAFT</u>	<u>INSTITUTION</u>	<u>KONTAKT</u>
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
	Integrationsunternehmen	Sanitätszentrum Lang – Integrationsabteilung Krengelstr. 116 - 118, 46539 Dinslaken www.gesundheitszentrum-lang.de Diversa gGmbH Hanns-Albeck-Platz 2, 47441 Moers www.sci-moers.de
		Sci: integrationsunternehmen gGmbH Manns-Albeck-Platz 2, 47441 Moers www.sci-moers.de
Wuppertal, Stadt	Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben	Stadt Wuppertal Stadtverwaltung Friedrich-Engels-Allee 76, 42285 Wuppertal www.wuppertal.de
	Integrationsfachdienst	IFD Wuppertal Hofkamp 108, 42103 Wuppertal www.ifdwuppertal.de
	Handwerkskammer	Handwerkskammer Düsseldorf Georg-Schulhoff-Platz 1, 40221 Düsseldorf www.hwk-duesseldorf.de Volker Boeckenbrink, Tel. 0211 8795-356 E-Mail: boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de
		Hof Kotthausen gGmbH Kotthausen 1 - 3, 42399 Wuppertal www.hof-kotthausen.de
		ecoverde Wuppertal GmbH & Co. KG Düsseldorfer Str. 255, 42327 Wuppertal www.leonhards.de
	Integrationsunternehmen	NABAS Café gGmbH Platz der Republik 24 - 26, 42107 Wuppertal www.nabascafe.de
		Grüntal gGmbH Hünefeldstr. 14a, 42285 Wuppertal www.gesaonline.de
		Sonnenschein Kfz-Werkstatt GmbH Kirchhofstr. 5, 42327 Wuppertal www.gemeinsam-mobil.de
	(Förder-)Schulen	LVR-Förderschule Wuppertal Förderschwerpunkt Körperl. und motor. Entwicklung Melanchthonstr. 11, 42281 Wuppertal www.kmschulewuppertal.de

15.2. Verzeichnis der Tabellen und Grafiken nach Kapitel

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
<hr/>	
05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	
<hr/>	
Grafik 1: Schwerbehinderte Menschen nach Bundesländern und ihr Anteil an der Bevölkerung (Stand 2013)	24
<hr/>	
Grafik 2: Anzahl der schwerbehinderten Menschen in NRW und ihr Anteil an der Bevölkerung	26
<hr/>	
Grafik 3: Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2013)	27
<hr/>	
Grafik 4: Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2013)	28
<hr/>	
Grafik 5: Verteilung der Altersgruppen der schwerbehinderten Menschen im Rheinland (Stand 2013)	29
<hr/>	
Tabelle 1: Verfahren zur Feststellung einer Behinderung in 2013	30
<hr/>	
Tabelle 2: Beantragung von Merkzeichen*	
<hr/>	
06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen	
<hr/>	
Tabelle 3: Arbeitsplätze und Beschäftigungsquoten in Deutschland, 2009 – 2013	33
<hr/>	
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten in den Bundesländern 2013	34
<hr/>	
Tabelle 5: Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Geschlecht, Alter und Personengruppe in NRW	35
<hr/>	
Tabelle 6: Beschäftigungsquoten im Rheinland und in Westfalen-Lippe in 2013	37
<hr/>	
Grafik 6: Beschäftigungsquoten in Nordrhein-Westfalen nach Arbeitgebern in Prozent, 2004 - 2013	37
<hr/>	
Tabelle 7: Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland	38
<hr/>	
Tabelle 8: Arbeitgeber mit Sitz im Rheinland und ihre Verteilung nach der Beschäftigungsquote in Prozent, 2008 - 2012	39
<hr/>	
Tabelle 7: Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2009 - 2013 in Prozent	40
<hr/>	
07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen	
<hr/>	
Tabelle 10: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	42
<hr/>	
Tabelle 11: Dauer der Arbeitslosigkeit in Prozent	43
<hr/>	

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Tabelle 12: Qualifizierung der schwerbehinderte und nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen auf Bundesebene und Landesebene NRW in Prozent	43
08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe	
Grafik 7: Einnahmen der Ausgleichsabgabe und für die Aufgabenerfüllung verbleibende Mittel	46
Tabelle 11: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in Mio. Euro	46
Grafik 8: Verteilung der Ausgaben des LVR-Integrationsamtes in 2014	47
Tabelle 14: Leistungen zur Neuschaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Euro	47
Tabelle 15: Leistungen an Integrationsprojekte in Euro	48
Tabelle 16: Leistungen an Einrichtungen für behinderte Menschen in Euro	48
Tabelle 17: Finanzierung der Integrationsfachdienste in Euro	49
Tabelle 18: Erhebung der Ausgleichsabgabe in Euro	49
Tabelle 19: Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die örtlichen Fürsorgestellen der LVR-Mitglieds Körperschaften in 2014 und ihr Aufwand	50
Tabelle 20: Seminare und Öffentlichkeitsarbeit in Euro	50
Tabelle 21: Modell- und Forschungsvorhaben, Regionale Arbeitsmarktprogramme in Euro	51
09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der örtlichen Fürsorgestellen	
Grafik 9: Leistungen an Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und angewendete Mittel durch das LVR-Integrationsamt und die örtlichen Fürsorgestellen	53
Tabelle 22: Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen in 2013 an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen	54
Tabelle 23: Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen	55
Tabelle 24: Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen	55
Tabelle 25: Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen	55
Tabelle 26: Arbeitsassistenz	55
Tabelle 27: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	57
Tabelle 28: Technische Arbeitshilfen	57

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Tabelle 29: Kraftfahrzeughilfen	57
Tabelle 30: Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	57
Tabelle 31: Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung	58
Tabelle 32: Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen nach Leistungsart und Geschlecht	58
Grafik 10: Standorte der Integrationsprojekte in den LVR-Mitglieds Körperschaften	60
Grafik 11: Betriebsbesuche und Verteilung der Beauftragungen 2014	63
Grafik 12: Fachtechnische Stellungnahmen	63
Grafik 13: Betreuung durch die technischen Fachberater bei den Kammern 2014	65
Tabelle 33: Klienten der Integrationsfachdienste aufgeschlüsselt nach der Art der Behinderung, 2010 - 2014	66
Tabelle 34: Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung*, 2010 - 2014	67
Tabelle 35: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2010 - 2014	68
 10 LVR-Budget für Arbeit	
Tabelle 36: Anzahl und Art der Förderungen im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktprogramms „aktion5“ in 2014	73
Grafik 14: Regionale Verteilung der Förderungen* im Rahmen von „aktion5“, 2013 - 2014	74
Grafik 15: Module und Teilnehmer im Rahmen des Projektes STAR in 2014	77
Tabelle 37: Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt 2011 - 2014 (Projekt "Übergang 500 plus mit dem LVR-Kombilohn)	78
Tabelle 38: Arbeitsplätze im Rahmen des LVR-Projektes „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“	80
Tabelle 39: Neue Ausbildungsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 2	82
Tabelle 40: Neue Arbeitsplätze im Rheinland, gefördert durch die Initiative Inklusion, Handlungsfeld 3	82
 11 Die Modellprojekte und Forschungsvorhaben	
Tabelle 41: Geplante und bewilligte Förderungen im Rahmen von Job 4000	92
 12 Prävention	
Grafik 16: Ausgang der abgeschlossenen Präventionsverfahren gem. § 84 Abs. 1 SGB IX	94

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
Grafik 17: Ausgang der abgeschlossenen BEM-Verfahren	95
Tabelle 42: BEM-Prämierte Arbeitgeber im Rheinland, 2006 - 2014	96
13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	
Grafik 18: Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2005 - 2014	99
Grafik 19: Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2014	99
Tabelle 43: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung nach Fürsorgestellen, 2010 - 2014	100
Grafik 20: Ausgang der ordentlichen Kündigungsverfahren 2014	101
Tabelle 44: Widerspruchsverfahren, 2010 - 2014	103
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
Tabelle 45: Schulungen des LVR-Integrationsamtes	105

15.3. Verzeichnis der Bilder nach Kapiteln

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
03 Die Schwerpunkte der Arbeit in 2014	
Bild 1: Die für das Forschungsprojekt zuständigen LVR-Fachbereichsleiterinnen Gabriele Lapp (links), Karin Fankhaenel (2.v.l.) mit Prof. Dr. Katja Nebe (rechts) und Diplom-Juristin Natalie Waldenburger von der Universität Halle/Wittenberg. Foto: Esser	13
Bild 2: Teilnehmer am LVR-Praxisdialog im Mediapark Köln. Foto: LVR-Medienzentrum	14
Bild 3: LVR-Direktorin Ulrike Lubek eröffnet den LVR-Praxisdialog „Umgang mit psychischen Erkrankungen“. Foto: LVR-Medienzentrum	14
04 Ein Ausblick auf das Jahr 2014	
Bild 4: Diskussionsrunde im Rahmen der Fachtagung. Foto: Esser	18
Bild 5: NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider (2. V.r.) trifft LVR-Direktorin Ulrike Lubek und die Abteilungsleiter des LVR-Integrationsamtes Gerhard Zorn und Christoph Beyer (v.l.). Foto: LVR-Integrationsamt	19
Bild 6: Melek Uyaniklar, Projektkoordinatorin „aktion5“ und „Initiative Inklusion“ berät Besucher in der LVR-Themenwelt „Arbeit“. Foto: LVR-Integrationsamt	19

<u>KAPITEL</u>	<u>SEITE</u>
<hr/>	
11 Prävention	
<hr/>	
Bild 7: Teilnehmer bei der Präsentation des Forschungsberichts zum Budget für Arbeit. Foto: Esser	86
<hr/>	
Bild 8: Forschungsbericht Budget für Arbeit. Foto: Esser	87
<hr/>	
Bild 9: Prof. Dr. Nebe und Diplom-Juristin Natalie Waldenberger. Foto: Esser	88
<hr/>	
Bild 10: Von links Frau Lubek (LVR-Direktorin), Frau Fankhaenel (Fachbereichsleitung Integrationsamt), Frau Lapp (Fachbereichsleitung Eingliederungshilfe), Herr Schell (BMAS). Foto: Esser	89
<hr/>	
Bild 11: Monika Labruier, Füngeling Router gGmbH. Foto: Esser	90
<hr/>	
12 Prävention	
<hr/>	
Bild 12: BEM-Preis. Foto: Michael Sturmberg/LVR	95
<hr/>	
Bild 13: Im feierlichen Rahmen übergab Christoph Beyer (M.) die mit 10.000 Euro dotierte Prämie an das Oberlandesgericht Köln, vertreten durch Präsident Peter Kamp sowie die Mitglieder des BEM-Teams Diana Dierichsweiler (Geschäftsführerin), Erhard Fuß (Personalratsvorsitzender) und Gerd Dederichs (Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung). Foto: Michael Sturmberg/LVR	97
<hr/>	
Bild 14: Karin Fankhaenel, Fachbereichsleiterin des LVR-Integrationsamtes, übergab den BEM-Award an Elke Günzel, Gleichstellungs- und BEM-Beauftragte, Ulrich Kowalewski, Erster Beigeordneter und Personaldezernent, Martin Häck, Fachbereichsleiter Personal und Organisation, sowie Bürgermeister Marcus Mombauer (v.l.n.r.). Foto: Michael Sturmberg/LVR	97
<hr/>	
14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	
<hr/>	
Bild 15: Informations- und Beratungsstand des LVR-Integrationsamtes auf der RehaCare 2014 in Düsseldorf	107
<hr/>	
Bild 16: von links Frau Löhrmann (NRW-Schulministerin), Frau Fankhaenel (Leiterin des LVR-Integrationsamtes), Herr Bahr (LVR-Landesrat Jugend) und Herr Munning (LWL-Sozialdezernent)	107
<hr/>	
Bild 17: Dr. Manfred Lütz beim LVR-Praxisdialog. Foto: LVR-Medienzentrum	108
<hr/>	
Fotomaterial in den Kapiteln: Paul Esser, AfB gGmbH, ecoverde gGmbH, Bürgerzentrum Deutz, LVR-Medienzentrum, Michael Sturmberg (LVR), ozgurdonmaz, Kzenon, Minerva Studio, Alexander Raths, baranq, Dmitry Kalinovsky, Iakov Filimonov, lightpoet, bikeriderlondon,	
<hr/>	

15.4. Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL

03 Die Schwerpunkte der Arbeit in 2013

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2014, LVR, Köln

04 Ein Ausblick auf das Jahr 2014

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2015, LVR, Köln

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

1.) Amtliche Bevölkerungszahlen / Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein-Westfalen Stand 30.06.2013, herausgegeben vom IT NRW, Düsseldorf

2.) Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 23.07.2014

3.) Schwerbehinderte Menschen in NRW am 31.12.2013, herausgegeben vom IT NRW, Düsseldorf

4.) Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Microzensus 2013, herausgegeben 2014 vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn

5.) Bericht der Bezirksregierung Münster, Dezernat 27 „Benchmarking der kommunale Aufgabenträger im Bereich des SGB IX“, Stand: Oktober 2014

06 Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen / Eckwerte (monatliche Aktualisierung in 2014), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland 2013, veröffentlicht am 14.04.2015 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Nordrhein-Westfalen 2013, veröffentlicht am 14.04.2015 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

4.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) Deutschland und NRW, Stichprobenerhebung bei nicht-beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 2010, herausgegeben 2011 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

5.) Sonderauswertungen für die rheinischen Arbeitsagenturbezirke für 2013, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf

6.) Pressemitteilung des Statistischen Bundesamt vom 5. Januar 2015 – 001/15 zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

.....
KAPITEL
.....

7.) Online Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen - Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung – Zeitreihen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

07 Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen
.....

1.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten / Kategorie Arbeitsmarkt / Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben in 2014 von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

2.) Sonderauswertung Bund/Länder/Arbeitsagenturbezirke: Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert und Langzeitarbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

3.) Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von Schwerbehinderten Menschen, veröffentlicht Mai 2015, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

4.) Sonderauswertung Bund/NRW zu Qualifikation, Zielberufe, Dauer der Arbeitslosigkeit allgemein/schwerbehindert, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf
.....

5.) Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, Stand 12/2014, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

08 Die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
.....

1.) Jahresbericht 2013/2014, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Karlsruhe
.....

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2014
.....

3.) NKF – Haushaltszahlen 2009 bis 2014, LVR, Köln
.....

09 Die Leistungen des LVR-Integrationsamtes und der Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
.....

1.) Eigene Erhebungen im Rahmen der BIH-Statistik 2014, LVR-Integrationsamt, Köln
.....

10 Das LVR-Budget für Arbeit
.....

1.) Eigene Erhebungen im Rahmen der BIH-Statistik 2014, LVR-Integrationsamt, Köln
.....

2.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2014 und 2015 LVR, Köln
.....

KAPITEL

11 Die Modellprojekte und Forschungsvorgaben

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2014 und 2015 LVR, Köln

2.) Abschlussbericht des Forschungsvorhabens „Budget für Arbeit“, LVR-Integrationsamt Köln, November 2014

3.) Abschlussbericht Bundesprogramm „Job 4000“, Gesamtbetreuung FAF gGmbH Berlin, BAG BBW Berlin, BAG UB Hamburg vom 2.9.2014

12 Prävention

1.) Eigene Erhebungen im Rahmen der BIH-Statistik 2014, LVR-Integrationsamt, Köln

13 Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX

1.) Eigene Erhebungen im Rahmen der BIH-Statistik 2014, LVR-Integrationsamt, Köln

14 Aktionen, Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2014 und 2015 LVR, Köln

2.) Eigene Erhebungen im Rahmen der BIH-Statistik 2014, LVR-Integrationsamt, Köln
