

JAHRESBERICHT



Daten und Fakten zur Teilhabe
schwerbehinderter Menschen
am Arbeitsleben

Inklusion und Menschenrechte im LVR

Die erfolgreiche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist dem Landschaftsverband Rheinland ein besonderes Anliegen. Das **LVR-Inklusionsamt** leistet hierzu wichtige Beiträge.

Das kommt auch in den Jahresberichten zum **LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“** zum Ausdruck, die ausgewählte Aktivitäten des gesamten Verbandes gebündelt zur Darstellung bringen und zur Diskussion stellen.

Der Aktionsplan und die Jahresberichte sind hier verfügbar:
www.inklusion.lvr.de



JAHRESBERICHT

DATEN UND FAKTEN ZUR TEILHABE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN AM ARBEITSLEBEN

2018/19

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Inklusionsamt

50679 Köln

Inklusionsamt@lvr.de

www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)

Charlotte Biermann, Julia Nolte, Emel Ugur

GESTALTUNG: Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design, Düsseldorf

DRUCK: LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung, Tel. 0221 809-2418

AUFLAGE: 2.000 Exemplare

Wir heißen jetzt

LVR-Inklusionsamt

Unser Themenlogo



2020 führt das LVR-Inklusionsamt sein neues Logo ein. Inklusion beschreibt die Gleichwertigkeit eines Individuums, ohne dass dabei »Normalität« vorausgesetzt wird. Das Logo greift dies visuell auf: Der Kreis gilt als Symbol der Ausgewogenheit. Alle geometrischen Körper lassen sich aus ihm bilden oder von ihm umschließen. Der Claim soll die Ziele und Aufgaben des LVR-Inklusionsamtes auf den ersten Blick vermitteln:

ARBEITEN.LEBEN.TEILHABEN.

INHALTSVERZEICHNIS

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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



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

- Wie viele Menschen mit Schwer-Behinderung arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Wie viele Menschen sind arbeitslos?
- Wie viele Menschen und Firmen hat das Integrations-Amt unterstützt?

Seit Januar 2018 heißt das Integrations-Amt übrigens:
Inklusions-Amt.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

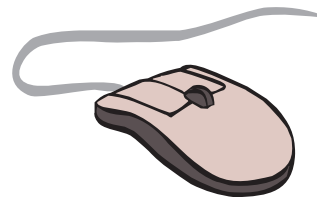
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache
„Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



01 Vorwort	8
02 Wir – Das LVR-Inklusionsamt	10
03 Unsere Schwerpunkte 2018	16
3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	16
3.2 Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen	16
3.3 Fachtagung „Robotik – Chancen der Teilhabe“	16
3.4 Erfahrungsaustausch bei den Regionaltagungen	18
3.5 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	18
04 Unsere Schwerpunkte 2019	19
4.1 Prävention – Die Integrationsämter machen mit	19
4.2 E-Learning – Lernen ohne Grenzen	19
4.3 Neuer Kammerberater bei der IHK Düsseldorf	19
4.4 Fachtagung „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“	20
4.5 Start der Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“	20
4.6 Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt: Die Zusammenarbeit zwischen der BA und den Integrationsämtern	20
4.7 Die Hauptfürsorgestellen feiern ihren 100. in Berlin	21

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	22
5.1 Deutschland	22
5.2 Nordrhein-Westfalen	24
5.3 Rheinland	25
06 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	28
6.1 Beschäftigung	28
6.2 Arbeitslosigkeit	34
07 Die Ausgleichsabgabe	40
08 Die finanziellen Leistungen	42
8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen	43
8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	45
8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben	49
8.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen	52
09 Der besondere Kündigungsschutz	54
9.1 Kündigungsschutzverfahren	54
9.2 Rechtsbehelfsverfahren	57
10 Beratung und Begleitung	58
10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	58
10.2 Integrationsfachdienste	59
10.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	64
10.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben	66
11 Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR); LVR-Budget für Arbeit	67
11.1 KAoA-STAR	67
11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	72
12 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	75
12.1 Seminare	75
12.2 Öffentlichkeitsarbeit	77
13 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	80
13.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX	80
13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	80
14 Modellprojekte	84
14.1 Innovative Modellprojekte	84
14.2 Bestehende Modellprojekte	87
14.3 Vom Modellprojekt zur Regelfinanzierung	88
15 Anhang	90
15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen	90
15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln	91

01

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im vergangenen Jahr haben wir unseren Namen von Integrationsamt in Inklusionsamt umbenannt. An den Zuständigkeiten und Aufgaben hat sich nichts verändert. Das LVR-Inklusionsamt versteht sich weiterhin als Partner der schwerbehinderten Menschen, deren Arbeitgeber und der Vertrauenspersonen bei allen Themen, die die Teilhabe am Arbeitsleben betreffen.

Dennoch haben wir die Namensänderung zum Anlass genommen, den diesjährigen Bericht noch lebhafter zu gestalten. Lebhaft war auch die Fachtagung, zu der der LVR am 13. September 2018 eingeladen hatte und die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Dezernats 5 organisiert worden war. In drei Fachvorträgen und den darauffolgenden Fachforen mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten haben die 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Einblick in die Themen „Robotersysteme/ Künstliche Intelligenz, Mensch-Roboter-Kollaboration, Ethische Perspektiven“ erhalten. In der Abschlussrunde wurden die Chancen, die Robotik für Menschen mit Behinderungen bringt, und die Herausforderungen, vor denen das LVR-Inklusionsamt steht, diskutiert.

Doch Behinderungskompensation durch neue Technologien ist das eine, Prävention das andere. Mit Inkrafttreten der gesetzlichen Verpflichtung zum 1. Januar 2018 haben die Integrations- und Inklusionsämter bundesweit eine zusätzliche Aufgabe zu ihrem Leistungsportfolio erhalten. Erstmals werden die Integrations- und Inklusionsämter im Teil 3 des SGB IX erwähnt und sollen neben den Rehabilitationsträgern auch Prävention betreiben. Das LVR-Inklusionsamt hat dazu im Rahmen eines Workshops eine Präventionsstrategie sowohl für die generelle Umsetzung des gesetzlichen Auftrags als auch für eine abteilungsspezifische Umsetzung entwickelt.

Daneben sind und bleiben die Schaffung neuer sowie die Sicherung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen das oberste gemeinsame Ziel des LVR-Inklusionsamtes und seiner Fachdienste sowie der Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen und Städten im Rheinland. Die Fallzahlen und Bewilligungssummen werden wie immer transparent in den entsprechenden Kapiteln dargestellt.

Mit Freude darf ich Ihnen verkünden, dass das LVR-Inklusionsamt neben seinem neuen Namen nun auch ein neues, eigenes Themenlogo bekommen hat. Sie haben dieses schon auf der Doppelseite gesehen. Damit erreichen wir für unsere diversen Zielgruppen einen hohen Wiedererkennungswert. Sukzessive werden ab 2020 alle Publikationen des LVR-Inklusionsamtes mit dem Themenlogo versehen.

Der vorliegende Bericht gibt wieder einen guten Überblick über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und seiner zahlreichen Partner, die, wie Sie lesen werden, auch erstmalig zur „Sprache“ kommen.



Es grüßt Sie freundlich

Angela Faber

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

Köln, im Juli 2019

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT


Fachbereichsleiter
Christoph Beyer



Stabsstelle
Fiona Ries



BIH-Geschäftsstelle
Carola Fischer Birgit Schütz



**Begleitende Hilfen/
Kündigungsschutz**
Gerhard Zorn



**Technischer
Beratungsdienst**
Volker Boeckenbrink




**Integrationsbegleitung,
Inklusionsbetriebe**
Klaus-Peter Rohde



**Erheb. der Ausgleichsabgabe,
Institut. Förderung, Haushalt**
Emel Ugur



**Seminare, Öffentlichkeitsarbeit
und Forschungsvorhaben**
Timo Wissel




Teamleitung
Manuela Landmann Harald Kill



Teamleitung
Melanie Glücks Elmar Kusch



Koordinator
Joachim Dittmann



Koordinatorinnen
Simone Zimmer Frauke Borchers



Wer wir sind
Beim LVR-Inklusionsamt setzen sich 105 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in fünf verschiedenen Abteilungen dafür ein, dass Inklusion gelingt. Da die Aufgaben sehr unterschiedlich sind, vom Kündigungsschutz bis zur technischen Beratung, braucht das LVR-Inklusionsamt Beschäftigte mit vielfältigem Know-how. Juristen, Pädagogen, Ingenieure, Verwaltungskräfte und Sozialarbeiter bringen das nötige Fachwissen mit.

Unsere Aufgabe

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

Wen haben wir 2018/2019 verabschiedet und wen begrüßt?

Verabschiedet haben wir: Beatrix Seufert (53.40; Altersteilzeit), Dr. Carsten Brausch (53.20; Geschäftsführer Bauen für Menschen GmbH), Hermann Kiesow (53.30; Ruhestand)

Begrüßen konnten wir: Emel Ugur (53.40), Volker Boeckenbrink (53.20), Elmar Kusch (53.30), Fiona Ries (53.01)

Unsere Entstehungsgeschichte

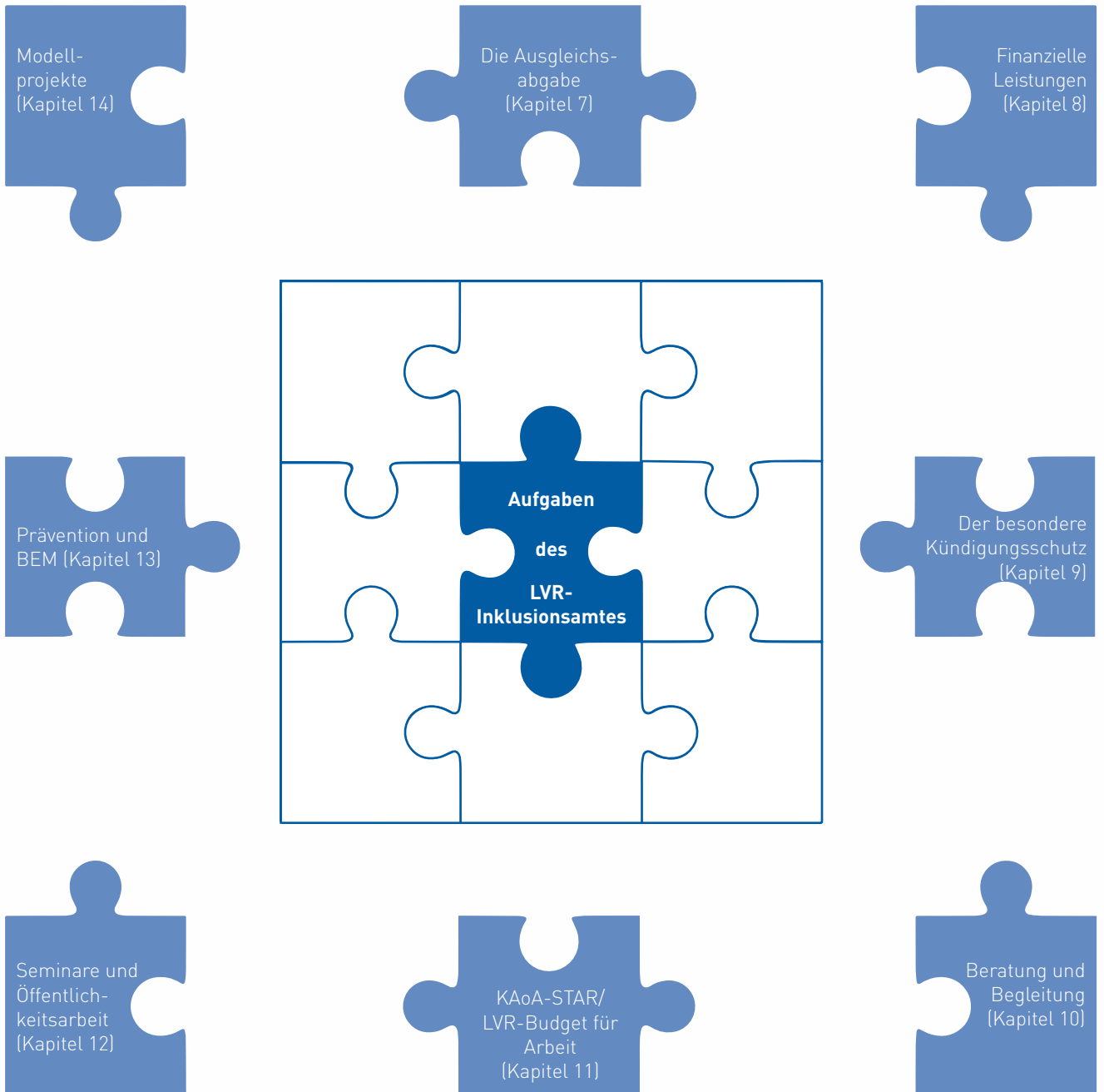
Seit 2001 gibt es die Integrationsämter bzw. Inklusionsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen gekümmert haben. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)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

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

Unsere Partner

Damit die Teilhabe am Arbeitsleben gelingt, arbeiten wir eng mit verschiedenen Partnern wie den 38 Fachstellen im Rheinland und der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Darüber hinaus stehen wir in einem regelmäßigen Austausch mit den Interessenvertretungen und den Arbeitgebern.

Unsere Aufgaben im Überblick



„DIE WIRKLICHKEIT SPIELT SICH NICHT ZWISCHEN DEN AKTENDECKELN AB“

Aufgewachsen ist Christoph Beyer im Rhein-Sieg-Kreis, gelegen zwischen Köln und Bonn. Dort wohnt er auch heute. Nach seinem Jurastudium in Bonn und dem anschließenden Referendariat hat er im Jahr 1998 beim Landschaftsverband Rheinland zu arbeiten angefangen. Mittlerweile sind 21 Jahre vergangen und Christoph Beyer ist Leiter des LVR-Inklusionsamtes und Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Wenn er nicht gerade an Tagungen, Ausschüssen und Konferenzen teilnimmt, sitzt er in seinem Büro im 5. Stock auf der Deutzer Freiheit mit Blick über die Dächer von Köln.

Sind Sie Köln-Fan?

Ja, Köln ist eine Stadt, die viele Facetten hat, viel mehr als nur Karneval. Die Mentalität hier ist eine ganz besondere, sie hat eher südländischen Charakter. Jeder lässt jeden so wie er ist. Köln ist für mich eine weltoffene Stadt.

Weltoffen auch hinsichtlich Inklusion?

Derzeit werden in ganz Deutschland viele Diskussionen über die „schulische Inklusion“ und das „Gemeinsame Lernen“ geführt. Diese Debatten tragen sicherlich auch zum Ansehen von Menschen mit Behinderungen bei. Ich denke, die Kinder von heute profitieren von dieser Diskussion, sowohl die mit als auch die ohne Behinderung. Für sie wird es wieder normaler, dass man miteinander aufwächst.

Das ist lange Zeit in vielen Bereichen nicht so gewesen.

Seit den 1960er Jahren gibt es Werkstätten für behinderte Menschen. Es war damals ein positiver Schritt, dass man für die Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze geschaffen hat. Aber der UN-Staatenbericht kritisiert gerade dieses Modell und sagt, dass es sich hierbei um eine Segregation handelt, und zwar um eine ganz bewusste. Bundesweit arbeiten rund 300.000 Menschen in Werkstätten. Sie werden morgens aus der Wohngruppe abgeholt, in die Werkstätten gefahren und abends wieder in ihr Zuhause zurückgebracht. Diese Menschen nehmen am öffentlichen Leben nicht teil.

Inklusion hat ganz viel mit persönlicher Erfahrung zu tun. Diese Erfahrungen sammeln Schülerinnen und Schüler

im „Gemeinsamen Lernen“ und diese Erfahrung muss sich im Miteinander mit den Menschen, die in einer Werkstatt beschäftigt sind, fortsetzen.

Was bedeutet für Sie demnach Inklusion?

Inklusion bedeutet für mich die Möglichkeit, dass Menschen mit Behinderung ihre Potenziale ausschöpfen können, vor allem hinsichtlich einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Als LVR-Inklusionsamt möchten wir, dass die Schülerinnen und Schüler durch unsere Angebote wie „KAoA-STAR Schule trifft Arbeitswelt“ erkennen, was es für berufliche Perspektiven für sie gibt. Wir als LVR-Inklusionsamt unterstützen, begleiten, helfen und ermutigen Unternehmen, Menschen mit einer Behinderung einzustellen.

Die Statistik ist seit Jahren fest zementiert: 25 Prozent der Arbeitgeber beschäftigen gar keinen schwerbehinderten Menschen. An diese Arbeitgeber wollen wir ran.

Manchmal sage ich in Gesprächen etwas salopp: Eigentlich ist es das Beste, was einem Arbeitgeber passieren kann, einen Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Hier ist mir im Vorhinein klar, der Mitarbeitende hat eine körperliche Behinderung oder eine Sinnesbeeinträchtigung und ich als Arbeitgeber bekomme Unterstützung vom LVR-Inklusionsamt, das im Bedarfsfall auch die Leistungen mit denen der Rehabilitationsträger wie Arbeitsagentur und Rentenversicherung abstimmen kann. Das ist den Arbeitgebern sehr wichtig und sie wissen, dass genau das uns auszeichnet: Wir beraten und fördern nicht nur kurzfristig, sondern wir begleiten langfristig.

In Ihrer Arbeit geht es oft um Zahlen und Gesetze. Vergessen Sie da nicht manchmal auch die Menschen, um die es letztendlich geht?

Ich bin froh, dass ich viel draußen bin. Das zeichnet die Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen in den Integrationsämtern aus. Wir sind vor Ort in den Betrieben und Dienststellen, sprechen mit den Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber und den Interessenvertretungen. Denn die Wirklichkeit spielt sich nicht zwischen den Aktendeckeln ab. Nahezu alle Mitarbeitenden im LVR-Inklusionsamt haben viele Außenkontakte und -termine.



Foto: Manfred Hogreve / LVR

Das macht die Arbeit sehr abwechslungsreich, aber auch herausfordernd. Aber nur so können wir uns neue Ansätze für Förderungen überlegen und Unterstützungsbedarf erkennen. Schön ist dabei, dass man ganz unmittelbar die Erfolge seiner Arbeit sehen und erleben kann. Obwohl wir als LVR einen guten Ruf und einen hohen Bekanntheitsgrad vor allem im Rheinland haben, dürfen wir nicht darauf warten, dass die Arbeitgeber auf uns zukommen. Das ist nicht die Wirklichkeit. Wenn wir etwas erreichen wollen, müssen wir da sein, wo die Arbeitsplätze entstehen. Was heißt hier „müssen“, für mich ist das eine Bereicherung.

Erst letztens war ich bei der Früh Kölsch Brauerei und habe mir die Ausbildungs- und Arbeitsplätze angesehen. Ich hatte die Gelegenheit, mir bei der Telekom und der AXA neue Bürowelten anzusehen, die für Beschäftigte mit Einschränkungen Chancen und Herausforderungen mit sich bringen. Wie muss die Technik für einen Menschen mit Höreinschränkung beschaffen sein, wenn es nur noch Laptops und Headsets gibt? Es müssen auch Antworten auf die Frage gefunden werden, wie Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den neuen Bürowelten, in denen nicht mehr jeder seinen festen Arbeitsplatz hat,

zurechtkommen können. Hier kann das LVR-Inklusionsamt mit seinem Technischen Beratungsdienst sowie den Kammerberatern und mit den Integrationsfachdiensten den Wandel in der Arbeitswelt begleiten und ein Stück mitgestalten.

Was ist Ihr Wunsch für die nächsten Jahre?

Ich wünsche mir, dass die Arbeitswelt erkennt, dass jeder Mitarbeiter einen Wert hat und nicht nur einen rein kommerziellen.

Es gibt ja diesen schönen Spruch: Ein Unternehmen kann nur von innen leuchten. Ich kann es mit schöner Leuchtreklame schmücken, aber im Endeffekt zeichnet es ein Unternehmen aus, ob es gute und bewährte Mitarbeiter hat. Ob ein Arbeitgeber sagen kann, dass er für sich einen Weg gefunden hat, seinen Betrieb kommerziell voranzutreiben, ohne den Blick auf die Gemeinschaft zu verlieren.

Wenn wir als Inklusionsamt dazu beitragen können, zu vermitteln, dass ein Mensch mit einer Schwerbehinderung einen Mehrwert in ein Unternehmen bringt, haben wir viel erreicht.

03

UNSERE SCHWERPUNKTE 2018

3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Im Fokus der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes steht die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze. Hier ergänzen sich die klassischen Förderinstrumente der Begleitenden Hilfe und innovative Ansätze wie das „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“.

2018 wurden insgesamt 133 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

liche Arbeitgeber haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von knapp 1,1 Mio. Euro erhalten.

Bis Ende 2018 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 139 gestiegen. Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben im vergangenen Jahr 3.159 Arbeitsplätze entstanden.

3.2 Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2018 der Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 43 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

Insgesamt sind knapp 9,5 Mio. Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie

erhielten Zuschüsse zu technischen Arbeitshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Kosten für Arbeitsassistenz und Gebärdendolmetscher-Leistungen wurden übernommen.

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse von knapp 6,1 Mio. Euro zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.700 Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie knapp 19 Mio. Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Fachtagung „Robotik – Chancen der Teilhabe“

Robotik sowie Künstliche Intelligenz nehmen einen immer größeren Raum im öffentlichen Leben ein. Die Arbeitswelt steht vor Veränderungen. Für Menschen mit Behinderung bietet die neue Technik eine große Chance: Durch die Unterstützung von Robotern können die Behinderungen in naher Zukunft noch besser kompensiert werden. Das bedeutet einen weiteren Schritt Richtung Inklusion.

Vor diesem Hintergrund hat das LVR-Dezernat „Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung“ zur Fachveranstaltung „Robotik – Chancen der Teilhabe“ am 13. September 2018 nach Köln eingeladen. Im Rahmen der Fachvorträge sowie der sich anschließenden Fachforen wurde ein Blick auf bereits existierende Möglichkeiten der verbesserten Teilhabe für Menschen mit Behinderung mittels intelligenter Assistenzsysteme geworfen. Zugleich wurde das Spannungsfeld technischer Entwicklung und ethischer Fragen thematisiert.



Fotos: Alexandra Kaschirina/LVR Medienzentrum

Frau Dr. Elsa Andrea Kirchner vom Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz aus Bremen stellte zu Beginn der Veranstaltung mit ihrem Thema „Robotersysteme und künstliche Intelligenz“ aktuelle Entwicklungen der Forschung vor. Im Anschluss berichtete Herr Prof. Mathias Hüsing von der RWTH Aachen zu dem Thema „Mensch-Roboter-Kollaboration“ über die Praxis in der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Roboter und gab einen Ausblick auf das vom LVR-Inklusionsamt co-finanzierte Projekt „Next Generation“. Frau Dr. Catrin Misselhorn, Direktorin des Instituts für Philosophie

an der Universität Stuttgart, referierte über die ethischen Perspektiven von Arbeit, Technik und gutem Leben.

Nach den Vorträgen hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in drei Fachforen die Möglichkeit, sich im Detail mit den Referierenden auszutauschen. Zum Ende der Veranstaltung diskutierten Prof. Angela Faber, Christoph Beyer und Dr. Carsten Brausch über die Herausforderungen, vor denen der LVR steht, und wie speziell das LVR-Inklusionsamt die Chancen, die die Robotik mitbringt, für Menschen mit Behinderungen nutzen kann.

3.4 Erfahrungsaustausch bei den Regionaltagungen

Die Förderung der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung ist eine zentrale Aufgabe des LVR-Inklusionsamtes. Aufgrund der wachsenden Herausforderungen, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention und der Lage am Arbeitsmarkt ergeben, kann diese Aufgabe nur mit starken Partnern an der Seite bewältigt werden. Wichtige Partner sind die regionalen Arbeitsagenturen, die Jobcenter, die Fachstellen, die Integrationsfachdienste, die Handwerks- und Industrie- und Handelskammern sowie die Deutsche Rentenversicherung.

Zur Stärkung der Zusammenarbeit der Netzwerkpartner fanden im Juli und September 2018 insgesamt zehn Regionaltagungen statt. Organisiert wurde die Reihe durch das LVR-Inklusionsamt. Im Zentrum der Regionaltagungen stand der fachliche und persönliche Erfahrungsaustausch –ein Schlüssel zu einer guten Vernetzung untereinander. Daneben haben Mitglieder des LVR-Fallmanagementgremiums über die positive Einführung des Fallmanagements im LVR-Inklusionsamt berichtet.

3.5 Inkludierte Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung bringt kleine und mittelständische Betriebe schnell an ihre Grenzen. Deshalb begann im Sommer 2015 die Arbeit an dem Forschungsprojekt zur Inkludierten Gefährdungsbeurteilung.

In Zusammenarbeit mit dem sicherheitswissenschaftlichen Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) in Wuppertal ist eine Methodik entwickelt worden, mit deren Hilfe systematisch spezielle Gefährdungen für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz ermittelt und bewertet werden sollen. Sie soll helfen, diese speziellen Gefahren, falls erforderlich, zu vermeiden, zu beseitigen oder zu minimieren.

Die Methodik wurde am Beispiel von Menschen mit Hörbehinderung erarbeitet. Sie kann mit entsprechenden Modifikationen jedoch auch auf andere Behinderungsarten übertragen werden.

Das Forschungsprojekt konnte 2018 mit einem Forschungsbericht abgeschlossen werden. Es leistet einen Beitrag dazu, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auch unter Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes immer mehr zur Normalität in den Betrieben wird.

04

UNSERE SCHWERPUNKTE 2019

4.1 Prävention – Die Integrationsämter machen mit

Mit Inkrafttreten der gesetzlichen Verpflichtung nach § 3 Abs. 1 SGB IX haben die Integrationsämter zum 1. Januar 2018 ein zusätzliches Puzzlestück zu ihrem Leistungsportfolio erhalten. Sie werden erstmals im Teil 1 des SGB IX erwähnt und wirken nun neben den Rehabilitationsträgern an der Prävention mit. In einem Strategieworkshop Anfang 2019 haben die Abteilungs- und Teamleitungen sowie die Koordinatorinnen und Koordinatoren des LVR-Inklusionsamtes einen gemeinsamen Leitgedanken entwickelt.



4.2 E-Learning – Lernen ohne Grenzen

Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte und andere Akteure nutzen das Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes. Dazu kommen sie bislang in Präsenzveranstaltungen zusammen. Im Zuge der Digitalisierung soll das Schulungsangebot zukünftig noch flexibler und vielseitiger gestaltet werden. E-Learning-Angebote sollen die vorhandenen Präsenzveranstaltungen sinnvoll ergänzen, sie jedoch nicht ablösen. Hierzu hat das LVR-Inklusionsamt im November 2018 ein Pilotprojekt mit der Deutschen Post AG durchgeführt. Anstelle einer Präsenzveranstaltung

gaben die Referentinnen und Referenten für rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Post AG ein Web-Seminar. Aufgrund der positiven Resonanz sind weitere Veranstaltungen im Jahr 2019 geplant. Basierend auf den Erfahrungen aus diesem Pilotprojekt entwickelt das LVR-Inklusionsamt nun ein E-Learning-Angebot für Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Die Schulungen sollen im Rahmen eines Web-Seminars erfolgen. Unterschiedliche Angebote wie Erklärfilme und Podcasts sollen helfen, sich individueller und aktiver mit den Seminarinhalten auseinanderzusetzen.

4.3 Neuer Kammerberater bei der IHK Düsseldorf

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den drei Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln/Essen und Bonn/Rhein-Sieg und der Landwirtschaftskammer NRW. In jeder Kammer ist ein sogenannter Inklusionsberater tätig, der die Betriebe zu Fragen der Teilhabe am Arbeits-

leben berät. Erstmals beschäftigt auch die IHK Düsseldorf einen Inklusionsberater. Am 1. Mai 2019 hat André Lutz Overrath die neue Stelle besetzt.

Nähere Informationen zu der Arbeit der Kammerberater in Kapitel 10.3.

4.4 Fachtagung „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“

In Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten Köln/Düsseldorf und weiteren Kooperationspartnern hat das LVR-Inklusionsamt ein Modellprojekt entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung evaluiert. Das Ziel des am 1. Februar 2018 gestarteten Projektes: die Leistungen für Betroffene und deren Arbeitgeber sowie die Beratung über die Integrationsfachdienste zu optimieren und den

Menschen eine zeitnahe Wiedereingliederung und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Um über die ersten Erkenntnisse des Projektes zu informieren, lud das LVR-Inklusionsamt zu einer Fachtagung am 27. Juni 2019 ein.

Mehr Informationen dazu in Kapitel 14.

4.5 Start der Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“

25 Prozent der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in Deutschland beschäftigen noch immer keinen Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Die Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ will das ändern. Sie richtet sich gezielt an die Unternehmen und Betriebe in Deutschland, die derzeit laut Anzeigeverfahren noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Das sind rund 41.000 von insgesamt 160.000 beschäftigungspflichtigen Unternehmen. Kernanliegen ist es, Arbeitgeber durch Information und Aufklärung auf die Potenziale von schwerbehinderten Menschen aufmerksam zu machen und sie so für deren Beschäftigung zu gewinnen. Beteiligt sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundesarbeitsgemein-

schaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Startschuss der Initiative fiel am 9. April 2019 zusammen mit der Verleihung des Inklusionspreises für die Wirtschaft in Berlin. Seitdem werden mit einem gemeinsam entworfenen Anschreiben betreffende Arbeitgeber in den sechs Arbeitsagenturbezirken Aachen-Düren, Erfurt, Freiberg, Köln, Neumünster und Reutlingen angeschrieben. Nach Auswertung der Pilotphase ist eine Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2020 geplant.

Das LVR-Inklusionsamt beteiligt sich bei der Umsetzung in den Agenturbezirken Köln und Aachen-Düren. Darüber hinaus plant es mit der Arbeitsagentur Essen ein Begleitprojekt, das sich gezielt an die Arbeitgeber wendet, deren Beschäftigungsquote bei 2 bis 5 Prozent liegt.

4.6 Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt: Die Zusammenarbeit zwischen der BA und den Integrationsämtern

Im Juni 2017 haben Friedhelm Siepe (BA) und Christoph Beyer (BIH) eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unterzeichnet. Die Vereinbarung stellt die Basis für eine engere Zusammenarbeit beider Partner auf Bundesebene dar. Zusätzlich setzt sie auch neue Impulse für die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene.

Auf Bundesebene wurde im ersten Halbjahr in zwei Befragungswellen erstmals eine gemeinsame Befragung der BA-Regionaldirektionen und der einzelnen Integrationsämter zu ihrer Zusammenarbeit durchgeführt. Als erstes zentrales Ergebnis ist festzustellen, dass die regionale Zusammenarbeit vielfach schon sehr positiv verläuft. Davon zeugen nicht zuletzt zahlreiche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit. Die Ergebnisse beider Befragungswellen werden am 3. Dezember 2019 von Vertreterinnen und Vertretern aller Regionaldirektionen der Bundesagentur sowie aller Integrationsämter diskutiert.

4.7 Die Hauptfürsorgestellen feiern ihren 100. in Berlin

Alles beginnt im Winter 1919. Der Erste Weltkrieg ist gerade erst vorbei. Eine halbe Million Kriegsbeschädigte und unzählige Kriegswaisen und -witwen stehen vor einer sozialen Notlage.

Die ersten staatlichen Hauptfürsorgestellen entstehen.

Diese Geburtsstunde würdigte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 7. Februar 2019 in Berlin. „Vor genau 100 Jahren wurde ein wichtiger Baustein für unser heutiges Sozialsystem gelegt“, erklärt Christoph Beyer, Vorsitzender der BIH. In der Heilig-Kreuz-Kirche in Berlin kamen an diesem Tag zahlreiche Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammen. Es ging um Inklusion und Demokratie, um die Teilhabe am Arbeitsleben und um die Fürsorge als gesellschaftliche Aufgabe.

Kurz nach dem Ersten Weltkrieg bestand die Aufgabe der Hauptfürsorgestellen darin, die Kriegsbeschädigten im medizinischen Bereich und bei der Wiedereingliederung in Arbeit zu unterstützen. In den vergangenen 100 Jahren haben sich ihre Aufgabenbereiche verändert. Neue Gesetze für weitere Zielgruppen wurden erlassen, haben die Arbeit der Hauptfürsorgestellen geprägt und vorangetrieben.

Seit Juli 2001 werden die Hauptfürsorgestellen durch die neu geschaffenen Integrationsämter unterstützt. Beide sind unter dem Dachverband der BIH angesiedelt. Die Hauptfürsorgestellen sind seither ausschließlich für die Kriegsopferfürsorge und andere Zielgruppen des sozialen

Entschädigungsrechts wie Opfer von Gewalttaten zuständig, während die Integrationsämter die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fördern. Auch heute entwickelt sich die Arbeit der Hauptfürsorgestellen stetig weiter. Aktuell geht es um die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und die Reform des sozialen Entschädigungsrechts.



Fotos: Thomas Ernst

05

DER PERSONENKREIS DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

Wann ein Mensch als schwerbehindert gilt, ist im § 2 des SGB IX festgehalten.

Es ist unerheblich, ob die Behinderung auf einer Krankheit oder einem Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Es kommt allein auf die Tatsache der Behinderung an. Ob

eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Der Grad der Behinderung (GdB) gibt das Ausmaß der Funktionseinschränkung wieder – gestuft nach Zehnergraden von 20 bis 100.

Tabelle 1:
Anzahl schwerbehinderter Menschen

Deutschland	7.766.573
NRW	1.817.930
Rheinland	955.093

5.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2017* lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.766.573 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 2015 um 151.013 Personen, also knapp 2 Prozent gestiegen.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Mit 88 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

Nur 1 Prozent der Behinderungen ist auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 8 Prozent.

Behinderungsarten

59 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

- Bei 25 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen;
- bei 12 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt;
- bei weiteren 11 Prozent Wirbelsäule und Rumpf;
- in 5 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor;
- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen;
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung.

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

* Quelle: Alle Zahlen stammen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen 2017, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Bonn am 25. Juni 2018.

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung



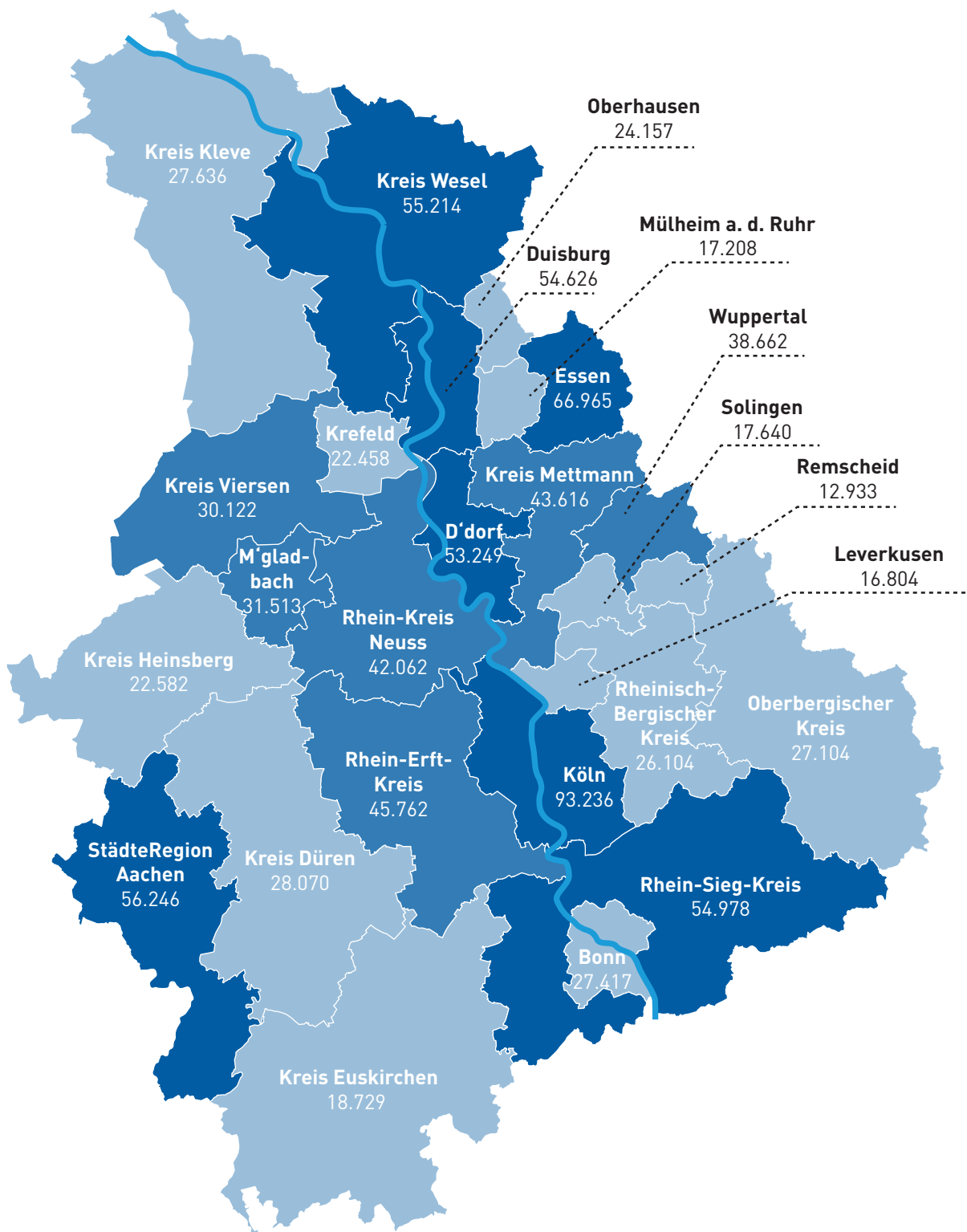
5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2017 waren in Nordrhein-Westfalen **1.817.930 Frauen und Männer als schwerbehindert anerkannt**. Damit wurden knapp 50.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2015.*

* IT NRW erhebt alle zwei Jahre eine Statistik der schwerbehinderten Menschen, so dass für den Vergleich auf 2015 zurückgegriffen wurde.

Grafik 2:

Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2017)



Alter

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt die Zahl der anerkannten Behinderungen mit steigendem Alter stark zu: Während die bis 25-Jährigen unter 4 Prozent und die Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen ein Drittel der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen ausmachen, sind 56 Prozent der schwerbehinderten Bevölkerung in NRW älter als 65 Jahre.

Ursachen der Behinderung

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

Behinderungsarten

- Mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein;
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit 18 Prozent;
- in 11 Prozent führen Funktionseinschränkungen der Gliedmaßen zu einer anerkannten Behinderung;
- bei 9 Prozent der Fälle sind Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule oder des Rumpfes ausschlaggebend;
- knapp 4 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind blind oder sehbehindert bzw. leiden an einer Sprach- und Sprechstörung, Schwerhörigkeit oder Taubheit.

5.3 Rheinland

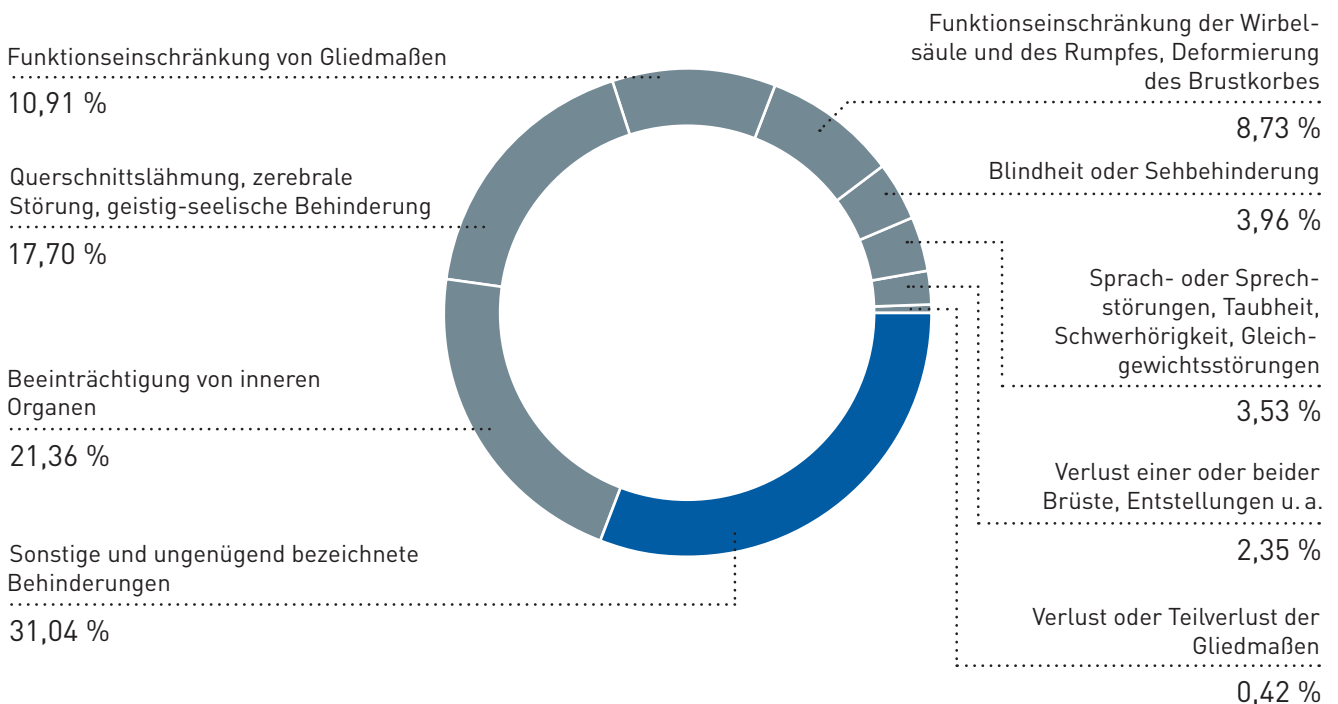
Zum 31. Dezember 2017 lebten im Rheinland **955.093 schwerbehinderte Menschen**. Dies sind rund 29.527 Personen mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2015. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

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

Grafik 3:

Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2017)



**„ICH LASSE MICH NICHT ÜBER
MEINE KRANKHEIT DEFINIEREN,
ICH BIN WEIT MEHR ALS DAS“**



Foto: Manfred Hogreve/LVR

„Sardinien, Fanö oder Frankreich?“ Die 67-jährige Monika Becker steuert heute Richtung Fanö. Gefolgt von einem muskulösen jungen Mann, der hinter ihr die Tür schließt. Fanö. Ein großes Bild an der Wand zeigt einen verlassenen Strand mit Dünen, im Hintergrund das Meer. Ein Schilfgewächs steht vor dem Fenster. Es riecht nach ätherischen Ölen.

„Moni, du kannst dich schon mal hinlegen“, der muskulöse Mann deutet auf die Behandlungsliege. Jeffrey Dahmen ist leitender Physiotherapeut in der Praxis „Hand Drauf“ in Dinslaken.

Monika Becker kennt er bereits seit eineinhalb Jahren. Seine Patientin hat starke Schmerzen aufgrund von Hüftproblemen. Außerdem leidet sie an den Folgen mehrerer Bandscheibenvorfälle und einer Sprunggelenkfraktur. „Störung der ganzen funktionalen Kette“, meint Jeffrey Dahmen trocken. Monika Becker kontert: „Ich bin eine Großbaustelle.“

Fanö ist einer von insgesamt sechs Therapieräumen. Jedes Zimmer trägt den Namen eines Urlaubsdomizils. Die Räumlichkeiten gleichen mehr einem stilvoll eingerichteten Wohnzimmer als einer Praxis. Anfang dieses Jahres hat ein befreundeter Physiotherapeut die Praxis eröffnet und Jeffrey Dahmen in sein Team geholt.

Monika Becker ist ihm als Patientin hierher gefolgt. Gerade jetzt, wo er seine Übungen beginnt, bereut sie es für einen kurzen Moment. „Globale Spannungsregulierung über den langen Hebel der Beine“, nennt Jeffrey Dahmen das. „Dann bewegen wir das Bein und mobilisieren dadurch das Hüftgelenk.“ Monika Becker stöhnt. „Wir haben hier ein Gelenk, das viel verzeiht. Im Bereich der Halswirbelsäule sieht das schon anders aus.“

Aber Jeffrey Dahmen weiß, was er tut. Seit 2011 arbeitet er als Physiotherapeut. Den meisten Patienten fällt es nicht auf, dass ihr Therapeut fast blind ist. Vorher hat der 40-Jährige in einer Industriebuchbinderei gearbeitet, aber da machte er Fehler aufgrund seines geringen Sehvermögens.

Als er 15 Jahre alt war, wurde bei ihm eine genetisch bedingte Sehbehinderung festgestellt. Von 100 Prozent bleibt ihm jetzt nur noch ein Prozent. Noch sieht er Farben und Umrisse. „Der Angst darf ich keinen Raum geben. Natürlich kann es jeden Morgen passieren, dass ich aufstehe und völlig erblindet bin, aber diesen Gedanken

lasse ich nicht zu.“ Nicht nur seine Familie und Freunde, auch seine Arbeit gibt ihm Kraft und erdet ihn. Er hat viele Krebspatienten behandelt und auch ein Kind, das bereits an ALS (amyotrophe Lateralsklerose) erkrankt war. Der Patient mit dem Guillain-Barré-Syndrom ist ihm noch heute sehr präsent. Er litt an einer entzündlichen Erkrankung der Nerven und einer damit einhergehenden Lähmung und Sensibilitätsstörung an Händen und Füßen, die sich allmählich immer weiter zum Körperstamm hin ausbreitet. „Er konnte am Ende seinen Kopf nur noch um zehn Grad nach links und rechts drehen. Dieser Mann hat mir einiges beigebracht in Sachen Lebenseinstellung.

Ok Moni, jetzt drehen wir uns mal um.“ Er schiebt ihr T-Shirt etwas hoch und drückt seine Hände auf ihren Rücken. „Wenn du so weitermachst, fange ich an zu schnurren“, seufzt seine Patientin.

„Du bekommst eine ganz andere Haptik, wenn du so gut wie blind bist, weil du andere Reize ausschließt“, erklärt Jeffrey Dahmen. Durch seine Krankheit hat er andere Dinge mehr zu schätzen gelernt. Zum Beispiel das Pflegen einer liebevollen Beziehung oder Sachen erst mal in Ruhe zu betrachten.

Jeffrey Dahmen beschäftigt sich ungern mit seiner Krankheit. Erst als seine Augenärztin ihm mitteilte, dass er mit seiner anerkannten Schwerbehinderung auch Vorteile hätte, wandte er sich an den LVR. Das LVR-Inklusionsamt finanzierte die Erstausrüstung am Arbeitsplatz. Auch die personelle Unterstützung für Bürotätigkeiten, die Jeffrey Dahmen nicht mehr alleine ausführen kann, ist beantragt. Der Technische Beratungsdienst hat ihm hierfür auch eine OrCam empfohlen. Das Gerät liest per Knopfdruck Texte von nahezu allen Oberflächen vor, erkennt Gesichter, Gegenstände, Farben und auch Geldscheine. Aber Jeffrey Dahmen ist sich noch nicht sicher, ob er das will.

Er sieht sich nicht als Opfer und er mag es überhaupt nicht, wenn andere ihn bemitleiden. Ihm ist es am liebsten, wenn seine Behinderung unsichtbar bleibt. Für seine Arbeit mit den Patienten spielt sie keine Rolle. Ein Patient hat mal nach einer abgeschlossenen Therapie zu ihm gesagt: „Jetzt habe ich wieder Bock zu leben.“ Der Mann hatte eine Verwundung der Wirbelsäule und jahrelang starke Schmerzen. Er konnte sich kaum aufrichten. Jeffrey Dahmen konnte ihm die Schmerzen fast vollständig nehmen. Das, was er hier tut, macht er eben mit 100 Prozent.

06

DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

6.1 Beschäftigung

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

Die hier dargestellten Beschäftigungsquoten sind für Deutschland, NRW und das Rheinland von der Bundesagentur für Arbeit im März 2019 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2017.

Deutschland

Im Erhebungsjahr 2017 unterliegen 164.631 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 28,1 Mio. Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2017 weiter gestiegen. Es waren 1.101.131 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote in Deutschland von 4,6 Prozent** sinkt die Quote im Vergleich zu 2016 leicht ab. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 285.754 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Deutschland

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2017	164.631	28,1 Mio.	1.101.131	285.754	4,6
2016	160.220	27,5 Mio.	1.078.433	274.466	4,7
2015	156.306	26,8 Mio.	1.057.978	265.735	4,7

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2017 geben 34.047 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern bestehen knapp 6,6 Mio. Arbeitsplätze. 285.270 Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote von**

5,2 Prozent verbleibt die Quote in NRW auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 58.623 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 3:
Nordrhein-Westfalen

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2017	34.047	6,6 Mio.	285.270	58.623	5,2
2016	33.170	6,5 Mio.	280.261	56.658	5,2
2015	32.529	6,4 Mio.	272.483	52.392	5,2

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2017 geben 17.705 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 338 mehr als im Vorjahr.

189.296 Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen

und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit 33.979 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Frauen und Männern besetzt werden. Die Arbeitgeber in den 14 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland erreichen eine **durchschnittliche Beschäftigungsquote von fast 5,4 Prozent**.

Tabelle 4:
Beschäftigungsquoten bei den Arbeitgebern im Rheinland in 2017

Arbeits- agenturbezirk	Anzahl Arbeitgeber	Arbeitsplätze*				Pflichtarbeitsplätze*			Ist-Quote
		Gesamt	davon Auszu- bildende	davon Stellen nach § 73 (2,3) SGB IX	zu zählende Arbeits- plätze	Soll	Ist	unbesetzt**	%
Aachen-Düren	1.779	266.786	12.048	37.728	217.010	10.358	9.710	2.758	4,40
Bergisch Gladbach	1.209	210.134	9.604	19.026	181.503	8.749	8.527	1.839	4,70
Bonn	1.609	656.397	23.303	61.985	571.109	29.138	45.815	2.309	8,00
Brühl	938	138.426	5.045	24.371	109.010	5.185	4.815	1.321	4,40
Düsseldorf	1.823	841.867	29.876	82.286	729.705	36.077	37.260	7.254	5,10
Duisburg	672	128.347	5.689	12.866	109.792	5.311	7.051	785	6,40
Essen	1.083	290.426	12.990	45.700	231.735	11.333	11.996	2.518	5,20
Köln	2.315	728.535	23.088	115.024	590.423	28.942	27.892	6.995	4,70
Krefeld	925	118.221	4.659	13.553	100.008	4.754	4.971	1.174	5,00
Mettmann	1.140	147.792	4.851	15.397	127.545	6.058	5.392	1.641	4,20
Mönchen- gladbach	1.145	192.421	6.706	26.521	159.194	7.659	7.576	1.807	4,70
Oberhausen	607	92.621	3.784	16.226	72.612	3.476	3.753	757	5,20
Wesel	1.363	171.936	7.249	30.027	134.659	6.350	6.346	1.489	4,70
Solingen- Wuppertal	1.097	182.539	6.851	22.303	153.375	7.386	8.192	1.332	5,30
Rheinland***	17.705	4.166.448	155.743	523.013	3.487.680	170.776	189.296	33.979	5,43
Westfalen- Lippe***	16.342	2.185.554	113.347	294.682	1.777.541	84.923	83.187	20.985	4,68

* Jahresdurchschnitt

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

*** rechnerisch auf der Basis der besetzten Pflichtarbeitsplätze

Kommunale Arbeitgeber im Rheinland

Tabelle 5:
Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern
im Rheinland, 2015–2017, in %

Kommunen im Rheinland und der LVR	2017	2016	2015
StädteRegion Aachen	6,91	6,82	6,12
Stadt Bonn	11,01	8,39	7,34
Stadt Duisburg	7,47	7,56	7,32
Kreis Düren	7,53	8,15	8,20
Stadt Düsseldorf	8,35	8,21	8,00
Stadt Essen	7,97	8,04	8,05
Kreis Euskirchen	5,57	6,16	6,16
Kreis Heinsberg	8,12	9,07	8,76
Kreis Kleve	8,25	8,72	8,49
Stadt Köln	8,24	7,98	7,80
Stadt Krefeld	9,57	9,37	8,56
Stadt Leverkusen	9,97	9,72	9,12
Kreis Mettmann	7,18	6,89	7,01
Stadt Mönchengladbach	10,04	9,95	9,67
Stadt Mülheim/Ruhr	8,42	8,30	7,97
Oberbergischer Kreis	6,23	6,19	6,25
Stadt Oberhausen	7,33	7,06	7,02
Stadt Remscheid	8,22	8,01	8,01
Rhein-Erft-Kreis	9,33	9,28	8,64
Rheinisch-Bergischer Kreis	7,41	7,87	7,70
Rhein-Kreis Neuss	9,44	7,41	6,92
Rhein-Sieg-Kreis	7,17	7,70	7,86
Stadt Solingen	7,59	7,15	7,40
Kreis Viersen	9,66	8,75	8,39
Kreis Wesel	14,22	13,65	12,69
Stadt Wuppertal	9,23	9,29	9,26
Landschaftsverband Rheinland	10,15	10,17	9,93
Durchschnittliche Quote	8,47	8,55	8,31
Niedrigste Quote			
Kreis Euskirchen	5,57	6,16	6,16
StädteRegion Aachen	6,91	6,82	6,12
Oberbergischer Kreis	6,23	6,19	6,25
Rheinisch-Bergischer Kreis	7,41	7,87	7,70
Höchste Quote			
Kreis Wesel	14,22	13,65	12,69

EIN PORTRÄT ÜBER DEN „HAUSKUCH“

EIN CATERINGUNTERNEHMEN, DAS MEHR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG BESCHÄFTIGT, ALS ES MUSS

Auf die Frage, wie viele seiner Mitarbeitenden eine Behinderung haben, zuckt Ulrich Lütke nur die Schultern. Weiß er nicht, interessiert ihn auch gerade nicht.

Heute stehen Currywurst mit Schmörgelchen, Maultaschen mit Tomatensauce und Putenbrust mit Gemüsereis auf dem Speiseplan. Und es ist nicht selten, dass Chef Ulrich Lütke in der Großküche mit anpackt. Früh morgens

ist hier am meisten los. 1.900 Mittagessen bereiten er und seine Mitarbeitenden täglich zu. Sie fahren die Speisen zu Kindergärten, Schulen und Privatpersonen.

Ulrich Lütke, selbst gelernter Koch, hat die Catering-Firma in Wesel vor 19 Jahren als Ein-Mann-Betrieb gegründet. Heute hat er mehr als 52 Beschäftigte.





Rebecca Miebach und Sarah Samse an der neuen Bandtransportspülmaschine. Foto: Manfred Hogreve / LVR

„Das ist für mich nicht nur ein Erfolg, sondern auch eine Verantwortung.“

„Ich muss dafür sorgen, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeit haben. Aber das kann ich.“ Ulrich Lütke hat Selbstvertrauen und mit seinen 61 Jahren und seinem Einblick in verschiedene Gastronomiebereiche genug Erfahrung, um die eigenen Grenzen einzuschätzen.

Damals, als die Mitarbeiterin einer Gehörlosenschule ihn bat, die gehörlose Rebecca Miebach einzustellen, hat er allerdings gezögert. Eigentlich wollte er ablehnen. Das traute er sich nicht zu. Obwohl er zu diesem Zeitpunkt bereits eine Frau mit einer Behinderung beschäftigte. Aber diese kann mit dem Grad der Behinderung von 50 die von ihr verlangte Tätigkeit zu 100 Prozent ausüben. Ulrich Lütke hat für sie nicht einen einzigen Förderantrag gestellt, zum einen weil er keinen Papierkram mag, wie

er zu sagen pflegt, und zum anderen, weil er nichts über die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten wusste.

Aber bei der Einstellung einer gehörlosen Mitarbeiterin musste er auch die Sicherheit am Arbeitsplatz neu überdenken.

„Das war für mich Neuland.“

Dennoch – im Januar 2013 fing Rebecca Miebach bei der Firma Hauskoch an. Ulrich Lütke musste man nicht lange überreden. Sein Zivildienst bei der Rheinischen Landesschule für Körperbehinderte in Düsseldorf, heute LVR-Schule am Volksgarten, hat ihn geprägt und für die Menschen sensibilisiert. Aber diesmal nahm er die Unterstützung und Förderung dankend an:

Im November 2012 stellte Ulrich Lütke über das Jobcenter für Rebecca Miebach den Antrag auf Einglie-

derungszuschuss. Vom LVR bekam er zusätzlich zur Einstellungsprämie finanzielle Unterstützung über den Beschäftigungssicherungszuschuss. Wenn es um betriebliche Regelungen ging, stellte ihm der LVR einen Dolmetscher zur Seite.

Rebecca Miebachs Hauptaufgabe bestand anfangs darin, die Haubenspülmaschine zu bedienen. Heute bereitet sie eigenständig verschiedene Speisen zu, was ein großer Erfolg ist, wie Ulrich Lütke immer wieder betont. Sie kommunizierte anfangs mit den Kolleginnen und Kollegen, indem sie Zettel schrieb. Mittlerweile haben einige auch einfache Teile der Gebärdensprache gelernt.

„Eine sozial geprägte Unternehmenskultur ist langfristig besser als das unternehmerische Kirchturmdenken.“

Vor drei Jahren wurde Ulrich Lütke gefragt, ob er sich vorstellen könne, noch eine weitere gehörlose Frau zu beschäftigen. Diesmal sagte er sofort zu. Mittlerweile

arbeiten die beiden Frauen im Team und bedienen unter anderem die Bandtransportspülmaschine zum Spülen und Trocknen von Geschirr und Töpfen. Der Technische Beratungsdienst des LVR beriet Ulrich Lütke bei seinem Besuch und empfahl in seinem Gutachten die Anschaffung und Förderung des Geräts. Bei der alten Maschine mussten die Frauen ständig fühlen, ob das Programm zu Ende ist. Das Signal konnten sie schließlich nicht hören. Bei der Bandtransportspülmaschine hingegen sortiert eine der beiden das schmutzige Geschirr in die Maschine und die andere räumt es am anderen Ende wieder heraus. Die Vorteile kann Ulrich Lütke klar benennen: Strukturierung, effektiveres Arbeiten, Wertschätzung seiner Mitarbeiterinnen, die jetzt nicht mehr im heißen Wasserdampf stehen und alle paar Sekunden fühlen müssen.

„Ich bin kein Samariter.“

„Mir macht meine Arbeit Spaß, weil ich mit der Zeit immer mehr machen konnte. Die Abwechslung gefällt mir“, erklärt Rebecca Miebach, deren Lieblingsgericht Salat ist.



Foto: Manfred Hogreve/LVR

Im Hinblick auf seine Mitarbeiterzahl müsste Ulrich Lütke aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungspflicht zwei Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen, bei ihm arbeiten aber gleich fünf. „Menschen mit Behinderung zu inkludieren, ist unsere gesellschaftliche Verpflichtung und ich weiß, dass es funktioniert. Ich bin kein Samariter, auch ich denke und handle wirtschaftlich.“

Die Fördermittel für Rebecca Miebach hat er vergangenes Jahr auslaufen lassen. Mit ihrer Kollegin Sarah Samse möchte er im nächsten Jahr genauso verfahren. Beide arbeiten mittlerweile so gut wie seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Behinderung. Auch deswegen vergisst er manchmal, wer von ihnen eine Beeinträchtigung hat und wer nicht. Und genau das bedeutet für ihn Inklusion.

6.2 Arbeitslosigkeit

2018 sind bundesweit 156.621 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.

Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2008.

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2008

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3
2014	2.898.388	- 1,8	181.110	+ 1,4
2013	2.950.338	+ 1,8	178.632	+ 1,5
2012	2.897.126	- 2,6	176.040	- 2,4
2011	2.976.488	- 8,1	180.354	+ 2,8
2010	3.238.965	- 5,2	175.381	+ 4,3
2009	3.414.992	+ 4,8	168.133	+ 1,2
2008	3.258.954	- 13,3	166.101	- 7,0

Tabelle 7:

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen 2018

Deutschland				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt	2.340.082	727.127	797.601	813.409
schwerbehindert	156.621	35.540	53.013	67.953
nicht schwerbehindert	2.182.985	691.468	744.416	745.279
keine Angabe	476	119	172	177
15 bis unter 25 Jahre	210.342	112.325	76.887	20.818
schwerbehindert	5.219	2.093	2.218	901
nicht schwerbehindert	205.049	110.204	74.635	19.906
keine Angabe	75	28	33	12
25 bis unter 55 Jahre	1.623.299	505.195	558.851	557.836
schwerbehindert	83.993	20.260	27.766	35.886
nicht schwerbehindert	1.539.088	484.865	530.996	521.896
keine Angabe	218	70	89	53
55 und älter	506.267	109.593	161.825	234.632
schwerbehindert	67.410	13.187	23.029	31.166
nicht schwerbehindert	438.809	96.396	138.781	203.443
keine Angabe	48	9	16	23
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt	650.768	164.747	215.189	270.582
schwerbehindert	47.076	8.806	15.153	23.108
nicht schwerbehindert	603.574	155.914	199.994	247.427
keine Angabe	117	27	42	48
15 bis unter 25 Jahre	57.035	26.838	22.931	7.221
schwerbehindert	1.399	489	619	289
nicht schwerbehindert	55.610	26.339	22.301	6.926
keine Angabe	27	9	11	6
25 bis unter 55 Jahre	464.214	115.673	154.055	813.409
schwerbehindert	25.309	4.943	7.946	67.953
nicht schwerbehindert	438.862	110.716	146.090	745.279
keine Angabe	42	14	20	177
55 und älter	129.472	22.232	38.194	813.409
schwerbehindert	20.369	3.373	6.588	67.953
nicht schwerbehindert	109.093	18.857	31.603	745.279
keine Angabe	10	2	3	177

Fortsetzung

Tabelle 7:

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen 2018

	Insgesamt	Rheinland ¹		
		daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose ²
Insgesamt	226.238	x	x	93.172
schwerbehindert	16.165	x	x	8.130
nicht schwerbehindert	210.053	x	x	85.031
keine Angabe	21	x	x	11
15 bis unter 25 Jahre	18.322	x	x	2.197
schwerbehindert	446	x	x	100
nicht schwerbehindert	17.867	x	x	2.093
keine Angabe	9	x	x	4
25 bis unter 55 Jahre	161.617	x	x	66.035
schwerbehindert	8.751	x	x	4.404
nicht schwerbehindert	152.864	x	x	61.631
keine Angabe	3	x	x	0
55 und älter	46.291	x	x	24.933
schwerbehindert	6.968	x	x	3.626
nicht schwerbehindert	39.321	x	x	21.307
keine Angabe	1	x	x	0

1 Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel.

2 Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.

x Für die Agentur Aachen-Düren wurde im August 2018 der Bestand an Arbeitslosen geschätzt; nicht aber das Merkmal „Dauer der Arbeitslosigkeit“ und „Schwerbehindert“. Angaben zu Berufsausbildung und monatliche Aufgliederung der Dauer der Arbeitslosigkeit sind demnach unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Jahresdurchschnitt 2018, Datenstand Mai 2019

Tabelle 8:

Die Berufsausbildung von schwerbehinderten arbeitslosen Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen

Deutschland				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	2.340.082	156.621	2.182.985	476
davon				
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.201.554	65.822	1.135.565	167
Betriebliche/schulische Ausbildung	926.177	81.799	844.332	46
Akademische Ausbildung	185.482	7.700	177.777	5
ohne Angabe	26.870	1.300	25.311	258
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	650.768	47.076	603.574	117
davon				
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	390.779	23.044	367.681	54
Betriebliche/schulische Ausbildung	210.008	21.702	188.295	11
Akademische Ausbildung	39.755	1.897	37.856	1
ohne Angabe	10.226	433	9.742	51
Rheinland¹				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	226.238	16.165	210.053	21
davon				
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	x	x	x	x
Betriebliche/schulische Ausbildung	x	x	x	x
Akademische Ausbildung	x	x	x	x
ohne Angabe	x	x	x	x

1 Die Region Rheinland setzt sich zusammen aus den Bezirken der Arbeitsagenturen Aachen-Düren, Bonn, Brühl, Düsseldorf, Köln, Krefeld, Mönchengladbach, Wesel.

x Für die Agentur Aachen-Düren wurde im August 2018 der Bestand an Arbeitslosen geschätzt; nicht aber die Merkmale „Dauer der Arbeitslosigkeit“ und „Schwerbehindert“. Angaben zu Berufsausbildung und monatliche Aufgliederung der Dauer der Arbeitslosigkeit sind demnach unterzeichnet und werden nicht ausgewiesen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Jahresdurchschnitt 2018, Datenstand Mai 2019

EIN BESUCH BEI MARKUS KÖRSTEN

EIN REALIST, DER SICH GERN ÜBERRASCHEN LÄSST

Markus Körsten ist Mitglied des Beratenden Ausschusses beim LVR-Inklusionsamt. Bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf beschäftigt er sich seit mehr als 25 Jahren mit dem Thema der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Die Regionaldirektion in Düsseldorf ist Bindeglied zwischen den 30 regionalen Agenturen für Arbeit und den 35 Jobcentern. Daneben haben sich in NRW 18 zugelassene kommunale Träger für die Umsetzung des SGB II in alleiniger Verantwortung entschieden.

Ein gemeinsamer Blick auf die Statistik zu der Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen verdeutlicht, dass sich die intensive Arbeit mit diesem Personenkreis lohnt. In den letzten Jahren ist die Arbeitslosigkeit dieser Menschen stetig gesunken, sowohl im Bundesgebiet als auch in NRW.

Für Markus Körsten gibt es im Kern keine Unterschiede zwischen der Vermittlung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen: „Es ist wichtig, sich den jeweiligen Herausforderungen zu stellen und gute Antworten auf die individuellen Besonderheiten und Erfordernisse zu finden. Die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberservice sowie bewerberorientierten Vermittlungsfachkräften der Agenturen und dem Jobcenter bildet hierbei die wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Vermittlungsarbeit.“


Doch für eine erfolgreiche Vermittlung braucht man die entsprechenden Arbeitgeber. Markus Körsten und seine Kolleginnen und Kollegen verweisen bei Arbeitgebern immer wieder auf die ausgezeichneten beruflichen Fähigkeiten schwerbehinderter Menschen. „Ich kann die Arbeitgeber nur auffordern, sich mit ihren Anliegen vertrauensvoll an die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Dienststellen zu wenden.“

Die kürzlich gestartete Initiative „Einstellung zählt“ setzt hier an und richtet sich gezielt an die Unternehmen und Betriebe, die derzeit noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Beteiligt sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Markus Körsten ist gespannt auf die Impulse, die die Initiative setzen wird. „Auch hier zählt letztendlich eine an den Potenzialen der Bewerber und den Bedarfen der Arbeitgeber ausgerichtete Vermittlungsarbeit“, fügt er hinzu.

„Nicht alles ist möglich, aber viel mehr, als man zuvor gedacht hat.“

Diese Erkenntnis hat Markus Körsten insbesondere aus der Umsetzung von KAoA-STAR gewonnen. Für die Jugendlichen der Zielgruppe von KAoA-STAR stellt die Berufswahl eine besondere Herausforderung dar. Daher müssen die Weichen frühzeitig gestellt werden: „Mir ist wichtig, die Dinge realistisch zu betrachten. Nicht alle Berufswünsche sind umsetzbar. Für die Gestaltung einer erfolgreichen beruflichen Zukunft sind Pragmatismus und eine an den Möglichkeiten der jungen Menschen ausgerichtete berufliche Orientierung unverzichtbar.“

Er ist überzeugt, dass sich die positive Entwicklung von KAoA-STAR fortsetzen wird. „Die Berufsorientierung im Rahmen von KAoA-STAR ist ein dynamischer Prozess, denn Berufe und Schule verändern sich stetig. Dies gilt insbesondere für das Gemeinsame Lernen.“

A photograph of an older man with white hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt and a dark tie. He is sitting and reading a book. The background shows an office environment with a desk, a computer monitor, and some papers. The lighting is soft and natural, suggesting a window nearby. The text is overlaid on the image in a white, handwritten font.

„Nicht alles ist möglich,
aber viel mehr, als man
zuvor gedacht hat“

07

DIE AUSGLEICHSABGABE

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Die Bestimmungen des SGB IX über die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe werden von der Bundesagentur für Arbeit und den Inklusions- bzw. Integrationsämtern in enger Zusammenarbeit ausgeführt. Die Bundesagentur für Arbeit ist für die Durchführung des Anzeigeverfahrens zuständig. Im Rheinland kooperiert das LVR-Inklusionsamt mit den Operativen Servicestellen der Arbeitsagenturen Aachen-Düren und Essen.

Die Ausgleichsabgabe hat zwei Funktionen: Sie soll zum einen Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Gleichzeitig soll sie einen finanziellen Ausgleich schaffen zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen dadurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern ohne schwerbehinderte Beschäftigte (Antriebs- und Ausgleichsfunktion).

Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Abs. 2 SGB IX bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrations- bzw. Inklusionsamt eingegangen sein. Das LVR-Inklusionsamt hat für das Erhebungsjahr Ausgleichsabgabemittel von 17.757 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Dies entspricht fast 11 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bundesweit.

Im Jahr 2018 (für das Erhebungsjahr 2017) hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 86 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe eingenommen. 2017 waren es 84 Mio. Euro.

Inklusions- und Integrationsämter führen nach § 160 Abs. 6 S. 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2018 knapp 19 Mio. in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BMAS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit ab, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewähren. Aus den verbliebenen 4 Prozent finanziert es u.a. länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Abs. 6 S. 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Integrations- und Inklusionsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung zu erreichen. Seit 1999 hat das LVR-Inklusionsamt erstmalig für das Erhebungsjahr eine Auszahlung in Höhe von knapp 402.000 Euro erhalten.

Die 17 Integrations- und Inklusionsämter vereinnahmten 2018 rund 672 Mio. Euro. Mit einem Anteil von mehr als 13 Prozent am bundesweiten Aufkommen an der Ausgleichsabgabe ist das LVR-Inklusionsamt eines der finanzstärkeren Integrationsämter.

Die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes vollzieht sich in enger Zusammenarbeit mit den 38 Fachstellen für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen bei den Mitglieds Körperschaften des LVR, die Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes durchführen. Dafür erhalten die örtlichen Fachstellen rund 25 Prozent der beim LVR-Inklusionsamt verbleibenden Einnahmen aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur Verwendung in eigener Verantwortung. Ist der Finanzbedarf einer Fachstelle in einem Jahr höher als die am Jahresanfang ausgezahlte Zuweisung, so kön-

nen Mittelnachforderungen an das LVR-Inklusionsamt gestellt werden, die in der Regel aus dem Rückfluss nicht verbrauchter Finanzmittel anderer Fachstellen gedeckt werden.

Im Jahr 2018 sind deshalb knapp 14,8 Mio. Euro an die rheinischen Kommunen geflossen.

Grafik 4:
Brutto-Netto-Diagramm

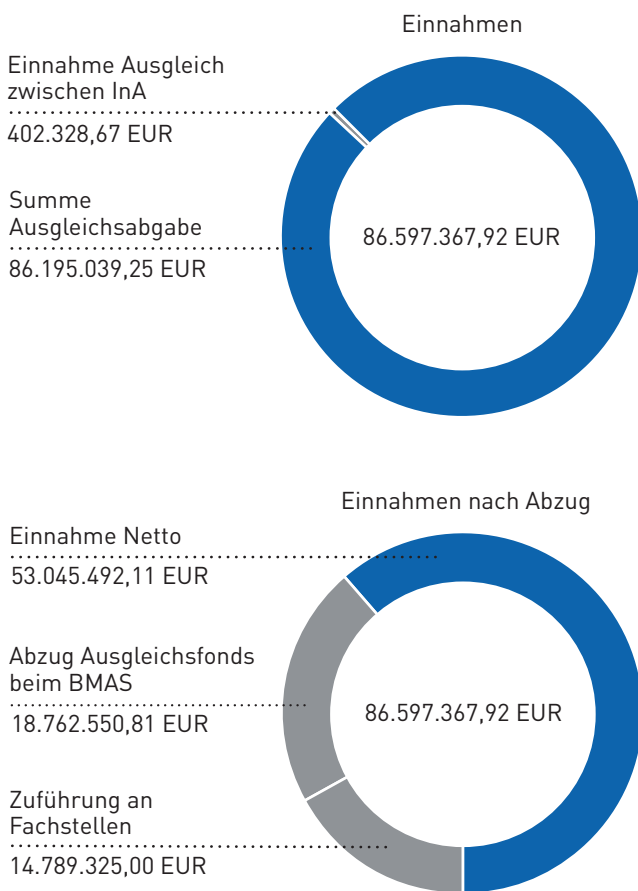


Tabelle 9:

Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Fachstellen der LVR-Mitgliedskörperschaften und ihr Aufwand im Jahr 2018

LVR-Mitgliedskörperschaften	Zuweisung in Euro*	Aufwand in Euro
Aachen StädteRegion	882.158	728.384
Bonn Stadt	1.071.281	1.071.281
Duisburg Stadt	704.232	684.115
Düren Kreis	444.939	444.939
Düsseldorf Stadt	854.368	852.196
Essen Stadt	781.682	777.829
Euskirchen Kreis	644.690	644.690
Heinsberg Kreis	349.180	129.569
Kleve Kreis	487.004	487.004
Köln Stadt	1.258.381	1.258.381
Krefeld Stadt	529.129	529.129
Leverkusen Stadt	246.698	246.698
Mettmann Kreis	735.286	735.286
Mönchengladbach Stadt	461.962	279.835
Mülheim/Ruhr Stadt	242.636	242.636
Oberbergischer Kreis	401.684	401.684
Oberhausen Stadt	331.050	331.050
Remscheid Stadt	256.370	226.709
Rhein-Erft-Kreis	761.580	646.172
Rheinisch-Bergischer Kreis	767.245	767.245
Rhein-Kreis Neuss	332.826	332.826
Rhein-Sieg-Kreis	145.084	145.084
Solingen Stadt	250.526	250.526
Viersen Kreis	498.266	498.266
Wesel Kreis	878.924	876.203
Wuppertal Stadt	496.162	496.162

* Sockelbetrag zzgl. Nachforderung

08

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen eine durch Verordnung und Satzung geregelte Aufgabenverteilung.

Das LVR-Inklusionsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. Zudem kümmert es sich um die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie z. B. Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Tabelle 10:
Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen 2018

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Leistungen an schwerbehinderte Menschen		
Technische Arbeitshilfen	1.052.028	411
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	1.022.406	309
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	58.020	12
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	115.174	28
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	865.047	326
Hilfen in besonderen Lebenslagen	733.364	524
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	5.688.840	455
Gesamt	9.534.879	2.065
Leistungen an Arbeitgeber		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.375.008	188
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	6.184.309	1.700
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	302.572	174
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	18.841.979	7.642
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	8.663.850	
Förderung von Inklusionsbetrieben	3.414.400	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
Gesamt	38.832.118	9.704

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe haben 2018 für betriebliche bzw. berufliche Maßnahmen von den 38 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt **48,3 Mio. Euro** erhalten.

8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit bzw. verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. 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. Pro Fall sind im Berichtsjahr im Durchschnitt 2.559 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 11:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen/Beträge
2018	411 / 1,0 Mio. Euro
2017	466 / 1,3 Mio. Euro
2016	419 / 1,2 Mio. Euro
2015	503 / 1,2 Mio. Euro
2014	475 / 1,1 Mio. Euro
2013	478 / 1,1 Mio. Euro
2012	427 / 0,9 Mio. Euro

Wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung ein Kraftfahrzeug brauchen, um ihren Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erreichen, können sie verschiedene **Kraftfahrzeughilfen** erhalten. Die Leistungen können umfassen:

- Zuschüsse zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges;
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung;
- Zuschüsse zum Erwerb der Fahrerlaubnis und Leistungen in Härtefällen (z. B. Reparaturen, Beförderungsdienste).

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2018 rund 3.308 Euro.

Tabelle 12:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen/Beträge
2018	309 / 1,0 Mio. Euro
2017	245 / 0,7 Mio. Euro
2016	288 / 1,0 Mio. Euro
2015	241 / 0,9 Mio. Euro
2014	224 / 0,6 Mio. Euro
2013	243 / 0,9 Mio. Euro
2012	245 / 0,7 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen können Darlehen oder Zinszuschüsse zur **Gründung und zur Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz** in Anspruch nehmen, wenn sie die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit erfüllen, sie ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit voraussichtlich dauerhaft sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erfolgversprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 4.835 Euro unterstützt worden.

Tabelle 13:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen/Beträge
2018	12 / 58 Tsd. Euro
2017	20 / 0,1 Mio. Euro
2016	12 / 0,1 Mio. Euro
2015	14 / 0,1 Mio. Euro
2014	12 / 0,1 Mio. Euro
2013	16 / 0,1 Mio. Euro
2012	31 / 0,2 Mio. Euro

Schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen Zuschüsse im Rahmen der **Wohnungshilfe** von ihrem jeweiligen Rehabilitationsträger. Für Selbstständige und Beamtinnen und Beamte sind die örtlichen Fachstellen Ansprechpartner. Förderfähig sind Maßnahmen, die der Beschaffung und/oder behinderungsgerechten Gestaltung von Wohnraum dienen. Es können auch Zuschüsse zu den Kosten eines Umzuges gewährt werden, wenn der Umzug aus Gründen der Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Fachstellen haben für diese Leistung im Jahr 2018 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 4.113 Euro gewährt.

Tabelle 14:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen/Beträge
2018	28 / 0,1 Mio. Euro
2017	31 / 45 Tsd. Euro
2016	41 / 0,1 Mio. Euro
2015	46 / 0,1 Mio. Euro
2014	40 / 0,1 Mio. Euro
2013	46 / 0,1 Mio. Euro
2012	38 / 0,1 Mio. Euro

Menschen mit Behinderung sollen sich je nach Bedarf beruflich fort- und weiterbilden. Die erworbenen Kenntnisse sollen ihnen auch einen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder einer Gefährdung des Arbeitsplatzes vorbeugen. Im Durchschnitt ist die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen mit 2.653 Euro gefördert worden.

Tabelle 15:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen/Beträge
2018	326 / 0,9 Mio. Euro
2017	368 / 1,0 Mio. Euro
2016	277 / 0,7 Mio. Euro
2015	272 / 0,8 Mio. Euro
2014	211 / 0,7 Mio. Euro
2013	239 / 0,8 Mio. Euro
2012	222 / 0,7 Mio. Euro

Eine Arbeitsassistenz soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Beschäf-

tigte bestimmen, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang sie die Assistenz brauchen. Er ist also Auftraggeber für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein.

Das LVR-Inklusionsamt fördert diese Leistung in Form eines Budgets. Die Förderung muss in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem vom schwerbehinderten Menschen selbst erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen.

Tabelle 16:
Arbeitsassistenz

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro
2018	455	228	5.688.840
2017	365	114	4.725.276
2016	388	176	4.706.622
2015	286	136	3.890.033
2014	344	157	3.682.184
2013	342	157	3.052.940
2012	319	135	3.244.740

GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können professionelle Gebärdendolmetscher in Anspruch nehmen. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz eines Gebärdendolmetschers erfordern: Vorstellungsgespräche, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Personal- oder Betriebsversammlungen, Fortbildungen, aber auch Kundenkontakte.

Das LVR-Inklusionsamt und die Fachstellen im Rheinland finanzieren Gebärdendolmetscher entweder im Rahmen der Arbeitsassistenz als Budget, als Individualleistung an den schwerbehinderten Menschen selbst oder als Ausgleich behinderungsbedingter außergewöhnlicher Belastungen an den Arbeitgeber. Die Fachstellen im Rheinland haben im Jahr 2018 über 11.000 Stunden Gebärdendolmetscher-Dienstleistungen mit 828.007 Euro finanziert.

8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. **133 Arbeitsplätze sind 2018 neu geschaffen worden.** Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 7.763 Euro gefördert. **43 bestehende, behin-**

derungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 7.029 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Tabelle 17:
Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2018

	Leistungen insgesamt		davon durch das LVR-Inklusionsamt		davon durch die rheinischen Fachstellen	
	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro	Fallzahlen	Zuschüsse und Darlehen in Euro
StädteRegion Aachen	734	2.366.467	193	1.539.658	374	774.466
Stadt Bonn	711	2.900.331	146	1.228.600	413	1.046.273
Stadt Duisburg	431	1.659.151	82	762.901	216	342.089
Kreis Düren	211	1.244.387	65	497.547	147	295.127
Stadt Düsseldorf	610	2.641.835	304	1.792.166	303	827.890
Stadt Essen	493	2.477.751	203	1.399.034	310	750.227
Kreis Euskirchen	338	1.225.345	58	514.952	221	565.985
Kreis Heinsberg	145	544.874	77	300.261	76	140.747
Kreis Kleve	307	1.143.768	246	1.164.396	130	369.324
Stadt Köln	1.327	5.528.501	511	3.572.226	1.001	1.529.650
Stadt Krefeld	235	935.290	64	464.122	138	377.807
Stadt Leverkusen	403	1.241.163	44	257.854	345	724.188
Kreis Mettmann	307	1.327.243	77	627.777	188	670.106
Stadt Mönchengladbach	152	829.387	53	399.874	186	368.110
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	122	225.413	22	166.525	117	188.519
Oberbergischer Kreis	233	1.071.656	57	346.511	156	325.213
Stadt Oberhausen	78	416.270	28	189.751	55	201.946
Stadt Remscheid	94	486.119	12	127.394	68	229.315
Rhein-Erft-Kreis	463	1.312.586	119	862.416	194	674.125
Rheinisch-Bergischer Kreis	235	1.184.411	66	523.133	139	377.785
Rhein-Kreis Neuss	379	1.615.494	68	498.210	303	815.525
Rhein-Sieg-Kreis	386	2.155.938	110	671.051	206	658.435
Stadt Solingen	304	732.787	40	300.725	181	228.139
Kreis Viersen	119	534.761	50	519.356	85	512.490
Kreis Wesel	423	1.725.334	11	710.615	308	1.092.955
Stadt Wuppertal	447	1.752.247	97	709.217	328	702.891

Tabelle 18:
Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen

	Leistungen/Beträge
2018	188 / 1,3 Mio. Euro
2017	231 / 1,7 Mio. Euro
2016	233 / 1,9 Mio. Euro
2015	304 / 2,7 Mio. Euro
2014	217 / 1,9 Mio. Euro
2013	242 / 1,9 Mio. Euro
2012	312 / 2,1 Mio. Euro

Im Rahmen der finanziellen Leistungen an Arbeitgeber fördert das LVR-Inklusionsamt auch **die Einrichtung und Gestaltung von behinderungsgerechten Ausbildungsplätzen**. Im Jahr 2018 unterstützte es mit 12 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 40.210 Euro verauslagt.

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber können für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen der Grad der Behinderung geringer ist als 30 oder ein Grad der Behinderung noch nicht festgestellt wurde, **Zuschüsse und Prämien zur Berufsausbildung** erhalten. Das LVR-Inklusionsamt hat im Jahr 2018 bei 11 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 5.572 Euro gewährt wurden. Für 163 Auszubildende sind Prämien in Höhe von 297.000 Euro gezahlt worden.

Tabelle 19:
Hilfen bei außergewöhnlichen Belastungen*

	Inklusionsamt	Fachstellen
	Beschäftigungssicherung	Personelle Unterstützung
	Leistungen/Beträge	Leistungen/Beträge
2018	3.255 / 9,9 Mio. Euro	3.434 / 7,3 Mio. Euro
2017	3.504 / 10,8 Mio. Euro	4.044 / 8,8 Mio. Euro
2016	3.964 / 11,8 Mio. Euro	4.358 / 9,2 Mio. Euro
2015	3.922 / 12,7 Mio. Euro	3.773 / 9,5 Mio. Euro
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

* ohne Integrationsprojekte

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

Beschäftigungssicherungszuschuss

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 3.255 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.039 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Die örtlichen Fachstellen bewilligen dem Arbeitgeber finanzielle Hilfen, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, z. B. durch Kolleginnen und Kollegen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 3.434 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.143 Euro gesichert werden.

In weiteren 953 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 1.665 Euro.

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2018 betrug 3.337 Euro pro Maßnahme.

Tabelle 20:
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

	Leistungen/Beträge
2018	1.700 / 6,1 Mio. Euro
2017	2.067 / 6,5 Mio. Euro
2016	1.904 / 6,8 Mio. Euro
2015	2.135 / 7,1 Mio. Euro
2014	2.048 / 6,2 Mio. Euro
2013	2.016 / 6,3 Mio. Euro
2012	2.302 / 6,1 Mio. Euro

MILCHTAXI UND IGLU EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS

6.000 Liter Milch verlassen täglich den Milchviehbetrieb von Peter Geldermann. Sein Arbeitstag beginnt morgens um fünf Uhr. Obwohl er täglich mehr als 12 Stunden arbeitet, hat der Landwirt nicht gezögert, den Betrieb seiner Eltern zu übernehmen. Seit 130 Jahren gehören der Hof und 150 Hektar Land in Neukirchen-Vluyn zum Familienbesitz.

DIE EINSTELLUNG EINES SCHWER-BEHINDERTEN

Vor drei Jahren hat Peter Geldermann beschlossen, einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen – als Erster in seiner Familie. Seit drei Jahren arbeitet dieser Mitarbeiter nun bei ihm auf dem Hof, mistet die Ställe aus, füttert die Kälber und hilft beim Melken. Als Delphine Badaru vom Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes Peter Geldermann das erste Mal getroffen hat, wusste der Diplom-Agraringenieur schon ziemlich konkret, welche Unterstützung er sich für seinen Mitarbeiter wünscht.

Dem 30-jährigen Mann fällt das Rechnen und Lesen schwer. Doch um den Kälbern die richtige Milchmenge zu geben, musste er rechnen, denn jedes Kalb bekommt eine andere Milchmenge, je nachdem, wie alt es ist.

Peter Geldermann hatte dann die Idee mit dem Milchtaxi. Er kannte das Gerät bereits von einem Kollegen aus der Nachbarschaft.

DAS MILCHTAXI

Das Milchtaxi ist ein Handwagen mit Elektroantrieb, auf dem ein beheizbarer Milchtank aus Edelstahl montiert ist. Das Gerät kann Folgendes: An jeder Kälberbox mit jeweils einem Kälbchen, das Ganze nennt sich auch Iglu, hängt ein gelbes Schild mit einer Smart-ID. Wenn man das Milchtaxi an den Kälberboxen vorbeischiebt, scannt das Gerät seitlich die Smart-ID. Das Gerät weiß durch diese ID, wie alt das Kälbchen ist und wie viel Milch es bekommt. Peter Geldermanns Mitarbeiter muss nur noch den Bedienknopf drücken und die vorgegebene Menge strömt mit der richtigen Temperatur in den Tränkeimer.



FINANZIELLE LEISTUNGEN

Bevor der Technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes zu Peter Geldermann kam, hat sich dieser mit seinem Anliegen an die Fachstelle (Kreis Wesel) gewandt. Diese holte den Technischen Beratungsdienst hinzu und gemeinsam haben sich beide Institutionen vor Ort ein Bild von den Gegebenheiten gemacht und den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber kennengelernt.

Als Ergebnis der gemeinsamen Beratung wurden dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber aus der Ausgleichsabgabe folgende finanzielle Leistungen bewilligt:

LEISTUNGEN GEM. § 15 SCHWBAV

Ein Radlader, mit dem der Mitarbeiter einfache Arbeiten auf dem Hof verrichten kann, wurde vom LVR-Inklusionsamt über die Förderung der Investitionskosten bei der Einstellung bezuschusst.

LEISTUNGEN GEM. § 26 SCHWBAV

Das Milchtaxi und die notwendigen Kälberhäuser/Iglus (denn das Milchtaxi braucht für jedes Kalb eine eigene ID) wurden als behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes gefördert.

ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN GEM. § 27 SCHWBAV

- a. Personelle Unterstützung: Da der Mitarbeiter am Arbeitsplatz immer wieder Unterstützung von Peter Geldermann oder anderen Kollegen braucht, bekommt der Arbeitgeber außerdem eine personelle Unterstützung.
- b. Beschäftigungssicherungszuschuss: Da der Mitarbeiter nicht so schnell und selbstständig wie seine Kollegen arbeitet, gewährt das LVR-Inklusionsamt Peter Geldermann einen finanziellen Zuschuss.

Auf die Frage, warum er sich die ganzen Umstände überhaupt macht, antwortet Peter Geldermann: „Für die meisten Menschen hat eine Kuh einen Kopf und vier Beine, mehr nicht. Mein Mitarbeiter aber hat zu diesen Tieren eine Beziehung, der weiß, wann es einer Kuh und einem Kalb schlecht geht. Ein echtes Naturtalent.“ Und mit dem Milchtaxi ist der Landwirt sich nun sicher, dass sein Angestellter den Tieren nur noch Gutes tun kann.

Informationen zu den §§ 15, 26, 27 SchwbAV können u. a. über Inklusionsamt@lvr.de erfragt werden.



8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

FACT SHEET Inklusionsbetriebe



Inklusionsbetriebe – Unternehmen mit sozialem Auftrag

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen des **allgemeinen Arbeitsmarktes**, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Sie beschäftigen auf **30 % bis 50 %** der **Arbeitsplätze** besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Rechtliche Grundlagen

§§ 215-218 SGB IX; Empfehlung der BIH zur Förderung von Inklusionsbetrieben der Bundesarbeitsgemeinschaft

Aufgabe

Inklusionsbetriebe bieten Menschen mit einer Schwerbehinderung

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes (§ 156 Abs. 1 SGB IX),
- arbeitsbegleitende Betreuung,
- Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung,
- Unterstützung bei der Vermittlung in eine andere Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (z. B. Praktika, Trainingsmaßnahmen),
- betriebliche Gesundheitsförderung.

Zielgruppe

Inklusionsbetriebe beschäftigen Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Dies sind insbesondere:

- Menschen mit einer schweren geistigen oder psychischen Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung (§215 Abs. 2 Nr.1 SGB IX).

- Menschen mit einer Schwerbehinderung aus Werkstätten für behinderte Menschen oder psychiatrischen Einrichtungen zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 215 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX).
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einer Schwerbehinderung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 215 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).
- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III (§ 215 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

Organisationsform

Inklusionsbetriebe können drei unterschiedliche Organisationsformen haben:

- Inklusionsunternehmen
- Inklusionsbetriebe
- Inklusionsabteilungen.

Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX geschaffen werden.

Förderung im Überblick

Einmalige Zuschüsse:

Betriebswirtschaftliche Beratung
Investitionen

Laufende Zuschüsse:

Besonderer Aufwand
Beschäftigungssicherungszuschuss

Die Leistungen im Einzelnen

I. Einmalige Zuschüsse

1. Betriebswirtschaftliche Beratung

Inklusionsbetriebe und Antragsteller können durch das LVR-Inklusionsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Diese Beratung kann als Existenzgründungsberatung oder als laufende Beratung aus besonderem Anlass bewilligt werden.

2. Investitionen

Inklusionsbetriebe können Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung erhalten (Investitionshilfen). Unter Aufbau und Erweiterung fällt die Förderung von Bau- und Sachinvestitionen, einschließlich Architektenleistungen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen.

Förderfähig sind **maximal 80 % der Gesamtinvestitionen**, 20 % der investiven Kosten sind als Eigenanteil zu erbringen. Für Zuschüsse gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz eines Menschen mit einer Schwerbehinderung können 80 % der notwendigen Kosten, **höchstens aber 20.000,- Euro** als Zuschuss gezahlt werden.
- im Einzelfall kann zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes, z. B. bei Standortschließungen, ein Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte. Die Höhe wird projektbezogen festgesetzt.

II. Laufende Zuschüsse

1. Besonderer Aufwand

Inklusionsbetriebe können auch finanzielle Mittel für den sogenannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt pauschaliert. Die Pauschale beträgt pro Beschäftigtem der Zielgruppe **210,- Euro** pro Monat.

2. Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung in der Regel unterhalb der Normleistungen eines vergleichbaren Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Als Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale (Beschäftigungssicherungszuschuss) in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

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

Inklusionsbetriebe sind in vielen Branchen tätig und bieten Arbeitsplätze mit ganz unterschiedlichen Anforderungen. Die meisten Inklusionsbetriebe erbringen Dienstleistungen in den Bereichen Großküche und Catering, Wäscherei und haushaltsnahe Dienste sowie im Handwerk und Garten- und Landschaftsbau. Es gibt im Rheinland aber auch inklusive Hotels, Cafés, Logistik-Unternehmen,

.....

* „Inklusionsbetrieb“ ist seit 01.01.2018 der gesetzliche Oberbegriff für die bisherigen „Integrationsprojekte“ nach dem neuen SGB IX.

Supermärkte und einen IT-Dienstleister, der Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum in einem hochspezialisierten Aufgabenbereich einsetzt.

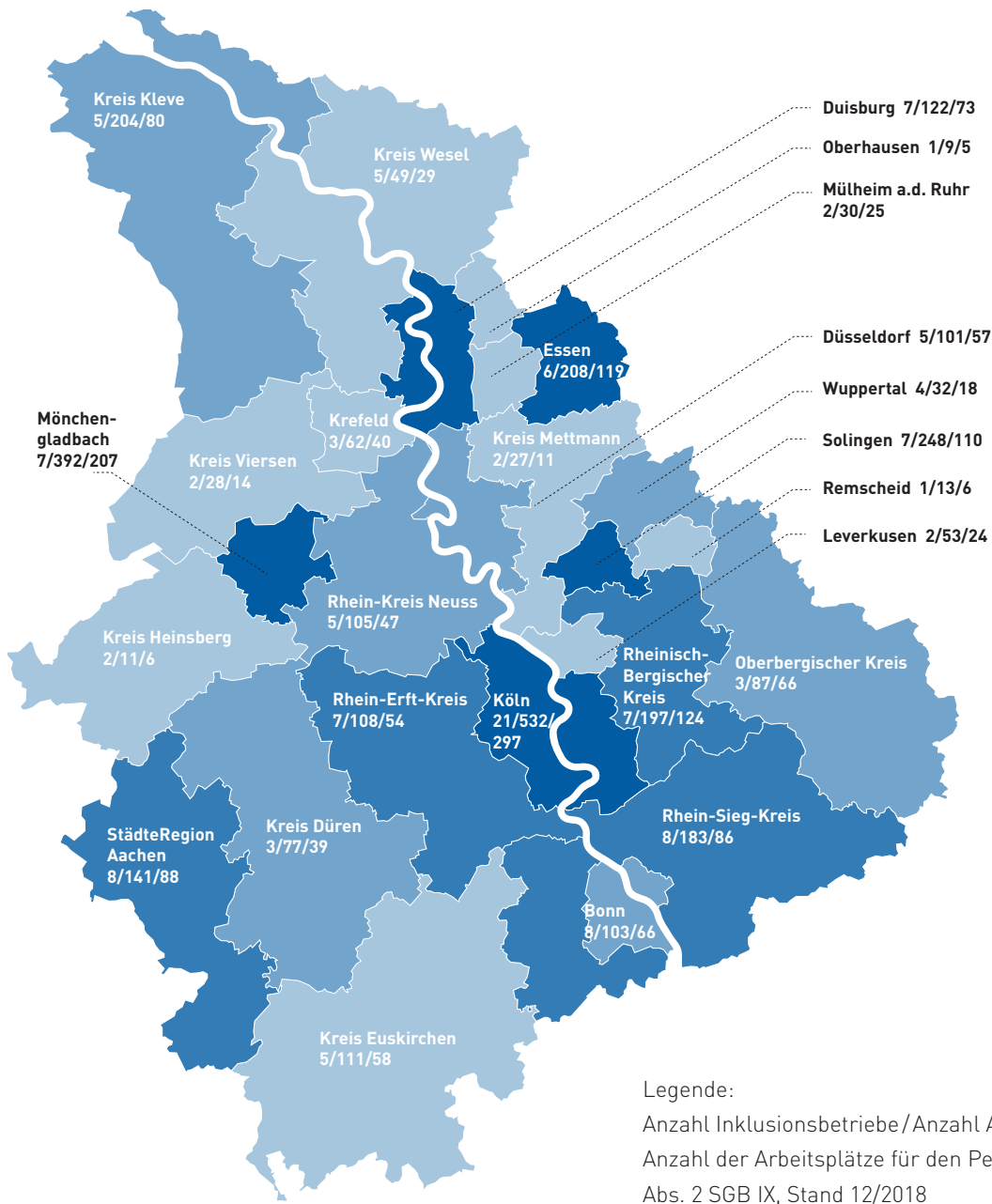
Der Erfolg der Unternehmen zeigt sich auch daran, dass viele neue Arbeitsplätze in diesen Inklusionsbetrieben entstanden sind. Denn nur wenn sich die Inklusionsbetriebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kundinnen und Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2018 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei 139. **Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben bis Jahresende 3.159 Arbeitsplätze entstanden**, davon 1.702 Arbeitsplätze für Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX).

Die folgende Grafik zeigt die regionale Verteilung der Inklusionsbetriebe:

Grafik 5:

Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitglieds Körperschaften



8.4 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können nicht nur für die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, sondern auch zur Ausstattung berufsfördernder Einrichtungen verwendet werden. Menschen mit Beeinträchtigungen sollen mit den Leistungen der Berufsförderung alle notwendigen Hilfen gegeben werden, um die Erwerbstätigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Dafür gewährt das LVR-Inklusionsamt

den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbeitrag von maximal 2,5 Mio. Euro zur Verfügung. **Im Jahr 2018 wurden 558.881 Euro** aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe **bewilligt**. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

VON DER WERKSTATT ZUR GALA

Seit 2018 gibt es den Inklusionsbetrieb GaLa Service im Rhein-Erft-Kreis. Fünf Mitarbeiter arbeiten im Bereich Garten- und Landschaftspflege. Drei von ihnen haben eine Behinderung.

Birgit Hummel ist die Geschäftsführerin dieses Betriebs und leitet ebenfalls eine Werkstatt für Menschen mit psychischen Behinderungen. Zwei dieser Werkstattmitarbeiter, die bereits in einer Gartengruppe beschäftigt waren, konnte sie mithilfe der Förderung des LVR-Inklusionsamtes nun auf den ersten Arbeitsmarkt führen.

„Mit dem Inklusionsbetrieb möchten wir den Menschen aus unserer Werkstatt eine Perspektive bieten.“

„Gerade das körperliche Arbeiten draußen an der frischen Luft wirkt sich positiv aus auf das Krankheitsbild vieler psychisch kranker Menschen. In dem Inklusionsbetrieb haben sie die Möglichkeit, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln“, erklärt die Geschäftsführerin.

Die Mitarbeiter fahren morgens alle fünf gemeinsam los, zum Beispiel zum TRIOTOP in Köln, wo sie sich um die Pflege der Grünflächen kümmern.

„Dass es so gut läuft, hätte ich nicht erwartet“, berichtet Birgit Hummel. „Für das Teamgefühl spielt es keine Rolle, ob sie Beeinträchtigungen haben.“ Mittlerweile kann sie den neuen Kollegen auch schwierigere Arbeiten zumuten. Eine Win-win-Situation für beide Seiten.



Foto: GaLa Service

09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ

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

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

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

9.1 Kündigungsschutzverfahren

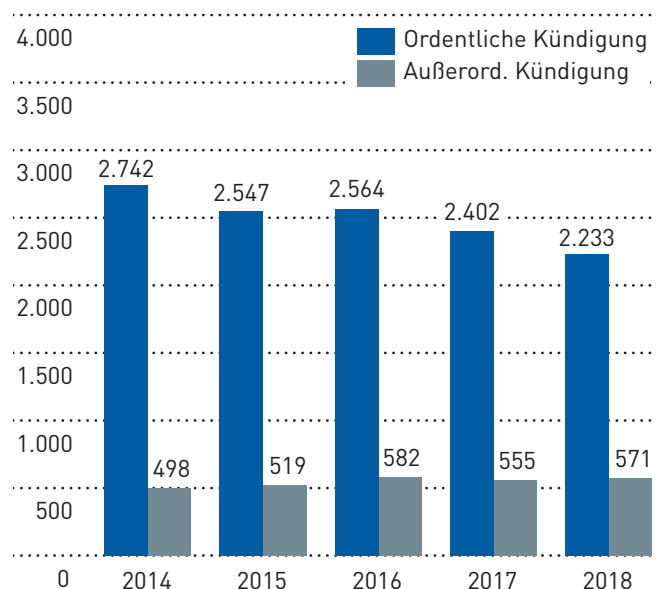
Im Jahr 2018 wurden 2.929 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Bei 2.233 Anträgen, also in rund 76 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 555 auf 571 angestiegen. Sie machten im Jahr 2018 fast 20 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2018 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – etwa 4 Prozent.

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

Grafik 6:
Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung, 2014–2018



Die Kündigungsgründe

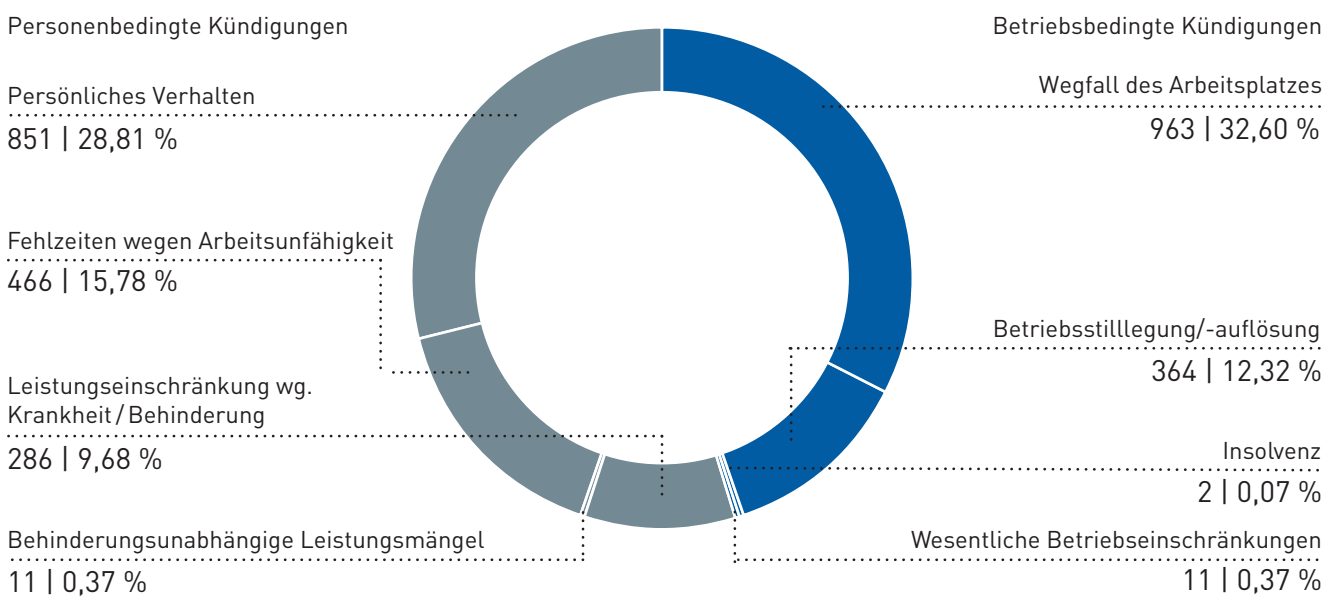
Bei den ordentlichen Kündigungsgründen wird zwischen personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen unterschieden.

Im Jahr 2018 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 46 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

In 54 Prozent der Fälle wurde aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Bei 25 Prozent der ordentlichen Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, unterliegen Schwankungen. Lag ihr Anteil im Jahr 2010 beispielsweise noch bei 8 Prozent, so waren es im Jahr 2018 knapp 29 Prozent.

Grafik 7:

Kündigungsgründe bei ordentlichen Kündigungen 2018



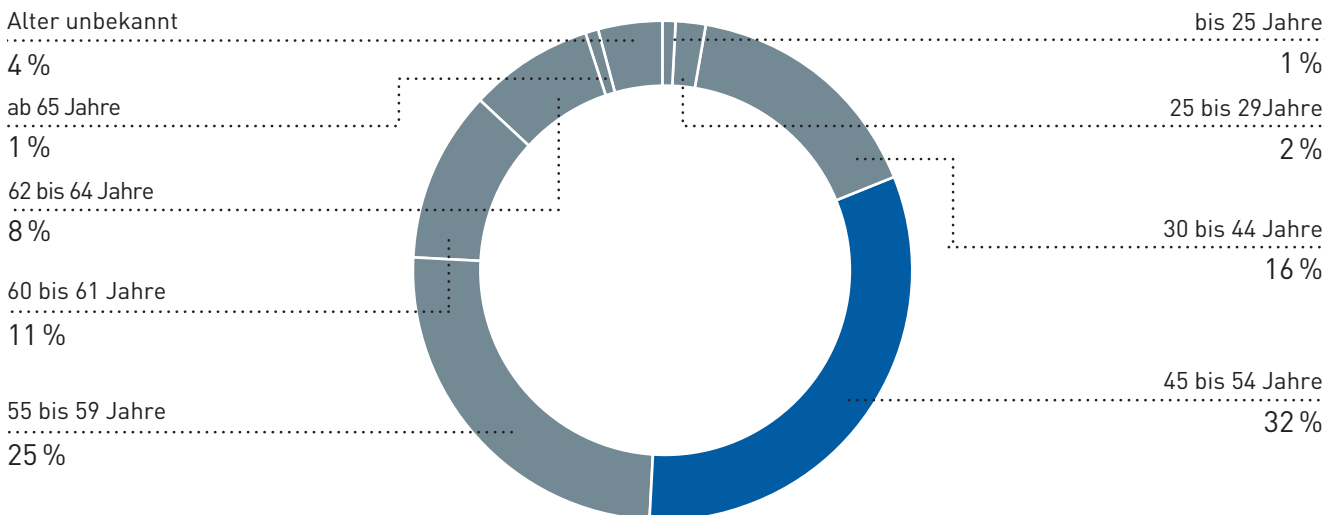
Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX): Im Jahr 2018 betrafen 13 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis.

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Grafik 8:

Übersicht über die Altersgruppen



Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren

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

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 2.272 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung beschieden. Davon waren 39 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In 442 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

1.791 Anträge hingegen endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. In 54 Prozent dieser Fälle gab der schwerbehinderte Betroffene sein Einverständnis hierzu. Bei 17 Prozent wurde das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag beendet. Weitere 8 Prozent der Anträge erledigten sich auf andere Weise, z. B. durch Verrentung oder Fristablauf.

569 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2018 beschieden. Davon waren 10 Negativatteste. In 100 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 459 Anträge endeten mit dem Verlust des Arbeitsplatzes.

9.2 Rechtsbehelfsverfahren

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

Im Jahr 2018 sind 593 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 77,4 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für

schwerbehinderte Menschen. Knapp 11% der Rechtsbehelfsverfahren sind eingeleitet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. In rund 11,6 % der Fälle richtete sich der Widerspruch gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 37 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2018 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht zurückgegangen.

Tabelle 21:
Rechtsbehelfsverfahren, 2015–2018

	Zahl der eingegangenen Widersprüche			
	2018	2017	2016	2015
Kündigungsschutz	459	485	608	623
Begleitende Hilfen	65	76	66	68
Institutionelle Förderung	0	0	0	0
Erhebung der Ausgleichsabgabe	69	17	61	52
Widerspruchsverfahren insgesamt	593	578	735	743

	Zahl der Klageverfahren			
	2018	2017	2016	2015
Klagen, Berufungen und Revisionen	37	46	38	36

10

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

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

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

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

Im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes **insgesamt 1.174 Betriebe besucht und 1.882 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 75 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Beraterinnen und Berater. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 13 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 5 Prozent der Klientinnen und Klienten.

Mit 314 Betriebsbesuchen und 616 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der Technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 58 Inklusionsbetriebe waren bei Aufbau, Modernisierung und Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2018 eine untergeordnete Rolle.

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 23 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in 7 Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

Der demografische Wandel und ein späterer Einstieg in den Ruhestand haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes. Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren, sondern entstehen im Laufe eines langen Berufslebens. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt wird das Portfolio behinderungskompensierender Technologien erweitern und für Menschen mit Behinderungen neue Einsatzmöglichkeiten schaffen:

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch, Maschine und Umwelt. Die Technik wird

zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch/Maschine verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen – in Form von Orthesen sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

Dem Technischen Beratungsdienst kommt dadurch eine stärkere Vermittlerrolle zwischen Arbeitgebern, schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung zu.

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

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

10.2 Integrationsfachdienste

Aufgabe, Personal und Finanzierung

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

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

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

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

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

Bei den Trägern sind 170,25 Personalstellen angesiedelt, die von 241 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen drei Viertel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 41 Fachberaterinnen und Fachberater gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen. Mit 102 Stellen steht weiterhin der Bereich der Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund. In der Vermittlung sind 17,25 Stellen angesiedelt. Von diesen werden 14,5 Stellen durch das LVR-Inklusionsamt finanziert. Für den Personenkreis der Menschen mit Sinnesbehinderung werden 2,75 Stellen zusätzlich durch die IFD-Träger vorgehalten und auch finanziert. Für den Bereich Übergang von der Schule in den Beruf und für den Bereich Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden 37,25 Stellen vorgehalten.

Klientenstruktur

Im Jahr 2018 haben 12.423 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 11.544 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum bei der Vermittlung in Arbeit bzw. der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 45 Prozent der Klienten waren Frauen. Bedingt durch die verschiedenen Modellprojekte stellt die Gruppe der bis 25-Jährigen auch 2018 mit 36 Prozent den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 28,3 Prozent.

Mit knapp 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 63,1 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klientinnen und Klienten liegt bei 4,3 Prozent. 3.708 Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf und 216 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen sind beim Übergang ins Berufsleben unterstützt worden.

Berufsbegleitung

Die Sicherung von Arbeitsplätzen stellt nach wie vor den überwiegenden Schwerpunkt der Tätigkeit der Integrationsfachdienste dar. Die Zahl der Betreuungsfälle, bei denen eine längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich gewesen ist, ist jahrelang gestiegen. Dies zeigt den nach wie vor hohen Bedarf an berufsbegleitender Beratung und Begleitung und die immer größere Akzeptanz, die die Fachberaterinnen und Fachberater

seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber erfahren. Im letzten Jahr wurden Maßnahmen ergriffen, um einer Überlastung der Fachkräfte in diesem Bereich entgegenzuwirken, so dass die Fallzahlen auf hohem Niveau stagnierten.

Im Jahr 2018 sind 6.995 Berufsbegleitungen bearbeitet worden. In den 3.851 abgeschlossenen Fällen konnten 3.669 Arbeitsverhältnisse gesichert werden. 182 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden.

Vermittlung und Wiedereingliederung in Beschäftigung

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2018 mit der Vermittlung bzw. der Sicherung von vermittelten Arbeitsplätzen von 1.245 Personen beauftragt worden. In 99 Fällen wurden sie durch die zugelassenen kommunalen Träger (früher Optionskommunen) beauftragt, 902 Beauftragungen wurden von den Rehabilitationsträgern initiiert. Die verbleibenden Beauftragungen erfolgten in Zusammenarbeit mit der Eingliederungshilfe direkt durch das LVR-Inklusionsamt für Personen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.

Von 1.789 abgeschlossenen Vermittlungsaufträgen konnten 224 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. 39 Prozent der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen. 34 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 96 vormals in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Knapp 50 Prozent der Vermittlungen erfolgten in eine befristete Beschäftigung.

Tabelle 22:

Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung*, 2016–2018

	2018			2017	2016
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Gesichertes Arbeitsverhältnis	3669	1887	1782	4.068	4.596
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	111	67	44	65	81
Kündigung durch den Arbeitgeber	41	26	15	43	42
Verrentung	30	12	18	13	23
Insgesamt	3851	1992	1859	4.189	4.742

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Tabelle 23:

Vermittlung* in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst, 2016–2018

	2018			2017	2016
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Vermittlungen	224	138	86	262	282
davon im Auftrag von					
Inklusionsamt	61	42	19	20	30
Reha-Träger	154	91	63	226	238
Träger der Arbeitsvermittlung	9	5	4	16	14
davon aus Schule und WfbM	70	54	16	120	97

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

„DEN APFEL ANBEISSEN UND WEGWERFEN IST NICHT UNSERES“

EIN INTERVIEW MIT MARTINA ESKEN UND RALF OBERT – EIN EINGESPIELTES TEAM, DAS AUF KONTINUITÄT SETZT.

Martina Esken und Ralf Obert sind alte Hasen im Geschäft. Martina Esken fing 1987 bei einer Beratungsstelle für gehörlose Menschen in Hessen an. Seit 1989 arbeitet sie in der IFD-Koordination mit dem Schwerpunkt Hören beim LVR-Inklusionsamt.

Ralf Obert arbeitet seit 2001 beim IFD Köln. Angefangen hat er dort mit einem Modellprojekt für schwerhörige Menschen im Erwerbsleben. Seit dem 1. März 2019 ist er Geschäftsführer der IFD Köln gGmbH.

Frau Esken, wieso der Schwerpunkt „Hören“?

Ich war als Kind sehr schüchtern, ich habe lieber zugehört als selber zu sprechen. Mit einem Schmunzeln bin ich deshalb meine erste Stelle angetreten, statt reden zu müssen, mich in Gebärdensprache mitteilen zu dürfen. Damals waren Sozialpädagoginnen mit Erfahrung im Bereich Hörbehinderung rar, deshalb wurde bundesweit nach Personal gesucht.

Herr Obert, mit wem haben Sie es tagtäglich, bei hörbehinderten und gehörlosen Menschen, zu tun?

In Deutschland leben geschätzt ca. 14 Millionen Menschen mit einer Hörschädigung: von leichtgradig schwerhörig bis ertaubt oder gehörlos. Nicht zu vergessen sind hierbei auch Menschen mit kombinierten Beeinträchtigungen, zum Beispiel mit einer Hör-Seh-Behinderung oder einer Hörbehinderung mit einer manifesten psychischen Beeinträchtigung.

Zu uns kommt in erster Linie der besonders betroffene Personenkreis mit stärkeren Einschränkungen. Die Bedürfnislagen unserer Klientinnen und Klienten sind hierbei sehr vielfältig: technische Beratung, Umgang und Verarbeitung der eigenen Behinderung, Teilhabemöglichkeiten im Arbeitsleben, Dolmetscherorganisation, Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten, etc.

Aber natürlich suchen uns auch Personenkreise mit anderen Beeinträchtigungen außerhalb der Hörbehinderung, wie in jedem anderen IFD, auf.

Frau Esken, vor welchen Herausforderungen steht der Personenkreis der Menschen mit einer Hörschädigung?

Vor sehr vielfältigen, weil die Auswirkungen einer Hörschädigung sehr unterschiedlich sind. Das LVR-Inklusionsamt hat bereits vor 30 Jahren auf Gebärdensprachunterstützung als Instrument der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesetzt. Heute sind die Menschen, die Gebärdensprache als ihre Muttersprache begreifen, sichtbar geworden, es hat sich sehr viel getan. Menschen mit



Foto: Manfred Hogueve/LVR

einer Schwerhörigkeit sind dagegen noch immer unsichtbar. Zum Teil deswegen, weil schwerhörige Menschen Techniken entwickelt haben, mit denen sie im Alltag ihr Handicap zu vertuschen versuchen. Sie vermeiden Situationen, in denen sie kommunizieren müssen. Weil diesen Menschen die Hörbehinderung nicht an der Sprache anzumerken ist, wird die Beeinträchtigung aus Unkenntnis völlig falsch eingeschätzt. Sich mit der Schwerhörigkeit zu erkennen zu geben und kommunikativ bessere Bedingungen zu fordern, ist definitiv eine Herausforderung.

Herr Obert, wie gelingt eine bestmögliche Beratung dieses heterogenen Personenkreises?

Durch gut ausgebildete Fachkräfte! Darauf legen wir großen Wert. Oft entdecken und binden wir junge Menschen schon durch ihre Studienpraktika ans Haus. Dieser Zugang ergibt sich auch aufgrund der guten Kooperation mit der Uni Köln. Dadurch werden die Studentinnen und Studenten auf den IFD als potenziellen Arbeitgeber aufmerksam.

Wir entwickeln unser Personal langfristig: durch unsere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, durch Erfahrungswertung unserer langjährigen Fachkräfte, die ihre Expertise gerne an die Kolleginnen und Kollegen weitergeben, durch Supervisionen und natürlich auch durch die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle, die zum Beispiel auch ein Weiterarbeiten in einer Familienphase ermöglichen.

Wie beschreiben Sie Ihre Zusammenarbeit?

(Herr Obert) Ich persönlich empfinde unsere Zusammenarbeit als partnerschaftlich und vertrauensvoll. Die Rollenverteilung Auftraggeber und Auftragnehmer haben wir zwar im Kopf, dennoch verfolgen wir dasselbe Ziel.

(Frau Esken) Dem kann ich nur beipflichten. Auch wenn es Beurteilungskonflikte gibt, verfolgen wir letztlich ein gemeinsames Ziel, bei dem nämlich der Mensch an erster Stelle steht mit dem Auftrag, den Arbeitsplatz zu sichern.

Letztes Jahr haben die IFD ihr 40-jähriges Bestehen gefeiert – hat sich die Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

(Frau Esken) In den Anfängen des IFD, den siebziger Jahren, hat die Beratung in einer sogenannten Wohnzimmeratmosphäre stattgefunden. Das ist heute unvorstellbar. Das sozialpädagogische Selbstverständnis war eher

unkonventionell und sehr nah am Klienten. Der Anspruch an Wissen und Beachtung von Vorgaben bei der IFD-Fachkraft ist deutlich gestiegen im Vergleich zu früher.

(Herr Obert) Ja, das stimmt, es ist in den vergangenen Jahren unzweifelhaft zu einem Paradigmenwechsel gekommen. Die unterschiedlichen Behinderungen sind präsenter, sie sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

(Frau Esken) Das heute Unterstützung suchende Klientel ist ein anderes. Kamen früher zum Beispiel überwiegend chronisch psychisch erkrankte Menschen, hat die Beratung von Menschen mit einer unauffälligen Biographie, die jetzt nicht mehr wissen, wie sie ihre Berufstätigkeit bis zur Rente noch bewältigen können, zugenommen. Auch bei Menschen mit anderen Behinderungen ist der seelische Druck immer mit ein Thema. Die Anliegen sind viel komplexer geworden, weil die Arbeitswelt und der Alltag komplexer geworden sind.

Herr Obert, vor welchen Herausforderungen steht die Beratung jetzt?

Die Digitalisierung verändert auch unsere Arbeit. Wir müssen uns fragen, wie eine professionelle Beratung mit neuen Medien funktionieren kann. Kontakte mit sozialen Medien können oft zu einer Vermischung von Privatheit und Beratung führen. Wie reagieren Sie, wenn auf einer Statusmeldung bei Whatsapp „Ich will nicht mehr leben!“ steht oder „Ich konnte sehen, dass Sie meine Nachricht gelesen haben. Warum antworten Sie mir nicht umgehend?“ Oder wenn Ihr Gegenüber beim Skypen sich nicht an die üblichen Dresscodes hält, sondern z.B. halbnackt im Bild auftaucht. Dabei spielen besonders auch Datenschutzfragen eine bedeutende Rolle.

Eine Herausforderung, vor der wir früher standen und heute immer noch stehen, ist, dass wir mit Menschen arbeiten, die ganz unterschiedliche Unterstützungsbedarfe haben und auch unsere Hilfe unterschiedlich annehmen. Ich denke, ich kann da auch für Frau Esken sprechen, wenn ich sage: Den Apfel anbeißen und wegwerfen ist nicht unseres.

Es ist unser Anspruch, uns auf jeden Menschen einzulassen und das Bestmögliche für ihn herauszuholen. Wir müssen mutig bleiben. Denn nur so können wir unsere Arbeit täglich weiterentwickeln.

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

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

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

EIN TAG UNTERWEGS MIT HENNING SYBERTZ



Fotos: Manfred Hogreve/LVR

Henning Sybertz ist Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Aachen. Seit drei Jahren unterstützt er mehr als 16.000 Handwerksbetriebe im Kammerbezirk bei Fragen zu dem Thema „Behinderung und Beruf“.

Wir haben Henning Sybertz einen Tag bei seiner Arbeit begleitet und dabei seine Aufgabenbereiche kennengelernt.

7:00 Uhr: Arbeitsbeginn in Simmerath

Am frühen Morgen betritt Henning Sybertz sein Büro im Bildungszentrum Simmerath. Dort verbringt er etwa 50 Prozent seiner Arbeitszeit. Er bereitet Außentermine vor, holt Informationen über die Betriebe ein, informiert sich über gesetzliche Grundlagen und dokumentiert alles. Am heutigen Tag sitzt er nur kurz an seinem Schreibtisch, denn es stehen mehrere Außentermine an.

9:00 Uhr: Netzwerken in Aachen

Einmal im Quartal treffen sich Integrationsfachdienste, Fachstellen, die Bundesagentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung, um Erfahrungen auszutauschen. Dabei darf der Fachberater für Inklusion der Kammer nicht fehlen.

„Eine enge Zusammenarbeit mit den verschiedenen Trägern ist der Grundstein für eine umfassende und zielführende Beratung“, erklärt der 44-Jährige, während er sich einen Stuhl an den Tisch zieht.

Heute findet das Netzwerktreffen beim IFD Aachen statt. Rund 20 Personen sind zusammengekommen, um sich gemeinsam für die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. Neben dem persönlichen Kennenlernen geht es darum, sich über die Entwicklungen bei den verschiedenen Netzwerkpartnern zu informieren, sowohl persönliche als auch rechtliche Veränderungen zu besprechen. Außerdem nutzen sie die unterschiedlichen Fachkenntnisse der Teilnehmenden für die Besprechung besonderer Einzelfälle.

11:30 Uhr: Betriebsbesuch in Eschweiler

Neben der stetigen Netzwerkarbeit liegt der Fokus der täglichen Arbeit des Kammerberaters auf der individuellen Beratung der Betriebe. Henning Sybertz informiert Handwerksbetriebe zu der Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen. Besonders wichtig sind dabei die Fördermöglichkeiten – sowohl bei der Neueinstellung als auch bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Nach dem Netzwerktreffen beim IFD geht es für Henning Sybertz direkt weiter. Er besucht einen Malerbetrieb in Eschweiler, der einen Förderantrag für seinen schwerbehinderten Mitarbeiter stellen möchte.

Henning Sybertz war schon einmal für eine Erstberatung in dem Unternehmen. Damals stellte er die verschiedenen Fördermöglichkeiten vor. Gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter und dem Arbeitgeber hat er die passenden Fördermöglichkeiten ausgearbeitet.

Der Malermeister möchte für seinen Mitarbeiter eine Grundausstattung des Arbeitsplatzes im Rahmen einer Investitionskostenförderung beantragen. Nach dem Erstgespräch hat Henning Sybertz alle Unterlagen zusammengestellt und den Antrag vorbereitet. Heute wird dieser mit dem Betrieb besprochen und unterschrieben. „Es ist immer wieder etwas Besonderes für mich, wenn ein Hilfsmittel genehmigt wird und hierdurch ein Arbeitsplatz erhalten werden kann“, schildert der Kammerberater.

Neben der Beratung zu Fördermöglichkeiten vermittelt Henning Sybertz auch bei Schwierigkeiten zwischen Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgebern. Dabei steht er in engem Austausch mit dem IFD. Vermittlungsgespräche, beispielsweise bei einer drohenden Kündigung, nimmt er regelmäßig mit der IFD-Fachkraft gemeinsam wahr.

13:00 Uhr: Job-Speed-Dating in Euskirchen

Nach dem Betriebsbesuch macht sich der Fachberater für Inklusion auf den Weg zum Berufsbildungszentrum Euskirchen. Hier findet heute ein Job-Speed-Dating statt. Jugendliche mit Beeinträchtigung, die an einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilnehmen, stellen sich in kurzen Gesprächen potentiellen Arbeitgebern vor.

Für Henning Sybertz ist die Vermittlung eine wichtige Aufgabe: „Ich schaue mir die Neigungen der Jugendlichen genau an und stelle ihnen die verschiedenen Handwerksberufe vor. Bei Interesse an einer Ausbildung nehme ich gerne die Kontaktdaten auf.“

Der Kammerberater steht in engem Kontakt zu den Unternehmen im Kammerbezirk. Häufig kommen auch Arbeitgeber, die einen Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen möchten, auf ihn zu und bitten ihn um Unterstützung.

„So eine Vermittlung braucht viel Feingefühl“, erklärt Henning Sybertz. „Mein Ziel ist ein langfristiges Arbeitsverhältnis. Daher mache ich mir bei derartigen Anfra-

gen umfangreiche Gedanken, welcher Bewerber zu dem Unternehmen passen könnte.“

Sein großes Netzwerk ist ihm dabei eine besondere Hilfe: Er arbeitet bei solchen Situationen eng mit der Bundesagentur für Arbeit und dem IFD zusammen.

15:00 Uhr: Rückfahrt nach Simmerath

Nach dem Job-Speed-Dating fährt Henning Sybertz nach Hause. Er hat am heutigen Tag acht Jugendlichen Perspektiven für ihre berufliche Zukunft aufgezeigt, sich für die langfristige Arbeitsplatzhaltung eines Schwerbehinderten eingesetzt und ist 150 Kilometer gefahren.



10.4 Betriebswirtschaftliche Beratung von Inklusionsbetrieben

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

- eine Gründungsberatung interessierter gewerblicher oder sozialer Träger;
- die Beratung bei Erweiterungsmaßnahmen;
- die laufende betriebswirtschaftliche Beratung und Begutachtung;
- die Beratung in Konsolidierungsphasen und Krisensituationen.

Wesentliche Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Fachberatung ist es dabei, die Gründungsinteressierten bei der Erstellung eines aussagekräftigen Unternehmenskonzeptes zu unterstützen und die Marktfähigkeit der Produkte und Dienstleistungen zu analysieren und zu bewerten.

Von den im Berichtszeitraum durchgeführten 112 betriebswirtschaftlichen Beratungen sind 38 auf Beratungen zur Gründung eines Inklusionsbetriebes entfallen.

Zugenommen hat die Beratung von bereits etablierten Inklusionsbetrieben. 74 Inklusionsbetriebe haben sich bezüglich Erweiterungen beraten lassen. Die Intensität der Beratungsprozesse sowie die Komplexität der Fragestellungen haben sich gesteigert.

Die Beratungstätigkeit ist in 8 Gründungsanträge und 13 Erweiterungsanträge gemündet, zu denen jeweils betriebswirtschaftliche Stellungnahmen als Bewertungsgrundlage für eine Förderfähigkeit erstellt worden sind. Die Zahl der betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und Bilanzen, die geprüft und bewertet worden sind, ist in 2018 gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozent auf 136 Analysen gestiegen.

Andere Zuschussgeber für Inklusionsbetriebe wie zum Beispiel Aktion Mensch e.V. und Aktion Mensch Stiftung oder die Wohlfahrtspflege NRW nutzen die Gutachten der beiden betriebswirtschaftlichen Fachberater der FAF gGmbH als Grundlage für ihre eigenen Förderentscheidungen. Dies erleichtert den rheinischen Inklusionsbetrieben den Zugang zu weiteren Fördermittelgebern, ohne dass zusätzlicher finanzieller oder personeller Aufwand entsteht.

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

11

KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS/ SCHULE TRIFFT ARBEITSWELT (KAoA-STAR) LVR-BUDGET FÜR ARBEIT

11.1 KAoA-STAR

Berufliche Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR

Um mehr Jugendlichen mit Behinderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, förderte das LVR-Inklusionsamt seit 2009 das Modellprojekt „STAR – Schule trifft Arbeitswelt“. Nach Abschluss der Projektphase wurde STAR zum 1. August 2017 fester Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA). Seitdem wird STAR unter dem Dach von KAoA als KAoA-STAR fortgeführt.

Die Zielgruppe von KAoA-STAR sind Jugendliche mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Geistige Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen“ und „Sprache“ sowie alle Schülerinnen und Schüler mit einem Schwerbehindertenausweis. Ebenso sind Schülerinnen und Schüler mit einer fachärztlichen Diagnose einer Autismus-Spektrum-Störung in diese Zielgruppe eingeschlossen.

Das Angebot der Beruflichen Orientierung setzt bereits ab Klasse 8 bzw. drei Jahre vor der Schulentlassung an. Durch diesen frühzeitigen Beginn können die Jugendlichen ihre Fähigkeiten und Neigungen testen, erste praktische Erfahrungen sammeln und sich hierdurch berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeiten.

Das System der Beruflichen Orientierung setzt sich aus vier Kernelementen zusammen: Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Betriebspraktikum und Elternarbeit. Weitere Elemente, wie beispielsweise Betriebserkundungen und das Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen, sind optional und kommen je nach individuellem Bedarf zum Einsatz.

Potenzialanalyse

Zu Beginn des beruflichen Orientierungsverfahrens wird im Rahmen einer zweitägigen Potenzialanalyse ein Interessen- und Fähigkeitsprofil der Jugendlichen erstellt.

In verschiedenen Aufgabestellungen testen außerschulische Träger beispielsweise das Sozialverhalten, die Merkfähigkeit und das handwerkliche Geschick der Schülerinnen und Schüler. Außerdem werden mithilfe von Fragebögen die beruflichen Interessen abgefragt und es erfolgt ein Vergleich zwischen der Selbst- und Fremdeinschätzung.

Die Ergebnisse werden mit den Jugendlichen und deren Eltern besprochen. Sie dienen als Grundlage für den weiteren Prozess der Berufsorientierung.

Berufsfelderkundung

Im Anschluss an die Potenzialanalyse können die Schülerinnen und Schüler drei verschiedene Berufsfelder erkunden. Dabei arbeiten sie jeweils einen Tag in dem von ihnen ausgewählten Berufsfeld mit. Für welche Bereiche sie sich interessieren, entscheiden sie selbst. Häufig ist dabei die vorangegangene Potenzialanalyse eine Hilfe. Neben den ihnen bekannten Berufsfeldern können auch völlig unbekannte Berufsfelder ausgewählt werden, um einen Einblick zu erhalten und über den Tellerrand zu schauen. Besonders hierbei können sich die Jugendlichen mit den persönlichen Interessen und Fähigkeiten auseinandersetzen.

IN UNBEKANNTE BERUFE EINTAUCHEN UND DABEI DIE EIGENEN INTERESSEN UND FÄHIGKEITEN KENNENLERNEN

Wir durften Nicola und Noah bei ihrer Berufsfelderkundung im Garten- und Landschaftsbau begleiten. Beim lernen fördern Kreisverband Rhein-Sieg erhielten sie einen Eindruck von der täglichen Arbeit eines Garten- und Landschaftsbauers und lernten exemplarisch die beruflichen Tätigkeiten kennen.

Bereits um 8.30 Uhr begann der Tag. Zunächst erhielten sie eine kurze Einweisung und die wichtigsten Informationen zum Tagesablauf. Dann ging es auch schon los. In dem großen Gewächshaus wartete eine freie Fläche auf die beiden Jugendlichen. Hier sollten sie im Rahmen der Berufsfelderkundung zum ersten Mal einen Weg pflaster-

tern. Nicola und Noah hatten so etwas noch nie gemacht. Sie waren aufgeregt und gleichzeitig gespannt, ob sie diese Aufgabe meistern würden.

Zur Unterstützung stand jedem von ihnen ein Anleiter zur Seite. So konnten sie ihre offenen Fragen direkt klären.

Nachdem die einzelnen Schritte in der Gruppe erklärt worden waren, probierten Nicola und Noah sie selber aus. So entstand bis zum Nachmittag ihr erster selbst gepflasterter Weg. Beide waren Stolz auf das was sie in so kurzer Zeit zusammen geschaffen haben.



Fotos: Julia Nolte/LVR

Betriebspraktikum

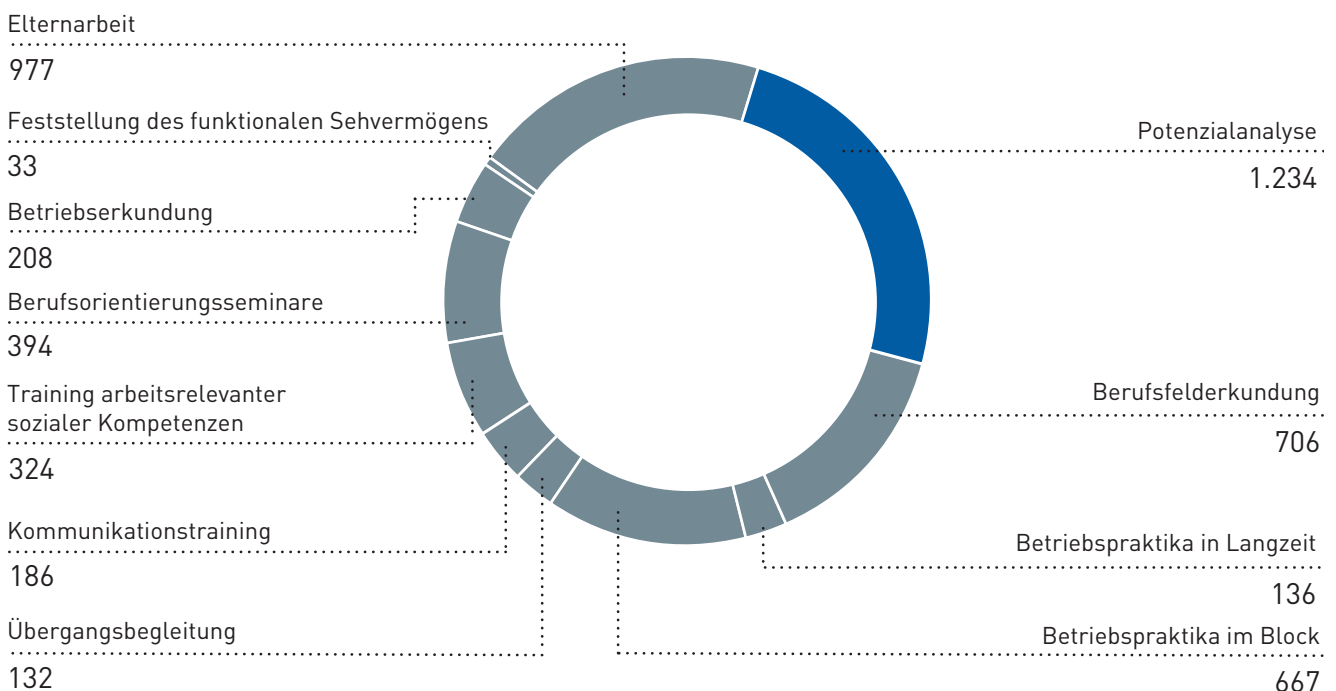
Um weitere praktische Erfahrungen zu sammeln und Kontakte zu den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu knüpfen, sind Betriebspraktika möglich. Diese werden zusätzlich zu den vorgesehenen Schulpraktika angeboten. Sie können entweder im Block oder in Langzeit absolviert werden.

Ein Betriebspraktikum im Block dauert in der Regel zwei bis drei Wochen. Während dieses Zeitraums arbeiten die Schülerinnen und Schüler täglich in dem Betrieb mit.

Bei einem Betriebspraktikum in Langzeit hingegen sind die Schülerinnen und Schüler an ein bis zwei Tagen in der Woche in dem Betrieb. Bei einer durchschnittlichen Dauer von sechs Monaten stellen sie eine langfristige Verbindung zu dem Betrieb her und können sich über diesen längeren Zeitraum besser entwickeln.

Grafik 9:

Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes STAR im Jahr 2018



Elternarbeit

Für den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf sind die Unterstützung und Begleitung durch die Eltern besonders bedeutend. Daher beziehen die Integrationsfachdienste die Eltern gezielt in den Berufsorientierungsprozess ein. Sie sollen die Potenziale und Neigungen ihres Kindes richtig einschätzen und die eigenen Verhaltensweisen reflektieren.

Außerdem erhalten sie individuelle Informationen zu regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die auf die Potenziale ihres Kindes abgestimmt sind.

Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2018 lag auf der Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen. Dazu galt es, die auf Landesebene entwickelte VMI-Matrix in die Praxis umzusetzen.

Was ist die VMI-Matrix?

Für die erfolgreiche Umsetzung von KAoA-STAR in Schulen des Gemeinsamen Lernens wurden zunächst die anstehenden Prozesse und Aufgaben definiert. Damit alle Akteure wissen, welche Funktion sie bei der Umsetzung haben, wurden im nächsten Schritt die Verantwortlichkeiten

für die jeweiligen Prozessen geklärt. Diese wurden in drei verschiedene Kategorien (V,M und I) unterteilt.

Die drei unterschiedlichen Verantwortlichkeiten sind:

Verantwortung für den Gesamtprozess,

Mitarbeit auf Anforderung durch V und

Information über alle wichtigen Prozesse durch V.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten wurden anschließend in der VMI-Matrix festgehalten. Der folgende Ausschnitt verdeutlicht den Aufbau:

	V = trägt die Gesamtverantwortung für das Arbeitspaket M = Mitarbeit auf Anforderung des AP-Verantwortlichen I = wird informiert über arbeitspaketrelevante Ereignisse	Kommunale Koordinierungsstelle	STAR-Koordinierung bei den LVn	Schulaufsicht	Schule	IFD	Träger
Zeitpunkt	Prozesse/Aufgaben						
	Vorbereitung der Umsetzung von KAoA-STAR bis Ende der 7. Jahrgangsstufe						
	Sicherstellung und Koordination der Auftaktveranstaltung zu KAoA-STAR (unter Beteiligung PA-Träger und IFD)	I	V	M	M	M	M
	Einladung zur Auftaktveranstaltung	I	M	M	V	I	I

Die VMI-Matrix dient nun als Handreichung für alle Beteiligten. Sie soll in der Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen einen Orientierungsrahmen bieten, so dass klar definiert ist, welche Aufgaben zu erledigen sind und wem bei der Erledigung welche Rolle zukommt.

Durch diesen vorab definierten Rahmen wird die Mitwirkung aller wichtigen Institutionen sichergestellt.

Wie wird sie umgesetzt?

Zur Umsetzung der VMI-Matrix finden regelmäßige Planungsgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern des Schulamtes, der Kommunalen Koordinierung, der Koordinierungsstelle KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes und der Integrationsfachdienste in den Kommunen statt. Hierbei wird die Umsetzung von KAoA-STAR in der jeweiligen Gebietskörperschaft besprochen. Im Fokus dieser Treffen steht die Planung der Elterninformation im Gemeinsamen Lernen als gebündelte Veranstaltung in jeder Kommune.

Die Elterninformationen im Gemeinsamen Lernen finden für alle Erziehungsberechtigten der KAoA-STAR-Zielgruppe zum Ende der Jahrgangsstufe 7 statt. Dieser frühzeitige Einstieg in die Vorbereitung der Beruflichen Orientierung schafft viel Raum und Zeit für die Entscheidungsfindung des für den Einzelnen richtigen Angebotes. An den Informationsveranstaltungen nehmen alle Partner des Planungsgesprächs teil.

Zusätzlich zu den Elterninformationen werden aufgrund des für viele Schulen noch neuen Angebotes von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen vermehrt Informationsveranstaltungen für Schulleitungen und Lehrkräfte angeboten. Diese finden häufig im Rahmen von Arbeitskreisen oder Dienstbesprechungen statt.

Zur stetigen Verbesserung und Weiterentwicklung der Umsetzung von KAoA-STAR im Gemeinsamen Lernen ist ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch unabdingbar. Aufgrund dessen finden sowohl auf regionaler Ebene und auf Ebene der Bezirksregierungen als auch auf Landesebene regel-

mäßige Treffen statt. Sofern sich aus diesen Treffen Themenschwerpunkte ergeben, die genauer diskutiert werden sollten, finden in kleineren Runden Workshops statt.

Im November 2018 hat die Koordinierungsstelle KAOA-STAR einen Workshop für alle Fachaufsichten der Integrationsfachdienste im Rheinland angeboten. In diesem wurden die Herausforderungen der Umsetzung von KAOA-STAR im Gemeinsamen Lernen in den Blick genommen. Dabei lag der Fokus auf den Themen der Organisation, der Klientenzentrierung und des Netzwerkes im Gemeinsamen Lernen. Die Ziele des Workshops waren die Ermöglichung eines Austausches unter den Integrationsfachdiensten, die Benennung der Herausforderungen und die Entwicklung eines Ideenpools für eine verbesserte Umsetzung im Gemeinsamen Lernen.

Aufgrund des positiven Feedbacks fand am 28. Februar 2019 ein Folgeworkshop statt. Hieran nahmen Vertreterinnen und Vertreter des Ministeriums für Schule und Bildung, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, der Bezirksregierungen, der Kommunalen Koordinierung sowie der Inklusionsämter des LVR und des LWL teil.

Was hat die VMI-Matrix bereits verändert?

Durch die Umsetzung der VMI-Matrix wurde die regionale Zusammenarbeit aller Partner im Bereich der Beruflichen Orientierung gestärkt. Zu jedem definierten Prozess gibt es einen verantwortlichen Akteur. Die anderen Akteure sind jedoch trotzdem in die Umsetzung involviert. Dadurch ist ein stetiger und enger Austausch erforderlich.

Zudem stellt die VMI-Matrix alle wichtigen Informationen zu dem Angebot von KAOA-STAR im Gemeinsamen Lernen zusammen. Dadurch werden die Möglichkeiten, die KAOA-STAR bietet, bekannter und greifbarer.

Durch die klare Definition der Verantwortlichkeiten entsteht zudem eine besondere Verbindlichkeit, die bei allen Akteuren dazu führt, dass die Umsetzung von KAOA-STAR die erforderliche Gewichtung erhält.



Welche Herausforderungen sind zu meistern?

In den Schulen des Gemeinsamen Lernens nimmt die Zielgruppe von KAOA-STAR nur einen sehr geringen Anteil der gesamten Schülerschaft ein. Aufgrund dessen stellt die Umsetzung von Gruppenangeboten wie beispielsweise einer Berufsfelderkundung eine größere Herausforderung dar als an Förderschulen.

Zudem sind die Ansprechpersonen in den Schulen häufig wechselnd. Dies liegt darin begründet, dass es keine Funktion gibt, der die Umsetzung von KAOA-STAR im Gemeinsamen Lernen zugeordnet ist. So sind an manchen Schulen die Lehrkräfte, an anderen beispielsweise Sonderpädagogen und Sonderpädagoginnen oder Koordinatoren für Berufs- und Studienorientierung (StuBO-Koordinatoren) mit der Umsetzung und Betreuung beauftragt. Auch scheint es häufig unklar, wer in der Beruflichen Orientierung welche Rolle einnimmt und welche Aufgaben übernimmt.

Wie geht es 2019 weiter?

In einem nächsten Schritt soll die Umsetzung der einzelnen Standardelemente in die VMI-Matrix aufgenommen werden. Hierdurch werden die Rollen der Partner in der Beruflichen Orientierung gestärkt. Zudem erhalten sowohl die Schulen als auch die Integrationsfachdienste mehr Sicherheit in der Umsetzung von KAOA-STAR.

Darüber hinaus soll die Berufswegekonferenz gestärkt und als Standardelement beschrieben werden. Die Berufswegekonferenz ist das Gremium zur individuellen Planung der Beruflichen Orientierung. Hier kommen Lehrkräfte, Erziehungsberechtigte, IFD-Fachberaterinnen und Fachberater und die Reha-Beratung der Agentur für Arbeit zusammen, um gemeinsam mit dem jeweiligen Schüler den bisherigen Verlauf der Beruflichen Orientierung zu reflektieren. Aus den gesammelten Ergebnissen werden die folgenden Schritte geplant und die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung definiert.



11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

LVR-Integrationsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion



LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Inklusionsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX Budget für Arbeit der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe. Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion stellt damit unter anderem die Weiterführung der bisherigen Modellprojekte und Sonderprogramme Übergang 500 Plus und aktion5 dar.

Aufbau des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion besteht aus zwei Teilen:

- **Teil I: Allgemeine Budgetleistungen** für WfbM-Wechsler oder als Alternative zu einer WfbM-Aufnahme nach Schulentlassung (als Fortsetzung des Modells Übergang 500 Plus)
- **Teil II: Besondere Budgetleistungen** für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf (als Fortsetzung des Programms aktion5)

Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

In diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten), sowie deren Arbeitgeber unterstützt.

Gleiches gilt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Die Leistungen des Teils I

IFD-Vermittlung

Zuschuss an den Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb

IFD-Berufsbegleitung

evtl. Jobcoaching

Rückkehrrecht in die WfbM

Die Leistungen des Teils I im Einzelnen

I. IFD-Vermittlung

Für folgende Personengruppen kann der IFD mit der Vermittlung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beauftragt werden:

- Personen, die im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters beschäftigt sind,
- Personen, die einen Anspruch auf die Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters haben.

Über die IFD-Beauftragung entscheidet der Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, können im Rahmen des Programms STAR – Schule trifft Arbeitswelt regelhaft vom IFD begleitet werden. Die Prüfung einer wesentlichen Behinderung erfolgt durch den Träger der Eingliederungshilfe im Auftrag des Inklusionsamtes.

II. Zuschuss an den Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb

Bei Vermittlung in ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss gem. § 61 SGB IX erhalten. Es gilt zu beachten, dass Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit gem. § 61 SGB IX von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung befreit sind (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Die Höhe und Dauer des AG-Zuschusses werden regelhaft vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Die Bedarfsermittlung erfolgt ergänzend mit einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) des IFD.

Bei Vermittlung in Ausbildung und bei Schulabgängerinnen und Schulabgänger (s. o.) erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses an den Arbeitgeber bzw. den Ausbildungsbetrieb durch das LVR-Inklusionsamt.

Auf Basis der jeweiligen Feststellungen kann der Arbeitgeber in allen Konstellationen die Auszahlung der Leistung beim LVR-Inklusionsamt beantragen.

III. IFD-Berufsbegleitung

Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder betriebliche Ausbildung wird der IFD mit der notwendigen Anleitung und Begleitung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses beauftragt. Teil dieses Auftrags ist die Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme (FDS) vor Ende des Bewilligungszeitraumes bzw. Ausbildungsabschlusses.

IV. Jobcoaching

Nach erfolgreicher Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung kann zusätzlich und auf begründeten Antrag ein betriebliches Jobcoaching im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion bewilligt werden.

V. Rückkehrrecht in die WfbM

Personen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs. 3 SGB IX einen Aufnahmeanspruch in eine WfbM.

Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhalten. Dies sind insbesondere:

- schwerbehinderte Personen, die aus einer WfbM oder von einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln (möchten),
- schwerbehinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Förderschulen oder Schulen des gemeinsamen Lernens,
- arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen mit einer seelischen Beeinträchtigung,
- schwerbehinderte Personen, bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Darüber hinaus können Ausbildungsverhältnisse und Arbeitsplätze mit voller Sozialversicherungspflicht bezuschusst werden.

Die Leistungen des Teils II

Einstellungsprämie

Ausbildungsprämie

Budgetleistungen

Leistungen nach § 26 a SchwbAV

Leistungen nach § 26 b SchwbAV

IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX

Die Leistungen des Teils II im Einzelnen

I. Einstellungsprämie

Arbeitgeber, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine Einstellungsprämie erhalten. Diese betragen:

- bei unbefristeter Einstellung 5.000 Euro
- bei befristeter Einstellung 2.000 Euro
- bei Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis 3.000 Euro.

Für Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte), erhöhen sich die o. g. Prämien um jeweils 1.000 Euro.

Arbeitgeber, die einen Auszubildenden, der gem. § 151 Abs. 4 SGB IX für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt war, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernehmen, können eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 Euro erhalten.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten, kann keine Einstellungsprämie bewilligt werden.

II. Ausbildungsprämie

Ausbildungsbetriebe, die eine schwerbehinderte Person der benannten Zielgruppen zum Zweck einer betrieblichen Ausbildung einstellen, können eine Ausbildungsprämie erhalten. Förderfähig sind auch Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m HWO (Fachpraktiker).

Die Ausbildungsprämie beträgt 3.000 Euro – für Ausbildungsbetriebe, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind, erhöht sich die Prämie um 1.000 Euro.

Nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann eine Einstellungsprämie (s. o.) gewährt werden.

Für Personen, die Leistungen nach dem Teil I (allgemeine Budgetleistungen) erhalten oder die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt sind (§ 151 Abs. 4 SGB IX), kann keine Ausbildungsprämie bewilligt werden.

LVR-Integrationsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion



III. Budgetleistungen

Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden.

Budgetleistungen können bewilligt werden:

- während des berufsvorbereitenden Unterrichts in Abschlussstufen,
- während eines Praktikums,
- zur Vorbereitung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- in den ersten drei Jahren eines Beschäftigungsverhältnisses,
- während der gesamten Dauer einer betrieblichen Ausbildung und bei Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb drei Jahre nach Ausbildungsabschluss.

Förderfähig sind insbesondere:

- berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen,
- berufsbezogene Schulungen und Seminare,
- berufsrelevante Aspekte der Behinderverarbeitung,
- außergewöhnliche Aufwendungen im Rahmen der Durchführung betrieblicher Praktika,
- Jobcoaching gem. der Empfehlungen des LVR-Inklusionsamtes,
- ein kombiniertes Einzel- und Gruppencoaching für Personen aus dem Autismus-Spektrum.

Budgetleistungen können individuell sowie für die Qualifizierung von Gruppen erbracht werden.

Leistungen von Schul- und Rehabilitationsträgern können durch die Budgetleistungen nicht ersetzt werden – diese Leistungen sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Nicht förderfähig sind die Kosten zur Erlangung eines Führerscheins.

IV. Leistungen gem. § 26a SchwbAV

Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (z. B. Prüfungsgebühren) erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse richtet sich nach den im Einzelfall nachgewiesenen Gebühren.

V. Leistungen gem. § 26b SchwbAV

Arbeitgeber, die einen behinderten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, der für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gem. § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt ist, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.

Die Höhe der Zuschüsse beträgt:

- 1.000 Euro zu Beginn der Ausbildung,
- je 2.000 Euro für jedes Ausbildungsjahr,
- 1.000 Euro bei Abschluss der Ausbildung.

VI. Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX

Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

Umsetzung des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Die Umsetzung des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion erfolgt durch das LVR-Inklusionsamt.

Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion bietet der örtliche Integrationsfachdienst. Die regionalen Ansprechpartner finden Sie unter

www.ifd-rheinland.de

Weitere Informationen zum Programm sowie Antragsunterlagen finden Sie unter

www.budget-fuer-arbeit.lvr.de

Dort finden Sie die jeweils aktualisierten Informationen und Unterlagen in ihrer gültigen Fassung.

Kontakt: aktion.inklusion@lvr.de

12

SEMINARE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

12.1 Seminare

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

Welche Angebote gibt es? Und worum geht es dort?

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

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

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

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

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

Außerdem bietet das LVR-Inklusionsamt zahlreiche Fachseminare an. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) immer wieder ein gefragtes Themenfeld.

Ein besonderer Fokus lag 2018 zudem auf der Wahl der Schwerbehindertenvertretungen. Zur Vorbereitung auf die Wahl entwickelte das LVR-Inklusionsamt vier Fachseminare, die einerseits einen Überblick über das Wahlverfahren und die Vorschriften gaben und andererseits bei der Entscheidungsfindung, ob man sich für das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufstellen lassen möchte, helfen sollten.

Das fünfte Element bilden die Praxistage zum BEM. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch für die verschiedenen Funktionsträger, die bei der Umsetzung des BEM mitwirken. Neben rechtlichen Grundlagen werden Erfolgsfaktoren und Lösungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert.

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

Zu den im Kursangebot vorgestellten Seminaren bietet das LVR-Inklusionsamt auch Sonderseminare im Unternehmen an. Die Inhalte werden vorab gemeinsam besprochen und auf die betrieblichen Besonderheiten zugeschnitten. Die Mindestteilnehmerzahl für ein Sonderseminar liegt bei 15 Personen.

Neben den Sonderseminaren ist es möglich, innerbetriebliche Veranstaltungen durch Vorträge oder Informationsveranstaltungen zu den Themenfeldern des Schwerbehindertenrechts zu unterstützen.

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 24:
Schulungen des LVR-Inklusionsamtes im Jahr 2018

Schulungsveranstaltungen	151
Grundkurse	6
Aufbaukurse	11
Seminare für besondere Zielgruppen	13
Fachseminare	69
Praxistage zum BEM	5
Sonderseminare	47
Schulungstage	279
eintägige Veranstaltungen	75
mehrtägige Veranstaltungen	76
Teilnehmende	2.120
Vertrauenspersonen	1.269
Beauftragte des Arbeitgebers	127
Betriebs- und Personalräte	139
Sonstige*	585
Inhouse Schulungen	54
Schulungstage	54
Teilnehmende	1.406

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

Wie werden die Angebote finanziert?

Die Veranstaltungen und Kurse werden aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Eine Teilnahmegebühr fällt nicht an. Die Kosten für die Anreise, eventuelle Übernachtungen oder Verpflegung müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Wo finden die Kurse statt?

Die Kurse des LVR-Inklusionsamtes finden überwiegend in der Informations- und Bildungsstätte (IBS) in Köln statt. Dort stehen den Teilnehmenden professionell ausgestattete Tagungsräume zur Verfügung. Neben zwei großen Schulungsräumen sind zwei Gruppenräume vorhanden, die für Gruppenarbeiten genutzt werden können. Ein großer Pausenbereich ermöglicht einen persönlichen Austausch.

Zusätzlich zu der IBS in Köln nutzt das LVR-Inklusionsamt die Tagungsräume im Hotel Schützenhof in Eitorf. Mit einem Seminar dort ist immer automatisch die Reservierung eines Hotelzimmers verbunden. Die Übernachtungs- und Verpflegungskosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.



Foto: Julia Nolte/LVR

12.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Leistungen, die das LVR-Inklusionsamt 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 verschiedenen Aufklärungsmaßnahmen des LVR-Inklusionsamtes.

RehaCare International in Düsseldorf

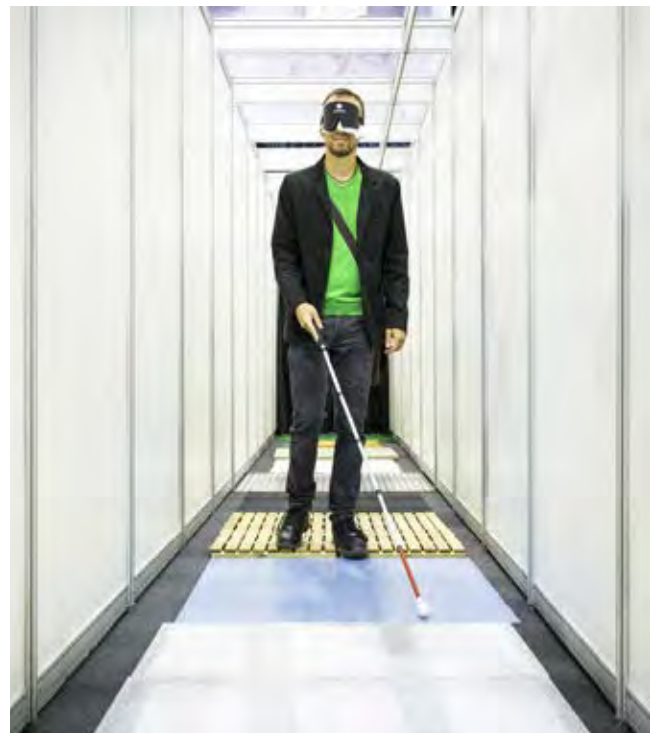
In der Zeit vom 26. bis 29. September 2018 war das LVR-Inklusionsamt gemeinsam mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) auf der RehaCare International in Düsseldorf vertreten. An einem großen Informationsstand wurden Informationsmaterialien und Broschüren rund um das Thema „Menschen mit Behinderung im Beruf“ ausgehändigt und kurze Beratungsgespräche geführt. Für eine eingehende individuelle Beratung gab es eine räumlich abgetrennte „Round-Table-Fläche“. Dort konnten sich Interessierte mit Expertinnen und Experten der Inklusionsämter und der Integrationsfachdienste sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Sozialdezernaten beider Landschaftsverbände für den Bereich der Eingliederungshilfe austauschen und beraten lassen.



Foto: Alexandra Kaschirina/LVR Medienzentrum

Das Thema des Messestandes lautete in diesem Jahr „Durchblick im Arbeitsleben – Berufsalltag mit Seheinschränkungen“. Passend hierzu präsentierten die Inklusionsämter in Kooperation mit dem Berufsförderungswerk Düren zwei Stationen, an denen Besucherinnen und Besucher einen Einblick in den Alltag eines Menschen mit Sehbehinderung erhalten konnten.

In einem Selbsterfahrungsparcours konnten sie ausprobieren, wie man sich mithilfe eines Langstockes orientiert. An einem Kochstand gab es die Gelegenheit, weitere Erfahrungen mit Sehbeeinträchtigungen zu sammeln. Mithilfe von Simulationsbrillen konnte hier unter den Bedingungen unterschiedlicher Sehbeeinträchtigungen Gemüse geschnitten werden.



Der Selbsterfahrungsparcours vermittelt einen Eindruck von der Orientierung mithilfe eines Langstockes. Foto: Alexandra Kaschirina/LVR Medienzentrum

Vom 18. bis 21. September 2019 ist das LVR-Inklusionsamt wieder gemeinsam mit dem Inklusionsamt des LWL auf der RehaCare vertreten. Der Messestand beschäftigt sich diesmal mit dem Thema „Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“. Dabei zeigen die beiden Inklusionsämter Möglichkeiten und Chancen, die sich bei der roboterunterstützten Gestaltung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung ergeben.

Zukunft Personal Europe in Köln

Rund 18.000 Personalverantwortliche und Führungskräfte kamen vom 11. bis 13. September 2018 bei der Zukunft Personal Europe in Köln zusammen. Auf der größten Fachmesse für Personalwesen in Europa wurden ihnen die neusten Entwicklungen und Fortschritte im Human Resource-Bereich präsentiert.



Foto: LVR-Inklusionsamt

Am gemeinsamen Informations- und Beratungsstand der beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter waren Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), aber auch Beratung zu Leistungen der Inklusionsämter und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beruf besonders gefragt.

Auch im Jahr 2019 informieren die Inklusionsämter die Besucherinnen und Besucher der Zukunft Personal Europe an ihrem Stand. Die 20. Zukunft Personal Europe findet vom 17. bis 19. September 2019 in der KölnMesse statt.

Tag der Begegnung

Auch dieses Jahr feierten wieder 30.000 Menschen im Kölner Rheinpark den Tag der Begegnung. Alle zwei Jahre organisiert der LVR Europas größtes Fest für Menschen mit und ohne Behinderung.

Auf 20 x 10 Metern machte sich auch das LVR-Inklusionsamt am 25. Mai 2019 stark für Teilhabe und Inklusion. In seinem Zelt „Themenwelt Arbeit“ konnten sich sowohl alle Besucherinnen und Besucher als auch die Mitarbeitenden des LVR austauschen, ihre Situation schildern und sich nach Unterstützungsmöglichkeiten erkundigen.

Der Einstieg ins Arbeitsleben, die Ausstattung am Arbeitsplatz, die Anerkennung einer Schwerbehinderung und der Übergang von der Schule in den Beruf waren Themen, die immer wieder zur Sprache kamen.



Foto: Nola Bunke/LVR

Einen sehr lebensnahen Eindruck von körperlichen Einschränkungen vermittelte ein Alterssimulationsanzug. Die Besucherinnen und Besucher hatten die Möglichkeit, am eigenen Leib zu erfahren, wie sich der Körper mit einem gewissen Alter anfühlen könnte.



Der Anzug simuliert 40 Lebensjahre dazu. Tuve von Bremen ist für einen Moment lang gefühlt 95 anstatt 55 Jahre alt. „Die größte Beeinträchtigung ist das schlechte Hören und Sehen und dass alles viel langsamer geht“, erklärt die Testperson. Foto: Julia Nolte/LVR

Neben dem Infostand des LVR-Inklusionsamtes präsentierten sich drei Betriebe in dem Zelt.

Erstmals mit dabei war der 2018 gegründete **Inklusionsbetrieb GaLa Service** im Rhein-Erft-Kreis. An seinem Stand konnten Besucherinnen und Besucher verschiedene Elektrowerkzeuge wie Laubbläser und Heckenschere ausprobieren. Interessierte Arbeitgeber hatten außerdem die Möglichkeit, sich mit der Geschäftsführerin Birgit Hummel auszutauschen und sich über die Gründung oder Förderungen eines Inklusionsbetriebs zu informieren.

Direkt gegenüber präsentierte die **Computerwerkstatt AFB** („Arbeit für Behinderte“) ihren Service. Sie bereitet gebrauchte IT-Geräte auf und verkauft diese weiter –



Foto: LVR-Inklusionsamt



Foto: LVR-Inklusionsamt

eben „social and green“, sozial und nachhaltig. Die Kölner Filiale beschäftigt viele Menschen mit Behinderung, aktuell knapp 100 von 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bundesweit.

Beim Inklusionsbetrieb **Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH**, besser bekannt unter dem Namen des Bistros **Buerger'z**, standen Currywurst und Kuchen auf der Speisekarte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zelt die Besucherinnen und Besucher bewirteten, helfen ansonsten im Bistro in Deutz und in der Großküche in Köln-Ossendorf bei der Produktion und Auslieferung von täglich 4.000 Essen. Der Betrieb beschäftigt insgesamt 38 Personen, 17 von ihnen haben eine Beeinträchtigung.

13

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT

13.1 Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX

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

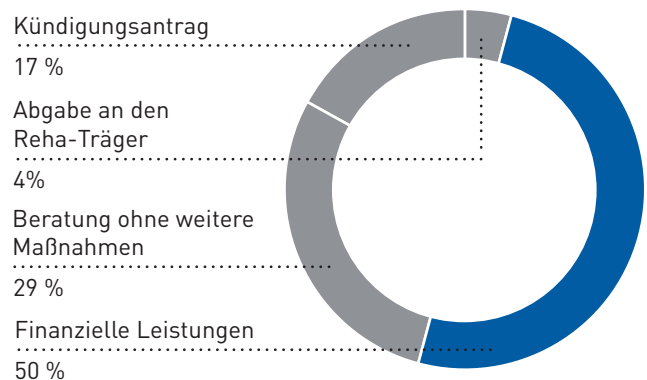
Alle Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt bzw. die Fachstellen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

Alle präventiven Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, einem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen, wie beispielsweise Gesprächen zur Klärung des Sachverhaltes, sollen auch außerbetriebliche Hilfen angenommen werden. Bei der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen ist somit die Hinzuziehung externer Beratungen, wie beispielsweise des Technischen Beratungsdienstes des Inklusionsamtes, denkbar. Dieser berät bei Fragen zu der Arbeitsplatzausstattung unter Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten des SGB IX. Zudem kann die Begleitung durch den Integrationsfachdienst sinnvoll sein.

Sind sämtliche Hilfemöglichkeiten ausgeschöpft und die Schwierigkeiten nicht behoben, kann dem Arbeitgeber in der Regel nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. In diesen Fällen wird ein Kündigungsverfahren eingeleitet.

Die Fachstellen – als erste Ansprechpartner für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2018 in 783 Präventionsfällen hinzugezogen. Von den 783 Präventionsfällen konnten 613 Anfragen im Jahr 2018 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 10:
Ausgang der Präventionsverfahren



13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX

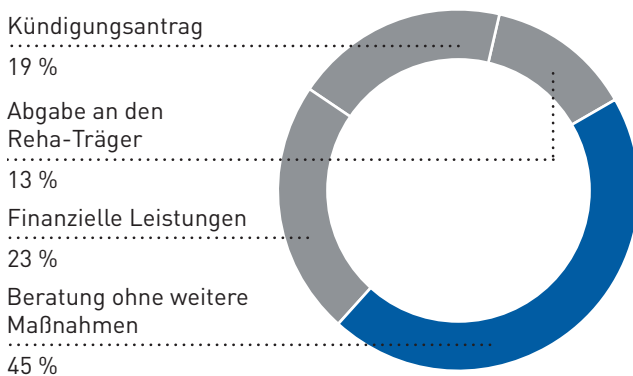
Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durch-

zuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben.

Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte, kann der Arbeitgeber sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2018 sind 240 BEM-Fälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der 225 BEM-Fälle, die 2018 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 11:
Ausgang der BEM-Verfahren



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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



„Foto: Geza Aschoff/ LVR“

Seit 2007 zeichnet das LVR-Inklusionsamt Arbeitgeber für ihre vorbildliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus. Voraussetzung für die Prämierung ist das Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung zum BEM, die konkrete Regelungen zu betrieb-

lichen Abläufen und Zuständigkeiten enthält und geeignet ist, die gesetzlichen Ziele der Präventionsbestimmung zu realisieren sowie die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu sichern.

Mehr Informationen zu den Kriterien für die Vergabe von Prämien an Arbeitgeber durch das LVR-Inklusionsamt finden Sie unter: www.Inklusionsamt.lvr.de/bem

Auch für das Jahr 2018 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger sind:

BARMER

Die BARMER gehört zu den größten Krankenkassen in Deutschland. In 400 Geschäftsstellen kümmern sich rund 17.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Anliegen der Versicherten. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen liegt mit 8,75 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt. Das BEM der BARMER zeichnet sich durch eine umfangreiche Konzeption aus. Insbesondere die Qualifizierung nimmt einen hohen Stellenwert ein. Alle BEM-Beauftragten wurden neben einer zweitägigen Grundqualifikation in sechs Veranstaltungen in den „BEM-Monitor“ eingewiesen und am eigenen Arbeitsplatz geschult. Ein regelmäßiger Austausch der Akteure zur Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens ist in der Dienstvereinbarung vorgegeben. Nur so kann den stetigen Veränderungen und Verbesserungsmöglichkeiten zum BEM-Verfahren Rechnung getragen werden.



Reiner Limbach, Erster Landesrat und LVR-Dezernent Personal und Organisation, übergab die BEM-Prämie an Claudia Corban (l.), stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats der BARMER, und Simone Schwering, Personalbereichsleiterin der BARMER. Foto: Geza Aschoff/LVR

Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten Polizei NRW

Zu den vielfältigen Aufgaben des LAFP NRW zählen die Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst, die Fortbildung von Polizeibeamtinnen und -beamten sowie landeszentrale Personalangelegenheiten wie Personalwerbung und -auswahl. Damit gehört das LAFP NRW zu den europaweit größten polizeilichen Bildungsträgern. Über 1.600 Beschäftigte verrichten am Hauptsitz in Selm und in mehreren Bildungs- und Trainingszentren in ganz NRW ihren Dienst. Bereits seit mehreren Jahren erarbeitet die Behörde Konzeptionen für einen optimalen Aufbau von Präventionsmaßnahmen. Das Angebot zum BEM wird von den Beschäftigten mit großem Interesse angenommen. Sie können das BEM aus Gründen der Prävention jederzeit beantragen – unabhängig von der Anzahl der Krankentage.



Timo Wissel, Abteilungsleiter Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben im LVR-Inklusionsamt, zeichnete das LAFP NRW aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Heidemarie Wiehler (Abteilungsleiterin 2, Fachbereich Fortbildung, Kriminalität und Verkehr), Katja Klink (BEM-Beauftragte) und Helga Schmidt (BEM-Beauftragte). Foto: Geza Aschoff/LVR

Lebenshilfe Unterer Niederrhein e. V.

Die Lebenshilfe Unterer Niederrhein e.V. bietet mehr als 1.500 Menschen mit und ohne Handicap sowie deren Familien und Betreuern behinderungsgerechte Arbeits- und Betreuungsplätze sowie berufliche Weiterbildung an. Aktuell beschäftigt die Lebenshilfe 818 Personen und erfüllt die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen mit 7,0 Prozent. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wurde im Jahr 2013 eingeführt und seitdem stetig weiterentwickelt. Ein wichtiger Baustein des BEM-Konzepts ist die Kooperationspartnerin GeBeGe – Gesellschaft für Beratungs- und Gesundheitsmanagement mbH. Die GeBeGe bietet neben präventiven gesundheitsfördernden Maßnahmen dem BEM-Beauftragten Coaching und Supervisionen sowie den Führungskräften Schulungen zum Thema „gesundes Führen“.



Christoph Beyer, Leiter LVR-Inklusionsamt, prämierte die Lebenshilfe Unterer Niederrhein und übergab den Preis an Frank Bender, BEM-Beauftragter, und Mike Stefan Töller, Geschäftsführer (v. l. n. r.). Foto: Georg Krause

Stadt Köln

Bei der Kölner Stadtverwaltung sind derzeit rund 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen beträgt 8,24 Prozent. Insgesamt dreizehn BEM-Beauftragte führen die BEM-Verfahren durch. Durch die räumliche Nähe zum Betriebsärztlichen Dienst, der psychosozialen Beratung und dem Arbeitssicherheitstechnischen Dienst werden Synergieeffekte genutzt und optimale Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Wiedereingliederung geschaffen. Durch die Zentralisierung des BEM-Verfahrens im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gelingt es, den BEM-Prozess zeitnah einzuleiten und zügig zum Abschluss zu bringen.



Prof. Dr. Angela Faber, Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung (r.) zeichnete die Stadt Köln aus. Mit dabei (v. l. n. r.): Timo Wissel (LVR-Inklusionsamt), Sonja Schmitz (Leiterin BEM der Stadt Köln) und Dr. Stephan Keller (Stadtdirektor der Stadt Köln). Foto: Martin Scherag

Vaillant GmbH

Die Vaillant GmbH ist seit über 140 Jahren international im Bereich der Heiz-, Lüftungs- und Klimatechnik tätig. Zurzeit sind 5,05 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert oder gleichgestellt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird bei der Vaillant GmbH als integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verstanden. So soll das Verfahren nicht nur erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, sondern über Kennzahlen zu Erkrankungsarten auch Hinweise auf gesundheitlich relevante Entwicklungen im Unternehmen liefern. Diese fließen in die Planung weiterer präventiver Maßnahmen ein. So können für den Bereich des Gesundheitsmanagements gezielt Projekte und Maßnahmen angestoßen werden, die aus den Erfahrungen im BEM resultieren.



Sabine Spieß, HR Specialist Local Health Management, Raimund Heuser, Betriebsratsvorsitzender Remscheid der Vaillant GmbH, Güler Ucar, freigestellte Betriebsrätin und Sekretärin des Betriebsrates, Anja Sellmaier, Manager HR Local Operations, und Christian Schwakenberg, HR Specialist Local Health Management, haben die Auszeichnung für vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Vaillant Group von Gerhard Zorn, stellvertretendem Leiter des LVR-Inklusionsamtes (v. l. n. r.), entgegengenommen. Foto: Mike König/Vaillant GmbH

14

MODELLPROJEKTE

14.1 Innovative Modellprojekte

Von der Werkstatt an die Hochschule**Projekt: Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW**

Sieben Menschen (siehe Foto) mit sehr unterschiedlichen Behinderungen sollen sich bis 2022 als Bildungsfachkräfte an einer Hochschule qualifizieren. Nach der Projektphase können sie Fach- und Lehrkräften vermitteln, wie Inklusion praktisch gelingt. Denn das Verständnis für Menschen mit Behinderung spielt besonders für die tägliche Arbeit von Lehrkräften und Erziehern eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit Menschen mit Behinderung mehr in den Fokus.

Die neu gewonnenen Bildungsfachkräfte sollen den Studierenden authentisch ihre Lebens- und Arbeitswelt vermitteln und sie für ihre spätere berufliche Tätigkeit sensibilisieren.

Die sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen alle aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und wurden durch das Institut für Inklusive Bildung NRW ausgewählt. Das Institut betreut und fördert die jungen Menschen in den nächsten drei Jahren.

Am 1. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- Nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund - Anerkennung von Potentialen
- Soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts besuchen seit April 2019 die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, ent-

scheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Nach Abschluss der Ausbildung sollen sie in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

Das Projekt wird auch in anderen Bundesländern erprobt. In Kiel ist es bereits abgeschlossen und die Teilnehmenden arbeiten mittlerweile sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Anders als in anderen Bundesländern stellen die Kostenträger im Rheinland aber eine langfristige Finanzierung des Projekts in Aussicht. Sie streben beispielsweise die Förderung des Instituts als Inklusionsbetrieb an.

Das Institut für Inklusive Bildung ist aus dem Modellprojekt Inklusive Bildung der Stiftung Drachensee hervorgegangen. Es hat erstmals weltweit erreicht, dass Menschen mit einer Behinderung nach einer dreijährigen Qualifizierung zu Bildungsfachkräften ausgebildet wurden. Aufgrund der Erfahrungen aus dem abgeschlossenen Projekt in Kiel ist die Stiftung für den Wissenstransfer als Gesellschafterin auch in dieses Projekt eingebunden.



Foto: Uwe Weiser/LVR

„Ich möchte den Leuten zeigen, was ich alles mit dem Talker und meiner Behinderung machen kann.“

Die Arbeit in der Werkstatt ist mir nicht genug.“



14.1.2 „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ Integrationsmaßnahme für schwerbehinderte Menschen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren (Kurztitel: FAFIS-3D)

Die Auswahl technischer Berufe für Menschen mit einer Sehbehinderung ist überschaubar und konzentriert sich vorwiegend auf metallverarbeitende Berufe wie z. B. den Konstruktionsmechaniker. Sehbehinderte Menschen mit einer anderen technischen Berufsausbildung wie beispielsweise dem Produktdesigner oder dem technischen Zeichner fällt der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt häufig schwer. Für diese Berufsgruppen ist das Modellprojekt FAFIS-3D ins Leben gerufen worden.

Durch die Teilnahme an dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik, allgemein als 3D-Druck bezeichnet, können sie ihre berufliche Ausbildung und Erfahrung einbringen und sich als „Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren“ qualifizieren. Für schwerbehinderte Menschen mit einer Sehbehinderung und einem Berufsabschluss mit einem technischen Hintergrund kann diese Fortbildung verbesserte Chancen für den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt FAFIS-3D des Berufsförderungswerks Düren mit 172.667 Euro.

14.1.3 Inklusive Arbeitsplätze – Next Generation Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

Das Modellprojekt Next Generation möchte Menschen mit Behinderung, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben und beispielsweise in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Robotische Systeme sollen sie hierbei unterstützen.

An dem Projekt nehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Sie erproben den Einsatz verschiedener Technologien an Musterarbeitsplätzen von Partnerunternehmen. Die aus den Praxisbeispielen gewonnenen Erkenntnisse möchte das LVR-Inklusionsamt nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu verbessern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion einzusetzen. Die Beispiele von Mensch-Roboter-Kollaborationen in Partnerunternehmen sollen zeigen, dass Technologie auch ein inklusionsförderndes Instrument ist.

Das Projekt ist im Juni 2019 gestartet. Im Rahmen eines dreijährigen Modells fallen bei der Caritas Wertarbeit beziehungsweise bei dem Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik der RWTH Aachen Kosten in Höhe von 1,043 Mio. Euro an. Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt mit 238.400 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

14.2 Bestehende Modellprojekte

14.2.1 Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Menschen mit erworbener Hirnschädigung wirken auf den ersten Blick häufig kompetent, ausreichend stabil und motorisch wenig eingeschränkt. Dennoch ist die berufliche Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um den Verlust von allgemeiner Leistungsfähigkeit, sondern auch um rasche Erschöpfung von bestimmten Kompetenzen sowie einer Beeinträchtigung der sozialen Interaktion. Es kommt deshalb darauf an, bei diesen teils verdeckten Beeinträchtigungen frühzeitig die Aspekte der beruflichen Eingliederung durch behinderungsspezifische (neuropsychologische) Fachkompetenz zu unterstützen.

Diese behinderungsspezifische Fachkompetenz stellt die Integrationsfachdienste im Rheinland vor eine große Herausforderung. Das LVR-Inklusionsamt schult die Integrationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

Hierfür hat es mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf sowie weiteren Kooperationspartnern ein dreijähriges Modell entwickelt, das die speziellen Bedürfnisse von Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung evaluieren soll. Für diesen Zeitraum wurden zwei Beratungsstellen zur beruflichen Inklusion für die genannte Zielgruppe in den Integrationsfachdiensten in Düsseldorf und Köln eingerichtet. Die anfallenden Kosten betragen insgesamt 597.000 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten.

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

Durch die individuelle Beratung und Begleitung soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getrof-

fen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 1. Mai 2018 Beratungsanfragen vor Ort entgegen.

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

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

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

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

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

14.3 Vom Modellprojekt zur Regelfinanzierung

„Nachbau römischer Einbäume“ im LVR-Archäologischen Park Xanten (APX)

Im LVR-Archäologischen Park Xanten haben seit 2014 Menschen mit und ohne Behinderung zwei römische Einbäume, eine römische Lastenfähre (Nehalennia) und einen Lastensegler (Minerva Tritonia) originalgetreu nachgebaut. Insgesamt sollen die Mitarbeitenden alle bekannten römischen Schiffe mit Originalmaterialien nachbauen

und später für Besucherinnen und Besucher ausstellen. Eine derartige Ausstellung wäre weltweit einmalig.

Es ist ein beispielhaftes Projekt gelungener Zusammenarbeit von unterschiedlichen Dezernaten (Dezernat 5: Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung mit Dezernat 9: Kultur und Landschaftliche Kulturpflege).



Schiffsbauer Kees Sars mit den Auszubildenden Stefan Achterberg und David Janßen. Beide haben bereits erfolgreich ihre Zwischenprüfung absolviert. Foto: Olaf Ostermann



Die erste Testfahrt der 18 Meter langen und sechs Tonnen schweren Minerva Tritonia im Juni 2018. Foto: Dominik Schmitz/LVR Medienzentrum



Die Nehalennia ist das erste Römerschiff in Deutschland, das komplett vor Publikum mit historischen Mitteln nachgebaut wurde. Foto: Dominik Schmitz/LVR Medienzentrum

Daran beteiligt waren im Rahmen eines Langzeitpraktikums sechs junge Menschen mit Behinderungen oder erheblichen sozialen Schwierigkeiten aus Werkstätten für behinderte Menschen und aus (Förder-)Schulen oder Wohneinrichtungen. Durch die Arbeit sollten sie sich unter anderem für eine betriebliche Berufsausbildung im LVR-APX qualifizieren.

Seit Anfang 2018 ist das Projekt in die Regelfinanzierung übergegangen. Vier Menschen haben mittlerweile einen

festen Arbeitsplatz beim Archäologischen Park Xanten erhalten. Zwei haben die Chance einer betrieblichen Ausbildung und anschließender Weiterbeschäftigung ergriffen. Der LVR hat somit neue Planstellen unter anderem mithilfe der finanziellen Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes geschaffen. Hinter dem Projekt steckt langfristig der Plan, den gesamten LVR-APX sowohl in Bezug auf die Ausstellung als auch auf die Belegschaft inklusiv auszurichten.

15

ANHANG

15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Integrationsunternehmen

LVR-Inklusionsamt Rheinland

Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln
Tel.: 0221 809-5300
Fax: 0221 809-5302
E-Mail: Inklusionsamt@lvr.de
www.lvr.de

REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/wir_ueber_uns/ansprechpartnerverzeichnis/regionales_ansprechpartnerverzeichnis

MEHR INFORMATIONEN ZU DEN INKLUSIONSBETRIEBEN

www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/foerdermoeglichkeiten/integrationsprojekte/inklusionsbetriebe

15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL

03 Unsere Schwerpunkte 2018

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2018, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

04 Unsere Schwerpunkte 2019

1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

2.) Pressemeldungen des LVR

05 Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen

Amtliche Bevölkerungszahlen / Bevölkerung im Regierungsbezirk Köln und Düsseldorf und in Nordrhein-Westfalen, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011, Stand 30. Juni 2015, herausgegeben von IT NRW, Düsseldorf

06 Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen

1.) Online-Statistik: Statistik aus dem Anzeigeverfahren nach § 80 Abs.2 SGBIX- Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2019); Berichtsjahr 2017, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht- schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Mai 2019) Jahresdurchschnitt 2018, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2019, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf im März 2018

4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen- Düren- Solingen- Wuppertal (Gebietsstand März 2019), Jahresdurchschnitt, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN

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

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

.....
KAPITEL
.....

8.) Der Arbeitsmarkt in Deutschland /Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Bund, 2016, herausgegeben im April 2018, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
.....

.....
07 Die Ausgleichsabgabe
.....

1.) Jahresbericht 2017/2018, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Münster
.....

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2018
.....

3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2011 bis 2018, LVR, Köln
.....

.....
08 Die finanziellen Leistungen
.....

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

2.) Statistiken der 38 Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben
.....

3.) BIH-Statistik 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

4.) Jahresberichte der Fachberater für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammern Ruhr, Köln, Mittlerer Niederrhein
.....

5.) Jahresbericht der FAF gGmbH, Köln
.....

6.) BIH-Statistik der Integrationsfachdienste 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

.....
09 Der besondere Kündigungsschutz
.....

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

2.) BIH-Statistik 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2018, LVR, Köln
.....

.....
10 Beratung und Begleitung
.....

.....
Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2018, LVR, Köln
.....

.....
KAPITEL
.....

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

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

2.) BIH-Statistik 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

12 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit
.....

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

2.) BIH-Statistik 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

13 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement
.....

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

2.) BIH-Statistik 2018, LVR-Inklusionsamt, Köln
.....

LVR-Inklusionsamt

50679 Köln, Tel.: 0221 809-0

Inklusionsamt@lvr.de, www.inklusionsamt.lvr.de