

An die Mitglieder
des Ausschusses für Inklusion

Köln, 03.03.2021
Herr Woltmann
LVR-Direktorin

Ausschuss für Inklusion

Donnerstag, 04.03.2021, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

2. Aktualisierte Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|------|--|-----------------------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Verpflichtung sachkundiger Bürger*innen | |
| 3. | Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Inklusion der 15. Landschaftsversammlung Rheinland | 15/95 B |
| 4. | Inklusion und Menschenrechte im LVR: Aufgaben der Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/62 K |
| 5. | LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/41 K |
| 6. | Die Pandemiebewältigung an den Schulen des LVR
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 15/53 K |
| 7. | Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber | 15/9 K |
| 8. | NEU: Digitale Agenda 2025 des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Karabaic | 15/3/1 E |
| 9. | Anfragen und Anträge | |
| 9.1. | NEU: Ergänzung der Geschäftsordnung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte | Antrag
15/1 CDU, SPD B |
| 10. | Bericht aus der Verwaltung | |
| 11. | Beschlusskontrolle | |

12. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

13. Beschlusskontrolle

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorsitzende

W ö r m a n n

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

TOP 2 Verpflichtung sachkundiger Bürger*innen

Vorlage Nr. 15/95

öffentlich

Datum: 12.02.2021
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Woltmann/Frau Henkel

Ausschuss für Inklusion 04.03.2021 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Inklusion der 15. Landschaftsversammlung Rheinland

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Inklusion der 15. Landschaftsversammlung bestellt die LVR-Direktorin als Schriftführerin für den Ausschuss für Inklusion. Ihr wird die Möglichkeit eingeräumt, die Tätigkeit als Schriftführerin auf Mitarbeitende aus ihrem Organisationsbereich zu übertragen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

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

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Zusammenfassung:

Es wird vorgeschlagen die LVR-Direktorin, Frau Ulrike Lubek, als Schriftführerin für den Ausschuss für Inklusion zu bestellen. Ihr wird die Möglichkeit eingeräumt, die Tätigkeit als Schriftführerin auf Mitarbeitende aus ihrem Organisationsbereich zu übertragen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/95:

Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Inklusion der 15. Landschaftsversammlung Rheinland

Gemäß § 9 Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit § 14 Absatz 2 Satz 1 der Landschaftsverbandsordnung hat der Ausschuss für Inklusion eine Schriftführung zu bestellen, der/die neben der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden die Niederschrift über die Sitzung des Ausschusses für Inklusion unterzeichnet.

Es wird vorgeschlagen die LVR-Direktorin, Frau Ulrike Lubek, als Schriftführerin für den Ausschuss für Inklusion zu bestellen. Ihr wird die Möglichkeit eingeräumt, die Tätigkeit als Schriftführerin auf Mitarbeitende aus ihrem Organisationsbereich zu übertragen.

L u b e k

Vorlage Nr. 15/62

öffentlich

Datum: 16.02.2021
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Woltmann/Frau Henkel

Ausschuss für Inklusion 04.03.2021 Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Inklusion und Menschenrechte im LVR: Aufgaben der Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden

Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/62 zur Arbeit der Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

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

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

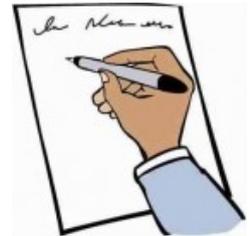
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderungen haben alle Menschen-Rechte.
Der LVR hat dafür im Jahr 2014 einen Aktions-Plan gemacht.
In dem Aktions-Plan erklärt der LVR:
So wollen wir die Rechte beachten und fördern.



Alle Menschen im LVR sind dafür verantwortlich.
Jeder muss den Aktions-Plan bei seiner Arbeit beachten.

Der LVR hat eine Stelle für Inklusion und Menschenrechte.
Diese Stelle unterstützt die Chefin vom LVR.
Und sie schaut:
Wie hält sich der LVR an seinen Aktionsplan?

Das ist die Telefon-Nummer
von der Stelle für Inklusion und Menschenrechte:
0221/809-2208.



Haben Sie Fragen zum Aktionsplan?
Dann können Sie gerne dort anrufen.

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) liegt in der Zuständigkeit aller Dezernate und Geschäftsbereiche des LVR.

Eine fachpolitische Querschnittsfunktion haben in der 14. Wahlperiode der Landschaftsversammlung Rheinland erstmals der Ausschuss für Inklusion und sein Beirat für Inklusion und Menschenrechte übernommen.

Verwaltungsseitig fungiert die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin als „LVR-Anlauf- und Koordinierungsstelle nach Artikel 33 BRK“ (sog. „Focal Point“).

Zentrale Grundlage zur Umsetzung der BRK im LVR ist der 2014 verabschiedete LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“. Kernelement des Aktionsplans bilden strategische Zielrichtungen.

Seit März 2019 ist auch das Zentrale Beschwerdemanagement des LVR (kurz: ZBM) in der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden angesiedelt. Hintergrund dafür ist die hohe Bedeutung von unabhängigen Beschwerdemöglichkeiten für den Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Noch bis Ende 2022 liegt die Gesamtprojektleitung „Sozialräumliche Erprobung Integrierte Beratung“ (SEIB) mit vier übergreifend agierenden LVR-Teilprojekten in Jugendhilfe, Schule, Eingliederungshilfe und Psychiatrie in der Stabsstelle.

Die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden hat seit Februar 2021 auch die Federführung für die Erstellung und Umsetzung eines Diversity-Konzeptes für den LVR übernommen.

Begründung der Vorlage-Nr. 15/62:

Inklusion und Menschenrechte im LVR

hier: Aufgaben der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

1. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im LVR

Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) ist in Deutschland am 26. März 2009 bundesgesetzlich in Kraft getreten. Sie gilt ohne Einschränkungen und Ausnahmen für alle staatlichen Ebenen und so auch für den LVR als einen der beiden Landschaftsverbände in NRW. Als Deutschlands größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen haben Politik und Verwaltung im LVR sehr schnell ihre Verantwortung angenommen, die Umsetzung der BRK voranzutreiben.

Das zentrale Instrument für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR ist seit April 2014 der **LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“**.

Kernelement des Aktionsplans bilden **strategische Zielrichtungen in vier Aktionsbereichen**. Mit ihnen werden die bedeutenden menschenrechtlichen Anliegen der BRK (vgl. Artikel 3 BRK „Allgemeine Grundsätze“) dauerhaft in der Arbeit des LVR verankert.

Die Umsetzung des Aktionsplans liegt in der **Zuständigkeit aller Dezernate und Geschäftsbereiche des LVR**. Dies wird als „BRK-Mainstreaming“ bezeichnet.

Eine fachpolitische Querschnittsfunktion haben in der 14. Wahlperiode der Landschaftsversammlung Rheinland erstmals der Ausschuss für Inklusion und sein Beirat für Inklusion und Menschenrechte übernommen. Die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin fungiert als zentrale **Anlauf- und Koordinierungsstelle nach Artikel 33 BRK** (sog. „Focal Point“).

Viele weitere Informationen zum Aktionsplans stehen in der digitalen **„Gebrauchsanweisung“** zum Aktionsplan im Internet unter der Seite www.inklusion.lvr.de zur Verfügung.

2. Aufgabenschwerpunkte der Stabsstelle

Die Aufgabenschwerpunkte der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden sind:

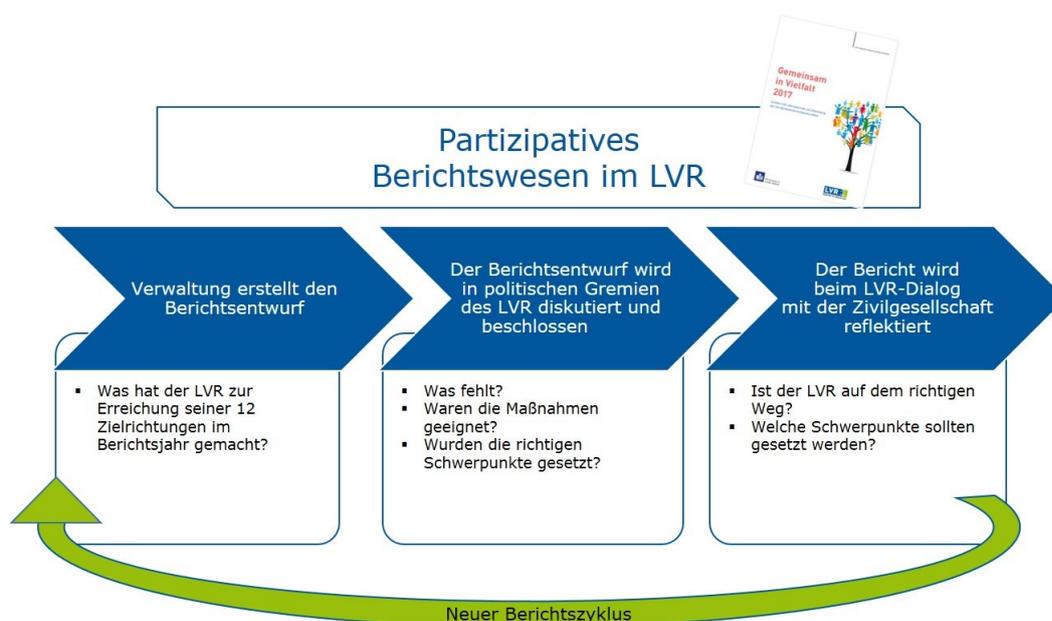
- Die interne **Gesamtkoordination und Mitarbeit** an der Umsetzung des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.
- Die **Beratung und Begleitung** von Aktivitäten und Projekten aus den LVR-Dezernaten, die den Aktionsplan berühren.



- Die **Betreuung des Ausschusses für Inklusion mit seinem Beirat** für Inklusion und Menschenrechte.
- Die **Aufbereitung der Ergebnisse der Staatenprüfung** Deutschlands durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für den LVR. In der 14. Wahlperiode wurden dazu insgesamt 13 sog. „Follow-up-Vorlagen“ etwa zu den Themen Gewaltschutz und Beschwerderechte, Elternschaft, Rechtliche Betreuung, Geschlechtergerechtigkeit und Kindeswohl erarbeitet.
- Die interne Koordination und Mitwirkung am **Inklusionsbeirat der Landesregierung** und seinen Fachbeiräten, die Mitarbeit in einem **Netzwerk der Bundesregierung** sowie der Austausch mit den **Focal Points von Bund und Land und kommunalen Ansprechpersonen**.
- Noch bis Ende 2022 liegt die **Gesamprojektleitung „Sozialräumliche Erprobung Integrierte Beratung“ (SEIB)** mit vier übergreifend agierenden LVR-Teilprojekten in Jugendhilfe, Schule, Eingliederungshilfe und Psychiatrie in der Stabsstelle (vgl. Vorlagen Nr. 14/2746 und 14/3990).

Eine wichtige Aufgabe der Stabsstelle ist das sog. **partizipative Berichtswesen** zum Aktionsplan: Seit 2016 erstellt die Stabsstelle in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan. Im Jahresbericht wird rückblickend dargestellt, welche besonderen Aktivitäten und Maßnahmen der LVR zur Erreichung seiner Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat (vgl. zuletzt Berichtsjahr 2020, Vorlage-Nr. 15/41). Die Berichte werden im Anschluss an die Befassung in den Fachausschüssen der Landschaftsversammlung veröffentlicht und (seit 2017) beim **LVR-Dialog Inklusion und Menschenrechte** von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft diskutiert (pandemiebedingt zuletzt im Dezember 2019).

Dieses jährliche Berichtswesen ist das zentrale **Monitoring-Instrument zur Umsetzung** der BRK im LVR.



Seit März 2019 ist auch das Zentrale Beschwerdemanagement des LVR (kurz: ZBM) in der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden angesiedelt. Hintergrund dafür ist die hohe Bedeutung von unabhängigen Beschwerdemöglichkeiten für den Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, wie es vom internationalen UN-Fachausschuss BRK in der ersten Staatenprüfung ausdrücklich betont wurde.

3. Methode und Weiterentwicklung des Aktionsplans

Der LVR-Aktionsplan unterscheidet sich konzeptionell deutlich von den Aktionsplänen anderer staatlicher Akteure auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene. So enthält der LVR-Aktionsplan keinen Maßnahmenkatalog, sondern definiert Zielrichtungen, die im Rahmen eines Mainstreaming-Ansatzes umgesetzt werden (s.o.).

Die 12 Zielrichtungen im Überblick:

Z1.	Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten
Z2.	Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln
Z3.	Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern
Z4.	Den inklusiven Sozialraum mitgestalten
Z5.	Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen
Z6.	Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen
Z7.	Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln
Z8.	Die Leichte Sprache im LVR anwenden
Z9.	Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben
Z10.	Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen
Z11.	Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln
Z12.	Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen

Dieses Vorgehen hat sich in der Praxis gut bewährt und ist ein Alleinstellungsmerkmal des LVR. Nach sieben Jahren der Umsetzung erscheinen der Verwaltung kleinere Änderungen bei der Formulierung der Zielrichtungen im Sinne von Nachjustieren (Konkretisieren und Verschlimmern) möglich und sinnvoll. Die Verwaltung wird dazu im Laufe dieses Jahres einen Vorschlag machen.

4. Perspektiven

Der LVR wird seine **Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit** unter der Formel „Vielfalt und Gerechtigkeit“ verstärken (vgl. Vorlage-Nr. 14/4314). Die Stabsstelle

Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden hat hierzu im Februar 2021 die Federführung zur **Erstellung und Umsetzung eines Diversity-Konzeptes** für den LVR übernommen.

Mit diesem Konzept sollen einerseits **Ressourcen und Synergien** einer modernen attraktiven „**Vielfalts-Kultur**“ im LVR betrachtet und weiterentwickelt werden. So ist der Verband etwa schon Mitglied der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ (vormals: Landesinitiative „Vielfalt verbindet“) und des bundesweiten Unternehmensnetzwerkes „Charta der Vielfalt e.V.“.

Andererseits wird der LVR als öffentlicher Arbeitgeber von ca. 20.000 Menschen und als Träger diverser (!) Leistungen und Aufgaben gemäß seines Claims „**Qualität für Menschen**“ Haltung, Handeln und Wirken noch ausdrücklicher als bisher hinsichtlich der **Diskriminierungsgründe** nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG)

- Behinderung,
- Nationalität und ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- sexuelle Orientierung und Identität

und ihr Zusammenwirken (sog. Intersektionalität) betrachten und überprüfen.

Ziel muss es sein, **Chancengleichheit für alle** zu garantieren, ungerechtfertigte(!) Ungleichbehandlungen systematisch zu vermeiden und alle Erscheinungsformen von **Gewalt und sexueller Belästigung wirksam zu bekämpfen**.

Hierzu arbeitet die **Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden** künftig in der gesamten Organisation mit allen relevanten „Akteuren“ (z.B. mit der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im LVR-Dezernat Personal und Organisation oder der AGG-Beschwerdestelle) zusammen.

L u b e k

Vorlage Nr. 15/41

öffentlich

Datum: 04.02.2021
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Woltmann/Frau Henkel

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Kulturausschuss	24.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	26.02.2021	Kenntnis
Bau- und Vergabeausschuss	01.03.2021	Kenntnis
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	02.03.2021	Kenntnis
Umweltausschuss	03.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	08.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	09.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	10.03.2021	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	11.03.2021	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	12.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis
Ausschuss für digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf
Jahresbericht 2020**

Kenntnisnahme:

Der Entwurf des Jahresberichtes 2020 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage-Nr. 15/41 zur Kenntnis genommen.

Nach Beratung in allen Fachausschüssen im LVR ist abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion geplant.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ihd. Jahr):

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

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderungen haben alle Menschen-Rechte.
Der LVR hat dafür im Jahr 2014 einen Aktions-Plan gemacht.

In dem Aktions-Plan erklärt der LVR:
So wollen wir die Rechte beachten und fördern.

Aktion heißt: Etwas tun!

Jetzt berichtet der LVR, was er im Jahr **2020**
für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
getan hat.

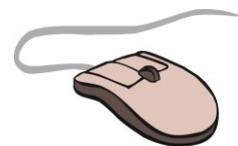
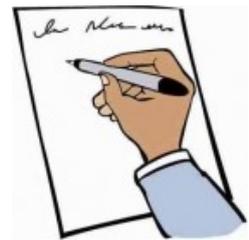
Darüber wollen wir reden:

Waren die Aktionen im Jahr 2020 richtig?
Und: Was ist für die nächsten Jahre wichtig?

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Zentrale Grundlage zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR ist der 2014 verabschiedete LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Bericht für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben. Er dokumentiert zentrale Aktivitäten zur Umsetzung der 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans im Berichtsjahr 2020 und stellt diese einer kritischen Würdigung durch Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft bereit.

Nach Beratung des Entwurfs in allen Fachausschüssen im LVR erfolgt abschließend eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Begründung der Vorlage-Nr. 15/41:

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2020

1. Politischer Auftrag und Sachstand

Der LVR-Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ wurde am 7. April 2014 vom Landschaftsausschuss beschlossen (Vorlage-Nr. 13/3448). Er bildet seither die zentrale Grundlage für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR.

Seit 2016 erstellt die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in enger Zusammenarbeit mit den Dezernaten einmal jährlich einen Jahresbericht zum Aktionsplan. Im Jahresbericht wird rückblickend dargestellt, welche besonderen Aktivitäten und Maßnahmen der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat.

In der Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41 wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 zur Kenntnis gegeben.

Der Bericht ist ein Instrument zur Überwachung der Umsetzung der BRK im LVR und soll

- zentrale Maßnahmen und Aktivitäten beschreiben, die der LVR zur Erreichung seiner 12 Zielrichtungen aus dem LVR-Aktionsplan ergriffen hat, sowie
- Entwicklungen in der Verfolgung der 12 im Aktionsplan definierten Zielrichtungen sichtbar und bewertbar machen.

Dabei kann die Bewertung dieser Entwicklungen nur im konstruktiven Dialog zwischen Verwaltung, Politik und den Selbstvertretungsorganisationen der Menschen mit Behinderungen stattfinden. Hierzu soll der Bericht Anlass und Arbeitsgrundlage sein. Fragen in diesem Bewertungsprozess könnten sein,

- ob zur Verfolgung der Zielrichtung geeignete Maßnahmen ergriffen wurden oder
- ob mit den Aktivitäten die richtigen Schwerpunkte angesichts bestehender Herausforderungen und Problemanzeigen gesetzt wurden.

2. Methodisches Vorgehen bei der Berichterstellung

Vor dem Hintergrund der Ziele des Berichtes und der eingesetzten Steuerungsinstrumente zur Umsetzung des LVR-Aktionsplans wurden für den Berichtsentwurf mehrere Informationsquellen ausgewertet und unterschiedliche methodische Herangehensweisen gewählt:

- Die in der LVR-Zielvereinbarungsdatenbank vorliegenden Informationen zu den vereinbarten strategischen Zielen zwischen der LVR-Direktorin und den Dezernatinnen und Dezernenten, den Maßnahmen zur Zielerreichung und den Zuordnungen

gen zum LVR-Aktionsplan wurden ausgewertet und mit den Steuerungsunterstützungen der Dezernate reflektiert.

- Vorliegende Tätigkeits- und Jahresberichte aus den Dezernaten wurden danach gesichtet, ob hier über Aktivitäten berichtet wird, die einen direkten oder indirekten Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans erkennen lassen.
- Es wurden alle Vorlagen gesichtet, die im Berichtsjahr 2020 im Ausschuss für Inklusion und seinem Beirat für Inklusion und Menschenrechte behandelt wurden.
- Es wurden die LVR-Pressemeldungen im Berichtsjahr auf Aktivitäten gesichtet, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.
- Es wurden einschlägige Newsletter des LVR ausgewertet (LVR-Newsletter Soziales und Integration, LVR-Newsletter Kultur).

Die Gliederung des Berichts folgt wieder den 12 Zielrichtungen des Aktionsplans. Da die einzelnen Zielrichtungen nicht trennscharf sind, wurden die berichteten Aktivitäten in diesem Bericht jeweils einer – besonders deutlich sichtbaren – Zielrichtung zugeordnet.

3. Weiteres Vorgehen

Wie in den Vorjahren wird der Entwurf des Berichtes für das Berichtsjahr 2020 allen Fachausschüssen im LVR zur Kenntnis gebracht. Abschließend erfolgt eine Beschlussfassung durch den Ausschuss für Inklusion.

Es ist geplant, den finalen Jahresbericht 2020 gemeinsam mit dem Jahresbericht 2019 (vgl. Vorlage-Nr. 14/4086) zu veröffentlichen.

Die bereits veröffentlichten Jahresberichte stehen im Internet zur Verfügung: www.inklusion.lvr.de

L u b e k

Anlage

Anlage zu Vorlage-Nr. 15/41

LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

Jahresbericht 2020

Einleitung	2
Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern	3
ZIELRICHTUNG 1 Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten	4
ZIELRICHTUNG 2 Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln	8
ZIELRICHTUNG 3 Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern .	12
ZIELRICHTUNG 4 Den inklusiven Sozialraum mitgestalten	13
ZIELRICHTUNG 5 Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen.....	17
ZIELRICHTUNG 6 Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen.....	18
ZIELRICHTUNG 7 Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln	22
ZIELRICHTUNG 8 Die Leichte Sprache im LVR anwenden	23
ZIELRICHTUNG 9 Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben	24
ZIELRICHTUNG 10 Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen	30
ZIELRICHTUNG 11 Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln	34
ZIELRICHTUNG 12 Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen	35
In Zahlen	40

Einleitung

Der vorliegende Jahresbericht dokumentiert zentrale Maßnahmen und Aktivitäten, die der Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) im Berichtsjahr 2020 unternommen hat und die direkt oder indirekt auf Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“ Bezug nehmen und auf diese Weise einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) im LVR leisten.

Mehrjährige Aktivitäten, die bereits in den Berichten der Vorjahre enthalten waren, wurden nur dann aufgegriffen, wenn wiederum ein konkreter Anlass dafür im aktuellen Berichtsjahr 2020 vorlag. Der Jahresbericht folgt wie in den Vorjahren in seiner Gliederung den 12 Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans „Gemeinsam in Vielfalt“.

Ein besonderes Jahr – auch für Menschenwürde und Teilhabe

Über das Jahr 2020 lässt sich nicht schreiben, ohne auf die besondere, epochale Situation zu sprechen zu kommen, die sich weltweit durch die Corona-Pandemie ergeben hat. Angesichts des grassierenden Corona-Virus wurden in Deutschland erhebliche Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens und der privaten Kontakte beschlossen.

Die Corona-Pandemie, die zum Zeitpunkt dieses Berichtes weiter andauert, stellt eine außergewöhnliche Herausforderung für die gesamte Gesellschaft dar. In besonderer und spezifischer Weise waren und sind Menschen mit Behinderungen von der Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen betroffen.

Für Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen besteht ein besonderes Risiko, dass sie im Falle einer Corona-Infektion mit einem schweren Krankheitsverlauf rechnen müssen. Dies betrifft auch viele Menschen mit Behinderungen. Bei der Bewältigung der Pandemie müssen daher der Gesundheitsschutz und das Recht auf Teilhabe kontinuierlich miteinander abgewogen werden. Diese schwierigen Entscheidungen, die zu treffen waren und weiter zu treffen sind, verdeutlichen, wie wichtig das in der BRK verankerte Recht auf Partizipation der von diesen Entscheidungen Betroffenen ist.

Zu der Problematik, dass erkrankte Menschen mit Behinderungen im Falle medizinischer Engpässe benachteiligt werden, hat sich der LVR frühzeitig positioniert (Maßnahme Z9.1 in diesem Bericht). Eine Verfassungsbeschwerde von Personen aus der Corona-Risikogruppe wird aktuell vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt.

Die Pandemie hat auch noch einmal deutlich gezeigt, wie vulnerabel gerade die Lebenslage von Menschen ist, die in Einrichtungen leben, lernen und arbeiten: Einrichtungen wie Wohnheime, Werkstätten für behinderte Menschen oder Förderschulen können ein besonderes Risiko der Ansteckung darstellen, da hier viele Menschen auf engen Raum zusammenkommen, etwa auch beim gemeinschaftlichen Transport zu diesen Einrichtungen. Das Risiko einer Ansteckung wird dadurch verschärft, dass es machen Menschen mit Behinderungen behinderungsbedingt schwerfällt, (selbstständig) empfohlene Abstands- und Hygieneregeln zu beachten, Mund-Nasen-Bedeckungen zu tragen oder sich an Quarantänemaßnahmen zu halten.

In den Wohneinrichtungen war es zum Schutz der Bewohnenden und Mitarbeitenden zum Teil erforderlich, besondere Schutzmaßnahmen wie strenge Kontaktbeschränkungen zu ergreifen. Dadurch wurden – ohnehin eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten für Menschen in dieser Lebenssituation – weiter reduziert. Dies gilt insbesondere, da das Ausweichen auf digitale Formate der Kontaktpflege, Freizeitgestaltung, Arbeit („Homeoffice“) und Bildung („Homeschooling“) für viele Menschen mit Behinderungen nur sehr eingeschränkt möglich ist. Erheblich ist auch die psychische Belastung, die die Corona-Pandemie für viele Menschen mit Behinderungen und die Beschäftigten in diesen Einrichtungen bedeutet.

Auch wenn die Situation in den Einrichtungen speziell ist, darf nicht vergessen werden, dass der Großteil der Menschen mit Behinderungen zu Hause wohnt und ihre Pflege durch Assistenzkräfte oder Angehörige selbst organisiert. Auch für sie bedeutet die Pandemie oftmals monatelange Selbstisolation und Einschränkungen. Beim aktiven und passiven Schutz wird diese Gruppe bislang oft nicht mitgedacht.

Dies sind nur einige Schlaglichter, die die Tragweite der Pandemie deutlich machen. Welche Konsequenzen die Corona-Pandemie auch langfristig in Deutschland wie weltweit nach sich ziehen wird, lässt sich aktuell noch gar nicht überblicken.

Der LVR hat sich während der Corona-Pandemie in all seinen Aufgabenfeldern für die Rechte der Menschen mit Behinderungen eingesetzt – stets in dem Bemühen, Teilhabe so gut es geht trotz der schwierigen Bedingungen zu ermöglichen.

Die Veröffentlichung zum Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2020/21“ wird sich ausführlicher mit der Corona-Pandemie und ihren Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Schlagwortverzeichnis nach Handlungsfeldern

Das nachfolgende Verzeichnis weist die **sieben Handlungsfelder** aus, in denen der LVR aktiv ist. Es ist angegeben, auf welche Aktivitäten des Jahresberichts sich auf die jeweiligen Handlungsfelder beziehen. Einige Aktivitäten berühren mehrere Handlungsfelder.

Handlungsfeld	Aktivitäten
1. Arbeit und Beschäftigung	Z2.1, Z2.2, Z2.3, Z2.4, Z2.5, Z3.1, Z3.2, Z11.1, Z12.1
2. Bewusstseinsbildung	Z6.2, Z6.4, Z6.5, Z7.1, Z7.2, Z8.1, Z8.2, Z8.3, Z9.1, Z9.2, Z9.3, Z9.5, Z9.6, Z9.7, Z9.8, Z9.9, Z9.10, Z9.11, Z11.1, Z11.2
3. Bildung und Erziehung	Z4.3, Z4.4, Z4.8, Z10.1, Z10.3, Z10.5, Z10.6, Z10.7, Z10.8
4. Kultur und Freizeit	Z6.2, Z7.1, Z7.2, Z9.10
5. Psychiatrie und Gesundheit	Z1.3, Z1.4, Z2.8, Z4.5, Z9.10, Z9.11, Z10.3, Z10.4
6. Verwaltung und Organisation	Z1.1, Z4.1, Z5.1, Z6.3, Z9.4, Z12.2, Z12.3, Z12.5, Z12.6
7. Wohnen und Sozialraum	Z1.2, Z1.5, Z1.6, Z2.1, Z2.6, Z2.7, Z3.1, Z3.2, Z4.2, Z4.6, Z4.7, Z4.8, Z4.9, Z6.1, Z8.2, Z10.2, Z12.1, Z12.4, Z12.6

ZIELRICHTUNG 1

Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Partizipation im Sinne von Zielrichtung 1 des LVR-Aktionsplans meint die Mitsprache bzw. Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen in öffentlichen Angelegenheiten, die die Gruppe der Menschen mit Behinderungen betreffen.

Der LVR hat sich in seinem Aktionsplan zum Ziel gesetzt, Menschen mit Behinderungen über ihre Organisationen gemäß Artikel 4, Absatz 3 BRK bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens eng zu konsultieren und aktiv einzubeziehen.

Partizipation soll ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit des LVR in Politik und Verwaltung sein und werden. Sie ist kein Selbstzweck, sondern dient der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und ist ein zielführendes Mittel, um die Qualität von Ergebnissen zu verbessern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z1.1 Politische Partizipation im LVR
- Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Kontakt- Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe)
- Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland
- Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten
- Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder
- Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Z1.1 Politische Partizipation im LVR

Bereits 2015 wurde in der politischen Vertretung mit dem Ausschuss für Inklusion und seinem beratenden Beirat für Inklusion und Menschenrechte ein Verfahren zur Partizipation in öffentlichen Angelegenheiten des LVR fest institutionalisiert.

2020 wurden insgesamt vier Sitzungen abgehalten, darunter drei gemeinsame Sitzungen von Ausschuss und Beirat. Sitzungstermine waren:

13.02.2020	26. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 30. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (22. gemeinsame Sitzung)
20.03.2020	Gemeinsame Sitzung ausgefallen wegen der Corona-Pandemie
04.06.2020	27. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 31. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (23. gemeinsame Sitzung)
11.09.2020	32. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte
24.09.2020	28. Sitzung des Ausschusses für Inklusion und 33. Sitzung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte (24. gemeinsame Sitzung)

Z1.2 Fortführung der Peer-Beratung bei den Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe)

Mit dem Modell- und Forschungsprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ hat der LVR eine Vorreiterrolle im Bereich der Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen eingenommen – lange bevor die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung mit dem Bundesteilhabegesetz konkrete Form annahm.

Nach Ablauf der Projektlaufzeit haben die Peer-Beratenden aus dem LVR-Modellprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ die Möglichkeit erhalten, an fünf KoKoBe-Standorten in den Städten Köln und Bonn, der Städteregion Aachen, im Kreis Viersen sowie im Rheinisch-Bergischen Kreis ihre Beratungsaktivitäten fortzusetzen. Eine Peer-Koordination wird durch die jeweilige KoKoBe gewährleistet. 2019 waren 30 Peer-Berater*innen an den fünf Standorten mit „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ tätig. Es wurden rund 170 Beratungen durchgeführt. Neben der Peer-Beratung wurden zahlreiche weitere Aktivitäten durch die Peer-Berater*innen und Peer-Koordinator*innen durchgeführt (vgl. Vorlage 14/4183).

Seit 2020 wird an fünf weiteren Standorten „Peer-Beratung unter dem Dach der KoKoBe“ gefördert. Es handelt sich dabei um die drei Pilotregionen des Projekts „Sozialraumorientierte Erprobung Integrierter Beratung (SEIB)“ im „Teilprojekt §106+“ (vgl. Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht). Zudem wurden die KoKoBe der Stadt Mülheim an der Ruhr und des Kreises Heinsberg im Rahmen eines Interessensbekundungsverfahrens ausgewählt.

Ebenfalls 2020 ist eine neue neunteilige Schulungsreihe „Peer-Beratung“ gestartet, an der ca. 25 Personen aus den 10 Standorten teilnehmen, um sich zu Peer-Berater*innen und Koordinator*innen schulen zu lassen.

Z1.3 Förderung von Peer-Beratung in den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) im Rheinland

Im Zuge der Weiterentwicklung der Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) und der Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren für Migration (SPKoM) wurde ab dem Jahr 2020 die Möglichkeit eröffnet, Peer-Counseling-Angebote im SPZ zu fördern (vgl. Vorlage 14/3604).

Peer-Counseling ist eine Beratungsmethode und meint die Beratung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen mit Behinderungen. Ziel ist es, eine Beratung auf Augenhöhe anzubieten, und somit partizipatorische Prozesse und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Als niedrighschwellige und ergänzende Methode soll sie Ratsuchende ermutigen, mehr Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein und Selbstvertretung zu erlangen. Wichtigstes Kernmerkmal ist die unabhängige und ausschließlich den Wünschen und Anliegen des Ratsuchenden verpflichtete Beratung.

Der Aufbau von Strukturen für Angebote des Peer-Counseling ist durch die SPZ in geeigneter Weise sicherzustellen und soll die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Peer-Counseling als eine der Kernaufgaben in den SPZ unterstützen.

Hierfür werden vom LVR Haushaltsmittel in Höhe von jährlich 480.000 Euro bereitgestellt. Analog zur Förderung von Peer-Counseling-Angeboten an den Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) (vgl. Maßnahme Z1.2 in diesem Bericht) stehen je SPZ-Träger max. 40.000 Euro zur Verfügung. Geplant ist der flächendeckende Einsatz von Peers in allen SPZ.

Z1.4 Erprobung von Angeboten der Genesungsbegleitung in psychiatrischen Behandlungskontexten

In den LVR-Kliniken kommen bereits seit 2016 Genesungsbegleiter*innen zum Einsatz. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren insgesamt 25 Genesungsbegleiter*innen in den LVR-Kliniken tätig. Alle diese psychiatrie-erfahrenen Mitarbeitenden haben mit der sogenannte „EX-IN Ausbildung“ eine spezifische Qualifizierung mit Zertifikat abgeschlossen. Die Aufgaben für Genesungsbegleiter*innen im Kontext psychiatrischer Kliniken sind vielfältig. In den LVR-Kliniken sind sie vielfach im offenen stationären Bereich tätig, auf verschiedenen allgemeinspsychiatrischen Stationen und vor allem im Bereich der Abhängigkeitserkrankungen. Weitere Genesungsbegleiter*innen arbeiten im Rahmen der Stations-äquivalenten Behandlung (StäB), in der sozialen Rehabilitation – d.h. im Bereich der Eingliederungshilfe – sowie in der Forensik.

Der Übergang von der stationär-psychiatrischen Behandlung zur Entlassung sowie in die weitere ambulante Versorgung im Sozialraum stellt eine besondere Schnittstelle dar. Durch den Einsatz von Genesungsbegleitung bzw. Peer-Beratung kann der stabilisierende konstante Bezugskontakt erhalten und die möglichen Hilfen beim Selbstmanagement der psychischen Erkrankung im Übergang von der klinischen Versorgung ins häusliche Umfeld gewährleistet werden.

Die LVR-Klinik Mönchengladbach hat ein entsprechendes Konzept erstellt und erprobt als erste LVR-Klinik seit Ende 2019/Anfang 2020 modellhaft die Umsetzung (vgl. Vorlage 14/4147).

➔ Die Arbeit der Genesungsbegleiter*innen wird ausführlich im neuen [Psychiatriereport 2020](#) beschrieben

Z1.5 Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder

Der LVR sieht sich in der Verantwortung für die Menschen, die im Rheinland in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe und in Psychiatrien leben mussten.

Aus dieser Haltung heraus beschloss die Landschaftsversammlung in der Sitzung vom 16. Dezember 2019 die finanzielle Förderung von Selbsthilfeorganisationen der von diesen Umständen betroffenen Menschen. Die geförderten Initiativen und Projekte sollen dazu beitragen, die Folgen der unwürdigen Unterbringungen zu mildern.

Im Mai 2020 wurde daher das Förderprogramm „Ehemalige Heimkinder stärken - Förderung von Selbsthilfeprojekten“ gestartet. Die Förderung soll den Menschen zugutekommen, die heute im Rheinland leben und in ihrer Kindheit und Jugend in Heimen der Jugend- und Behindertenhilfe oder in Wohnformen der Psychiatrie, in denen sie leben mussten, Leid und oft auch Unrecht ertragen haben. Das Ziel dieses Förderprogramms ist es, eine langfristige und nachhaltige Stabilisierung dieser selbstorganisierten Initiativen zu ermöglichen (vgl. Vorlage 14/3956).

In Mönchengladbach, Aachen und Würselen haben sich betroffene Menschen bereits in Selbsthilfegruppen zusammengeschlossen und erhalten die LVR-Förderung (Stand Dezember 2020).

Z1.6 Verbändegespräch Selbsthilfe

Das „Verbändegespräch Selbsthilfe“ fand auch 2020 statt. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Gespräch Mitte September 2020 als „hybride“ Sitzung mit einer Mischung aus Anwesenheit vor Ort und per Video zugeschalteten Teilnehmer*innen durchgeführt. Gemeinsam hatten die Dezernate Soziales, Kinder, Jugend und Familie sowie Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände im Rheinland eingeladen. Es ging um Information und Austausch zu einer brei-

ten Palette von aktuellen Themen rund um die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Die Vertreter*innen der Selbsthilfeverbände und die Fachleute aus den Dezernaten nutzen den Austausch, um im direkten Kontakt Fragen zu stellen, Antworten zu hören und Einschätzungen oder Erfahrungen auszutauschen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und zum aktuellen Stand bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes.

ZIELRICHTUNG 2

Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Personenzentrierung bedeutet, stets den einzelnen Menschen als Träger von Rechten mit seinen individuellen Unterstützungsbedarfen in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Zudem geht es darum, den menschenrechtlichen Grundsatz der Selbstbestimmung bestmöglich zu achten. Das bedeutet vor allem, die Mitsprache der Menschen mit Behinderungen bei Entscheidungen zu gewährleisten, die persönliche Angelegenheiten, d.h. ihr eigenes Leben berühren.

Ein personenzentriertes Vorgehen zeichnet sich auch dadurch aus, dass konsequent die Vielfalt der Menschen mit Behinderungen (z.B. hinsichtlich der individuellen Art der Beeinträchtigung, Herkunft, Alter, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung) berücksichtigt wird.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland
- Z2.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Z2.3 LVR-Budget für Arbeit
- Z2.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“
- Z2.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR
- Z2.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen
- Z2.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen
- Z2.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Z2.1 Einführung der neuen Bedarfsermittlungsinstrumente für die Eingliederungshilfe im Rheinland

Die Träger der Eingliederungshilfe wurden durch das BTHG dazu verpflichtet, die Bedarfe der Menschen mit Behinderungen mit einem einheitlichen Instrument je Bundesland zu ermitteln. In NRW haben sich die beiden überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe (LWL und LVR) darauf verständigt, ein neues gemeinsames Bedarfsermittlungsinstrument zu entwickeln und zu nutzen – das BEI_NRW (siehe Vorlage 14/2472) und BEI_NRW KiJu (vgl. Vorlage 14/2472).

Vor dem Hintergrund des komplexen Umsetzungsverfahrens erfolgte die Einführung des BEI_NRW bei den Leistungserbringern für Wohnhilfen im Rheinland ab dem 1. Juli 2020. Für die Leistungserbringer im Bereich der Teilhabe an Arbeit (WfbM und Andere Leistungsanbieter) erfolgte die Umsetzung ab dem 1. Juli 2020 schrittweise.

Das von den Landschaftsverbänden LVR und LWL gemeinsam entwickelte digitale Instrument zur Ermittlung des Bedarfs von Kindern und Jugendlichen, das BEI_NRW KiJu, wurde am 1. Februar 2020 produktiv gesetzt (vgl. Vorlage 14/4053).

Angesichts der großen Zahl der Leistungserbringer wurde entschieden, jedem Leistungserbringer die Möglichkeit zu geben, mit mindestens einer ausgewählten Fachkraft an Schulungen zum digitalen Instrument BEI_NRW des LVR teilzunehmen, um danach die

erworbenen Kenntnisse an die Kolleg*innen weiterzugeben. Vor diesem Hintergrund wurden nach Abschluss der Qualifizierung des LVR-Fallmanagements rund 60 Schulungen bis Februar 2020 für die Leistungserbringer des Rheinlands durchgeführt, mit denen knapp 1.600 Fachkräfte erreicht werden konnten.

22.2 Förderung anderer Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben

Zum 1. Januar 2018 wurde als neue Leistung und Alternative zum Besuch einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) der „andere Leistungsanbieter“ (ALA) nach § 60 SGB IX eingeführt (vgl. Vorlage 14/4195). Von Beginn an war im Rheinland ein deutliches Interesse der Leistungserbringer an dieser neuen Leistung als Alternative zur WfbM festzustellen. Im Laufe des Jahres 2020 konnten mit sechs Leistungserbringern Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen werden (Stand: Dezember 2020).

22.3 LVR-Budget für Arbeit

Das 2018 mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu eingeführte Förderinstrument des „Budgets für Arbeit“ war unter anderem inspiriert von einem langjährigen Modellprojekt des LVR. Mit der Einführung der neuen gesetzlichen Leistung, die insbesondere Werkstatt-Beschäftigten Alternativen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen soll, haben das LVR-Dezernat Soziales als Träger der Eingliederungshilfe und das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein weiterentwickeltes Programm aufgelegt, das gesetzliche und freiwillige Leistungen bündelt und umfassend für verschiedene Zielgruppen berufliche Inklusion fördert und unterstützt.

2020 haben beide Dezernate in einer Vorlage für den Sozialausschuss über das Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ und die bisherigen Erfahrungen damit informiert (vgl. Vorlage 14/4014). Insgesamt kann seit der Einführung des Programms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ festgestellt werden, dass das Programm gut angenommen wird.

Zum Jahresbeginn 2020 wurde auch ein gesetzliches Budget für Ausbildung eingeführt. Es richtet sich jedoch lediglich an Beschäftigte im Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsbereich der Werkstätten in eine berufliche Ausbildung wird daher das freiwillige Budget für Ausbildung im Rahmen des LVR-Modells fortgesetzt.

22.4 Förderung eines Modellprojektes zur „Mensch-Roboter-Kollaboration“

Gefördert aus Mitteln des LVR-Inklusionsamtes hat im Juni 2020 ein neues Modellprojekt unter dem Titel „Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte“ gestartet (vgl. Vorlage 14/4010).

Gemeinsam mit der Rheinisch Westfälisch Technischen Hochschule in Aachen (RWTH) und dem LVR arbeitet der Kölner Automobilhersteller Ford an einer neuen Einsatzmöglichkeit für einen kollaborierenden Roboter. Ziel ist es, den Roboter dergestalt in die Fertigung einzubauen, dass ein schwerbehinderter Mensch sich mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv „Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung getrennt ist. Die Aufgabe des Automobilherstellers Ford, der den Roboter in seinem Kölner Motorenwerk einsetzen wird, ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Definition der Konfiguration, so dass sowohl die Voraussetzungen der taktgebundenen Fertigung, die Anforderungen der Arbeitssicherheit als auch die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt sind.

Die Projektdauer ist auf 19 Monate (1. Juni 2020 bis 31. Dezember 2021) angelegt. Ziel ist es, an diesem Beispiel Erkenntnisse für den Einsatz solcher Mensch-Maschine-Kollaborationen zur Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und vor allem kleinere und mittelständige Unternehmen dahingehend zu beraten.

22.5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beim LVR

Der LVR ist nicht nur als Leistungsträger und Leistungserbringer für das Ziel der Personenzentrierung verantwortlich, sondern auch in seiner Funktion als Arbeitgeber. Der LVR bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für zahlreiche Menschen mit (Schwer-)Behinderung. Dies wird an der Gesamtbeschäftigungsquote deutlich:

Kennzahl: Gesamtbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im LVR gem. § 71 Abs. 1 SGB IX

Die Schwerbehindertenquote des gesamten LVR liegt schon seit vielen Jahren deutlich über dem gesetzlich vorgegebenen Wert von fünf Prozent.

Bezogen auf den LVR insgesamt betrug die Beschäftigungsquote der Menschen mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31. Dezember 2019 insgesamt 9,7% und ist damit leicht zum Vorjahr gesunken. Eine differenzierte Darstellung nach Dezernaten kann dem jährlichen Personalbericht entnommen werden (vgl. Vorlage 14/3965).

In den LVR-Dezernaten und Außendienststellen sowie bei LVR-InfoKom wurde bei 62,5 Prozent der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (vgl. Vorlage 14/3965).

Ein wichtiges Instrument der Beschäftigung sind die Inklusionsabteilungen im LVR, aktuell in der LVR-Krankenhauszentralwäscherei, in der LVR-Druckerei, in der LVR-Klinik Köln (Verteilerküche) sowie im LVR-Archäologischen Park Xanten.

Zudem bietet der LVR Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) an, d.h. beim LVR angesiedelte befristete oder dauerhaft angelegte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Kennzahl: Anzahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze

Ende 2019 standen im LVR 33 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze zur Verfügung, von denen 25 besetzt waren. Die Zahl der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze beim LVR ist im Jahresvergleich leicht rückläufig.

Der LVR unterhält auch weiterhin das sogenannte „JSB-Programm“, in dem jugendlichen schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit der Integration in den ersten Arbeitsmarkt eröffnet wird.

22.6 Untersuchung zu Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen aus der Perspektive von älteren Menschen mit Behinderungen

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die das Rentenalter erreichen, wächst seit einigen Jahren stetig an. Bisher ist jedoch wenig über die Perspektive dieser Menschen auf den Ruhestand und ihre Bedarfe und Wünsche in dieser Lebensphase bekannt.

Das LVR-Dezernat Soziales hat sich daher mit Hilfe einer Befragung von Werkstattbeschäftigten ein Bild über deren Bedürfnisse nach dem Eintritt in den Ruhestand gemacht. Ziel war es, Anhaltspunkte und erste Erkenntnisse zu personenzentrierten Bedarfen beim

Übergang in den Ruhestand und Teilhabemöglichkeiten im Sozialraum für Menschen mit Behinderungen im Rentenalter zu gewinnen. Die Ergebnisse wurden 2020 vorgestellt.

Die Befragung verdeutlicht die Individualität und Heterogenität der Wünsche und Unterstützungsbedarfe alternder Menschen mit Behinderungen. Sie zeigt zudem, welche wichtige Veränderungssituation der Rentenbeginn für die Lebenswelt der WfbM-Beschäftigten darstellt. Um die individuellen Unterstützungsbedarfe an diesem „Wendepunkt Rentenbeginn“ umfassend und professionell zu ermitteln, erscheint eine lebenslagenübergreifende Bedarfsermittlung durch das Fallmanagement des LVR-Dezernat Soziales sinnvoll (vgl. Vorlage 14/4046).

22.7 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen im LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen

Der LVR-Verbund HPH verfolgt das Ziel, freiheitsentziehende und freiheitsbeschränkende Maßnahmen zu reduzieren. Dies war auch ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Berichtsjahr 2020.

Eine Maßnahme, die sich bei 5-, 7-Punkt oder mehr fixierten Personen als sehr erfolgreich erwiesen hat, ist die Durchführung ethischer Fachgespräche. Das Verfahren dazu sieht – je nach persönlichem Wunsch und individuellen Möglichkeiten – eine Beteiligung der von Fixierungsmaßnahmen betroffenen Person, der rechtlichen Vertretung/eines Angehörigen, Mitarbeitenden aus dem direkten Umfeld der Person, dem Träger der Eingliederungshilfe, der WTG-Behörde, Vertrauenspersonen sowie behandelnden Ärzt*innen vor. Durch die breite Beteiligung sollen die persönlichen Lebensumstände des betreffenden Menschen aus verschiedenen Perspektiven gemeinsam beleuchtet und Handlungsalternativen zu einer Mehr-Punkt-Fixierung erörtert werden. Bei den Personen, die nach Einschätzung des Gesprächskreises nicht oder noch nicht ohne Mehr-Punkt-Fixierung leben können oder möchten, wird vom LVR-Verbund HPH in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe und der WTG-Behörde ein Defixierungskonzept erarbeitet, das regelmäßig evaluiert wird.

22.8 Reduzierung von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung

Die Reduzierung des Einsatzes von freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen in der psychiatrischen Behandlung war auch im Berichtsjahr 2020 ein wichtiges Ziel im LVR-Klinikverbund. Anfang des Jahres 2020 wurde vom Fachforum Ärztliche Direktion eine Übersicht zu Maßnahmen zur Zwangsvermeidung im LVR-Klinikverbund zusammengestellt. Diese lehnt sich inhaltlich wesentlich an die entsprechende S3-Leitlinie der Wissenschaftlichen Fachgesellschaften (AWMF) an. Eine Einteilung der Maßnahmen nach ihrer Bedeutsamkeit und dem Umsetzungsgrad ermöglicht es, Felder mit Handlungsbedarf zu erkennen.

Infolge der Corona-Pandemie, die den größten Teil des Jahres 2020 den Alltag in den LVR-Kliniken bestimmt hat, war es leider bisher nicht möglich, systematisch an der Fortentwicklung des Maßnahmenkatalogs zu arbeiten. Dies ist für das Jahr 2021 geplant in gemeinsamen Arbeitsgruppen der Verbundzentrale mit den Fachforen der ärztlichen und pflegerischen Direktoren und des Arbeitskreises Gewaltprävention.

ZIELRICHTUNG 3

Die LVR-Leistungen in Form des Persönlichen Budgets steigern

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 3 hat sich der LVR zum Ziel gesetzt, die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets im Rheinland zu steigern. Beim Persönlichen Budget handelt es sich um eine Form der Leistungsgewährung, die die Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten in besonderer Weise in den Mittelpunkt stellt (siehe Zielrichtung 2). Mit dem Persönlichen Budget übernehmen Menschen mit Behinderungen selbst die Regie der Leistungsausgestaltung. Im Gegensatz zur Sachleistung werden ihnen in Form des Persönlichen Budgets direkt Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln können sie sich selbst die erforderliche Unterstützung beschaffen, um ihre Bedarfe zu decken.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget
- Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Z3.1 Regionale Praxisdialoge zum Persönlichen Budget

Die Durchführung der Praxisdialoge der KSL NRW (Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben) in Kooperation mit dem LVR wurden ab der zweiten Jahreshälfte 2020 als Video-Konferenz wiederaufgenommen. Bei den Praxisdialogen waren Teilnehmende der KSL, Budgetnehmende, andere Kostenträger und LVR-Mitarbeitende des Fallmanagements, der Teamleitung und der Abteilungsleitung vertreten. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten nicht alle Termine stattfinden. Da sich das Format (auch digital) als Austauschplattform bewährt hat, ist geplant, die Praxisdialoge auch im Jahr 2021 weiterzuführen.

Z3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget

Am 6. Oktober 2020 hat eine Fortbildungsveranstaltung zum Persönlichen Budget des LVR in Kooperation mit dem KSL Köln für das Fallmanagement der Pilotregionen (Duisburg, Oberbergischer Kreis, Rhein-Erft-Kreis) stattgefunden. Inhalte waren u.a. ein Vortrag zum Persönlichen Budget, die Auseinandersetzung mit dem Begriff Behinderung und eine Selbstreflexion zum Thema Haltung. Außerdem berichtete eine Budgetnehmerin gemeinsam mit ihrer Assistentin sehr eindrucksvoll, welche Teilhabechancen das Persönliche Budget für sie bietet. Die Fortbildung findet sich im Fortbildungscurriculum für das gesamte Fallmanagement im Rheinland wieder. Die Durchführung weiterer Schulungen ist für das Frühjahr 2021 vorgesehen.

Kennzahl: Entwicklung der Persönlichen Budgets im Rheinland

Der LVR berichtet regelmäßig darüber, wie sich die Nutzung Persönlicher Budgets entwickelt und wie der LVR bei der Umsetzung von Zielrichtung 3 des LVR-Aktionsplans voran gekommen ist (zuletzt mit Vorlage 14/3116 zum Stand 2017)

Die Zahl der Leistungsberechtigten, die die Leistungsform des Persönlichen Budgets in Anspruch nehmen, ist 2019 auf 1.353 gestiegen. Dies ist eine Steigerung um mehr als 50 Prozent gegenüber dem Jahr 2015.

ZIELRICHTUNG 4

Den inklusiven Sozialraum mitgestalten

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 4 hat sich der LVR zur Aufgabe gemacht, innerhalb seiner Zuständigkeiten an der Gestaltung eines inklusiven Sozialraum in den Kommunen vor Ort mitzuwirken. Dies bedeutet, Bedingungen zu schaffen, die ein selbstbestimmtes und gemeinschaftliches Leben aller Menschen in ihrer gesamten Vielfalt ermöglichen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z4.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)
- Z4.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“
- Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“
- Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“
- Z4.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“
- Z4.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“
- Z4.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn
- Z4.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)
- Z4.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

24.1 Gesamtprojekt „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (SEIB)

Der LVR bietet in vielen Formen und für viele Zielgruppen Beratung an. Ziel ist es, diese Beratungsleistungen zukünftig stärker zu koordinieren und miteinander zu vernetzen. Im Berichtsjahr 2018 wurden daher Eckpunkte zur Umsetzung der Integrierten Beratung beschlossen (vgl. Vorlage 14/2746).

Wie sich diese Leitidee der Integrierten Beratung konkret realisieren lässt, wird seither am Beispiel von vier Teilprojekten in verschiedenen Fachdezernaten sozialräumlich erprobt (vgl. Vorlage 14/3990). Die Gesamtfederführung (Projektleitung) liegt bei der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin.

24.2 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „BTHG 106+“

Die Träger der Eingliederungshilfe haben mit Umsetzung der 3. Stufe des BTHG zum 1. Januar 2020 durch § 106 SGB IX einen deutlich konkreteren und differenzierteren Auftrag erhalten, ihre Beratung und Unterstützung der Leistungssuchenden auszugestalten.

Das LVR-Dezernat Soziales erprobt mit dem Teilprojekt „BTHG 106+“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) in drei Mitglieds Körperschaften die bestmögliche sozialräumliche Beratung und Unterstützung von Leistungsberechtigten der Eingliederungshilfe nach dem Bundesteilhabegesetz. Als Pilotregionen wurden ausgewählt: die Stadt Duisburg, der Oberbergischer Kreis und der Rhein-Erft-Kreis.

Dabei findet u.a. eine enge Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie statt (ständig für Kinder, die in der Herkunftsfamilie leben und die Eingliederungshilfeleistungen im Elementarbereich und Frühförderung benötigen). Die enge Zusammenarbeit beider Dezernate findet ihren Ausdruck in gemeinsamen regionalen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt,

m.a.W. integriert, so erfolgt, dass die Selbstbestimmung und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft im Sinne des Gesetzes gefördert werden kann.

Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderung hält der LVR grundsätzlich an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. In den Pilotregionen des Teilprojektes ist dagegen im Laufe des Jahres 2020 der Einstieg in die Erstbedarfserhebung mit LVR-eigenen Mitarbeitenden erfolgt, für die ein umfangreiches Schulungsprogramm begonnen wurde.

Z4.3 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“

Das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie erprobt mit dem Teilprojekt „Fachberatung Kindeswohl und Kinderrechte“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) ausgehend vom prominenten „Auftrag Kindeswohl“ nach dem Kinder- und Jugendhilferecht die Entwicklung eines inklusiven Mainstreaming-Ansatzes für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen. Dieser wurde bereits 2014 in Zielrichtung 10 des LVR-Aktionsplans zur BRK angelegt wurde und befasst sich konzeptionell somit auch mit der UN-Kinderrechtskonvention (KRK).

Das Teilprojekt unterscheidet sich von den anderen Teilprojekten insofern, als dass keine Umsetzung an Modellstandorten mit Beratungsangeboten für individuelle Anliegen von Menschen im Rheinland vorgesehen ist. Vor diesem Hintergrund ist die Fachberatung und Unterstützung von Kommunen und anderen Akteuren vor Ort (z.B. örtlichen Jugendämtern, freien Trägern der Jugendhilfe und Elternvereinigungen) zum Thema Kindeswohl, Kinderrechte und Inklusion in den Sozialräumen (ggf. auch in Form von Veranstaltungen) eine wichtige, nach außen gerichtete Funktion. Darüber hinaus unterstützt die Fachberatung die anderen SEIB-Teilprojekte aus der Perspektive „Kinderrechte“ durch u.a. die interne fachbezogene Vernetzung.

Z4.4 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Peer-Bildungsberatung“

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung erprobt mit dem Teilprojekt „Peer-Bildungsberatung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) einen neuen Schulungs- und Empowerment-Ansatz für Schüler*innen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf im Rheinland. Der Fokus liegt auf der Entwicklung eines sozialräumlichen Angebotes im Kontext Schule und Inklusion.

Damit ist das Teilprojekt eingebettet in die bildungspolitische Positionierung des LVR und das strategisch bedeutende Projekt „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ (kurz: SUSI; vgl. Vorlagen 14/3401/1 und 14/2973 sowie Maßnahme Z4.8 in diesem Bericht).

Die Grundidee des Projektes ist, dass die „Peer-Bildungsberater*innen“ (LVR-Schüler*innen gemeinsam mit Regelschüler*innen) als Diversitätsbotschafter*innen in den Sozialräumen wirken: Sie selbst sollen als Multiplikator*innen Informationen, Trainings und Beratungen zu den Themen „Diversität“ und „Empowerment“ für andere Schüler*innen (ihre „Peers“) anbieten.

Ein solches Angebot der Menschenrechtsbildung stärkt die Rechte von Kindern und Jugendlichen im Sinne des Artikels 24, Absatz 3 BRK (Kompetenzerwerb für volle und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und der Gemeinschaft).

24.5 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung: „Gemeindepsychiatrie“

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen entwickelt und erprobt mit dem Teilprojekt „Integrierte Beratung in der psychiatrischen Versorgung“ im Rahmen des Projektes „Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung“ (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) strukturelle Möglichkeiten zur Stärkung der Selbstvertretung und der Partizipation von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Im psychiatrischen Kontext ist Partizipation als gemeinsame Plattform von Patient*innen, professionell Tätigen und Angehörigen, also im „Trialogischen Format“, zu verstehen.

Als erste Modellregion wurde für das Stadtgebiet Solingen unter dem Titel „Beratungskompass seelische Gesundheit“ ein neues Beratungsangebot geschaffen. Ab Mitte 2020 steht Solinger Bürger*innen eine telefonische Beratung rund um die Themen der psychischen Erkrankung kostenlos zur Verfügung. Weitere geplante Ausbaustufen des Kooperationsprojektes der LVR-Klinik Langenfeld und des Psychosoziale Trägerverein e.V. in Solingen konnten pandemiebedingt in 2020 nicht weiterverfolgt werden.

In der Gemeindepsychiatrischen Versorgung erfolgt die Entwicklung und Implementierung partizipativer Strukturen innerhalb der SPZ im Rheinland. Das Thema „Partizipation im trialogischen Format“ ist Bestandteil des Weiterentwicklungsprojektes der SPZ-Qualitätsstandards auf Grundlage der ab 1. Januar 2021 gültigen neuen Förderrichtlinien. In der Zeit von Oktober 2020 bis Dezember 2021 werden die Qualitätskriterien und die Verankerung partizipativer Strukturen partizipativ mit Peers, Genesungsbegleitenden, Fachkräften und Angehörigen weiterentwickelt.

In den LVR-Kliniken wurden in 2020 die bereits etablierten partizipativen Elemente insbesondere im Hinblick auf Angebote für Angehörige erhoben, um einen sachgerechten Überblick zu erhalten. Konkrete Projekte zur weiteren Förderung partizipativer Elemente und/oder Strukturen mussten pandemiebedingt zurückgestellt werden. Für den Bereich der Kinder- und Jugendlichenpsychiatrie konkretisieren sich jedoch die Pläne – unter Berücksichtigung der aktuellen Corona-Situation und ggf. verbundener weiterer zeitlicher Verzögerungen – für ein gemeinsames Projekt mit den SEIB-Kolleg*innen des Dezernates Kinder, Jugend und Familie zu Kinderrechten in der Psychiatrie.

24.6 Modellprojekt „Inklusive Sozialräume“

Inklusive Sozialräume brauchen eine gute Planung und eine enge Zusammenarbeit zwischen vielen Beteiligten, unter anderem den Trägern der Eingliederungshilfe und den Kommunen. Deshalb hat der LVR im Berichtsjahr 2020 den politischen Beschluss zur Durchführung eines neuen Modellprojektes zur Entwicklung inklusiver Sozialräume gegeben (vgl. Vorlage 14/4033).

Das Modellprojekt mit einer Laufzeit von drei Jahren wird in drei Kommunen im Rheinland durchgeführt (geplant: Städteregion Aachen, Rhein-Sieg-Kreis und Stadt Essen). Das Projekt hat zum Ziel, praxistaugliche Verfahren und Instrumente zu entwickeln, die es dem LVR-Fallmanagement ermöglichen, umweltbedingte Barrieren zu erkennen. D.h., Barrieren, die der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen. Die Verfahren und Instrumente sollen anschließend auf alle Regionen im Rheinland übertragbar sein und im Rahmen der Gesamtplanung genutzt werden können. Pro Projektstandort soll eine Vollzeitkraft eingesetzt werden, die überwiegend vor Ort arbeitet.

24.7 Mitarbeit des LVR im Teilhabehaus Bonn

2020 wurde entschieden, dass sich der LVR mit seinem Beratungsangebot im Rahmen der Eingliederungshilfe (Beratung nach § 106 SGB IX) am Teilhabehaus in Bonn beteiligt (vgl. Vorlage 14/4017). Das „Teilhabehaus“ wird im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Rehapro“ eingerichtet und hat die Zielsetzung, die Gesundheit und die Erwerbsfähigkeit

von Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug herzustellen und zu erhalten. Dazu werden die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der beteiligten Leistungsträger an einem Ort gebündelt und koordiniert.

24.8 Umsetzung der systemorientierten Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI)

Es gibt eine Vielzahl an Zuständigkeiten und Beratungsangeboten im Bereich der schulischen Inklusion für Familien mit Kindern mit besonderem Förderbedarf. Die richtige Auswahl von Fördermöglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um gute Startbedingungen ins Schul- und Gemeinschaftsleben für alle Kinder zu erzielen.

Daher hat das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung 2019 die „Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion“ gestartet. Es versteht sich als ein Angebot, welches aus systemischer Perspektive Transparenz in die aktuelle Beratungslandschaft bringt und die bestehenden Strukturen unterstützt. Die Vernetzung und Unterstützung der regionalen Multiplikator*innen steht dabei im Vordergrund. Ziel ist es, mit Hilfe von SUSI die schulische Inklusion im Rheinland aktiv zu unterstützen und zu einer Qualitätssicherung der sonderpädagogischen Förderung beizutragen.

SUSI wurde zunächst in zwei Modellregionen (Stadt Essen und Kreis Düren) umgesetzt. Ziel ist es, das Angebot auf das ganze Rheinland auszuweiten. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurden dabei auch neue, digitale Formate für Fachtagungen entwickelt, damit Fachkräfte sich trotz Kontaktbeschränkungen austauschen können und die Unterstützung durch SUSI möglich ist (vgl. Vorlage 14/4149).

24.9 Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung

Der LVR fördert seit 2019 Bauprojekte mit inklusivem Charakter. Bereits drei neue Projekte konnten im Jahr 2020 mit der Förderung des LVR, in Aachen, Oberhausen und Köln, realisiert werden.

2020 wurde eine Erweiterung der Förderrichtlinien beschlossen (vgl. Vorlage 14/4305). Künftig ist damit nun auch die finanzielle Unterstützung von technischer Gebäudeausstattung möglich. So werden fortan beispielsweise akustische und visuelle Signale bei Klin- gelanlagen oder elektrischen Schiebetüren für Menschen mit körperlichen Einschränkungen gefördert. Außerdem wird in die Richtlinien aufgenommen, dass im Einzelfall eine Förderung auch nach dem Baubeginn bewilligt werden kann, zum Beispiel, wenn der Budgetrahmen nicht erschöpft ist.

Auf Anregung der politischen Vertretung wird die Entscheidung über Anträge der inklusiven Bauprojektförderung zudem zukünftig auf die Verwaltung übertragen. Somit wird das Verfahren der Antragsabwicklung deutlich beschleunigt (vgl. Vorlage 14/4305).

ZIELRICHTUNG 5

Die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Barrierefreiheit bedeutet, die Umwelt so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen genauso nutzbar und zugänglich ist wie für Menschen ohne Behinderungen. Dies ist nur Schritt für Schritt möglich. Mit der Zielrichtung 5 hat sich der LVR genau auf diesen Weg gemacht. Ziel ist es, langfristig die Barrierefreiheit in allen LVR-Liegenschaften herzustellen.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Z5.1 Barrierefreiheit in Bestandsgebäuden des LVR

Für die Gebäude der Zentralverwaltung in Köln-Deutz wurde mit den Verbänden von Menschen mit Behinderungen am 18. November 2013 eine Zielvereinbarung gemäß Paragraph 5 Behindertengleichstellungsgesetz NRW zur Barrierefreiheit im Hinblick auf die Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Gebäude abgeschlossen. Sie ist im Zielvereinbarungsregister des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW veröffentlicht und bildet die wesentliche Arbeitsgrundlage zur Umsetzung der Zielrichtung 5 im LVR.

Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, Bauen für Menschen GmbH veröffentlicht jährliche Zwischenberichte zum Umsetzungsstand der Zielvereinbarung, zuletzt zum Stichtag 30. November 2019 (vgl. Vorlage 14/3976).

Die Zielvereinbarung gilt auch als Rahmenkonzept für die Herstellung von Barrierefreiheit in allen Liegenschaften des LVR und seiner wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen.

Bis auf die Außenanlagen Landeshaus und flankierende Maßnahmen ist die Zielvereinbarung in der Zentralverwaltung umgesetzt. Nach derzeitigem Planungsstand werden die Außenanlagen bis 2022 baulich umgesetzt.

In acht Museen und Kulturstandorten wurden umfangreiche Anpassungen vorgenommen; insbesondere im LVR-LandesMuseum Bonn. Hier wurde eine durchgehend barrierefreie, neue Erschließung aller Geschosse realisiert. Für das LVR-Max-Ernst-Museum wurde ein Evakuierungskonzept aufgestellt und mit den zuständigen Behörden abgestimmt. Insbesondere die zulässige Anzahl von rollstuhlnutzenden Besucher*innen in der im Untergeschoss liegenden Versammlungsstätte wurde hier geregelt, einvernehmlich auf acht Personen festgelegt und liegt damit über den gesetzlichen Anforderungen. Mit der baulichen Umsetzung des Konzeptes kann in 2021 begonnen werden.

Im Bereich der Förderschulen befanden sich in 2020 in acht Schulen weitere Maßnahmen in Planung oder in der baulichen Umsetzung. Das Land NRW fördert viele dieser Projekte unter „Gute Schule 2020“. Daher erfolgt deren Umsetzung prioritär. Weitere „Barrierefrei-Konzepte“ für Schulstandorte des LVR werden mittelfristig nach einer Prioritätenliste erstellt und im Zuge von anstehenden Sanierungs-, Um- oder Erweiterungsmaßnahmen umgesetzt.

ZIELRICHTUNG 6

Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 6 macht deutlich, dass sich Zugänglichkeit nicht nur auf bauliche Begebenheiten, sondern ebenso auf Information und Kommunikation bezieht. Um Informationen für alle zugänglich zu machen, müssen Informations- und Kommunikationsmedien so gestaltet sein, dass sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich sind. Im Bereich digitaler Kommunikation sind neben Wahrnehmbarkeit und Verständlichkeit zudem Anforderungen an Bedienbarkeit und die Robustheit (Kompatibilität mit verwendeten individuellen Hilfsmitteln) zu beachten.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)
- Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes
- Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit
- Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation
- Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit
- Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Z6.1 LVR-Beratungskompass (ehemals: Webportal Integrierte Beratung)

Beratungsleistungen des LVR sollen für rat- und hilfeschende Bürger*innen einfacher und besser verständlich zugänglich werden. Dieses Ziel soll neben der Erprobung einer anders gestalteten persönlichen Beratung (SEIB) (vgl. Maßnahme Z4.1 in diesem Bericht) auch durch ein neues Internetangebot unterstützt werden.

Über den neuen LVR-Beratungskompass sollen zukünftig Informationen über Beratungsangebote und -möglichkeiten im Sozialraum und deren Ansprechpartner*innen rasch recherchiert werden können. Dabei soll der neue LVR-Beratungskompass nicht nur Beratungsleistungen des LVR anzeigen, sondern auch Angebote von Partnerinnen und Partnern der Versorgungs- und Betreuungslandschaft für Menschen mit Behinderungen, z.B. mit Leistungen der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe), den Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) oder Ansprechstellen der Mitgliedskörperschaften des LVR in den Bereichen Soziales, Jugend, Schule und Gesundheit (vgl. Vorlage 14/3990).

LVR-Beratungskompass soll zudem die Möglichkeit zur Bereitstellung verschiedener barrierefreier Informationen bieten, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufgreifen (z.B. Sehbehinderte und blinde Menschen, hörbehinderte und taube Menschen).

Im Berichtsjahr 2020 hat die technische Realisierung und der fachliche inhaltliche „Innenausbau“ begonnen.

Z6.2 Inklusive Angebote zur Vermittlung des kulturellen Erbes

Die Corona-Pandemie hat in 2020 in erheblichem Maße die Vermittlungsarbeit der LVR-Museen und Kultureinrichtungen beeinflusst. Dies betraf nicht nur die eigentlichen Schließperioden, auch während der (eingeschränkten) Öffnungsphasen waren Angebote zur Vermittlung wegen der Abstands- und Hygieneregeln sowie der Begrenzung der Personenzahlen bei Gruppenangeboten nur sehr eingeschränkt umsetzbar.

So konnten beispielsweise keine durch Gebärdensprachdolmetschung begleiteten Führungen mehr angeboten werden. Wie in vielen Bereichen versuchte das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege auch inklusive Angebote in den digitalen Raum zu verlagern, beispielsweise eine [gebärdete Führung](#) im LVR-APX anlässlich des Internationalen Museumstages im Mai 2020.

Das Max Ernst Museum Brühl des LVR entwickelte mit „Max Ernst – Collection Insights“ Online-Führungen, die auf dem YouTube-Kanal des Museums in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung stehen. Auf YouTube finden sich auch die Hörspiel-Audiorundgänge des Museums. Alle Online-Angebote sind selbstverständlich kostenlos.

Das LVR-LandesMuseum Bonn konnte wie geplant seinen 200. Geburtstag feiern und öffnete am 1. Oktober 2020 nach umfangreichem Umbau ganz im Sinne von Inklusion und Partizipation. In einem ersten Schritt wurden ein zentraler Aufzug eingebaut sowie Foyer, Untergeschoss und Erdgeschoss umgestaltet. Die Neupräsentation des weltberühmten Neandertalers im Foyer des Museums stand unter der baulichen, gestalterischen und inhaltlichen Maßgabe „Design für Alle“: Das Museum soll nicht nur für Menschen mit Behinderungen betretbar sein, sie sollen auch die Inhalte des Museums erfassen und genießen können. Zu diesem Zweck wurden die sogenannten Inklusiven Panels entwickelt. Drei dieser Panels befinden sich im neuen Neandertaler-Ausstellungsbereich im Erdgeschoss. Auf ihnen sind wichtige Ausstellungsstücke und Themen noch einmal inklusiv aufbereitet. So bieten die Panels Texte in einfacher Sprache, Tast-, Riech- oder Hörstationen und eine Beschriftung in Braille-Schrift. Sie sind zudem in einer auffälligen Farbe gestaltet, um sie immer leicht finden zu können. Die Panels sind an das taktile Leitsystem angeschlossen.

Neuland betrat das Museum mit einem inklusiven MultiMediaGuide, der eine Tour für Alle bietet, die mit Wegbeschreibungen und eigenen Texten für blinde und sehbehinderte Menschen ausgestattet ist. Zudem gibt es eine Tour in Leichter Sprache, die auch als gedruckte Broschüre vorliegt. Darüber hinaus sind im MediaGuide alle Audios und Videos mit Untertitelung und einem Gebärdensprachvideo verfügbar.

Alle Maßnahmen wurden eng mit Bonner Verbänden und Vereinen, die sich für Inklusion einsetzen, abgestimmt.

Die LVR-Industriemuseen in Ratingen und Engelskirchen sowie das Max Ernst Museum Brühl des LVR wurden in 2020 im Rahmen von „Reisen für alle“ (Tourismus NRW in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin e. V.) rezertifiziert.

Ende 2020 begann das Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege mit der Realisierung von Informations-Flyern in Leichter Sprache, die in 2021 für alle LVR-Museen vorliegen sollen.

Z6.3 Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie des LVR unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Barrierefreiheit

Um seine umfassenden Leistungen und sein besonderes Engagement für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft verständlich und noch zielgruppengenaue zu kommunizieren, hat der LVR seine Kommunikationsstrategie – unter Einbeziehung aller Dezernate – im Jahr 2020 aktualisiert und weiterentwickelt.

Bei allen Informations-, Kommunikationsmedien und -formaten des LVR wird im Zuge dessen verstärkt auch darauf geachtet, sie für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen wahrnehmbar und verständlich zu machen.

Um digitale Informationen und Inhalte auch für Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen verfügbar zu machen, gestaltet und überprüft der LVR seine gesamten Internetseiten in regelmäßigen Abständen. Der LVR hat den Anspruch, seine Internetseiten barrierefrei zugänglich zu machen. Sie sollen so gestaltet sein, dass sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments stehen. Eine entsprechende Erklärung zur Barrierefreiheit wurde auf allen Internetseiten des LVR mit ihren Unterkapiteln installiert.

Im Zuge der neuen, weiterentwickelten Kommunikationsstrategie werden die umfassenden Leistungen sowie das vielfältige Engagement des LVR für die Menschen im Rheinland in klaren Botschaften dargestellt: Der LVR fördert und gestaltet das Miteinander, das auf Gleichberechtigung, Toleranz und Humanität aufbaut. Er ist Wegbereiter für eine individuelle Lebensgestaltung sowie gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung und von benachteiligten Menschen. Als bundesweit größter Sozialhilfeträger für Menschen mit Behinderung unterstützt er rund 90.000 Menschen im Rheinland, finanziert Hilfen für Wohnen, Arbeit, Pflege und Freizeit. Der LVR engagiert sich mit regelmäßigen Veranstaltungen und umfassenden Aktivitäten für soziale Anliegen und die Kultur im Rheinland. Er erforscht, bewahrt und vermittelt die kulturelle Identität und Vielfalt des Rheinlandes.

Z6.4 Start der Weiterentwicklung des Corporate Designs des LVR unter besonderer Berücksichtigung der barrierefreien Kommunikation

Als größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen hat der LVR es sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen der Corporate Design (CD)-Weiterentwicklung die Anforderungen an barrierefreie Kommunikation (Visuelles, Technik, Sprache) zu definieren. Ziel ist es, eine umfassende barrierefreie Gestaltung und Kommunikation in allen digitalen Medien sowie Printmedien des LVR zu erreichen. Sowohl die Bedürfnisse älterer Menschen sowie von Menschen, die über keine umfangreich ausgeprägten Fähigkeiten in den Bereichen Hören, Sehen, Motorik oder Wissen verfügen, sollen hierbei umfassend Beachtung finden.

Die Anforderungen an eine barrierefreie Gestaltung und Kommunikation beziehen sich unter anderem auf Schriftart, Schriftgröße, Zeichenabstand, Hervorhebungen, Anordnung von Texten, Kontraste und Farben, Bilder sowie Materialien und Oberflächen (z.B. Papier). Im neuen CD-Manual wird ein Kapitel mit Kriterien, Regelungen und Anwendungsbeispielen integriert, die aufzeigen, wie barrierefreie Kommunikation gelingt. Mit der CD-Weiterentwicklung wurde im Berichtsjahr 2020 begonnen.

Z6.5 Weiterentwicklung der Werbemittel des LVR mit besonderem Augenmerk auf Barrierefreiheit und Nachhaltigkeit

Werbemittel haben in der Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Rolle, denn sie bleiben allgegenwärtig und greifbar. Daher ist es dem LVR wichtig, diese verantwortungsvoll einzusetzen. Im Frühjahr 2020 hat der LVR einen entsprechenden Rahmenvertrag abgeschlossen, der auf klimafreundlichere und nachhaltigere Werbemittel abzielt. Der neue

Werbemittel-Rahmenvertrag, den die LVR-Verwaltung sowie alle LVR-Einrichtungen und -Außendienststellen nutzen können, enthält viele verschiedene Artikel, von denen auch 35 Artikel neu aufgenommen bzw. aus ökologischen oder nachhaltigen Gründen geändert wurden. Zunehmend sind Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen wie beispielsweise FSC zertifiziertem Holz oder Baumwolle mit GOTS-Siegel enthalten. Insbesondere wurde auch die Barrierefreiheit der Werbemittel geprüft und es werden zukünftig Aspekte wie Schriftart, Schriftgröße, Schriftfarbe und Hintergrund sowie die Platzierung von Schriftzügen/Logos bei der Auswahl und Gestaltung berücksichtigt.

Z6.6 Aktuelle Informationen über Inklusion auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“

Auf der Facebook-Seite „LVR-Inklusion erleben“ werden zum einen die Inhalte und Aktivitäten der Kampagne „Inklusion erleben“ fortlaufend aktuell kommuniziert. Darüber hinaus richtet sich die Seite an Menschen, die mit dem Thema Inklusion befasst sind oder selbst eine Behinderung haben sowie an „Inklusionsneulinge“. Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe wird hier ein unterhaltender Informationsmix rund um Inklusionsthemen geboten. Dabei wird darauf geachtet, Posts möglichst barrierefrei zu gestalten. „Barrierefreiheit in den Sozialen Medien“ wird hier auch thematisch immer wieder vertieft.

ZIELRICHTUNG 7

Ein universelles LVR-Veranstaltungsdesign entwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 7 bezieht sich wie Zielrichtung 6 auf einen bestimmten Teilaspekt von Zugänglichkeit und macht deutlich, dass auch Veranstaltungen Menschen mit und ohne Behinderungen offenstehen sollen. Bei allen Veranstaltungen des LVR ist daher grundsätzlich die diskriminierungsfreie Zugänglichkeit für alle interessierten (bzw. eingeladenen) Menschen sicherzustellen. Dabei ist es wichtig, Zugänglichkeit für den gesamten Prozess des Veranstaltungsmanagements zu berücksichtigen, also auch bei der Planung, Einladung und Dokumentation. Von großer Bedeutung ist hierbei eine positive Grundhaltung in der Verwaltung zur „Begegnung in Vielfalt“.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR
- Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

Z7.1 Erste im Internet live-gestreamte Pressekonferenz des LVR

In Vorbereitung auf die Wiedereröffnung der 20 Museen und Kultureinrichtungen des LVR nach dem ersten Corona-Lockdown wurden etliche Maßnahmen entwickelt, die einen Museumsbesuch in der Zwischenzeit möglich gemacht haben. Wie dieser in den LVR-Museen aussah und unter welchen Bedingungen er stattfinden konnte, wurde in der ersten Online-Live-Pressekonferenz des LVR am 4. Mai 2020 von Milena Karabaic, LVR-Dezernentin Kultur und Landschaftliche Kulturpflege erläutert.

Diese erste vom LVR live-gestreamte Pressekonferenz war rundum barrierefrei gestaltet und kann als Prototyp für weitere Pressekonferenzen des LVR genutzt werden. Mit entsprechenden live-gestreamten Pressekonferenzen konnte sich der Verband weitere Zielgruppen – Menschen mit und ohne Behinderungen – für seine aktuellen Informationen erschließen. Online gestreamte Pressekonferenzen sind nämlich nicht nur auf die Presse fokussiert, sondern können und werden auch von einer breiten und vielfältigen Öffentlichkeit genutzt.

→ [Hier finden Sie die Dokumentation dieser Veranstaltung](#)

Z7.2 Erste live-gestreamte Preisverleihung des LVR

In 2020 veranstaltete der LVR erstmals eine live-gestreamte Preisverleihung und hat dabei besonders auch Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt. Die gesamte Veranstaltung wurde von Gebärdendolmetscher*innen übersetzt und steht auch weiterhin online zur Verfügung unter: www.youtube.com/LVRMedien

Weitere Infos zum neuen Jugendpreis des LVR und zur Preisverleihung Mitmänn finden Sie unter Maßnahme Z9.6. in diesem Bericht.

ZIELRICHTUNG 8

Die Leichte Sprache im LVR anwenden

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Leichte Sprache ist ein spezifisches Kommunikationsmittel, um die Zugänglichkeit von Information und Kommunikation gezielt für Menschen herzustellen, die sich in Folge von Leseeinschränkungen standardsprachliche Texte kaum oder gar nicht erschließen können. Zum primären Adressatenkreis zählen insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer sog. geistigen Behinderung. Leichte Sprache ist somit ein besonderer Aspekt von Zielrichtung 6.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache
- Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache
- Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Z8.1 Wörterbuch zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW in Leichter Sprache

Als Begleitmaterial zum Bedarfsermittlungsinstrument BEI_NRW (vgl. Maßnahme Z2.1 in diesem Bericht) hat der LVR gemeinsam mit dem LWL ein Wörterbuch in Leichter Sprache erstellt, das 2020 veröffentlicht wurde. Das Wörterbuch wurde sehr gut nachgefragt: Innerhalb von 8 Wochen wurden über 3.000 Exemplare bestellt und verschickt – auch bundesweit.

In dem 40-seitigen Wörterbuch werden die Fachwörter und Begrifflichkeiten rund um die Bedarfsermittlung in Leichter Sprache erklärt: Von A wie Allgemeiner Arbeitsmarkt bis Z wie Zuverdienst.

Das Wörterbuch kann als PDF heruntergeladen oder als gedruckte Broschüre bestellen werden: [Publikationen Dezernat Soziales](#)

Z8.2 Erklärung des LVR-Wohn- und Betreuungsvertrags in Leichter Sprache

Das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogische Hilfen hat 2020 eine Erklärung in Leichter Sprache des neuen Wohn- und Betreuungsvertrags für die Nutzer*innen seiner Eingliederungshilfeangebote entwickelt. Darin werden in Leichter Sprache die Rechte und Pflichten der Nutzer*innen und der Leistungserbringer von besonderen Wohnformen erläutert.

Der Wohn- und Betreuungsvertrag entstand in der Zusammenarbeit mit dem Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen.

Z8.3 Aktuelle Informationen in Leichter Sprache über Corona-Maßnahmen auf der Internetseite des LVR

Um Menschen mit Lernschwierigkeiten über die aktuelle Pandemie-Lage, die damit in Zusammenhang stehenden Gefahren und die geltenden Corona-Maßnahmen aufzuklären, hat der LVR im Jahr 2020 die Internetseite www.leichtesprache.lvr.de um eine aktuelle Rubrik „Neu: Corona-Virus“ erweitert.

ZIELRICHTUNG 9

Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Mit Zielrichtung 9 hat sich der LVR ausdrücklich zur Aufgabe gemacht, systematisch Menschenrechtsbildung im LVR zu betreiben. Dahinter steht die Vorstellung, dass Menschenrechte erst dann umfassend im Verband umgesetzt und beachtet werden, wenn einerseits das Wissen über diese Rechte vorhanden ist, und andererseits die Fähigkeiten, diese Rechte auch tatsächlich für sich selbst oder andere einzufordern.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“
- Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden
- Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene
- Z9.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag
- Z9.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten
- Z9.7 Preisverleihung „Mitmänn“
- Z9.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler
- Z9.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“
- Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“
- Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Z9.1 Positionierung des LVR zur aktuellen Situation „Corona und Triage“

Angesichts der Diskussionen um Behandlungsengpässe hat sich der LVR bereits im April 2020 im Rahmen einer Erklärung zur menschenrechtlichen Bedeutung der intensivmedizinischen Versorgung von schwer erkrankten COVID-19-Patient*innen mit Behinderungen positioniert. Hier zentrale Auszüge aus der Erklärung:

Erkrankte Menschen mit Behinderungen dürfen in der Corona-Krise nicht medizinisch benachteiligt werden

Eine Auswahl von Menschen zu treffen, die angesichts knapper Ressourcen bevorzugt behandelt werden sollen, ist eine ethische Extremsituation, die unmittelbar Artikel 1, Satz 1 des Grundgesetzes berührt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

In Fachkreisen wird in Deutschland aktuell diskutiert, wie unter Umständen mit einer sogenannten Triage umzugehen ist. Damit gemeint ist die Auswahl der Menschen, die weiter behandelt werden sollen, wenn beispielsweise nicht mehr genügend Beatmungsgeräte zur Verfügung stehen.

Aus Sicht des LVR muss eine Triage unbedingt diskriminierungsfrei gestaltet werden. Keinesfalls dürfen körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen als besondere Risiken oder „Gebrechlichkeiten“ interpretiert werden, die per se gegen eine Behandlung sprechen könnten.

So forderte das Deutsche Institut für Menschenrechte in Berlin schon Ende März, dass die Menschenrechte das politische Handeln auch in der Corona-Krise leiten müssen. Auch die Beauftragte der Landesregierung für Menschen mit Behinderung und Patientinnen und Patienten NRW hat sich mit Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention in diesem Sinne geäußert.

Der LVR ist mit dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und der Sozialen Rehabilitation im LVR-Klinikverbund selbst auch Träger von Angeboten zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen psychischen Erkrankungen im Rheinland. Ihm begegnen in diesen Zeiten also auch unmittelbar sorgenvolle Fragen von Kund*innen, Angehörigen sowie anderen Bezugspersonen.

→ [Link zur vollständigen Erklärung](#)

Z9.2 Netzwerkarbeit der Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Wie in den Vorjahren hat sich die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden auch im Berichtsjahr 2020 mit Akteuren im und außerhalb des LVR vernetzt. Die Corona-Pandemie verhinderte allerdings weitestgehend den persönlichen Austausch in Präsenz. Viele Kontakte wurde daher videotelefonisch gepflegt. Hier einige Schlaglichter:

Es fanden mehrere Austauschgespräche mit der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patientinnen und Patienten, Claudia Middendorf, mit dem Focal Point des LWL sowie dem Focal Point der Landesregierung statt.

2020 wurde auf Landesebene der erste Teilhabebericht veröffentlicht, an dessen Erstellung die beiden Landschaftsverbände mit umfassenden Datenlieferungen und der Mitarbeit im Expertenbeirat aktiv mitgewirkt haben. Die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden koordinierte nach Veröffentlichung des Berichtes verschiedene Stellungnahmen des LVR für die befassten Ausschüsse des Landtages (vgl. z.B. Vorlage 14/4430).

Wichtiger Kooperationspartner der Stabsstelle war auch im Jahr 2020 die Monitoringstelle BRK beim Deutschen Institut für Menschenrechte. Zudem nahm die Stabsstelle wie in den Vorjahren am (diesmal digitalen) Netzwerktreffen Menschenrechtsbildung der Abteilung Menschenrechtsbildung des Instituts teil.

Gemeinsam mit der Agentur barrierefrei NRW und den Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben bereitete die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden ein neues Positionspapier für den NRW-Fachbeirat Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen vor.

Überdies hat sich die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden mit der Initiative Menschenrechtsstadt Köln (koordiniert durch Amnesty International, Bezirk Köln) vernetzt, um den LVR hier zukünftig insbesondere mit dem Fokus auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu positionieren. Zudem hat sich die Stabsstelle gemeinsam mit dem Europabüro des LVR an einer Online-Konsultation zur EU-Grundrechte-Charta auf kommunaler Ebene beteiligt.

Unter dem Schwerpunkt Inklusion und Kultur erfolgten Gespräche mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (Referat „Teilhabe, Interkultur, Soziokultur, Individuelle Künstlerförderung“) und dem „Runden Tisch Inklusion und Kultur“ in Köln.

Der Vernetzung diente auch die Teilnahme an der Vortragsreihe „Disability Studies - Diversity für alle! Oder?“, die 2020 durch das Transfernetzwerk Soziale Innovation

(s_inn) und das Bochumer Zentrum für Disability Studies (BODYS) in Kooperation mit der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (KatHO) durchgeführt wurde.

Z9.3 Menschenrechtsbildung durch die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden

Auch im Jahr 2020 hat die Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden die Einarbeitung des Fallmanagements in der Eingliederungshilfe der LVR-Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales aktiv mit Grundlagenschulungen zum Thema Inklusion und Menschenrechte unterstützt (vgl. Maßnahme Z4.9 im Jahresbericht 2019).

Zudem war die Stabsstelle wie in den Vorjahren an zahlreichen Schulungen für neue Mitarbeitende des LVR (Seminar „Neu im LVR- Bedeutende Leitziele“, angeboten seit Ende 2017) beteiligt. In diesem Seminar erfahren die Teilnehmenden etwas über die Grundlagen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR und können sich aktiv mit Vorurteilen und Diskriminierungen auseinandersetzen.

Außerdem wurden erneut drei Diversity-Tage für die Auszubildenden des LVR angeboten. Pandemie-bedingt wurde einer dieser Tage erstmals als reine E-Learning-Veranstaltung umgesetzt.

Z9.4 Mitarbeit des LVR im Inklusionsbeirat und in den Fachbeiräten auf Landesebene

Auch 2020 hat sich der LVR aktiv in die Arbeit des Inklusionsbeirates und der Fachbeiräte auf Landesebene eingebracht. Bedingt durch die Corona-Pandemie fand jedoch nur eine begrenzte Zahl an Sitzungen statt.

Der LVR ist mit folgenden Personen ständig in den Gremien vertreten (Stand Dezember 2020):

Gremium	LVR-Mitglied	LVR-Vertretung
Inklusionsbeirat	Frau LVR-Direktorin Ulrike Lubek	Herr Bernd Woltmann
Arbeit und Qualifizierung	Herr Christoph Beyer	Frau Annette Esser
Barrierefreiheit, Zugänglichkeit und Wohnen	Frau Melanie Henkel	Frau Barbara Kaulhausen Herr Dr. Dieter Schartmann
Gesundheit	Frau LVR-Dezernentin Martina Wenzel-Jankowski	Frau Monika Schröder
Kinder und Jugendliche	Herr LVR-Dezernent Lorenz Bahr	Herr Dieter Göbel
Partizipation	Herr Bernd Woltmann	Frau Beate Kubny
Inklusive schulische Bildung	Frau LVR-Dezernentin Prof. Dr. Angela Faber	Frau Dr. Alexandra Schwarz

29.5 Beteiligung des LVR am Diversity-Tag

Am 26. Mai 2020 fand zum siebten Mal der durch die Charta der Vielfalt ins Leben gerufene deutschlandweite Diversity-Tag statt. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat der LVR auch dieses Mal die Gelegenheit genutzt, seine Mitarbeitenden an diesem Tag in besonderer Weise für das Thema Diversity zu sensibilisieren.

Mit einer Postkarte, auf der die Nationenflaggen der 87 Herkunftsländer aller Mitarbeitenden abgebildet wurden, wurde auf die Vielfalt innerhalb des LVR aufmerksam gemacht. Ferner wurde an alle Beschäftigten ein symbolisch für Vielfalt stehendes Blumensamen-Tütchen zugesandt. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden auch neue digitale Konzepte gefunden. So hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen digital übertragenen Vortrag zum Thema LSBTIQ* (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell, queer) anzusehen.

29.6 Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten

Im Januar 2020 hat LVR-Direktorin Ulrike Lubek die Deklaration #positivarbeiten für den LVR unterzeichnet.

Die Deklaration #positivarbeiten wurde von der Deutschen Aidshilfe initiiert und am 12. Juni 2019 in Hamburg vorgestellt. Die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen drücken hiermit den respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben aus. Denn auch im Arbeitsleben erfahren Menschen mit einer HIV-Erkrankung nach wie vor oftmals Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis.

Der LVR setzt sich seit Jahren für Antidiskriminierung und Diversity ein. Er unterstützt auch den CSD in Köln. Die Mitunterzeichnung der Deklaration fügt sich somit in die derzeit entwickelte Diversity-Strategie des LVR nahtlos ein und unterstützt die Strategie des LVR, Diskriminierungen offensiv intern als auch in der Öffentlichkeit engagiert entgegenzutreten.

29.7 Preisverleihung „Mitmän“

Zum ersten Mal zeichnete der LVR in 2020 drei Projekte junger Menschen für ihr besonderes Engagement für eine inklusive Gesellschaft mit dem neu ins Leben gerufenen Preis „Mitmän“ aus. Drei Jugendgruppen erhielten den mit insgesamt 10.000 Euro dotierten Preis.

5.000 Euro Preisgeld und somit der erste „Mitmän“ ging an die Musicalgruppe „Generation Z – kann doch was!“ aus Bonn. Nicht ohne Grund spielt die Gruppe mit dem vorurteilsbelasteten Generationenbegriff – wird der „Jugend von heute“ doch nachgesagt, nur am Handy zu sitzen und sich nicht zu engagieren. Dass das nicht so ist, zeigt das inklusive Musical-Ensemble, das einmal jährlich selbstgeschriebene Stücke in Bonn auf die Bühne bringt, aktuelle Themen von Kindern und Jugendlichen aufgreift und mit den eingenommenen Spenden soziale Projekte unterstützt.

Der Preis „Mitmän“ richtet sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Er zeichnet Ideen und Beiträge für eine inklusive Gesellschaft aus und wird künftig alle zwei Jahre verliehen. Im Fokus stehen besonders kreative und innovative Ideen, die einen Beitrag für ein offenes und vielfältiges Miteinander leisten. Die Projekte sollen die Zukunft der Gesellschaft im Blick haben und für gegenseitigen Respekt, Solidarität, Toleranz und Humanität stehen.

Der Mitmän ist der Inklusions-Botschafter des LVR. Er ist ein Superheld mit kleinen Schwächen, blauem Fell und großem Herzen – unterwegs im Auftrag des LVR und aller Menschen im Rheinland. Sein Ziel: eine inklusive Gesellschaft.

Die Preise wurden unter Achtung der Corona-Regeln in einem festlichen Akt überreicht, die Vorstellung der Preisträger*innen sowie die gesamte Preisverleihung kann digital abgerufen werden: www.youtube.com/LVRMedien (vgl. Maßnahme Z7.2 in diesem Bericht).

29.8 Neue Kategorie „Gesellschaft“ beim LVR-Rheinlandtaler

Seit vielen Jahren zeichnet der LVR besonderes Engagement mit dem Rheinlandtaler aus. In 2020 wurde der Rheinlandtaler des LVR um eine neue Kategorie „Gesellschaft“ erweitert, um so auch besonderes Engagement für eine gleichberechtigte, inklusive Gesellschaft würdigen zu können.

In der Kategorie „Gesellschaft“ zeichnete der LVR im Jahr 2020 erstmals insgesamt neun Preisträger*innen aus. Aufgrund der Corona-Pandemie erfolgten die feierliche Preisverleihungen im kleinen Kreis und finden bei drei Ehrungen noch im Jahr 2021 statt.

→ Mehr Informationen: www.ausgezeichnet.lvr.de

29.9 LVR-Kampagne „Inklusion erleben“

Mehrere inklusive Mitmach-Angebote der LVR-Kampagne „Inklusion erleben“, die bisher mit dem **LVR-Mobil der Begegnung** auf Reisen durch das Rheinland gingen, wurden 2020 vom LVR-Fachbereich Kommunikation online verfügbar gemacht. Zwei Beispiele sind der 360-Grad-Film und das Gebärdenquiz:

Durch einen 360-Grad-Film kann man die Stadt aus der Perspektive eines Menschen im Rollstuhl erleben. Der Film ist eine von vielen Aktionen, die das Mobil der Begegnung im Gepäck hat. Dieses Erlebnis kann man nun auch digital auf der LVR-Internetseite ausprobieren unter: <https://tinyurl.com/yxfn8m75>

Mit dem Gebärdenquiz wird anschaulich gemacht, dass gehörlose Menschen sind nicht stumm sind. Sie sprechen nur eine andere Sprache, nämlich die Gebärdensprache. Für alle, die Lust haben, diese Sprache etwas besser kennenzulernen, wurde ein entsprechendes Quiz aus dem Mobil der Begegnung online aufbereitet und ist nun hier abrufbar: <https://tinyurl.com/y3u4homc>.

Der Sitzungs- und Straßenkarneval der Session 2019/2020 fand noch vor den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie statt. Deshalb konnte sich der LVR mit seiner inklusiven Initiative „**Karneval für alle**“ zum Jahresbeginn 2020 noch dafür stark machen, dass auch Menschen mit Behinderungen im Rheinland Karneval feiern können. Neben den bewährten Angeboten wurde eine rollstuhlgerechte LVR-Tribüne am Düsseldorfer Rosenmontagszug initiiert. Zudem feierte die Initiative mit ihrem Engagement Premiere im schwul-lesbischen Sitzungskarneval, indem sie die Übersetzung der „Röschen-Sitzung“ in Köln in Gebärdensprache finanzierte und beteiligte sich an der Finanzierung eines rollstuhlgerechten Karnevalswagen in Aachen. Auf insgesamt zwölf Veranstaltungen war die Initiative in der Session 2019/2020 mit ihren Angeboten in vielen rheinischen Städten (Köln, Aachen, Bonn, Düsseldorf und Mönchengladbach) vertreten. Es gab Übersetzungen von Sitzungsprogrammen und einer Zugmoderation in Gebärdensprache, Tribünenplätze und Plätze auf Karnevalswagen für Menschen im Rollstuhl sowie Blindenreportagen auf Sitzungen und an Karnevalszügen. Insgesamt konnte der LVR 550 Freikarten für Menschen mit Behinderungen vergeben. Der Sessionsstart am 11. November 2020 musste pandemiebedingt abgesagt werden.

Z9.10 Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“

In Umsetzung des Leitsatzes „Der LVR stellt sich seiner Geschichte“ beschäftigten sich der LVR und der LVR-Klinikverbund seit mehr als 20 Jahren intensiv mit der Geschichte der Psychiatrie im Rheinland.

Die Aufarbeitung dieser facettenreichen Geschichte findet bislang überwiegend in Form von wissenschaftlichen Publikationen statt, die jedoch insgesamt einen eher begrenzten Personenkreis erreichen dürften. Vor diesem Hintergrund verfolgt der LVR-Klinikverbund bereits seit einigen Jahren die Zielsetzung, das Thema auf Grundlage eines Ausstellungskonzeptes einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen.

Ende 2019 wurde nun ein umfassendes Rahmenkonzept für das „Forum Psychiatrie – Dezentrale Begegnungsstätten zur Geschichte und Gegenwart der Psychiatrie im Rheinland“ vorgelegt (vgl. Vorlage 14/3720). Das Rahmenkonzept beschreibt eine dezentrale Präsentations- und Vermittlungsstrategie, die in einem längerfristig angelegten Stufenkonzept nun schrittweise aufgebaut werden soll.

Das „Forum Psychiatrie“ hat zum Ziel, die Geschichte der Psychiatrie einem möglichst breiten Personenkreis zugänglich zu machen. Zudem soll das Bewusstsein für die Gefahren des Machtmissbrauchs gegenüber psychisch kranken Menschen wachgehalten werden. Auch geht es darum, die Information über psychische Erkrankungen und die Auseinandersetzung mit der Situation psychisch erkrankter Menschen in der Gegenwart zu unterstützen und die Entstigmatisierung psychischer Störungen („Psychisch krank heute“) sowie die Menschenrechtsbildung mit Fokus auf die Gruppe der psychisch kranken Menschen zu fördern.

Dabei soll auch das besondere Verhältnis zwischen Kunst und psychischen Krankheiten ausgeleuchtet und in Ausstellungen präsentiert werden. Diesem Themenkomplex kommt insofern eine besondere Bedeutung zu, als über die Sichtbarmachung der spezifischen Wechselwirkung zwischen psychischen Erkrankungen und Kreativität ein wichtiger Beitrag zur Entstigmatisierung geleistet werden kann. Nicht zuletzt sollen inklusive Orte der kulturellen und sozialen Begegnung unter partizipativen Grundsätzen (Beteiligung der Psychiatrieerfahrenen) geschaffen werden.

Die Gründung von Ausstellungs- und Begegnungsstätten ist zunächst an den Standorten LVR-Klinik Düren, LVR-Klinik Bonn, LVR-Klinik Langenfeld und LVR-Klinik Bedburg-Hau geplant.

Z9.11 Studie zum Einsatz und Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen in den Jahren 1945-1975

Im LVR wird seit 2017 die Praxis der Medikamentenvergabe und Medikamentenerprobung in kinder- und jugendpsychiatrischen Einrichtungen des LVR in der Zeit von 1945 bis 1975 aus sozial- und kulturhistorischer Perspektive erforscht. Grundlage sind 2.830 Patientenakten der 1962 gegründeten „Rheinischen Landesklinik für Jugendpsychiatrie Süchteln“, die im Archiv des LVR gesichert werden konnten. Im Januar 2020 erfolgte, nach Anfrage durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, ein erster Sachstandbericht. Der Zwischenbericht kommt zu dem Ergebnis, dass durchgeführte Arzneimittelstudien auf kinder- und jugendpsychiatrischen Stationen in Kliniken des LVR war nach den seinerzeit geltenden juristischen Rahmenbedingungen wohl nicht zu beanstanden seien. Gleichwohl würden die im Allgemeinen als verbindlich akzeptierten medizinethischen Standards die Versuchsreihen durchaus als problematisch erscheinen lassen, da das Verhältnis von Risiko und Nutzen der Versuche offenbar nicht sorgfältig gegeneinander abgewogen wurde und auch eine Vermeidung unnötiger körperlicher und geistiger Leiden für die Versuchspersonen nicht sichergestellt war (vgl. Vorlage 14/4151).

ZIELRICHTUNG 10

Das Kindeswohl und Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz schützen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die UN-Behindertenrechtskonvention sowie die seit 25 Jahren in Deutschland geltende Kinderrechtskonvention heben das besondere Schutzbedürfnis von Kindern und Jugendlichen hervor. Daher hat sich der LVR mit Zielrichtung 10 das Ziel gesetzt, dass die besonderen Belange, die Rechte und das Wohl von Heranwachsenden mit und ohne Behinderungen bei allen Aktivitäten des LVR in besonderer Weise mitgedacht und beachtet werden. Diese Zielrichtung geht also über den Geschäftsbereich des Dezernates Kinder, Jugend und Familie sowie des LVR als Schulträger hinaus, sondern betrifft alle Handlungsfelder.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

- Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt
- Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien
- Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen
- Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“
- Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR
- Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung
- Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen
- Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Z10.1 Neue Zuständigkeit des LVR in der Eingliederungshilfe für Kinder mit Behinderungen bis zum Schuleintritt

Mit der dritten Stufe der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist der LVR seit Anfang 2020 auch für einrichtungsbezogene Eingliederungshilfeleistungen für Kinder bis zum Schuleintritt zuständig. Konkret: Kinder mit (drohender) Behinderung sollen individuell gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, kommen bis zur Einschulung unterschiedliche Leistungen in der Kindertagesbetreuung und Frühen Förderung infrage.

Eine wichtige Rolle spielen hierbei heilpädagogische Leistungen. Darunter fallen alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass sich das Kind entwickeln und seine Persönlichkeit entfalten kann. Erbracht werden können diese Leistungen etwa in Kindertageseinrichtungen, in der Kindertagespflege oder in Frühförderstellen. Möglich ist auch eine Kombination mit medizinisch-therapeutischen Leistungen in interdisziplinären Frühförderstellen. Die Kosten für diese heilpädagogischen Leistungen werden von nun an vom LVR getragen.

Z10.2 Konzept zur Ausgestaltung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderung in Pflegefamilien

Mit dem AG-BTHG NRW wurde dem LVR die Zuständigkeit für die Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in Pflegefamilien übertragen. 2020 wurde nun ein Konzept zur konkreten Ausgestaltung dieser Leistungen beschlossen (vgl. Vorlage 14/4018).

Als Ziel wurden das Erreichen einheitlicher Leistungen und Lebensverhältnisse für alle Pflegefamilien gesetzt. Mehr Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen im Rheinland soll das Aufwachsen in einer Familie ermöglicht werden. Ferner soll das rheinlandweiten Pflegefamiliensystem durch die Etablierung einheitlicher Qualitätsstandards proaktiv gesteuert werden.

In der Zuständigkeit des LVR leben im Jahr 2020 rund 2.340 Kinder und Jugendliche mit geistiger, körperlicher und/oder Sinnesbehinderung außerhalb der eigenen Familie, davon rd. 1.600 in Einrichtungen über Tag und Nacht und rd. 740 in Pflegefamilien.

Z10.3 Förderung von Kooperationsverbänden zur Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in den Regionen

Der LVR hat ein neues Programm zur Förderung von „Kooperationsverbände Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen“ in Modellregionen aufgelegt (vgl. Vorlage 14/3736). Ziel ist eine abgestimmte Behandlungs-, Rehabilitations- bzw. Hilfeplanung unter Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen und ihrer Eltern sowie das Vorhalten entsprechender Leistungen. Diese Angebote sollten in den Regionen durch präventive Angebote ergänzt werden.

Nach einem Interessensbekundungsverfahren wurden Ende 2019 die folgenden Modellregionen ausgewählt: Düren, Düsseldorf, Essen, der Rhein-Erft-Kreis und der Kreis Euskirchen. 2020 hat die Modellförderung begonnen, allerdings Corona-bedingt mit deutlicher Zeitverzögerung.

Z10.4 Förderprogramm zur „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“

Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern(-teilen) sind in ihrer Entwicklung mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Sie erfahren oft nicht die Unterstützung, die sie selbst für ein gelingendes Aufwachsen benötigen. Um nicht nur den erkrankten Eltern(-teilen) gut zu helfen, sondern auch deren Kinder frühzeitig mit in den Blick zu nehmen, bedarf es vor Ort in den Sozialräumen und Regionen abgestimmter, gut zugänglicher Angebotsstrukturen und einer Vernetzung der relevanten Träger, Ämter und Institutionen.

Der LVR will die Kommunen und Kreise im Rheinland bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützen und hat deshalb 2020 ein neues Förderprogramm aufgelegt, mit dem bestehende oder neu aufzubauende regionale Angebote von Hilfen für Kinder und Jugendliche mit psychisch kranken und/oder suchterkrankten Eltern gefördert werden können (vgl. Vorlage 14/4124).

Die einmalige LVR-Förderung hat Initialcharakter. Sie dient als Anschubfinanzierung, um explorative Praxisentwicklung in drei Entwicklungsfeldern anzustoßen: 1. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei präventiven, niedrigschwelligen Angeboten für Kinder und Jugendliche. Förderfähig sind auch Fortbildungen zur Qualifizierung von Fachkräften und Sensibilisierung der (Fach-) Öffentlichkeit gehören. 2. Entwicklungsfeld: Die Praxisentwicklung bei der kommunalen Koordination und Vernetzung. Auch die Erstellung von Übersichten vorhandener Angebote sowie Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur bes-

seren Bekanntmachung von Angeboten können anteilig gefördert werden. 3. Entwicklungsfeld: Maßnahmen zur (Dritt-)Mittelakquise. Finanziell unterstützt werden können Aktivitäten zur Entwicklung langfristiger Finanzierungsmodelle und/oder zur Akquise zusätzlicher Fördermittel.

27 Jugendämter und Gesundheitsämter (Stand: 11. Dezember 2020) haben Anträge gestellt und werden 2021 und 2021 über das LVR-Programm beim Ausbau ihrer Angebots- und Koordinationsstrukturen gefördert.

Z10.5 Verlängerung des Programms KAoA-STAR

Das Land NRW, die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW haben im Oktober 2020 beschlossen, das Programm KAoA-STAR (Schule trifft Arbeitswelt) um weitere drei Jahre zu verlängern, um die berufliche Integration von Schüler*innen und Schülern mit Beeinträchtigungen zu unterstützen.

KAoA-STAR ist Teil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“. KAoA-STAR ebnet den Jugendlichen mit Beeinträchtigungen mit einem systematischen und flächendeckenden System der beruflichen Orientierung den Weg in die Arbeitswelt. Davon profitieren alle jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten „Geistige Entwicklung“, „Körperliche und motorische Entwicklung“, „Hören und Kommunikation“, „Sehen“ und „Sprache“ sowie Schülerinnen und Schüler mit einer Autismus-Spektrum-Störung.

Z10.6 Forschungsprojekt zu Bildungs- und Beschäftigungsverläufen von Jugendlichen mit Schwerbehinderung

Durch Konzepte der Berufsorientierung (KAoA-STAR – **Kein Abschluss ohne Anschluss**, s. Maßnahme Z10.5. in diesem Bericht), der Beratung (z.B. Fachberatung inklusive Bildung bei einer Kammer, Peer Counseling) und der personenorientierten Unterstützung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz (z.B. Unterstützte Beschäftigung, Budget für Arbeit/Ausbildung) erfolgen im Rheinland auf Initiative des LVR bzw. mit seiner Beteiligung seit einigen Jahren gezielte Bemühungen, den Übergang von der Schule in den Beruf bzw. die Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen zu verbessern.

Seit 2020 fördert das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung ein Forschungsprojekt (Verbundprojekt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und Humboldt-Universität, Berlin) und geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Schwerbehinderung sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten.

Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potentialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten (nach Praktikum, in der betrieblichen (Aus-) Bildung und Beschäftigung, Verbleib) mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden (vgl. Vorlage 14/4005).

Z10.7 Neue Empfehlung zum Thema „Inklusionspädagogische Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen

In gemeinsamer Abstimmung haben die Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe 2020 eine „Empfehlung zur Erstellung einer inklusionspädagogischen Konzeption“ für Kindertageseinrichtungen veröffentlicht. Diese stellt Inklusion als gesamtgesellschaft-

liche Aufgabe in den Fokus der pädagogischen Arbeit. Eine nach der Empfehlung erstellte Konzeption erfüllt die Anforderungen an ein Fachkonzept im Sinne des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX. Mit der Empfehlung reagieren die Landesjugendämter auf Bedarfe aus der Praxis nach stärkerer inhaltliche Orientierungen und Hilfestellungen bei der Konzeptionsentwicklung (vgl. Vorlage 14/4285).

Z10.8 Gemeinsame Betrachtung von Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Das LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen sowie das LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie haben sich 2020 in einer gemeinsamen Vorlage intensiv mit ihren Aktivitäten gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in und außerhalb von Einrichtungen auseinandergesetzt (vgl. Vorlage 14/3821). Zu den ergriffenen Aktivitäten zählten unter anderem:

LVR-Dezernat Kinder, Jugend und Familie

- Unabhängige Ansprechpersonen, sog. Ombudspersonen, deren Kontaktdaten in den Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe bekannt und präsent sind. Die Ombudspersonen sind sachkundig in Bezug auf Kinderrechte, Gewaltthematiken, Prävention und sexuellen Missbrauch.
- Alle Mitarbeitenden der Einrichtungen der LVR-Jugendhilfe werden fortlaufend in ihrer täglichen Arbeit begleitet, beraten, fortgebildet und erhalten regelmäßig externe Supervision. Die Inhalte der Schutzkonzepte sind bekannt, beraten und werden fortlaufend weiterentwickelt.

LVR-Dezernat Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung

- Arbeitshilfen und Handlungsempfehlungen bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe (LVR-Christophorusschule)
- Pflegekonzeptionen – Leitfaden für den Bereich Pflege, Unterstützung und Versorgung von Schülerinnen und Schülern mit Pflegebedarf (LVR-Anna-Freud-Schule),
- Verhaltenskodex „Kinder und Jugendliche sollen bei uns sicher sein“ (Verhaltenskodex der LVR-Christophorusschule)
- Verhaltenskodex für Busfahrer*innen und Begleitpersonen im Schülerspezialverkehr

LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- An den LVR-Kliniken mit Abteilungen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie wurden Projektgruppen gegründet, die mit der Konzepterarbeitung und -weiterentwicklung betraut sind. Unter anderem sind hier die folgenden Konzepte zu nennen:
 - Konzept „Prävention von und Vorgehen bei vermuteter institutioneller sexueller Gewalt“ (LVR-Klinik Bedburg-Hau)
 - Verhaltenskodex für die Vorgehensweise bei einem Verdacht des Vorliegens eines sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeitende oder Mitpatienten*innen (LVR-Klinik Essen)

ZIELRICHTUNG 11

Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Die BRK sowie die UN-Frauenrechtskonvention weisen auf das besondere Diskriminierungsrisiko von Frauen und Mädchen hin. Mit Zielrichtung 11 hat sich der LVR daher zur Aufgabe gemacht, bei allen Aktivitäten und in allen Handlungsfeldern die Zielrichtung der Geschlechtergerechtigkeit systematisch zu beachten.

Diese Zielrichtung knüpft an den 2017 von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming veröffentlichten „Gleichstellungsplan 2020“ an.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Überblick:

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Z11.1 Qualitätssicherung und Gewaltprävention in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Im Zuge der Umsetzung des BTHG in NRW wurde in der Rahmenleistungsbeschreibung „WfbM“ im Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX NRW verbindlich festgelegt, dass alle Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) ein Gewaltschutzkonzept als Teil der vorzuhaltenden Strukturqualität vorlegen müssen.

Zwischenzeitlich haben die meisten WfbM im Rheinland ein solches Gewaltschutzkonzept eingereicht. Diese Konzepte sind sowohl inhaltlich als auch in der konkreten Umsetzung Gegenstand der regelmäßigen Bilanzierungsgespräche des LVR mit den einzelnen WfbM. Zudem sind sie als Teil der grundsätzlichen Betrachtung und Weiterentwicklung Thema der Gespräche mit den Sprecher*innen der rheinischen WfbM (vgl. Vorlage 14/4127).

Z11.2 Fortbildungsangebot „Selbstbestimmung und Behinderung“

Der LVR hat 2020 in Kooperation mit dem Berliner ReWiKs-Projekt eine dreitägige Fortbildung „Sexuelle Selbstbestimmung durch innovative Konzepte und innovative Materialien“ in Köln angeboten. Die Fortbildung zu „ReWiKs-Lots*innen“ war kostenfrei und richtete sich an alle Mitarbeitenden im Bereich „Wohnen für erwachsene Menschen mit Behinderung“. Corona-bedingt wurde die ursprüngliche Konzeption angepasst und die Fortbildung in Form von sechs Online-Webinaren und einem Präsenztermin durchgeführt.

ZIELRICHTUNG 12

Vorschriften und Verfahren im LVR systematisch untersuchen und anpassen

Worum geht es im Kern bei dieser Zielrichtung?

Zielrichtung 12 verweist darauf, dass die Vorschriften und Verwaltungsverfahren des LVR mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen entfalten können. Der LVR muss daher sicherstellen, dass die Regelungen, Vorschriften und Weisungen, die er aufgrund seiner Kompetenzzuweisung erlassen hat, mit den Vorgaben der BRK vereinbar sind, insbesondere mit Blick auf das Diskriminierungsverbot nach Artikel 4, Absatz 1 BRK.

Welche zentralen Maßnahmen und Aktivitäten wurden im LVR zur Erreichung dieser Zielrichtung ergriffen?

Viele der bereits beschriebenen Aktivitäten zur Umsetzung der Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans betreffen letztlich Vorschriften und Verfahren des LVR. Diese Aktivitäten wurden in der Regel einer Zielrichtung zugeordnet, die ihre primäre inhaltliche Zielstellung abbildet. Die hier ergänzend beschriebenen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Anpassung von Vorschriften oder Verfahren und/oder die Verbesserung der empirischen Datenlage im engeren Sinne.

Überblick:

- Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie
- Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW
- Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe
- Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX
- Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes
- Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Z12.1 Sicherstellung von Teilhabe unter der Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 war auch beim LVR extrem stark durch die Corona-Pandemie geprägt und mit großen organisatorischen Herausforderungen für alle verbunden.

Als Träger der Eingliederungshilfe war das **LVR-Dezernat Soziales** gefordert, gemeinsam mit den Leistungserbringern auf Basis des aktuellen Infektionsgeschehens kontinuierlich neue Regelungen in den Bereichen der sozialen Teilhabe und der Teilhabe am Arbeitsleben zu finden. Ziel war es dabei, die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen und der Mitarbeitenden der Leistungserbringer zu schützen und eine Ansteckung zu vermeiden, dabei aber zugleich die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich sicher zu stellen.

Zur Abrechnung von unabweisbarem Mehraufwand und Mindereinnahmen in Folge der Pandemie hat der LVR mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege ein Verfahren vereinbart, welches den sozialen Diensten eine Finanzierungssicherheit bietet.

Auch der **LVR-Verbund HPH** war mit seinen eigenen Angeboten stark von der Corona-Pandemie betroffen und in der Prozessbegleitung, -bearbeitung und -bewältigung immer wieder sehr gefordert. In einer gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft mit Vertreter*innen des Verbundes und der Trägersaufsicht wurden sämtliche Verordnungen und Erlasse kurzfristig bewertet und daraus resultierende Handlungserfordernisse in die Einrichtungsverbünde gesteuert.

Die Wohnangebote des LVR-Verbundes HPH sind verteilt auf insgesamt 54 Städte und Gemeinden mit jeweils eigenen örtlich zuständigen Gesundheitsämtern und WTG-Behörden. In enger Abstimmung mit diesen örtlichen Stellen wurden vor Ort praktikable Lösungsansätze entwickelt, um auf das dynamische Infektionsgeschehen zu reagieren und die Leistungserbringung auch bei einem Ausbruchsgeschehen aufrecht erhalten zu können.

Zur Bewältigung akuter Personalengpässe wurde der LVR-Verbund HPH zum Teil sowohl von Mitarbeitenden aus den LVR-Heilpädagogischen Zentren, aus den LVR-Schulen sowie durch Mitarbeitende der zwischenzeitlich geschlossenen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) unterstützt.

Die Umsetzung von Quarantänemaßnahmen stellt den Verbund nach weiterhin vor große Herausforderungen, da sich ein Großteil der Kund*innen behinderungsbedingt nicht selbstständig an verordnete Schutz- und Quarantänemaßnahmen halten kann. Auch die erforderlichen und gesetzlich verordneten Kontaktbeschränkungen zu Mitbewohnenden, Angehörigen oder Arbeitskolleg*innen, z.B. aus der WfbM, ist vielen Menschen schwer zu vermitteln, auch da nicht jede*r gleichermaßen in der Lage ist, digitale Möglichkeiten zur Kontaktpflege zu nutzen.

Damit die Kund*innen sich auf die Veränderungen einstellen können und die Teilhabe sichergestellt ist, müssen sie in geeigneter Weise (z.B. Unterstützte Kommunikation, Gebärdensprache, Materialien in Einfacher Sprache) fortlaufend informiert werden. So dient zum Beispiel das Üben, eine Maske zu tragen, dazu, gesellschaftliche Teilhabe auch während der Corona-Pandemie zu ermöglichen.

Die Trauerbewältigung in den Wohnverbänden, in denen bis heute (Stand Januar 2021) vier Personen mit positiver COVID-19-Diagnose verstorben sind, wird weiter andauern, ebenso wie die kontinuierliche Sensibilisierung für die besonderen Umstände, denen die Menschen derzeit weltweit ausgesetzt sind.

Z12.2 Umsetzung des neuen Landesrahmenvertrags NRW

Im Juli 2019 wurde ein neuer Landesrahmenvertrag über die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen von den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL), den kommunalen Spitzenverbänden (Städtetag NRW, Landkreistag NRW, Städte- und Gemeindebund NRW), den Wohlfahrtsverbänden sowie den öffentlichen und privat-gewerblichen Leistungsanbietern unterzeichnet. Die Vereinbarung regelt den Rahmen für die Unterstützungsleistungen für ca. 250.000 Menschen mit wesentlichen Behinderungen in Nordrhein-Westfalen ab 2020 (vgl. Maßnahme Z12.2 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Im Landesrahmenvertrag ist eine Übergangsfrist vereinbart worden, die wegen des Umfangs der Änderungen im Leistungsgeschehen erforderlich ist. Im Jahr 2020 wurde durch die Vertragsparteien an der Vorbereitung der Umstellung der Leistungen und deren Finanzierung gearbeitet. Klärungsbedürftigen Punkte sind z.B. die Grundlagen für die Preisgestaltung, Preise, Abgrenzungsinstrumente zwischen den einzelnen Finanzierungsmodulen.

Die Sozial- und Selbstvertretungsverbände als Interessenvertretung für die Menschen mit Behinderungen sind weiter an der Umsetzung beteiligt.

Z12.3 Umsetzung der neuen Rahmenvereinbarung über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe

Die im Berichtsjahr 2019 abgeschlossene Rahmenvereinbarung der Landschaftsverbände und der Kommunalen Spitzenverbände über die Leistungen der Eingliederungshilfe und der Sozialhilfe (vgl. Vorlage 14/3405) wurde im Berichtsjahr 2020 mit Leben gefüllt. So sind Kontakte mit den Mitgliedskörperschaften aufgenommen worden. Aufgrund der Corona-Krise konnten diese Gespräche nicht wie geplant weitergeführt/abgeschlossen werden. Die Rahmenvereinbarung ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten und gilt zunächst für fünf Jahre (vgl. Maßnahme Z12.3 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.4 Aufbau des regionalen Beratungsangebots nach § 106 SGB IX

Gemäß Vorlage 14/2893 erfolgt in den Mitgliedskörperschaften des LVR die Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX. Die Beratung und Unterstützung wird durch das Fallmanagement der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales dezentral vor Ort umgesetzt (vgl. auch Maßnahme Z4.2 in diesem Bericht).

Bei Kindern und Jugendlichen mit (drohender) Behinderung werden die Bedarfe seit dem 1. Januar 2020 ausschließlich durch eigene LVR-Mitarbeitende des LVR-Dezernats Kinder, Jugend und Familie mit dem eigens für Kinder und Jugendliche entwickelten Bedarfsermittlungsinstrument (BEI_NRW KiJu) erhoben und bearbeitet. Im LVR-Dezernat Soziales, Abteilung 73.60 Kinder und Jugendliche, wird dies sukzessive und ressourcenabhängig umgesetzt. Bei erwachsenen Menschen mit (drohender) Behinderungen hält der LVR an seinem kooperativen Modell der Bedarfsermittlung mit der freien Wohlfahrtspflege fest. Mittelfristig und ressourcenabhängig besteht die Absicht, bei Erstanträgen die Bedarfserhebung mit dem BEI_NRW durch eigene LVR-Mitarbeitende vorzunehmen.

Im Berichtsjahr 2020 wurde die Standortsuche für die Beratung vor Ort in den 26 Mitgliedskörperschaften fortgesetzt. Die Mitgliedskörperschaften und Kooperationspartner (wie KoKoBe, SPZ, EuTB, u.a.) zeigten eine hohe Kooperationsbereitschaft. So konnten bis Ende 2020 in 24 von 26 Mitgliedskörperschaften Beratungsstandorte gefunden werden. Die enge Zusammenarbeit der Dezernate Kinder, Jugend und Familie sowie Soziales findet ihren Ausdruck in den gemeinsamen Beratungsstandorten, an denen die Beratung und Unterstützung vernetzt und abgestimmt angeboten wird. Im Laufe des Jahres 2020 konnte an den meisten Standorten die räumlichen und technischen Voraussetzungen für die Beratung vor Ort realisiert werden.

Die Umsetzung des Fortbildungscurriculums für die Mitarbeitenden der beteiligten Dezernate wurde im Jahren 2019 begonnen und in 2020 weitergeführt. In Dezernat Kinder, Jugend und Familie wurde die im Berichtsjahr 2019 gestartete Schulungsreihe fortgesetzt. Im Dezernat Soziales startete die Schulungen für die Fallmanager*innen Anfang 2020. Die Teilnehmenden haben sich u.a. zur Methodik der Beratung weitergebildet.

Im September 2020 wurde in den Pilotregionen des Dezernates Soziales der Startschuss für die „Beratung vor Ort“ gegeben. Um Möglichkeiten der sozialräumlichen Beratung zu entwickeln, wurden Veranstaltungen initiiert, die eine Vernetzung und Kooperation der LVR Beratungsangebote unterstützen.

Z12.5 Modellprojekte zur Erprobung des Bundesteilhabegesetzes

Im Dezernat Soziales haben in 2018 zwei Modellprojekte im Rahmen der modellhaften Erprobung des BTHG begonnen, die auch im Berichtsjahr 2020 weitergeführt worden sind:

Das erste Projekt ist ein gemeinsames Verbundprojekt mit dem LWL. Es trägt den Abkürzungenamen „TexLL“ und betrifft folgende Regelungsbereiche: Trennung der existenzsi-

chernden Leistungen von den Fachleistungen, Ausgestaltung der Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX), Zumutbarkeit und Angemessenheit (§ 104 SGB IX), gemeinsame Leistungserbringung (§ 116 SGB IX). Ziel ist die Entwicklung eines einheitlichen Leistungs- und Finanzierungssystems unabhängig von der Wohnform (vgl. Vorlage 14/2463).

Im Berichtsjahr 2020 hat das Projekt TexLL LVR in Absprache mit dem Projekt TexLL LWL stärker landesteilig die Erprobung der neuen Finanzierungssystematik gemäß des Landesrahmenvertrages NRW durchgeführt. So können die Untersuchungsgegenstände unter Berücksichtigung der diversen landesteiligen Gegebenheiten in der Anbieterlandschaft und im praktischen Verwaltungshandeln bearbeitet werden. TexLL LVR hat im Berichtszeitraum mit vier Leistungserbringern aus dem Rheinland die Differenzierung der bisherigen pauschalen Finanzierung der besonderen Wohnformen in die, durch den Landesrahmenvertrag NRW vereinbarten kontextbezogenen und individuellen Leistungsbestandteile erprobt. Die Projektphase wird voraussichtlich im ersten Quartal 2021 abgeschlossen sein.

Das zweite Modellprojekt „NePTun –steht für „Neue Grundlagen von Pflege und Teilhabe – Instrument zur Abgrenzung von Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen“. Die Ziele des Projektes bestehen in der Beschreibung inhaltlich-fachlicher Kriterien zur Abgrenzung von Eingliederungshilfe- und Pflegeleistungen sowie der Evaluierung der Regelungen für die Anrechnung von Einkommen und Vermögen nach § 135 ff. SGB IX. Grundsätzliche Informationen zum Projekt enthält die Vorlage 14/3417.

Im Jahr 2020 hat das Projektteam nach der Aufarbeitung der rechtlichen Grundlagen zunächst einen theoretischen Rahmen entwickelt, aus dem anschließend Kriterien zur Differenzierung der personellen Hilfen in den beiden Systemen Pflege und Eingliederungshilfe abgeleitet wurden. Diese Kriterien sind anhand von rund 50 leitfadengestützten Interviews mit Leistungsberechtigten auf Tauglichkeit und Praktikabilität getestet worden. Daneben befasst sich das Modellprojekt zudem mit den Auswirkungen, die sich aus der Einführung des „Lebenslagenmodells“ nach § 103 Abs. 2 SGB IX (n.F.) auf den Verwaltungsvollzug, die Bewilligungspraxis und die Einkommenssituation der Betroffenen ergeben.

Die Projektphase konnte im Sommer 2020 mit einem ausführlichen Zwischenbericht zu Ende gebracht werden, der mit Vorlage 14/4060 zur Kenntnis gegeben wurde. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum die Erprobung der erarbeiteten Kriterien gemeinsam mit den Fachleuten aus dem Dezernat Soziales vorbereitet (vgl. Maßnahme Z12.9 im Jahresbericht „Gemeinsam in Vielfalt 2019“).

Z12.6 Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im der ersten Jahreshälfte stand im LVR-Verbund HPH sowie in den Abteilungen für Soziale Rehabilitation die weitere Umsetzung der Trennung der Leistungen im Vordergrund, die mit dem 1. Januar 2020 wirksam wurde. Um die eingetretenen Veränderungen für alle Beteiligten sichtbar und verständlich zu machen, wurde ein Augenmerk auf Informationsvermittlung gelegt. Für die betroffenen Kund*innen wurde eine Erklärung zum neuen Wohn- und Betreuungsvertrag in Leichter Sprache entwickelt, welche in den besonderen Wohnformen sowie den Nutzer*innen-Beiräten eingesetzt wird. Eine Ausgabe des Mitarbeitenden-Newsletters #zusammenwachsen des LVR-Verbund HPH wurde als BTHG-Sonderausgabe definiert und enthielt ein Glossar, das ‚alte‘ und ‚neue‘ Begrifflichkeiten in den Zusammenhang brachte und entlang dieser begrifflichen Definitionen die Neuerungen des BTHG kompakt erklärte.

Nach der Verhandlung und Verabschiedung des Landesrahmenvertrags nach §131 SGB IX im Sommer 2019 folgte im Jahr 2020 die Weiterentwicklung und Präzisierung der damals beschiedenen Regelungen im Rahmen der Gemeinsamen Kommission (vgl. Maßnahme Z12.2 in diesem Bericht). Auch hier bringen sich weiterhin Vertreter*innen des

LVR-Dezernates Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen als Teil der Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen Träger der Einrichtungen der Behindertenhilfe NRW (LAGöT) in den Weiterentwicklungsprozess ein und vertreten die Eingliederungshilfeangebote des LVR in den relevanten Gremien.

Die Einführung und die damit verbundene erstmalige Anwendung des neuen Bedarfsermittlungsinstruments BEI_NRW wurde im Jahr 2020 in den Eingliederungshilfe-Einrichtungen des LVR sukzessive durchgeführt. Es wurden Schulungen zum Instrument sowie der theoretischen Grundlage ICF durchgeführt, um die individuellen Bedarfe der Kund*innen zu erfassen und passende Leistungen anbieten zu können.

Im Rahmen der anstehenden Umstellung auf das neue Leistungs- und Finanzierungssystem der Sozialen Teilhabe für Volljährige ist es eine wesentliche Aufgabe, die fachlich-menschenrechtlichen Implikationen der BTHG-Reform auf die konkrete Leistungserbringung langfristig zu übertragen, indem die Weiterentwicklung der fachlich-methodischen Grundlagen in den Blick genommen wird. Die damit in Verbindung stehende Entwicklung von Fachkonzepten im Sinne des Landesrahmenvertrags begann im Jahr 2020 und wird einer der zentralen Prozesse zur Reformierung der Eingliederungshilfe im Lichte der BRK sein.

In Zahlen

In diesem Bericht wurden für das Berichtsjahr 2020 insgesamt **64 Aktivitäten** bzw. Maßnahmenbündel dokumentiert, die direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans darstellen.

Anzahl der berichteten Aktivitäten in den Berichtsjahren

Zielrichtung	Berichtsjahr 2020	Zum Vergleich				
		Berichtsjahr 2019	Berichtsjahr 2018	Berichtsjahr 2017	Berichtsjahr 2016	Berichtsjahr 2015
Aktionsbereich 1: Selbstvertretung und Personenzentrierung						
ZIELRICHTUNG 1	6	8	7	7	8	6
ZIELRICHTUNG 2	8	8	10	22	27	29
ZIELRICHTUNG 3	2	1	1	1	3	2
Aktionsbereich 2: Zugänglichkeit						
ZIELRICHTUNG 4	9	7	6	4	10	10
ZIELRICHTUNG 5	1	2	2	2	4	6
ZIELRICHTUNG 6	6	4	2	3	4	3
ZIELRICHTUNG 7	2	-	1	1	2	3
ZIELRICHTUNG 8	3	1	2	6	5	3
Aktionsbereich 3: Menschenrechtsbildung						
ZIELRICHTUNG 9	11	15	17	11	17	12
ZIELRICHTUNG 10	8	9	2	2	3	1
ZIELRICHTUNG 11	2	3	4	4	3	3
Aktionsbereich 4: Menschenrechtsschutz durch Verwaltungshandeln						
ZIELRICHTUNG 12	6	10	10	2	4	8
Insgesamt	64	68	64	65	90	86

Vorlage Nr. 15/53

öffentlich

Datum: 09.02.2021
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Dr. Andrea Weidenfeld

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Die Pandemiebewältigung an den Schulen des LVR

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie an den Schulen des LVR im Hinblick auf die Themenbereiche Hygienemaßnahmen, persönliche Schutzausrüstung, Aufgaben des Schulträgerpersonals, Schülerspezialverkehr und die Maßnahmen im IT-Bereich werden zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Worum geht es hier?

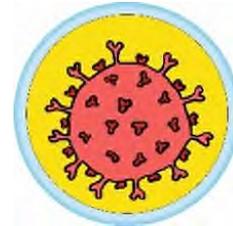
In leichter Sprache

Seit einem Jahr gibt es das Corona-Virus.

Das Corona-Virus kann eine Krankheit auslösen.

Sie heißt COVID-19.

Sie ist sehr ansteckend.



Aber man kann sich davor schützen.

Zum Beispiel so:

- Menschen waschen sich oft die Hände.
- Menschen halten Abstand zu anderen.
- Menschen tragen an bestimmten Orten eine Schutz-Maske.

Der LVR hat Schulen.

Der LVR kümmert sich um diese Schulen.



Wegen Corona gibt es in den Schulen viele neue Regeln.

Im Moment gehen viele Kinder und Jugendliche

wegen Corona nicht in die Schule.

Die meisten Kinder lernen zuhause.

Manche Kinder und Jugendliche gehen in die Notbetreuung in der Schule.

Die Schulen müssen die neuen Regeln befolgen.

Im Text steht, wie der LVR den Schulen dabei seit einem Jahr hilft.

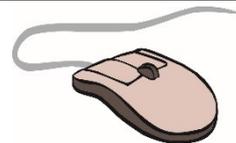
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-5220.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



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

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

Zusammenfassung:

Die Corona-Pandemie stellt den Schulbetrieb in den Schulen Nordrhein-Westfalens seit März 2020 vor große Herausforderungen. Die konkrete Verantwortung für den Schulbetrieb liegt gemeinschaftlich bei Schulleitungen, Schulträgern, Gesundheitsämtern und Schulaufsicht, die sich in der Pandemie in engen und kontinuierlichen, damit aber auch komplexen Austausch- und Abstimmungsprozessen befinden. Seit März 2020 wurde der reguläre Schulbetrieb in NRW phasenweise ausgesetzt, die Schüler*innen wurden im Distanzlernen beschult oder in einer Notbetreuung versorgt. In anderen Phasen fand – soweit unter Pandemie-Bedingungen möglich – Unterricht für Teilgruppen („rollierender Schulbetrieb“) oder Präsenzunterricht in den Schulen statt. Ein Teil der Schülerschaft besuchte auch in diesen Phasen aus gesundheitlichen Gründen nicht den Präsenzunterricht, sondern wurde bzw. wird im Distanzlernen beschult.

Für den LVR als Schulträger sowie für alle Mitarbeitenden an den LVR-Schulen war und ist die Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie auf den Schulbetrieb eine sehr große zeitliche und organisatorische Herausforderung. Die sich fortlaufend ändernden Rahmenbedingungen, die das Land NRW für den Schulbetrieb erlässt, erfordern kurzfristiges und flexibles Handeln. Schulen und Schulträger müssen häufig innerhalb kürzester Zeit gemeinsam neue Aufgaben bewältigen. Dies bezieht sich unter anderem auf die personelle Besetzung der Schulen, die Vorbereitung und Umsetzung eines Raumnutzungskonzeptes, die Abstimmung und Umsetzung der nötigen Hygienemaßnahmen und nicht zuletzt den Schülerspezialverkehr sowie die IT-Ausstattung der Schulen, der Schüler*innen und der Mitarbeitenden.

Für die Durchführung des Schulbetriebs und der Notbetreuung hat die Einhaltung der Hygienemaßnahmen oberste Priorität. Der LVR als Schulträger der LVR-Förderschulen ist im Rahmen seiner Arbeitgeberverantwortung verpflichtet, das Schulträgerpersonal mit der erforderlichen persönlichen Schutzausstattung (PSA) auszurüsten. Die Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln haben den LVR um Amtshilfe bei der Beschaffung von FFP2-Masken gebeten. Diesen Bitten kommt der LVR nach.

Im Schülerspezialverkehr des LVR werden viele Schüler*innen mit geschwächten Immunsystemen oder chronischen Vorerkrankungen befördert. Zur Minimierung des Infektionsrisikos erfolgt die Beförderung im LVR-Schülerspezialverkehr ausschließlich bei Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung (MNB). Der LVR stellt die Beförderung aller Schüler*innen der Förderschulen unter Beachtung dieser Rahmenbedingungen sicher. Zur Einhaltung des Infektionsschutzes sind Kapazitätserweiterungen von ca. 235 zusätzlichen Linien im Schülerspezialverkehr notwendig. Gleichzeitig werden alle in Betracht kommenden technischen, organisatorischen und/oder kompensatorischen Lösungen geprüft und die jeweils angemessene, kostengünstigste Lösung umgesetzt.

Durch unterschiedliche Förderprogramme des Bundes zur Ergänzung des DigitalPaktes und des Landes wird die digitale Ausstattung in den LVR-Schulen verbessert. Der Bund hat insbesondere Mittel zur Beschaffung mobiler Endgeräte zur Verfügung gestellt, die sozial benachteiligten Schüler*innen zur Verfügung gestellt werden sollten. Unter vollständiger Ausschöpfung dieser Mittel wurden 1.693 iPads beschafft und an die LVR-Schulen ausgeliefert. Endgeräte für Lehrer*innen sind bestellt.

Mit den Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie an den LVR-Schulen wird die Personenzentrierung im LVR weiterentwickelt (Zielrichtung 2 des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK).

Begründung der Vorlage Nr. 15/53:

Die Pandemiebewältigung an den Schulen des LVR

I. Die Situation der LVR-Schulen während der Corona-Pandemie

Bereits die ersten Covid-19-Fälle in Nordrhein-Westfalen in der Region Heinsberg Ende Februar 2020 hatten erhebliche Auswirkungen auf den Schulbetrieb einiger LVR-Schulen. Es liegt zwar keine LVR-Schule selbst im Kreis Heinsberg, aber aufgrund der großen Einzugsgebiete der LVR-Schulen werden Schüler*innen aus dem Kreis Heinsberg an Schulen des LVR beschult: Konkret wohnen beispielsweise ca. 45% der Schüler*innen der LVR-Schule Linnicher Benden (Kreis Düren) in Heinsberg; viele der Eltern behielten damals ihre Kinder aus Sorge und Unsicherheit zuhause. Das Robert Koch-Institut (RKI) stufte Heinsberg als Risikogebiet ein. Dies führte auch für die LVR-Schule Mönchengladbach zum Erlass eines Betretungsverbot für Personen aus dem Kreis Heinsberg. In der Folge konnte ein großer Teil der Schulgemeinschaft, darunter Lehrkräfte, Schulleitung, LVR-Schulträgerpersonal und Schüler*innen, ab dem 18.03.2020 für zwei Schulwochen die Schule nicht betreten.

Dieses Beispiel aus dem Beginn der Pandemie zeigt anschaulich, wie komplex sich die Situation an den Schulen des LVR verhält: Aufgrund der großen Einzugsgebiete sind häufig mehrere Gesundheitsämter für eine einzelne Schule zuständig und es werden im Fall von Covid-19-Fällen zahlreiche Abstimmungen nötig.

Der LVR setzt sich mit Nachdruck für die Belange der ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen mit Behinderung ein. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie ist es wichtig, besonders vulnerable Gruppen der Bevölkerung mit einer chronischen Erkrankung oder einer (Mehrfach-)Behinderung in den Blick zu nehmen, die zu einem großen Teil der Risikogruppe für einen schweren Verlauf einer Covid-19 Erkrankung angehören. Gleichzeitig besteht hier ein hohes Maß an Verantwortung, für die soziale Teilhabe dieser Kinder und Jugendlichen Sorge zu tragen und auch ihnen – soweit möglich – den Schulbesuch und individuelle Förderung zu ermöglichen. Da unter der Pandemie Menschen mit Behinderung in vielerlei Hinsicht besonders leiden, kommt dem LVR als Sachwalter und Fürsprecher ihrer Belange gerade in diesen Zeiten ein besonderes Wächteramt zu.

1. Rahmenbedingungen des Schulbetriebs

Die Rahmenbedingungen für den schulischen Betrieb werden vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW festgelegt – unter Berücksichtigung der aktuell gültigen Coronaschutzverordnung NRW (CoronaSchVO - Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2) und der Coronabetreuungsverordnung (CoronaBetrVO - Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 im Bereich der Betreuungsinfrastruktur). Die konkrete Verantwortung für den Schulbetrieb liegt gemeinschaftlich bei Schulleitung, Schulträger, Gesundheitsämtern und Schulaufsicht, die sich in der Pandemie in engen und kontinuierlichen, damit aber auch komplexen Austausch- und Abstimmungsprozessen befinden.

2. Auswirkungen der Pandemie auf den Schulbetrieb im zeitlichen Verlauf

In den Schulen in NRW wurde aufgrund der Corona-Pandemie am Montag, den 16.03.2020 landesweit der reguläre Schulbetrieb eingestellt. Tatsächlich geschlossen – wie es landläufig oft heißt – wurden die Schulen aber zu keinem Zeitpunkt. Es wurde seit dieser Einstellung des Schulbetriebs und auch in späteren Phasen der Pandemie (s.u.) an den LVR-Schulen immer eine Notbetreuung eingerichtet, häufig auch unter Einbindung der Träger des Offenen Ganztags. Ab dem 23.04.2020 fand eine schrittweise Wiederaufnahme („Öffnung“) des Schulbetriebs in Nordrhein-Westfalen statt – mit einem rollierenden System, in welchem an jedem Wochentag unterschiedliche Schülergruppen vor Ort beschult wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass nicht alle Schüler*innen, die laut Planung des Ministeriums wieder beschult werden sollten, tatsächlich den Präsenzunterricht besuchten. Bei Vorerkrankungen von Schüler*innen entschieden die Eltern, ob der Schulbesuch eine gesundheitliche Gefährdung für ihre Kinder darstellt und diese zu Hause im „Lernen auf Distanz“ verblieben. Diese Regelung wurde später etwas angepasst, indem eine ärztliche Einschätzung erforderlich wurde. Sie blieb aber im Kern bestehen, sodass Teile der Schülerschaft der Förderschulen bereits seit März 2020 zuhause im Distanzlernen beschult werden.

Im Zeitraum zwischen dem Ende der Sommerferien bis zum 11.12.2020 fand unter Berücksichtigung und Umsetzung der jeweiligen Hygienekonzepte regulärer Präsenzunterricht in den Schulen statt. Einschränkend ist zu sagen, dass je nach Schule und Lerngruppe der „reguläre Präsenzbetrieb“ durch Erkrankungen oder Quarantänen nicht immer zu jedem Zeitpunkt möglich war. Außerdem verblieb ein Teil der Schüler*innen aufgrund erhöhter Vulnerabilität zuhause im Distanzlernen. Konkret wurden beispielsweise im Oktober 2020 nach Angaben der Schulen 269 Schüler*innen aus gesundheitlichen Gründen nicht im Präsenzunterricht beschult. Es handelte sich in 258 Fällen um Schüler*innen aus dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung bzw. den Schulen mit Internaten im Bereich der Sinnesbehinderungen. Für diese Schülergruppe entspricht dies einem Anteil von 6 %.

In der Woche vor Weihnachten (14.12. bis 18.12.2020) gab es eine spezielle Lösung: Eltern konnten ihre Kinder in den Jahrgangsstufen 1 bis 7 vom Präsenzunterricht befreien lassen; ab Jahrgangsstufe 8 erfolgte grundsätzlich Distanzunterricht. Für Schüler*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, die eine besondere Betreuung erfordert, wurde diese Unterstützung in Absprache mit den Eltern sichergestellt. Das bedeutet, die Schülerschaft in den Förderschulen wurde von der Präsenzpflcht befreit, es gab aber keinen verpflichtenden Distanzunterricht. Die Eltern entschieden, ob ihre Kinder zuhause bleiben oder in der Schule beschult wurden. Die Weihnachtsferien wurden außerdem für die Schüler*innen um insgesamt vier Tage verlängert. An den zwei Werktagen vor den Ferien sowie im Anschluss an die Ferien fand kein Unterricht statt, sondern eine Notbetreuung. Es wurden an den Tagen vor Weihnachten 1.970 Schüler*innen im Präsenzunterricht beschult und 200 Schüler*innen für die vier Tage der Notbetreuung angemeldet¹.

¹ Zur Einordnung werden nachfolgend die Präsenz-Schülerzahlen im Schuljahr 2020/2021 insgesamt aufgeführt: Körperliche und motorische Entwicklung: 4.029; Sehen: 461; Hören und Kommunikation: 948; Sprache Sek. I: 1041 (Quelle: Abfrage des LVR).

Seit dem 11.01.2021 ist der Präsenzunterricht ausgesetzt. In allen Schulen und Schulformen wird der Unterricht als Distanzunterricht erteilt. Die Eltern sind angehalten, ihre Kinder nach Möglichkeit zuhause zu betreuen und dafür ggf. Sonderurlaub zu beantragen. Für Schüler*innen der Stufe 1 bis 6 sowie alle Schüler*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung wird eine Notbetreuung in den Schulen vorgehalten. Aktuell (Stand: 29.01.2021) besuchen durchschnittlich rd. 540 Schüler*innen täglich die Notbetreuung.

Zur grundsätzlichen weiteren Planung des Schulbetriebs in der Pandemie hat das Ministerium mit Schulmail vom 21.12.2020 über einen Stufenplan für den Schulbetrieb informiert. Der Stufenplan besteht aus drei Stufen (Stufe 1, Stufe 1+ und Stufe 2). Die Stufen beschreiben einen groben Rahmen, in welchem die Schulen den Unterricht und die Förderung mit Präsenz- und Distanzbetrieb (ggf. im Wechsel) sicherstellen und dabei weitere Maßnahmen wie Maskenpflicht im Unterricht ergriffen werden müssen. Je nach Infektionsgeschehen wechseln dabei die Schüler*innen in unterschiedlichem Ausmaß zwischen Präsenz- und Distanzbetrieb: alle Schüler*innen landesweit (Stufe 2), nur in einzelnen Kommunen und schulscharf (z.B. in Hotspots mit Inzidenzen über 200, Stufe 1+) oder nur für einzelne Lerngruppen oder Schulen (Stufe 1). Im derzeitigen Lockdown (Stand: 25.01.2021) befinden sich die Schulen in keiner dieser Stufen, da in keiner Weise Präsenzunterricht erfolgt, sondern sich die Schüler*innen sämtlich im Distanzunterricht befinden. Nur in Ausnahmefällen besuchen Schüler*innen das Betreuungsangebot in der Schule, in dessen Rahmen kein Unterricht stattfindet. Nach Erstellung dieser Vorlage eingetretene Entwicklungen werden in der Ausschusssitzung mündlich berichtet.

3. Zeitlich und organisatorisch herausfordernde Situation

Für den LVR als Schulträger sowie für alle Mitarbeitenden an den LVR-Schulen war und ist die Bewältigung der Auswirkungen der Pandemie auf den Schulbetrieb eine sehr große zeitliche und organisatorische Herausforderung. Seit Beginn der Pandemie bleiben den Schulen und den Schulträgern regelhaft jeweils nur wenige Werkzeuge, um die Weisungen des Ministeriums für Schule und Bildung (Erlasse transportiert über die sog. „Schulmails“) umzusetzen. Schulen und Schulträger müssen so innerhalb kurzer Zeit gemeinsam neue Aufgaben bewältigen. Dies bezieht sich unter anderem auf die personelle Besetzung der Schulen, die Vorbereitung und Umsetzung eines Raumnutzungskonzeptes, die Abstimmung und Umsetzung der nötigen Hygienemaßnahmen und nicht zuletzt den Schülerspezialverkehr sowie die IT-Ausstattung der Schulen, der Schüler*innen und der Mitarbeitenden.

II. Maßnahmen der Schulverwaltung

1. LVR-Mitarbeitende in den Schulen

Die sich fortlaufend ändernden Rahmenbedingungen, die das Land NRW für den Schulbetrieb erlässt, erfordern ein flexibles Handeln und einen je angepassten Einsatz des Schulträgerpersonals in den LVR-Schulen. Die Verwaltungskräfte in den Schulsekretariaten und die Hausmeister*innen sind unabhängig von der Anzahl der anwesenden Schüler*innen in den Schulen im Einsatz. Die Küchenkräfte sind ebenfalls in den Schulen tätig, um die Versorgung der Schüler*innen mit warmem Mittagessen sicherzustellen und ergänzende Aufgaben im Bereich der Küchenhygiene und Desinfektion zu übernehmen. Das pflegerische Personal ist zur Umsetzung der pflegerischen Versorgung und

Notfallversorgung der Schüler*innen, zur Unterstützung der Lehrkräfte hinsichtlich des Betreuungsangebotes sowie zur Aufrechterhaltung der hohen Hygienestandards in den Schulen im Einsatz. Auch das therapeutische Personal wird derzeit flexibel in den Schulen eingesetzt. Die Therapeut*innen bieten neben der therapeutischen Behandlung der anwesenden Schüler*innen auch ein ambulantes Therapieangebot sowie Videotherapien für Schüler*innen an. Personell ergänzt werden die Angebote durch die Angebotsträger des Offenen Ganztages an Schulen mit Betreuungsangebot.

2. Hygienemaßnahmen

Für die Durchführung des Schulbetriebs und der Notbetreuung hat die Einhaltung der Hygienemaßnahmen oberste Priorität. An allen 41 LVR-Schulen liegen Hygienepläne vor, die um Regelungen im Umgang mit SARS-CoV 2 erweitert wurden und bei Bedarf fortlaufend aktualisiert werden. An vielen LVR-Schulen ist eine besondere Vulnerabilität der Schüler*innen gegeben. Der LVR als Schulträger wird bei der Erstellung der Hygienepläne durch eine Hygienefachkraft beraten und sieht sich daher im Bereich der Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen gut aufgestellt. Die Reinigung der Schulgebäude wurde mit der schrittweisen Öffnung im April 2020 ausgeweitet. Alle Schulen werden zudem mit ausreichend Desinfektionsmitteln sowie persönlicher Schutzausrüstung für das Schulträgerpersonal ausgestattet. Für sämtliche Arbeitsplätze des Schulträgerpersonals liegen an SARS-CoV 2 angepasste Gefährdungsbeurteilungen vor. Diese Arbeitsplätze werden hinsichtlich der hygienischen Sicherheitsvorkehrungen entsprechend gestaltet.

3. Persönliche Schutzausrüstung in den LVR-Schulen (Infektionsschutz)

Der LVR als Schulträger der LVR-Förderschulen ist im Rahmen seiner Arbeitgeberverantwortung verpflichtet, das Schulträgerpersonal mit der erforderlichen persönlichen Schutzausstattung (PSA) auszurüsten.

Seit Beginn der Corona-Pandemie kommen FFP2-Masken insbesondere bei der behandlungspflegerischen Versorgung durch examinierte Pflegekräfte sowie bei der Durchführung von therapeutischen Leistungen zum Einsatz, wenn ein Mindestabstand nicht gewahrt werden kann und die/der behandelte Schüler*in keine Mund-Nasen-Bedeckung trägt. Darüber hinaus kommt der Einsatz von FFP2-Masken individuell in Betracht, z.B. bei Mitarbeitenden mit chronischen Vorerkrankungen nach Einzelberatung durch den betriebsärztlichen Dienst. Seit Dezember 2020 stattet der LVR sein Personal in den LVR-Schulen flächendeckend mit FFP2-Masken aus. Mit dieser Maßnahme wurde den Forderungen von Bund und Ländern entsprochen, den Schulbetrieb möglichst lange aufrechtzuerhalten, da sich die Zahl der angeordneten Quarantänen durch das Tragen von FFP2-Masken maßgeblich reduziert.

Zudem haben die Bezirksregierungen Düsseldorf und die Bezirksregierung Köln den LVR um Amtshilfe bei der Beschaffung und Auslieferung von FFP2-Masken für die im Landesdienst stehenden Lehrer*innen gebeten. Dieser Bitte kommt der LVR nach. Die Beschaffung der PSA erfolgt gemäß dem LVR-Pandemieplan über die LVR-Zentralapotheke in Viersen.

Eine Vielzahl der Schüler*innen an den LVR-Schulen zählt zu den besonders vulnerablen Risikogruppen, die im Rahmen der derzeitigen Corona-Pandemie intensiv zu schützen sind. Dabei ist im weiteren Verlauf der Pandemie zu beachten, dass Personen jünger als 16 Jahre

bis auf weiteres nicht geimpft werden können, da die verfügbaren Impfstoffe noch keine entsprechende Zulassung haben. Hiermit ist frühestens Ende des Jahres 2021 zu rechnen, wenn bis dahin ausreichende Erkenntnisse über die angewandten Impfstoffe gewonnen wurden. Darüber hinaus ist auch bei einer flächendeckenden Bereitstellung von zugelassenen Covid-19-Impfstoffen anzunehmen, dass viele Schüler*innen aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden können. Das Thema „Infektionsschutz“ wird die LVR-Schulen daher selbst bei Aufhebung des Pandemiestatus weiterhin intensiv beschäftigen.

4. Schülerspezialverkehr

Der Schülerspezialverkehr ist eine der wesentlichen Rahmenbedingungen, die es bei der fortlaufenden Organisation des Schulbetriebs und insbesondere bei einer möglichen Aufteilung der Lerngruppen zu berücksichtigen gilt. Zur Sicherstellung der Beförderung der Schüler*innen stellt der LVR seit Beginn der Pandemie alle bestehenden Schulbuslinien der jeweiligen LVR-Schule zur Verfügung.

Im Schülerspezialverkehr des LVR werden viele Schüler*innen mit geschwächten Immunsystemen oder chronischen Vorerkrankungen befördert. Zur Minimierung des Infektionsrisikos erfolgt die Beförderung im LVR-Schülerspezialverkehr ausschließlich bei Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung (MNB). Um mögliche Ansteckungen zu vermeiden, können daher ausschließlich die Schüler*innen zusammen befördert werden, die auch eine Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) tragen. Eine Beförderung von Schüler*innen, die aus medizinischen Gründen keine MNB tragen, kann grundsätzlich nur unter Einhaltung der Abstandsregel erfolgen. Zu dieser Frage erfolgte ein intensiver Austausch zwischen dem LVR, dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW und dem für den Gesundheitsschutz zuständigen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW. Im Ergebnis wurde die Haltung des LVR durch das MAGS bestätigt, das mit Schreiben vom 2. Oktober 2020 mitteilte, dass nach Beurteilung durch das Referat für Infektionsschutz eine Beförderung von Schüler*innen, die keine MNB tragen, nur unter Einhaltung der Abstandsregel erfolgen sollte. Eine Durchmischung mit Schüler*innen, die die MNB nicht tragen können, ist infolge der sehr geringen Abstände in den Fahrzeugen im Sinne des Infektionsschutzes in der Regel nicht möglich.

Der LVR stellt die Beförderung aller Schüler*innen der Förderschulen unter Beachtung dieser Rahmenbedingungen sicher. Zur Einhaltung des Infektionsschutzes sind Kapazitätserweiterungen von ca. 235 zusätzlichen Linien im Schülerspezialverkehr notwendig. Gleichzeitig werden alle in Betracht kommenden technischen, organisatorischen und/oder kompensatorischen Lösungen geprüft und die jeweils angemessene, kostengünstigste Lösung umgesetzt.

5. Ferienbetreuung

Um seiner Verantwortung als Schulträger nachzukommen und dazu beizutragen, die besonderen bildungsbiografisch entstehenden Nachteile durch die Corona-Pandemie auszugleichen, hat der LVR durch freiwillige finanzielle Unterstützung zwei einwöchige Ferienangebote freier Träger an LVR-Förderschulen ermöglicht.

III. Maßnahmen der IT-Verwaltung: Medienausstattung der LVR-Schulen in der Pandemie

Die Medienausstattung der LVR-Schulen auf Basis der Medienentwicklungsplanung (vgl. Vorlage 14/2062) war bereits vor der Pandemie auf einem guten Weg. Dabei kommt der Medienausstattung an den LVR-Förderschulen in vielen Fällen auch eine die Behinderung kompensierende Wirkung zu, ermöglicht also die Teilhabe der Schüler*innen.

Durch den „DigitalPakt Schule“ bevorzugt geförderte Maßnahmen wie die strukturierte Verkabelung der Schulgebäude und die flächendeckende WLAN-Ausstattung sind an allen LVR-Förderschulen bereits seit längerem umgesetzt.

Neben Laptops und PCs an den LVR-Förderschulen wurden auch bereits vor der Pandemie iPads im Unterricht eingesetzt. Neben den ca. 450 iPads, die durch den Schulträger beschafft wurden und administriert werden, haben einzelne LVR-Förderschulen über Fördervereine weitere iPads angeschafft, die von den Schulen selbstständig verwaltet werden. Zudem schreitet der Austausch der Kreidetafeln gegen Präsentationstechnik wie Digitale Tafeln weiter voran. Weiterhin wurden den Schulen zahlreiche Beamer und auch vereinzelt Fernseher zu Präsentationszwecken zur Verfügung gestellt.

In Folge der Pandemie sind jedoch – wie viele Prozesse zur Digitalisierung – einzelne Schritte angepasst und beschleunigt worden.

1. Breitbandausbau

Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus geht in seinem im Juli 2020 veröffentlichtem „Votum 2020“ von einem aktuellen Mindestbedarf an 100 Mbit/s Download und 40 Mbit/s Upload-Geschwindigkeit aus. Das Breitbandförderprogramm des Bundes setzt sich die Anbindung sämtlicher Schulen ans Gigabit-Netz bis Ende 2021 zum Ziel.

Der Runderlass des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie zur „Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen für die Glasfaseranbindung der öffentlichen Schulen und der genehmigten Ersatzschulen“ vom 12.09.2018 sieht eine dauerhafte Breitbandversorgung von mindestens 1 Gigabit pro Sekunde vor, die symmetrisch (Gigabitnetz) am Schulgebäude zu gewährleisten ist. Ausgegangen wird von der jeweils am Schulgebäude ankommenden Bandbreite.

Vor diesem Hintergrund wurde folgendes Vorgehen anvisiert:

Um die fortschreitende Digitalisierung der LVR-Förderschulen mit einer zeitgemäßen Breitbandanbindung zu unterstützen, sollen bis zum Ende des Jahres 2021 jeder LVR-Schule 100 Mbit/s im Download und 40 Mbit/s im Upload zur Verfügung stehen.

Bis 2025 soll jeder LVR-Schule 1 Gigabit/s im Download und 100 Mbit/s im Upload zur Verfügung stehen. Dieses Ziel wird aufgrund der regional unterschiedlichen Umsetzung der Breitbandförderprogramme des Bundes und Landes nicht linear erreicht werden. Dennoch sollte sichergestellt werden, dass bis Ende 2021 ca. 25% der LVR-Förderschulen, bis Ende 2022 ca. 50% und bis Ende 2023 ca. 75% der LVR-Schulen mit 1 Gigabit/s im Download und 100 Mbit/s im Upload versorgt werden.

2. Sofortprogramm des Bundes – Endgeräte für Schüler*innen

Im Mai 2020 zeichnete sich ab, dass der Schulunterricht auch nach den Sommerferien 2020 noch auf absehbare Zeit aus einer Mischung von Präsenzunterricht und digitalem Lernen von zu Hause aus bestehen würde. Ziel von Bund und Ländern war es in dieser Situation, dass möglichst alle Schüler*innen über digitale Endgeräte verfügen. Der Bund hat dann das Förderprogramm „DigitalPakt Schule“ ergänzt und weitere 500 Mio. € bereitgestellt. Mit den Mitteln sollten in erster Linie mobile Endgeräte beschafft werden, die insbesondere benachteiligten Schüler*innen vor dem Hintergrund „sozialer Ungleichgewichte“ zur Verfügung gestellt werden sollten.

Das Geld wurde nach dem sog. Königsteiner Schlüssel an die Länder verteilt, die die Mittel um 10 % Eigenanteil ergänzt haben. Der Eigenanteil war dabei durch die Schulträger zu erbringen. Die dann beschafften Geräte sollten dann von den Schulen bzw. Schulträgern an die entsprechenden Schüler*innen ausgeliehen werden.

Über die Vorlage 14 / 4114 wurde im Juni 2020 die Ermächtigung zur Ausschreibung von iPads für die Schüler*innen eingeholt.

Laut Richtlinie über die Förderung von digitalen Sofortausstattungen des Ministeriums für Schule und Bildung NRW vom 21.07.2020 standen dem LVR an Fördermitteln unter Berücksichtigung des 10%-igen Eigenanteils 713.001 € zur Verfügung.

Unter vollständiger Ausschöpfung dieser Mittel wurde ausgeschrieben und 1.693 iPads beschafft. Diese wurden fast vollständig im Oktober, November und Dezember 2020 zur Nutzung vorbereitet und an die LVR-Schulen ausgeliefert. Der durch die LVR-Schulen gemeldete Bedarf für benachteiligte Schüler*innen konnte mit den beschafften Geräten zu 70 % gedeckt werden. Weitergehende Beschaffungen aus Mitteln des Schulträgers sind nicht möglich.

3. Endgeräte für Lehrer*innen

Ende Juni 2020 hat das Land beschlossen, den Schulträgern Mittel zur Verfügung zu stellen, damit diese digitale Endgeräte auch für Lehrer*innen beschaffen und verteilen. Der LVR hat rund 1.183.000 € erhalten, mit dem die Endgeräte – Laptop oder iPad – für max. 500 € pro Lehrer*in beschafft werden konnten.

Der Bedarf an Laptop oder iPad wurde bei den Schulen erfragt. Über eine Ausschreibung konnten beide Geräte - Laptop mit Kamera bzw. iPad - in der notwendigen Qualität bestellt werden. Nach Ablauf der Widerspruchsfrist der europaweiten Ausschreibung am 18.01.2021 wurden die mobilen Endgeräte für Lehrkräfte unmittelbar bestellt. Nach Lieferung und Vorbereitung der Geräte werden diese zeitnah auf die Schulen verteilt.

4. Administratoren

Über die vorgenannten Programme – Sonderprogramm für Schüler*innen und Ausstattung der Lehrer*innen – hat sich die Zahl der durch die IT-Koordination des Dez. 5 zu verwaltenden digitalen Endgeräte in den LVR-Schulen mehr als verzehnfacht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Nutzung der iPads erforderliche Apps zentral bereitgestellt und zumindest in begrenztem Umfang auch ein Support für die Nutzer*innen der Endgeräte gesichert werden muss. Auf diese nicht in den Programmen angesprochenen Bedarfen

haben die kommunalen Spitzenverbände sowohl gegenüber dem Bund wie auch gegenüber den Ländern mehrfach hingewiesen. Auch die Frage der Ersatzbeschaffung nach Verlust, Verschleiß oder Ende der realen Nutzbarkeit (Lebensdauer) ist noch offen. Dabei gilt: Gegenüber den LVR-Schulen hat der Schulträger eine Ersatzbeschaffung aus eigenen Haushaltsmitteln aktuell ausgeschlossen.

Der Bund stellte den Ländern dann im Oktober 2020 ergänzend zum „DigitalPakt Schule“ noch einmal 500 Millionen Euro zur Verfügung (Zusatz-Verwaltungsvereinbarung Administration). Mit den weiteren Mitteln sollen die Schulträger dabei unterstützt werden, den Ausbau von professionellen Administrations- und Support-Strukturen zu finanzieren. Es können – auch rückwirkend zu Zeitpunkt der Ankündigung des Programms – Personal- sowie Sachkosten geltend gemacht werden. Mit den Mitteln kann außerdem die Qualifizierung und Weiterbildung von IT-Administratoren in Höhe von bis zu 10.000 Euro pro Fachkraft finanziert werden. Dem Land Nordrhein-Westfalen stehen nach dem Königsteiner Schlüssel rund 105 Millionen Euro aus dem Programm zur Verfügung. Es ist wieder ein Eigenanteil von voraussichtlich 10 % zu erbringen.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat angekündigt, die Zusatz-Verwaltungsvereinbarung „Administration“ zum „DigitalPakt Schule“ schnellstmöglich umsetzen. Sobald diese Umsetzung erfolgt, werden die entsprechenden dem LVR zustehenden Mittel beantragt werden. Die personalwirtschaftliche Umsetzung ist bereits in Vorbereitung.

In Vertretung

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

Vorlage Nr. 15/9

öffentlich

Datum: 26.01.2021
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ries

Schulausschuss	22.02.2021	Kenntnis
Sozialausschuss	23.02.2021	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Jahresbericht LVR-Inklusionsamt 2019/2020

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2019/2020 werden gemäß Vorlage Nr. 15/9 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Worum geht es hier?

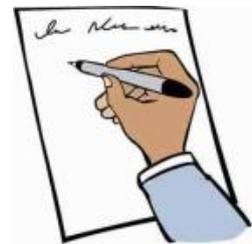
In leichter Sprache

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



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

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



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

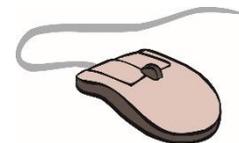
Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



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

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

Zusammenfassung:

Der Jahresbericht 2019/2020 des LVR-Inklusionsamtes bietet einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote und Leistungen des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Neben vielen Zahlen und Fakten wird die Arbeit der Kolleg*innen praxisnah in Berichten, Interviews und Portraits dargestellt.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber stieg im Erhebungsjahr 2018 bundesweit auf 168.693 (2017: 164.631). Die bundesweite Quote der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze beträgt 4,6 %. Die Beschäftigungsquote in NRW liegt bei 5,1 %. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Verwaltungen im Rheinland fällt auf 6,6 % (Vorjahr: 8,4 %). Die Beschäftigungsquote des LVR liegt bei 10,12 %. Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist im Rheinland um 2,5 % gesunken (vgl. Kapitel 6).

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 über 87 Mio. Euro an Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2018 eingenommen. 17 Mio. Euro wurden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgeführt (vgl. Kapitel 7).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, Arbeitgeber und Inklusionsbetriebe erhielten knapp 50,2 Mio. Euro als finanzielle Förderung von den Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt (vgl. Kapitel 8). Neben den finanziellen Leistungen stehen die Beratung und Begleitung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sowie der Arbeitgeber im Fokus des LVR-Inklusionsamtes (vgl. Kapitel 10).

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion ist als gemeinsames Programm der Fachbereiche Inklusionsamt und Eingliederungshilfe 2018 erfolgreich eingeführt worden. 2019 konnten im Teil I des Programmes 89 Budgets bewilligt und im Teil II über 900 Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen angesprochen werden. Das Landesprogramm STAR wird unter dem Dach von KAoA-STAR als Regelangebot für Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf fortgeführt (vgl. Kapitel 11).

Das Schulungsangebot des LVR-Inklusionsamtes haben 2.183 Personen an 321 Schulungstagen wahrgenommen. Es fanden 34 sog. Inhouse Schulungen mit 985 Teilnehmenden statt (vgl. Kapitel 12.1).

2019 wurden 806 Präventionsverfahren und 213 BEM-Fälle an die Fachstellen herangetragen. Fünf Arbeitgeber haben eine Prämie für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM erhalten (vgl. Kapitel 13).

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

Begründung der Vorlage Nr. 15/9:

Der Jahresbericht 2019/2020 des LVR-Inklusionsamtes dokumentiert Daten und Fakten rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt speziell im Rheinland, aber auch in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland. Er informiert dabei über die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und der Fachstellen bei den LVR-Mitglieds Körperschaften.

Wie der letzte Jahresbericht bietet auch die aktuelle Ausgabe einen umfassenden Einblick in die vielschichtigen Angebote des LVR-Inklusionsamtes und seiner Partner. Interessante Berichte aus dem Arbeitsalltag zeigen praxisnah wie die Arbeit hinter den Daten und Fakten im LVR-Inklusionsamt aussieht. Die Partner stellen sich und ihre Arbeit anhand von spannenden Portraits und Interviews vor.

Der Jahresbericht lässt sich in 10 Bereiche zusammenfassen:

1. Schwerpunkte im Jahr 2019 (Kapitel 3)

- Schaffung und Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Personelle Unterstützung
- Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen
- Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

2. Schwerpunkte im Jahr 2020 (Kapitel 4)

- Strategieworkshop in Kommern
- Entwicklung von KASSYS 4.0
- Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln
- E-Learning
- Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona
- Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung

3. Personenkreis der schwerbehinderten Menschen (Kapitel 5)

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

4. Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen (Kapitel 6)

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote im Rheinland lag im Jahr 2018 bei 5,4 %. Für das Erhebungsjahr 2018 gaben 18.145 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 440 mehr als im Vorjahr. 189.296 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt.

Arbeitsagenturbezirke mit der höchsten Beschäftigungsquote (2018):

- Bonn (8,0 %)
- Duisburg (6,5 %)
- Solingen-Wuppertal (5,3 %)
- Essen (5,2 %)
- Brühl, Mönchengladbach, Oberhausen (5,1 %)

Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland (2018):

Durchschnittliche Quote:	6,66 %
Kommune mit der höchsten Quote:	Kreis Wesel (13,12 %)
Kommune mit der niedrigsten Quote:	Kreis Euskirchen (6,04 %)

5. Die Ausgleichsabgabe (Kapitel 7)

2019 wurde an Ausgleichsabgabe 87.792.333 Euro eingenommen. 2018 waren es knapp 86 Mio. Euro. Davon hat das LVR-Inklusionsamt rund 17 Mio. Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt.

Aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern hat das LVR-Inklusionsamt 39.779 Euro erhalten. Die Mitgliedskörperschaften erhielten 15,4 Mio. Euro zur Verwendung in eigener Zuständigkeit.

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

Das LVR-Inklusionsamt hat die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Jahr 2019 mit 50,2 Mio. Euro unterstützt:

Arbeitgeber erhielten knapp 38,6 Mio. €, davon:

- 1,2 Mio. € für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze
- 14,6 Mio. € zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen
- 5,8 Mio. € für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

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

- 7,3 Mio. € für Arbeitsassistenz
- 1,2 Mio. € für technische Arbeitshilfen
- 1,0 Mio. € für Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Inklusionsbetriebe

- 143 Inklusionsbetriebe
- 3.319 Arbeitsplätze
- 1.772 geförderte Arbeitsplätze

Leistungen des Technischen Beratungsdienst

- 1.010 Betriebsbesuche
- 1.614 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen

Leistungen der Integrationsfachdienste

- 12.817 Menschen beraten, begleitet oder unterstützt
- 3.409 Arbeitsverhältnisse gesichert
- 129 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt

LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

- Teil I
 - 89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung
 - 238 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung
- Teil II
 - 957 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wurden erreicht

7. Der besondere Kündigungsschutz (Kapitel 10)

Im Jahr 2019 wurden 3.348 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Dabei handelte es sich bei 2.666 Anträgen (80 %) um Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung und 543 Anträgen (16 %) um Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.

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

8. Seminare & Öffentlichkeitsarbeit (Kapitel 12)

Im Jahr 2019 fanden 88 Schulungsveranstaltungen des LVR-Inklusionsamtes statt, an denen insgesamt 2.183 Vertrauenspersonen, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte teilgenommen haben.

Zudem wurden 34 Inhouse-Schulungen für 985 Teilnehmer*innen angeboten.

Das LVR-Inklusionsamt war im Jahr 2019 auf drei Messen vertreten:

- Auf der **RehaCare International** in Düsseldorf im September hatte der Messestand das Thema „Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“.

- Auf der **Zukunft Personal Europe** in Köln beriet das LVR-Inklusionsamt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, den Leistungen und Fördermöglichkeiten.
- Im November waren die beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter erstmalig mit einem Informationsstand auf dem internationalen Kongress der **Fachmesse A+A in Düsseldorf** vertreten. Dort wurde die Veranstaltungsreihe zu dem Thema Schwerbehindertenvertretungen: Prävention, Eingliederung, Inklusion vom Leiter des LVR-Inklusionsamtes moderiert.

9. Betriebliches Eingliederungsmanagement (Kapitel 13)

Die Fachstellen wurden im Jahr 2019 zu 806 Präventionsverfahren und 213 BEM-Verfahren hinzugezogen.

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet:

- Stadtverwaltung Bergisch Gladbach
- Eisenwerk Brühl GmbH
- Diakoniewerk Duisburg GmbH
- SPIE GmbH
- Kaiserswerther Diakonie

10. Forschungs- und Modellprojekte (Kapitel 14)

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

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

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

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

2019 / 2020

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: LVR-Inklusionsamt
50679 Köln
Inklusionsamt@lvr.de
www.inklusionsamt.lvr.de

REDAKTION: Christoph Beyer (verantwortlich)
Fiona Ries, Julia Nolte, Emel Ugur

GESAMTHERSTELLUNG: Landwirtschaftsverlag GmbH, LV MediaPro
Hülsebrockstr. 2–8, 48165 Münster

AUFLAGE: 500 Exemplare

INHALTSVERZEICHNIS

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

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

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

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

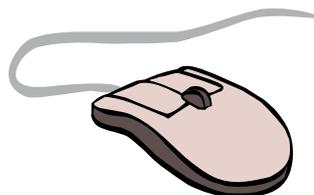
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de

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



01	Vorwort	6
02	Wir – Das LVR-Inklusionsamt	8
03	Unsere Schwerpunkte 2019	12
	3.1 Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze	12
	3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen	12
	3.3 Personelle Unterstützung	12
	3.4 Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen	14
	3.5 Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung	14
04	Unsere Schwerpunkte 2020	15
	4.1 Strategieworkshop in Kommern	15
	4.2 Entwicklung von KASSYS 4.0	16
	4.3 Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln	16
	4.4 E-Learning	16
	4.5 Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona	17
	4.6 Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung	18

05	Der Personenkreis der schwerbehinderten Menschen	21
	5.1 Deutschland	21
	5.2 Nordrhein-Westfalen	23
	5.3 Rheinland	25
06	Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen	29
	6.1 Beschäftigung	29
	6.2 Arbeitslosigkeit	32
07	Die Ausgleichsabgabe	39
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	47
	8.4 Extra-Förderung von Inklusionsbetrieben in Coronazeiten	48
	8.5 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)	52
09	Der besondere Kündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX	56
	9.1 Kündigungsschutzverfahren	56
	9.2 Rechtsbehelfsverfahren	59
10	Beratung und Begleitung	60
	10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt	60
	10.2 Integrationsfachdienste	64
	10.3 Externe Beratung für Inklusion bei den Kammern im Auftrag des LVR	66
11	Kein Abschluss ohne Anschluss/Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR) LVR-Budget für Arbeit	71
	11.1 KAoA-STAR	71
	11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion	74
12	Seminare und Öffentlichkeitsarbeit	80
	12.1 Seminare	80
	12.2 Öffentlichkeitsarbeit	82
13	Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	84
	13.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX	84
	13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX	84
14	Forschungs- und Modellvorhaben	89
	14.1. Förderung innovativer Projekte	89
	14.2. Bestehende Projekte	93
15	Anhang	96
	15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe	96
	15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln	97

01

VORWORT

Liebe Leser*innen,

es gibt Zeiten, in denen es besonders wichtig ist, auch mit Freude und Stolz auf den Erfolg geleisteter Arbeit und des gemeinsamen Engagements zu schauen. Das Jahresende 2020 ist so ein Zeitpunkt. Wir freuen uns daher, erstmals gemeinsam in den Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes einzuleiten.

Max Frisch hat einmal Folgendes geschrieben:

„Die Krise ist ein produktiver Zustand.
Man muss ihr nur den Beigeschmack
der Katastrophe nehmen.“

Die ungebrochene Produktivität unserer Arbeit in der schwierigen Coronazeit wird beispielhaft im Kapitel 4.5 dargestellt. In allen Bereichen des LVR-Inklusionsamtes ist es gelungen, die Arbeit für die schwerbehinderten Menschen und die Arbeitgeber ohne Qualitätseinbußen aufrechtzuerhalten.

Wir danken unseren Mitarbeiter*innen für ihr außerordentliches Engagement, ihre Solidarität und ihre Kreativität, selbstverständlich auch für ihre Arbeit im vergangenen Jahr, die dieser Jahresbericht ebenfalls dokumentiert.

Wir danken auch unseren Partner*innen: Ohne Sie wäre uns das Geleistete nicht gelungen und ohne Sie wäre auch dieser Jahresbericht nicht so lebendig, mit Talkrunden und Interviews, ausgefallen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Bleiben Sie gesund!



Es grüßen Sie herzlich
Ihre und Ihr

Angela Faber

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

U. Beyer

Christoph Beyer
Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Köln, im Dezember 2020

02

WIR – DAS LVR-INKLUSIONSAMT

Fachbereichsleiter
Christoph Beyer



Stabsstelle
Fiona Ries



**Begleitende Hilfen und
Kündigungsschutz**
Melanie Glücks



**Technischer
Beratungsdienst**
Volker Boeckenbrink



**Integrationsbegleitung,
Inklusionsbetriebe**
Klaus-Peter Rohde



Teamleitung

Manuela Landmann
Harald Kill



Teamleitung

Michael Henkel



Teamleitung

René Stenz
Elmar Kusch



BIH-Geschäftsstelle

Carola Fischer	Birgit Schütz	Birgitt Kothe
----------------	---------------	---------------



Wer wir sind

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

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



Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben
Timo Wissel



Koordinator
Joachim Dittmann



Koordinatorinnen
Simone Zimmer Frauke Borchers



Unsere Aufgabe

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

Wen haben wir 2019/2020 verabschiedet und wen begrüßt?

Verabschiedet haben wir: Gerhard Zorn (Abteilungsleiter 53.10; Fachbereichsleiter 51)

Begrüßen konnten wir: Birgitt Kothe (BIH-Geschäftsstelle), Melanie Glücks (Abteilungsleiterin 53.10, vorher, Teamleiterin 53.30), Michael Henkel (Teamleiter 53.20), René Stenz (Teamleiter 53.30)

Unsere Entstehungsgeschichte

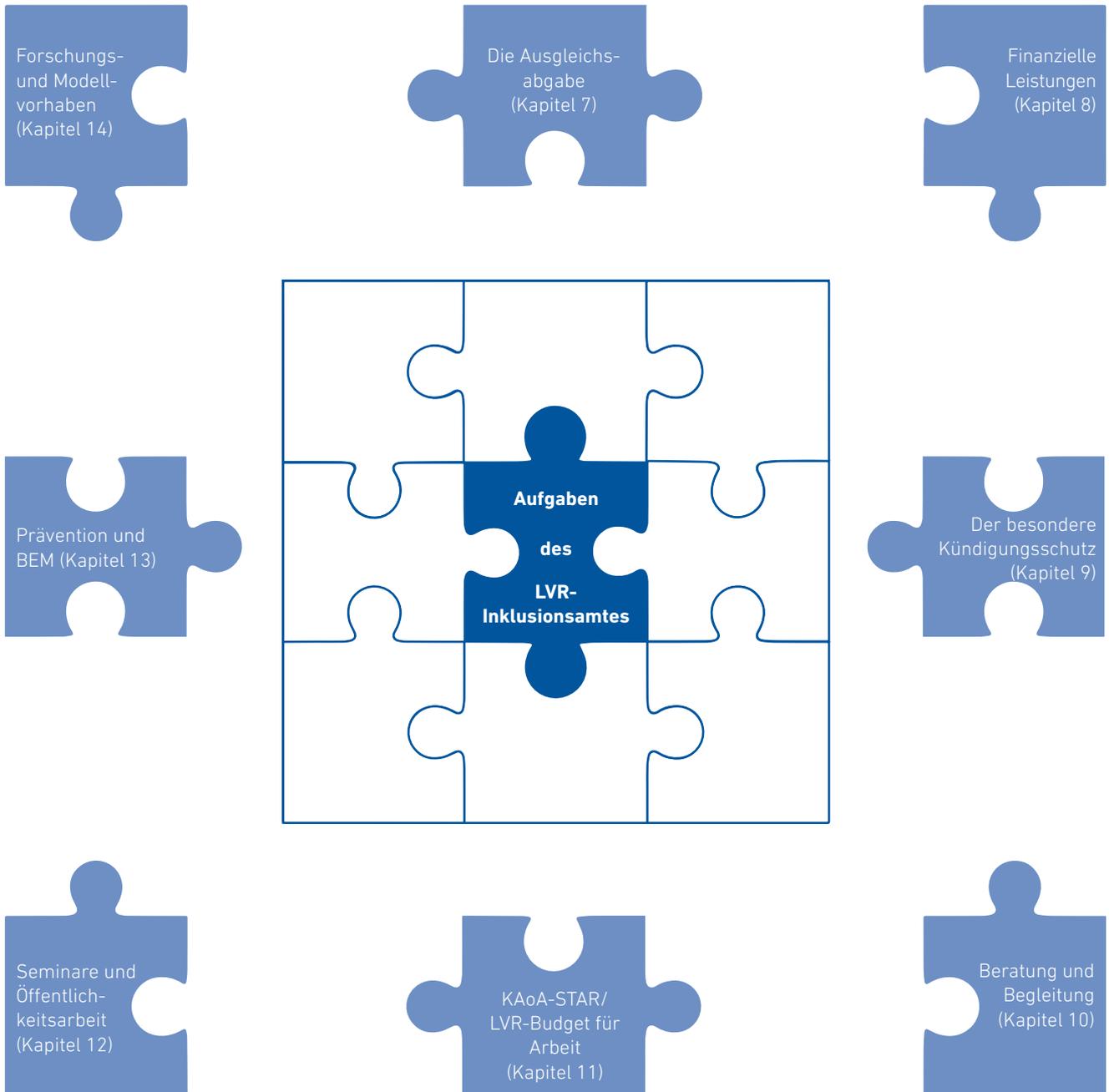
Seit 2001 gibt es die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter. Vorher waren es die Hauptfürsorgestellen, die sich seit dem Ersten Weltkrieg um die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen gekümmert haben. Mit der Entstehung der Integrationsämter trat auch das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB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

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

Unsere Partner

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

Unsere Leistungen im Überblick



03

UNSERE SCHWERPUNKTE 2019

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“.

2019 wurden insgesamt 161 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze im Rheinland geschaffen. Private und öffent-

liche Arbeitgeber haben hierfür Zuschüsse zu den Investitionskosten von mehr als 1,2 Millionen Euro erhalten.

Bis Ende 2019 ist die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland auf 161 gestiegen. Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben im vergangenen Jahr 2.250 Arbeitsplätze entstanden.

3.2 Erhalt und Sicherung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen

Der Erhalt der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen bleibt auch 2019 ein Schwerpunkt der Arbeit des LVR-Inklusionsamtes und der rheinischen Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben. 38 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind im vergangenen Jahr gesichert worden.

Insgesamt sind knapp 11,5 Millionen Euro als finanzielle Förderungen direkt an schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sowie Selbstständige geflossen. Sie

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

Private und öffentliche Arbeitgeber haben Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung von 1.646 Arbeits- und Ausbildungsplätzen von knapp 5,7 Millionen Euro sowie knapp 14,5 Millionen Euro zum Ausgleich behinderungsbedingter besonderer Belastungen (personelle Unterstützung, Beschäftigungssicherungszuschuss) erhalten.

3.3 Personelle Unterstützung

Durch den Beschluss der Landschaftsversammlung zur Änderung der Heranziehungssatzung werden die Aufgaben der Leistungen nach § 27 SchwbAV beim LVR-Inklusionsamt zusammengeführt. Bisher lagen die Leistungen zur Personellen Unterstützung (PU) in der Zuständigkeit der Fachstellen der Städte und Kreise. Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit in das LVR-Inklusionsamt in die Abteilung 53.10, die nun alle Leistungen nach § 27 SchwbAV bündelt.

Zum Jahresbeginn übergaben die Fachstellen die PU-Akten dem LVR-Inklusionsamt. Mit Eingabe der Akten in das Aktensystem erhielt jeder Arbeitgeber ein „Begrüßungsschreiben“, um deutlich zu machen, dass die Leistungen Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) und PU nunmehr aus einer Hand gewährt werden. Besonders wichtig war, dass die Arbeitgeber zeitnah die Leistungen nach § 27 SchwbAV erhalten.



v.l.n.r. Christoph Beyer und Eva Strobel. Foto: Stephan Floss

3.4 Gemeinsame Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Meißen

In der ersten Jahreshälfte 2019 wurde auf Bundesebene erstmals eine gemeinsame Befragung der BA-Regionaldirektionen und der einzelnen Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter zu ihrer Zusammenarbeit durchgeführt. Für die gemeinsame Auswertung der Ergebnisse trafen sich am 2. und 3. Dezember 2019 Vertreter*innen aller Integrations- und Inklusionsämter mit Vertreter*innen der Bundesagentur für Arbeit der verschiedenen Regionaldirektionen zu einer gemeinsamen Fachtagung in Meißen.

Im Fokus der zweitägigen Fachtagung stand die Zusammenarbeit zwischen den Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit. Dabei wurden praktische Erfahrungen ausgetauscht, Bei-

spiele funktionierender Zusammenarbeit vorgestellt und Problemfelder diskutiert. Zum Abschluss erarbeiteten die Vertreter der einzelnen Bundesländer gemeinsam eine Idee, wie sie die Zusammenarbeit in Zukunft stärken und intensivieren können. Um ein gemeinsames Zeichen zu setzen und die Weichen für die Zukunft zu stellen, vereinbarten Eva Strobel, Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation der BA, und Christoph Beyer, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, am 3. Dezember 2019 eine intensivere Zusammenarbeit, um das gemeinsame Ziel der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Hierzu unterzeichneten sie auf der Fachtagung die „Meißner Erklärung“.

3.5 Fachtagung Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung

Das LVR-Inklusionsamt hat in Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten Köln und Düsseldorf das Modellprojekt „Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung“ entwickelt. Ziel des am 1. Februar 2018 gestarteten dreijährigen Modellprojektes ist es, die Leistungen für Betroffene und deren Arbeitgeber zu optimieren, um eine zeitnahe Wiedereingliederung und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Um Sachbearbeiter*innen und Rehaberater*innen der kostentragenden Institutionen für die besonderen Bedürfnisse

der genannten Zielgruppe zu sensibilisieren und über die bisher gewonnenen Erkenntnisse zu informieren, wurde im Rahmen des Projektes am 27. Juni 2019 eine Fachtagung abgehalten. Bereits im Vorfeld war das Interesse sehr groß, sodass sich 85 Mitarbeiter*innen unterschiedlichster Institutionen für die Veranstaltung angemeldet haben. Die Anwesenden wurden nicht enttäuscht, in kurzweiligen Fachvorträgen wurden die individuellen Einschränkungen der Zielgruppe besonders im neuropsychologischen Bereich sehr praxisnah dargestellt.

04

UNSERE SCHWERPUNKTE 2020

4.1 Strategieworkshop in Kommern

Der diesjährige Strategieworkshop der Führungskräfte und Koordinator*innen des LVR-Inklusionsamtes führte ins Freilichtmuseum Kommern. Zunächst hinterfragten die Teilnehmenden im Rahmen der „Systematischen Müllabfuhr“ ihre Prozesse mit Fragen wie „Was von all dem, was wir heute tun, würden wir nicht mehr neu beginnen, wenn wir es nicht schon täten?“ oder „Was würden wir nicht mehr

anfangen, wenn wir nicht schon mittendrin steckten?“. Die daraus gemündeten Themen wie Prävention, Forschungsvorhaben, Schnittstellenkoordination oder Verwaltungsabläufe bildeten eine gute Grundlage für die Abstimmung aller fünf Abteilungen zur zukünftigen Ausrichtung und zu neuen Leistungsangeboten des LVR-Inklusionsamtes.



Die Führungskräfte des LVR-Inklusionsamtes. Foto: Elmar Kusch/LVR

4.2 Entwicklung von KASSYS 4.0

Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems KASSYS

Zur Qualitätssicherung der Arbeit in den Integrationsfachdiensten (IFD) hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Rahmen der Strukturverantwortung der Integrations-/ Inklusionsämter das Qualitätsmanagement-Referenzmodell „KASSYS“ entwickelt. Da sich seit der letzten grundlegenden Überarbeitung von KASSYS im Jahr 2005 mittlerweile die Dienstleistungsangebote der IFD in den unterschiedlichen Bundesländern und auch Regularien zur Beteiligung der IFD erheblich verändert haben, war eine Überarbeitung von KASSYS notwendig.

Das 2018 auf BIH-Ebene überarbeitete KASSYS-Rahmenhandbuch (KASSYS 4.0) formuliert die Anforderungen an Führung und Management, Kernprozesse sowie Ergebnisse in einem Rahmenhandbuch, welches durch die

länderspezifischen Anforderungen konkretisiert werden muss.

Der Sozialausschuss des LVR beschloss im November 2018 ein dreijähriges Projekt zur Erarbeitung und Einführung des QM-Systems LVR-KASSYS 4.0 im LVR-Inklusionsamt und den rheinischen IFD auf der Basis des bundesweiten Rahmenhandbuchs in enger Abstimmung mit den LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Die Ausarbeitung der länderspezifischen Anforderungen in Nordrhein-Westfalen erfolgt 2020 in 12 Arbeitsgruppen mit Kolleg*innen aus Westfalen-Lippe und dem Rheinland. Gemeinsam erarbeiten die Kolleg*innen der beiden Landschaftsverbände und der Integrationsfachdienste die länderspezifischen Regelungen zu den Standards, Prozessen, Abläufen und Vereinbarungen, nach denen die IFD in Nordrhein-Westfalen arbeiten.

4.3 Fachberatung für inklusive Bildung bei der IHK zu Köln

Das LVR-Inklusionsamt kooperiert seit mehreren Jahren mit den drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf). In jeder Kammer ist ein/e sog. Inklusionsberater*in tätig und berät die Betriebe zu den Fragen der Inklusion im Arbeitsleben.

Seit September 2020 ist Karoline Kaleta im Rahmen eines Modellprojektes als neue Fachberaterin für inklusive Bildung an der IHK zu Köln tätig. Die Fachberaterin für inklusive Bildung soll als Lotsin zwischen der beruflichen Ori-

entierung in den Schulen (unserem Programm KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung fungieren. Ihre Aufgabe ist es, Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule in ein Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Aktuell stehen junge Menschen mit Behinderung nach ihrem Schulabschluss vor der großen Herausforderung, eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Ziel muss es sein, die bereits etablierte schulische Inklusion in der Berufsausbildung fortzusetzen. Die neue Fachberaterin ist Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.

4.4 E-Learning

Unter Federführung der Abteilung „53.50 – Seminare und Öffentlichkeitsarbeit“ des LVR-Inklusionsamtes hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Januar 2020 einen Projektantrag für rund 5,5 Millionen Euro aus den Mitteln des Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gestellt. Ziel ist es in dem 5-jährigen Projekt,

E-Learning-Formate für die Schulung der Interessenvertretungen zu entwickeln. Zukünftig soll das bislang in Präsenzform abgehaltene Seminarangebot der Integrations-/ Inklusionsämter durch die Einführung von Angeboten des E-Learnings erweitert werden. Dem Antrag wurde erfreulicherweise im Juni 2020 zugestimmt. Das Projekt wird voraussichtlich Anfang 2021 starten.

4.5 Das LVR-Inklusionsamt zu Zeiten von Corona

Das Coronavirus Covid-19 hat auch den Arbeitsalltag im LVR-Inklusionsamt in vielerlei Hinsicht beeinträchtigt. Die kleinen, für uns unsichtbaren Viren haben das Arbeiten und Leben der Kolleg*innen in jederlei Hinsicht auf den Kopf gestellt. Ad hoc mussten viele Entscheidungen getroffen, unter neuen Arbeitsbedingungen gearbeitet und schnell kreative Lösungen gefunden werden. Wie der folgende Bericht zeigt, hat das LVR-Inklusionsamt die Pandemie bisher jedoch gut gemeistert.

Interne Organisation im LVR-Inklusionsamt

Mit Beginn der Corona-Pandemie arbeitete ein Großteil der Mitarbeiter*innen von zu Hause aus. Dem LVR gelang es innerhalb kürzester Zeit für alle Mitarbeiter*innen die technischen Voraussetzungen zu schaffen, sodass Teleheimarbeit nahezu für alle Mitarbeiter*innen die Regel wurde. Die meisten Arbeiten konnten problemlos von zu Hause aus erledigt werden. Zudem wurden viele Meetings als Videokonferenzen abgehalten.

Ausgleichsabgabe

Das BMAS, die Bundesagentur für Arbeit und die Integrations-/Inklusionsämter haben gemeinsam entschieden, dass Anzeigen für das Erhebungsjahr 2019 bundesweit bis spätestens 30. Juni 2020 abgegeben werden können. Gleiches gilt für die Zahlung der Ausgleichsabgabe. Das bedeutet auch, dass die Bundesagentur für Arbeit zu diesem Zeitpunkt kein Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen einer verspäteten Abgabe eingeleitet hat und die Integrations-/Inklusionsämter für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 2020 keine Säumniszuschläge erhoben haben. Die Abstimmung lief schnell, effektiv und reibungslos.

Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

Das LVR-Inklusionsamt sagte im März kurzfristig alle Seminare für drei Monate ab. Die Kolleg*innen aus dem Seminarteam arbeiteten infolgedessen mit Kreativität und Hochdruck an einem Online-Angebot für die Übergangszeit. Die gewonnenen Erfahrungen fließen nun in den Aufbau des E-Learnings ein.

Nach dreimonatiger Pause konnte das Seminargeschäft in Form von Präsenzveranstaltungen unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregelungen sowohl in der Tagungsstätte in Eitorf als auch in der Informations- und Bildungsstätte in Köln wiederaufgenommen werden.

Das LVR-Inklusionsamt informiert laufend über alle aktuellen Entwicklungen und Maßnahmen auf seiner Homepage www.inklusionsamt.lvr.de unter dem Punkt „Corona: Aktuelle Meldungen des LVR-Inklusionsamtes“.

Begleitende Hilfen und Beratung

Um den Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen so viel Sicherheit wie möglich zu geben, liefen alle bestehenden Einzelfalleistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben weiter und Anträgen auf Weiterbewilligung wurde grundsätzlich entsprochen.

Bei Neuansuchen gemäß § 27 SchwbAV wurde eine summarische Prüfung ohne Beteiligung des Technischen Beratungsdienstes beziehungsweise des IFD vorgenommen. Wenn eine Stellungnahme ausnahmsweise eingeholt wurde, erfolgte die Stellungnahme vom Schreibtisch aus. Die Bescheide sind auf ein Jahr befristet worden. Eine Überprüfung, der beispielsweise Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Viele Beratungsleistungen wurden telefonisch erbracht, da Dienstreisen nicht gestattet waren. Davon betroffen sind die Vorort-Termine im Rahmen des Kündigungsschutzes und der Begleitenden Hilfen, die Teilhabe- und Gesamtplanung aber auch die Dienstleistungen und Termine der verschiedenen Fachdienste und der Integrationsfachdienste, für die das LVR-Inklusionsamt die Strukturverantwortung trägt.

Kündigungsschutz und Fachstellen

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

Da Kündigungsschutzverhandlungen beim LVR vor Ort nicht möglich waren, wurden die Kündigungen per Aktenlage ohne Kündigungsschutzverhandlung entschieden.

Inklusionsbetriebe

Zu Beginn der corona-bedingten Einschränkungen hat das LVR-Inklusionsamt allen Inklusionsbetrieben angeboten, die für das Jahr 2020 berechneten laufenden Zuschüsse

aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die sonst quartalsweise ausgezahlt werden, zur Liquiditätssicherung als einen Gesamtzuschuss sofort ausbezahlen.

Die betriebswirtschaftliche Beratungsstelle des LVR-Inklusionsamtes, die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH), hat zu Beginn der Pandemie alle zur Verfügung stehenden Wirtschaftshilfen sowie deren Bedingungen und Zugangswege bezogen auf die Inklusionsbetriebe recherchiert. Diese wurden allen Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterstützt die FAF gGmbH die Unternehmen bei der Antragstellung zur Erlangung einer solchen Wirtschaftshilfe.

In der zweiten Jahreshälfte 2020 wurden zwei Liquiditätshilfeprogramme zum Ausgleich von entstandenen Schäden für die Inklusionsbetriebe entwickelt. Das Hilfsprogramm des Bundes hält 100 Millionen Euro für die über 900 Inklusionsunternehmen in Deutschland, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Sozialkaufhäuser und gemeinnützige Sozialunternehmen bereit. Das Liquiditätshilfeprogramm des Landes NRW hingegen stellt die Haushaltsmittel des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ (Llu), die in diesem Jahr nicht mehr für die investive Förderung von neu geschaffenen Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben abgerufen werden (circa 1,5 Millionen Euro), auch für corona-bedingte Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe zur Verfügung.

Die Umsetzung der beiden Programme erfolgt durch die Integrations-/Inklusionsämter.

Integrationsfachdienst

Das LVR-Inklusionsamt hat mit Beginn der corona-bedingten Einschränkungen dafür gesorgt, dass das Beratungsangebot der IFD – trotz Schließung der Beratungsstellen – durchgängig den betroffenen Personen zur Verfügung stand. Die IFD waren – insbesondere im Bereich Berufsbegleitung/Sicherung – durchgehend per E-Mail, telefonisch und auch per Videotelefonie erreichbar. Hierzu wurden viele Fachkräfte von ihren Anstellungsträgern zu Beginn

des Lockdowns mit Geräten zur mobilen Kommunikation (Laptops/Mobiletelefone) ausgestattet.

Die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR durfte aufgrund der Vorgaben des MAGS nicht erfolgen. Die für den Bereich zuständigen Fachkräfte berieten die Klient*innen, Arbeitgeber und andere Kooperationspartner telefonisch und über andere elektronische Kommunikationsformen und unterstützten bei allgemeinen Anfragen an den IFD. Im Rahmen des Anlaufens des Schulbetriebes konnten auch wieder vermehrt Angebote der Berufsorientierung stattfinden.

Fachberatung für Inklusion bei den Kammern

Alle Kammern im Rheinland bieten für ihre Mitgliedsbetriebe umfassende Informationen zu vielen Themen rund um die derzeitige Situation an. Viele Kammern haben zudem spezielle Hotlines geschaltet. Die Kammerberatern unterstützen und beraten die Betriebe über die modernen und digitalen Kommunikationsmittel.

Stärkung der WfbM-Entgelte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Einmalig im Jahr 2020 leiten die Integrations-/Inklusionsämter nur die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen 20 Prozent der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim BMAS weiter. Hierdurch stehen den Inklusionsbeziehungsweise Integrationsämtern in diesem Jahr zusätzliche Mittel in Höhe von 58,3 Millionen Euro zur Verfügung. Diese Mittel sollen für Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen und an andere Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX zur Kompensation der aufgrund der COVID-19-Pandemie gesunkenen Arbeitsentgelte der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung verwendet werden.

Zur Umsetzung der Regelung im Rheinland haben die Fachbereiche Eingliederungshilfe I und Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland in Abstimmung mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe ein Eckpunktepapier sowie einen Antragsvordruck erarbeitet.

4.6 Traineeprojekt zur Fachpraktikerausbildung

Leandra Herder, LVR-Trainee, hat in ihrem sechsmonatigen Traineeprojekt zum Thema Fachpraktikerausbildung im LVR-Inklusionsamt das folgende Fact Sheet „Fachpraktikerausbildung“ entwickelt. Weitere Informationen, einen Überblick über alle Fachpraktikerausbildungen im Rheinland

und ihren Abschlussbericht hat sie auf der Webseite des LVR-Inklusionsamtes zusammengestellt. Corona-bedingt musste die für August 2020 geplante Fachtagung „Fachpraktikerausbildung – Ein Baustein beruflicher Inklusion“ auf den 20. Mai 2021 verschoben werden.

FACT SHEET Ausbildung zum_r Fachpraktiker_in



Fachpraktikerausbildung

Vor über 10 Jahren trat die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Die schulische Inklusion macht einen Teil dieses Übereinkommens aus. Nun stellt sich die Frage, wie Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in den zurückliegenden Jahren im gemeinsamen Lernen oder auf einer Förderschule unterrichtet wurden, der Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt. Inklusion heißt aus Sicht des LVR-Inklusionsamtes, allen Schülerinnen und Schülern, die das entsprechende Potenzial besitzen, eine geeignete Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen.

Eine Möglichkeit ist das Absolvieren einer Fachpraktikerausbildung. Diese Ausbildung muss bei der zuständigen Kammer durch die Jugendlichen mit Behinderung oder deren gesetzliche Vertretung beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss.

Eine kontinuierliche Prüfung des Übergangs von einer Fachpraktikerausbildung nach § 66 BBiG/ § 42r HwO in einen nach § 4 BBiG/ § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf hat stattzufinden.

Inhalte

Bei der Fachpraktikerausbildung handelt es sich um eine Ausbildung innerhalb des Berufsbildungsgesetzes: Zum einen werden die Ausbildungsverträge der Fachpraktiker_innen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen. Zum anderen sind die Inhalte der Fachpraktikerausbildung aus denen anerkannter Ausbildungsberufe unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu entwickeln, um so sowohl den ausbildungsrelevanten Bedingungen als auch den Erfordernissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Ausbildungsordnungen orientieren sich demnach zwar an denen der regulären Ausbildungsberufe, erfordern jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Daher wird die Fachpraktikerausbildung auch oft als „theorie-reduzierte Ausbildung“ bezeichnet. Das Ablegen der Abschlussprüfung erfolgt vor der jeweils zuständigen Kammer. Die Ausbildung dauert meist 2 bis 3 Jahre.

Rechtliche Grundlagen

§ 64 BBiG bzw. § 42r HwO

Ausbildungsformen

Die Ausbildung kann stattfinden ...
... in Betrieben und Dienststellen privater und öffentlicher Arbeitgeber und
... in Einrichtungen von Trägern von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung und Einrichtungen nach § 35 SGB IX.

Daraus resultieren verschiedene Ausbildungsformen:

Betriebliche Ausbildungsform

- Reguläre betriebliche Ausbildung
- Begleitete betriebliche Ausbildung

Bei der **regulären** betrieblichen Ausbildung findet die fachpraktische Unterweisung in einem Betrieb statt, mit dem auch der Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Die fachtheoretische Ausbildung findet in einer Berufsschule statt. Bei der **begleiteten** betrieblichen Ausbildung besteht der Unterschied darin, dass der Betrieb und die Auszubildenden zusätzlich Unterstützung durch einen Bildungsträger erhalten.

Überbetriebliche Ausbildungsform

- Integrative überbetriebliche Ausbildung
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)
- Kooperative überbetriebliche Ausbildung

Bei allen 3 Formen wird der Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen. Bei der **integrativen** Form erfolgt die fachtheoretische und -praktische Unterweisung durch einen Bildungsträger und während der Ausbildung finden mehrwöchige Praxisphasen mit berufsspezifischen Betriebspraktika statt. Bei der **VAmB** werden mindestens 6 Monate der praktischen Ausbildung anstatt im Berufsbildungswerk, direkt in einem Unternehmen auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert. Bei der **kooperativen** Form ist ein Kooperationsbetrieb für die fachpraktische Unterweisung zuständig und führt diese durch.

FACT SHEET Ausbildung zum_r Fachpraktiker_in

Zielgruppe

Die Fachpraktikerausbildung richtet sich an Menschen mit Behinderung, denen die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Art und der Schwere der Behinderung auch unter der Anwendung eines Nachteilsausgleichs nicht möglich ist. Die Gründe dafür dürfen ausschließlich auf die Behinderung zurückzuführen sein.

Die Feststellung der fehlenden Eignung erfolgt durch den berufspsychologischen Service der zuständigen Agentur für Arbeit und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als Fachpraktiker_in. Die differenzierte und bundeseinheitliche Eignungsuntersuchung erfolgt unter Berücksichtigung der Gutachten der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit, Stellungnahmen der Schulen unter Beteiligung von Fachleuten der Rehabilitation und mit evtl. einer vorgeschalteten Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung.

Besondere Anforderungen an die Auszubildenden

Ausbildende haben eine behindertenspezifische Eignung vorzuweisen („Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“, kurz „ReZA“). Das Stundenvolumen der Zertifikatsweiterbildung beläuft sich auf 320 Stunden. Die Weiterbildung ist für alle an der Ausbildung von Menschen mit Behinderung beteiligten Personen möglich, richtet sich aber vor allem an Auszubildende in Betrieben und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Personen, die in Kooperation mit Einrichtungen und Anbietern von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ausbilden. Die ReZA ist erforderlich bei der erstmaligen Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Das Anforderungsprofil gilt auch dann als erfüllt, wenn die behindertenspezifische Qualifikation auf andere Art und Weise glaubhaft gemacht werden kann. Diese kann z.B. durch die Zusammenarbeit mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung erfolgen oder wenn eine fachliche Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal gewährleistet werden kann.

Finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe

- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung
- Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung
- Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung
- Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung

Für weitergehende Informationen zu den Fördermöglichkeiten sowie deren Voraussetzungen kann sich an die im Folgenden aufgeführten Ansprechpersonen gewandt werden.

Ansprechpartner im Rheinland

- LVR-Inklusionsamt
- Integrationsfachdienste (IFD)
- Regional zuständige Kammern
- Kammerberatung im Rheinland
- Berufsberatung für Menschen mit Behinderung/ Reha-Beratung der Bundesagentur für Arbeit

Weiterführende Links

→ [Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen](#)

→ [REHADAT: Fachpraktiker und Werkerausbildungen](#)

→ [Planet-beruf.de: Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen](#)

LVR-Inklusionsamt
Deutzer Freiheit 77-79
50633 Köln

Tel. 0221/809-5300
www.inklusionsamt.lvr.de

Stand Februar 2020

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 indivi-

duell 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	7.902.960
NRW	1.910.271
Rheinland	1.005.041

5.1 Deutschland

Zum Stichtag 31. Dezember 2019* lebten in der Bundesrepublik Deutschland 7.902.960 schwerbehinderte Menschen, was einem Anteil von **9,5 Prozent an der gesamten Bevölkerung** entspricht. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist damit im Vergleich zur Erhebung 2017 um 136.000 Personen, also knapp 2 Prozent gestiegen.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Mit knapp 89 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 3 Prozent der Behinderungen sind angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf.

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

Behinderungsarten

58 Prozent der schwerbehinderten Menschen haben körperliche Behinderungen:

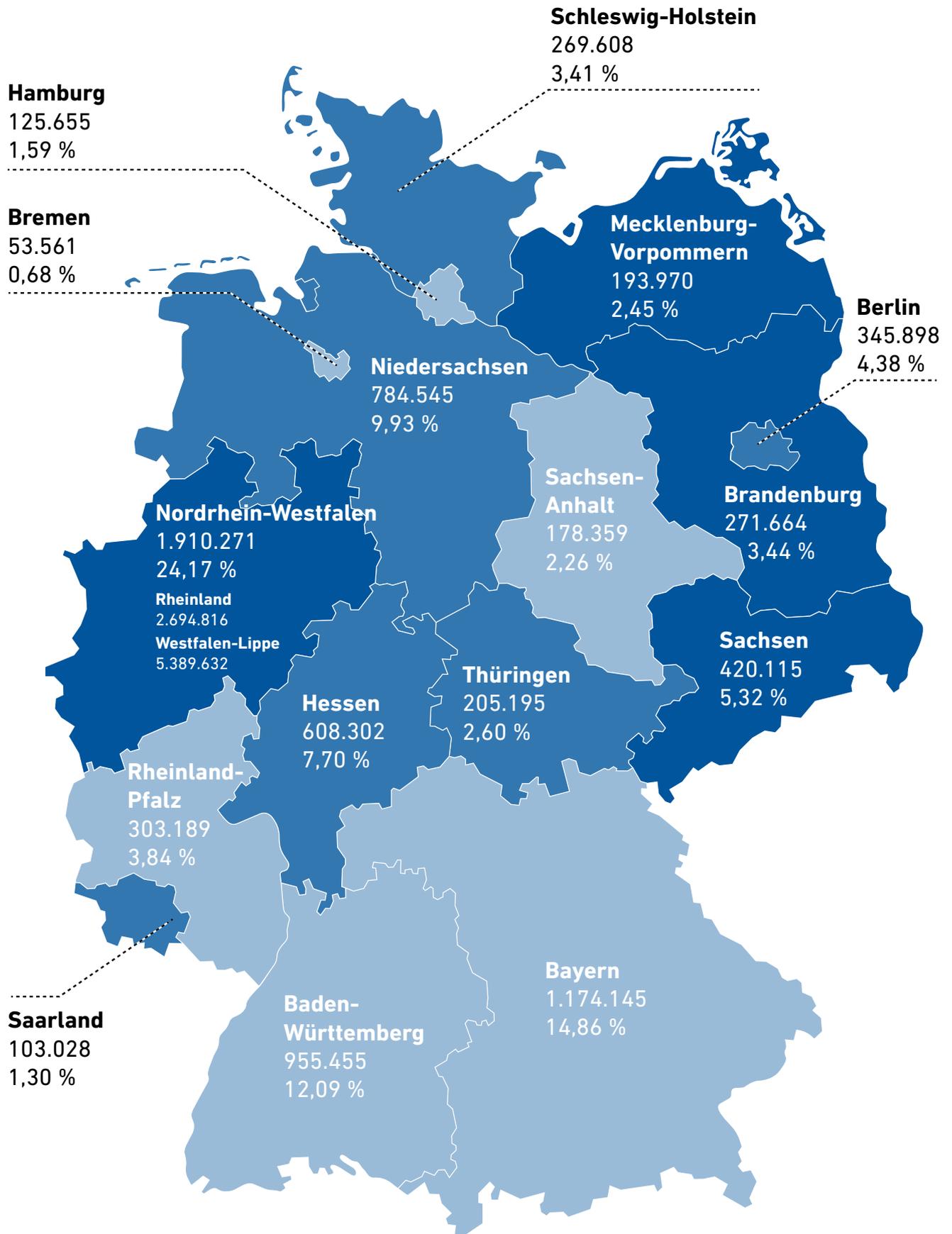
- bei 25 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor
- 4 Prozent leiden unter Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen
- der Verlust einer oder beider Brüste ist bei 2 Prozent Grund für die Schwerbehinderung

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

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

Grafik 1:

Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Bevölkerung (Stand 2019)



5.2 Nordrhein-Westfalen

Zum 31. Dezember 2019 sind in Nordrhein-Westfalen **1.910.271 Frauen und Männer** als schwerbehindert anerkannt. Damit wurden rund 92.000 mehr schwerbehinderte Menschen gezählt als im Jahr 2017. Damit hat etwa jeder neunte (10,7 Prozent) Mensch des Landes einen gültigen Schwerbehindertenausweis.

Alter

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

Ursachen der Behinderung

Der größte Teil der Behinderungen (94 Prozent) ist auf eine Erkrankung zurückzuführen. Bei nicht einmal 4 Prozent der

Anerkennungen ist die Behinderung angeboren. Bei weniger als 2 Prozent liegt die Ursache für die Behinderung in einem Unfall oder einer Berufserkrankung.

Behinderungsarten

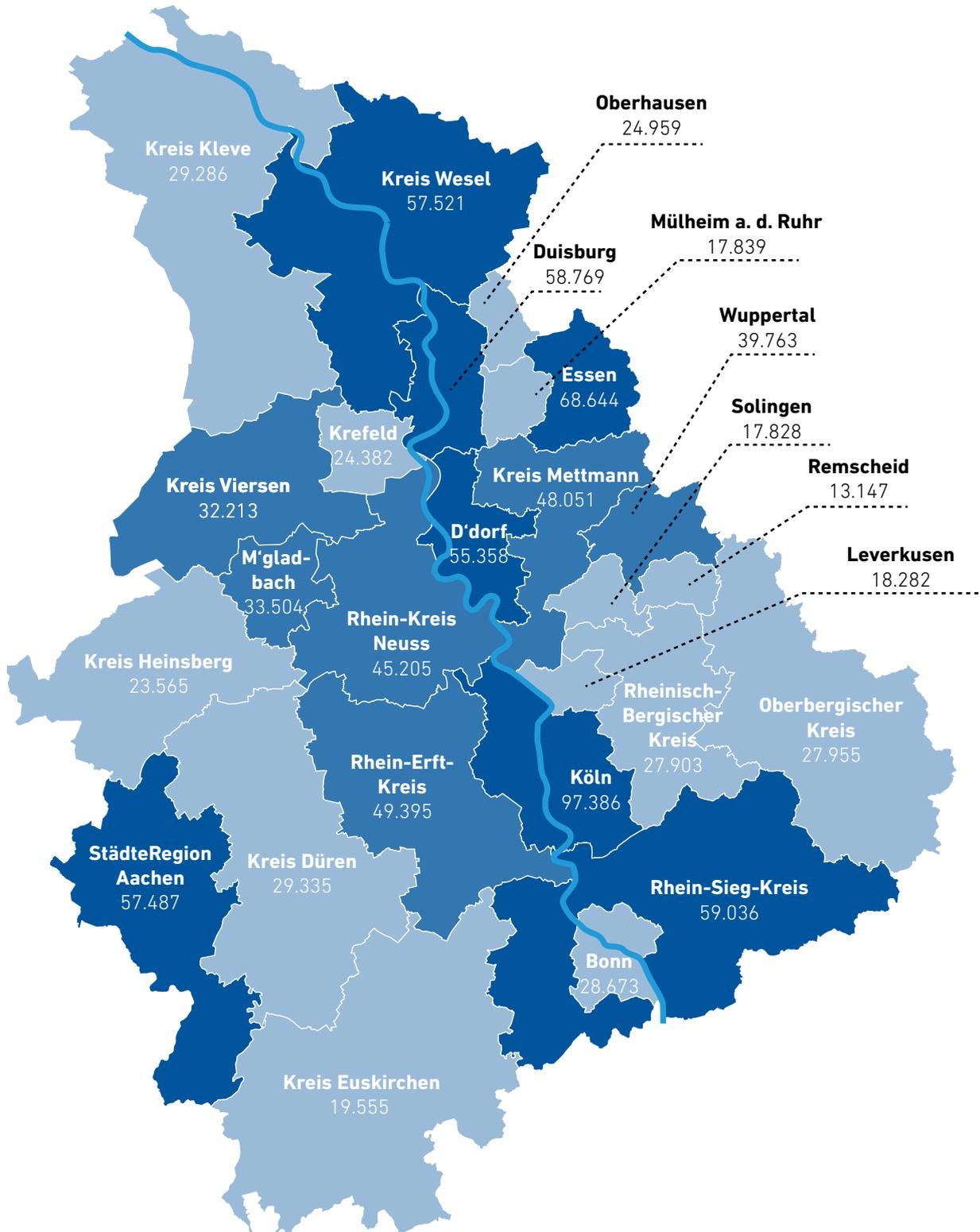
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen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

.....

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

Grafik 2:

Anzahl der schwerbehinderten Menschen in den Kreisen und Städten im Rheinland (Stand 2019)



5.3 Rheinland

Zum 31. Dezember 2019 lebten im Rheinland 1.005.041 schwerbehinderte Menschen¹. Dies sind rund **50.000 Personen** mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 2017. 52 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen leben im Rheinland.

Alter

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

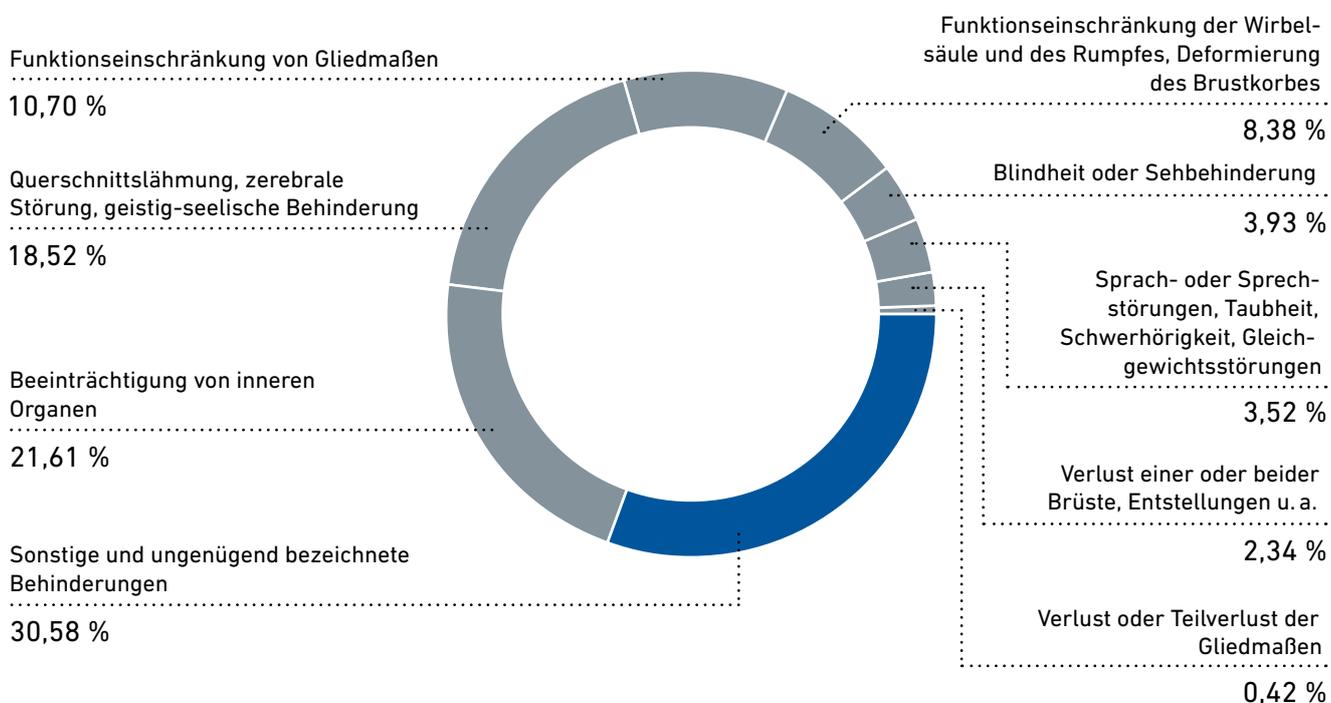
Behinderungsarten

Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und

Sehbehinderung. Diese Behinderungsarten machen lediglich 10 Prozent aus. Ein größerer Teil der Menschen mit Behinderung leidet an einer der folgenden Einschränkungen:

- knapp 19 Prozent an Querschnittslähmung, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchtkrankheiten
- mehr als 10 Prozent an Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- fast 9 Prozent an Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes.
- mit mehr als 20 Prozent bilden die Funktionseinschränkungen von inneren Organen beziehungsweise Organ-systemen die größte Einzelgruppe
- in mehr als 30 Prozent der Fälle liegen Behinderungen vor, die sich nicht eindeutig in die bestehenden Klassifizierungen einordnen lassen.

Grafik 3:
Verteilung der Behinderungsarten im Rheinland (Stand 2019)



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

ÜBER RÖMISCHE EINBÄUME UND FLACHWURZLER ZUM INKLUSIONSBETRIEB

Wenn Yannic Lamers ausatmet, bilden sich kleine Wölkchen. Auf den Wiesen liegt Raureif, die ersten Sonnenstrahlen wärmen sein Gesicht. Um acht Uhr ist auf dem Gelände des LVR-Archäologischen Parks Xanten (APX) meistens nur das Gärtnerteam unterwegs.

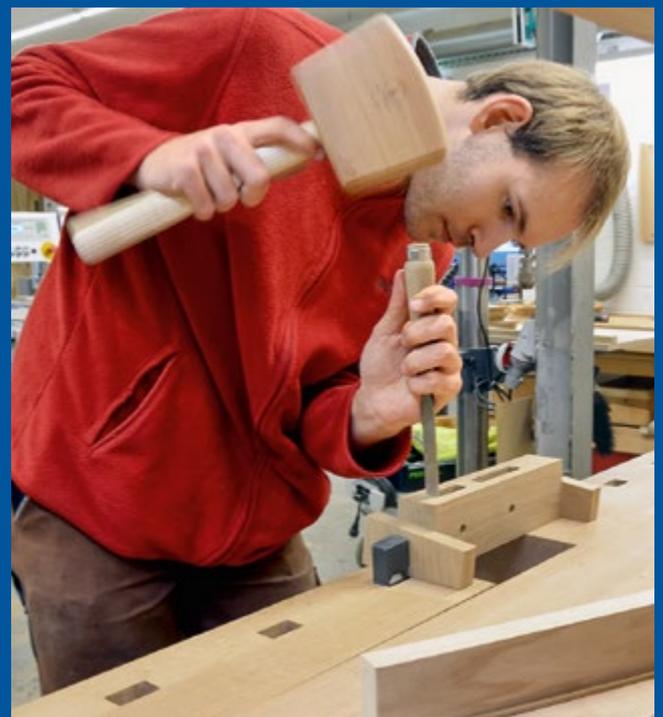
„Geh lieber ein Stück zu Seite“, rät sein Vorgesetzter Peter Altmann. Der Rhododendron hat den vergangenen Sommer nicht überlebt und muss raus. Mit einem Seil bindet Peter

Altmann die Zweige an die Schaufel des Traktors. Danach fährt er langsam rückwärts, das Seil spannt sich, dann gibt es einen Ruck und der Flachwurzler ist raus. Da unter der Erde noch viele archäologische Überreste liegen, pflanzt das Gärtnerteam hauptsächlich Flachwurzler, immer in Absprache mit der Bodendenkmalpflege. Der Park liegt über der früheren Colonia Ulpia Traiana, einer der bedeutendsten römischen Siedlungen in Deutschland.

Yannic Lamers klopft mit einem Spaten die Erde von der vertrockneten Pflanze. Er hat eine Lernschwäche und einen Grad der Behinderung von 50. Noch vor sechs Jahren war er in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Jetzt arbeitet er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in einem der bekanntesten Museen in NRW.



Stefan Achterberg zeigt stolz sein Modellschiff.



Stefan Achterberg beherrscht seine Aufgaben bis zur Perfektion.

Fotos: Manfred Hogreve/LVR



Auf dem Traktor sitzt Yannic Lamers, der sich im Archäologischen Park Xanten um die Pflege des Außengeländes kümmert.



Yannic Lamers hilft beim Entfernen des vertrockneten Rhododendron.

„Die Hainsimse lässt du aber stehen, die muss nicht mit raus“, erklärt ihm Peter Altmann. „Ich brauch den nicht zu unterstützen, der macht seine Arbeit wunderbar. Ich bin richtig stolz, dass ich Yannic in meinem Team habe. Er ist fleißig und immer interessiert. Ich habe ihm schon vor längerer Zeit das DU angeboten, er bleibt lieber beim höflichen SIE, aber vor Kurzem hat er mit mir geschertzt und das hat mich so gefreut, weil es zeigt, dass er Vertrauen zu mir fasst.“

„Ich möchte das Museum inklusiver machen – sowohl nach innen als auch nach außen – sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch für die Besucher*innen“, so Dienststellenleiter Dr. Martin Müller. Zwei Jahre lang hat er zusammen mit dem LVR-Inklusionsamt Maßnahmen für ausbildungsvorbereitende Praktika entwickelt.

Mittlerweile ist es 10 Uhr und das Team der Werft und Holzwerkstatt ist mitten bei der Arbeit. Seit ein paar Jahren bauen die Mitarbeiter*innen alle bekannten Schiffe der römischen Rheinflotte mit Originalmaterialien nach. Stefan Achterberg und David Janßen sind die ersten Auszubildenden in der Holzwerkstatt. Die jungen Männer stammen aus einer Fördereinrichtung und hatten bereits mehrere Praktika beim römischen Schiffbau im APX

absolviert. Stefan Achterberg erinnert sich noch gut an die Situation, die sein Leben deutlich verändert hat: „Damals haben wir in der Schule ein Schreiben bekommen, dass die Schiffsbauer des archäologischen Museums Praktikanten suchen.“ Die Lehrerin war skeptisch, weil die Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel schwierig ist, aber Stefan Achterbergs Mutter hat sofort gesagt: „Ich fahre dich.“ Später hat er dann den Bus genommen. „Meine Mutter hat keine Sekunde lang überlegt, die hat gleich gesagt, das ist was für dich.“

Heute soll Stefan Achterberg das Drechseln lernen. Sein Ausbilder und Schreinermeister Stefan Haupt lacht laut auf: „Als Stefan hier anfang, wusste er gleich, welchen Hobel er braucht. Ich selber musste erst mal nachgucken.“

Der APX und das LVR-Inklusionsamt nutzen das Projekt Schiffsbau für eine neue und langfristig angelegte Kooperation zur Ausbildung von jungen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

Stefan Achterberg und David Janßen werden nach ihrer Ausbildung im Sommer in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Stefan Achterberg kann sich keinen schöneren Arbeitsplatz vorstellen. Durch seine Autismus-Spektrum-Störung beherrscht er viele Aufgaben bis zur Perfektion. Gerade in diesem Arbeitsbereich, wo es um die sehr detailgetreue Nachbildung von Schiffen und römischen Möbeln geht, ist er mit seinem Können genau richtig.

Stolz zeigt er sein Modellschiff. Es ist der Nachbau der Minerva Tritonia im Kleinformat. Ein Zeugnis von 3.000 Nägeln, 500 Stunden Handarbeit, von Freude und Stolz.

Auch Stefan Achterberg hat vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet. „Da habe ich den ganzen Tag nur Dübel reingeschlagen“, erinnert sich der 22-Jährige.

Mittlerweile haben Yannic Lamers und er ihren Führerschein gemacht. Die komplizierte Anbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ist für sie kein Problem mehr. Sie nehmen einfach das Auto, eine neue Selbstständigkeit

und Unabhängigkeit, die sie sich vor ein paar Jahren nie hätten träumen lassen.

Yannic Lamers kann gleich nach Hause gehen – es ist 13 Uhr. Morgen macht er das, was er am liebsten tut: Rasenmähen. Als Besitzer eines Führerscheins darf er jetzt den Großflächenrasenmäher fahren, um die Rasenflächen von etwa 50 Fußballfeldern zu stutzen.

Stefan Achterberg hingegen könnte jetzt 30 Minuten Mittagspause machen: „Der stopft sich mittags die Stullen rein und dann rennt er sofort wieder zum Modellboot, um da weiter zu tüfteln“, Stefan Haupt hat aufgehört, sich darüber zu wundern. Er nimmt seine Zöglinge so an, wie sie sind. Als Ausbilder hier braucht man Empathie, Verständnis und Geduld. Ganz besonders glücklich ist Stefan Haupt, wenn Museumsbesucher vor seinen Jungs den Hut ziehen.

von Charlotte Biermann/2019



Fotos: Manfred Hogreve / LVR

Peter Altmann sitzt auf dem Traktor und Yannic Lamers unterstützt auf dem Anhänger.

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 2020 veröffentlicht worden und beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2018.

Deutschland

Im Erhebungsjahr 2018 unterliegen 168.693 Arbeitgeber in Deutschland der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern

bestehen knapp 29,0 Millionen Arbeitsplätze. Die Zahl der tatsächlich mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzten Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ist 2018 weiter gestiegen. Es waren 1.128.771 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote von 4,6 Prozent** verbleibt die Quote in Deutschland auf dem Niveau des Vorjahres. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten bundesweit 294.938 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Tabelle 2:
Deutschland

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2018	168.693	29,0 Mio.	1.128.771	294.938	4,6
2017	164.631	28,1 Mio.	1.101.131	285.754	4,6
2016	160.220	27,5 Mio.	1.078.433	274.466	4,7

Nordrhein-Westfalen

Im Jahr 2018 gaben 34.851 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz in Nordrhein-Westfalen eine Anzeige ab. Bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beste-

hen knapp 6,8 Millionen Arbeitsplätze. 291.481 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Mit einer **Beschäftigungsquote von 5,1 Prozent**

Tabelle 3:
Nordrhein-Westfalen

Jahr	Arbeitgeber	Arbeitsplätze	Mit SbM besetzte Arbeitsplätze	Noch zu besetzende Arbeitsplätze	Quote
2018	34.851	6,8 Mio.	291.481	59.714	5,1
2017	34.047	6,6 Mio.	285.270	58.623	5,2
2016	33.170	6,5 Mio.	280.261	56.658	5,2

sinkt die Quote in NRW im Vergleich zu 2017 leicht ab. Um die gesetzliche Beschäftigungsquote bei allen Arbeitgebern vollständig zu erfüllen, müssten 59.714 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

Rheinland

Für das Erhebungsjahr 2018 gaben 18.145 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit Firmensitz im Rheinland eine Anzeige gemäß § 163 SGB IX ab, 440 mehr als im Vorjahr.

189.296 Arbeitsplätze waren mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt. Um in allen Bereichen und bei allen Arbeitgebern die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen, müssten rheinlandweit rund 34.806 weitere Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen 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 2018

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	1.831	277.210	12.551	39.752	224.908	10.742	10.053	2.852	4,50
Bergisch Gladbach	1.219	214.607	9.600	20.446	184.560	8.892	8.801	1.910	4,80
Bonn	1.639	651.616	22.496	61.942	567.179	28.917	45.172	2.276	8,00
Brühl	956	153.102	5.766	25.017	122.320	5.858	6.260	1.382	5,10
Düsseldorf	1.880	854.002	31.122	88.575	734.305	36.310	37.118	7.504	5,00
Duisburg	683	132.944	5.766	13.613	113.565	5.501	7.384	821	6,50
Essen	1.111	296.193	13.303	45.759	237.132	11.595	12.247	2.573	5,20
Köln	2.359	744.954	23.252	123.123	598.579	29.354	27.708	7.205	4,60
Krefeld	984	125.944	4.901	15.357	105.685	5.037	5.216	1.256	4,90
Mettmann	1.178	151.858	5.196	15.434	131.229	6.237	5.636	1.670	4,30
Mönchen- gladbach	1.190	215.819	7.576	27.608	180.635	8.716	9.160	1.762	5,10
Oberhausen	613	89.417	3.713	14.489	71.215	3.400	3.645	749	5,10
Wesel	1.385	174.580	7.435	31.473	135.672	6.389	6.515	1.454	4,80
Solingen- Wuppertal	1.117	187.558	6.986	24.790	155.782	7.514	8.284	1.392	5,30
Rheinland***	18.145	4.269.804	159.663	547.378	3.562.766	174.462	193.199	34.806	5,42
Westfalen- Lippe***	15.902	2.082.198	109.427	270.317	1.702.455	81.237	79.284	20.158	4,66

* 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, 2016–2018, in Prozent

Kommunen im Rheinland und der LVR	2018	2017	2016
StädteRegion Aachen	7,06	6,91	6,82
Stadt Bonn	10,62	11,01	8,39
Stadt Duisburg	8,04	7,47	7,56
Kreis Düren	7,56	7,53	8,15
Stadt Düsseldorf	8,19	8,35	8,21
Stadt Essen	7,77	7,97	8,04
Kreis Euskirchen	6,04	5,57	6,16
Kreis Heinsberg	8,77	8,12	9,07
Kreis Kleve	8,46	8,25	8,72
Stadt Köln	8,27	8,24	7,98
Stadt Krefeld	9,75	9,57	9,37
Stadt Leverkusen	9,88	9,97	9,72
Kreis Mettmann	6,83	7,18	6,89
Stadt Mönchengladbach	8,83	10,04	9,95
Stadt Mülheim/Ruhr	8,60	8,42	8,30
Oberbergischer Kreis	6,63	6,23	6,19
Stadt Oberhausen	7,48	7,33	7,06
Stadt Remscheid	8,22	8,22	8,01
Rhein-Erft-Kreis	9,43	9,33	9,28

Fortsetzung Tabelle 5:

Beschäftigungsquoten bei den kommunalen Arbeitgebern im Rheinland, 2016–2018, in Prozent

Rheinisch-Bergischer Kreis	9,40	7,41	7,87
Rhein-Kreis Neuss	9,20	9,44	7,41
Rhein-Sieg-Kreis	6,97	7,17	7,70
Stadt Solingen	7,40	7,59	7,15
Kreis Viersen	9,54	9,66	8,75
Kreis Wesel	13,12	14,22	13,65
Stadt Wuppertal	9,19	9,23	9,29
Landschaftsverband Rheinland	10,12	10,15	10,17
Durchschnittliche Quote	6,66	8,47	8,55
Niedrigste Quote			
Kreis Euskirchen	6,04	5,57	6,16
StädteRegion Aachen	7,06	6,91	6,82
Oberbergischer Kreis	6,63	6,23	6,19
Rheinisch-Bergischer Kreis	9,40	7,41	7,87
Höchste Quote			
Kreis Wesel	13,12	14,22	13,65

6.2 Arbeitslosigkeit

2019 sind bundesweit 154.696 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Dies ist die niedrigste Zahl arbeitslos gemeldeter schwerbehinderter Frauen und Männer seit 2008.

Die Entwicklung des bundesweiten jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2008 können Sie der folgenden Grafik entnehmen:

Tabelle 6:
Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2008

Jahresdurchschnitt	Bestand aller Arbeitslosen	Veränderung zum Vorjahr in %	Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen	Veränderung zum Vorjahr in %
2019	2.267.000	- 3,1	165.696	- 1,2
2018	2.340.082	- 7,6	156.621	- 3,5
2017	2.532.837	- 5,9	162.373	- 4,8
2016	2.690.975	- 3,7	170.508	- 4,6
2015	2.794.664	- 3,6	178.809	- 1,3
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 2019

Deutschland				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt				
Insgesamt	2.266.720	740.304	798.632	727.451
schwerbehindert	154.696	36.488	53.831	64.364
nicht schwerbehindert	2.111.622	703.718	744.662	662.925
keine Angabe	403	99	139	162
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	205.384	110.898	75.492	18.953
schwerbehindert	5.352	2.204	2.256	891
nicht schwerbehindert	199.977	108.667	73.217	18.055
keine Angabe	55	27	20	8
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	1.561.737	514.172	556.388	490.934
schwerbehindert	81.307	20.445	27.718	33.134
nicht schwerbehindert	1.480.244	493.669	528.590	457.753
keine Angabe	186	57	80	47
55 und älter				
Insgesamt	499.450	115.227	166.723	217.450
schwerbehindert	68.037	13.838	23.857	30.339
nicht schwerbehindert	431.369	101.380	142.852	187.090
keine Angabe	44	9	14	21
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit		
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²⁾
Insgesamt				
Insgesamt	635.486	171.202	218.470	245.814
schwerbehindert	47.266	9.231	15.565	22.471
nicht schwerbehindert	588.128	161.945	202.877	223.306
keine Angabe	92	27	28	38
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	55.119	26.416	22.271	6.432
schwerbehindert	1.456	522	632	302
nicht schwerbehindert	53.645	25.886	21.633	6.126
keine Angabe	18	9	6	4

Fortsetzung

Tabelle 7:

Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Deutschland, NRW und im Rheinland im Vergleich zu nicht-schwerbehinderten Menschen 2019

25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	451.076	120.732	155.963	174.380
schwerbehindert	24.974	5.053	7.974	11.948
nicht schwerbehindert	426.069	115.665	147.975	162.430
keine Angabe	32	14	15	2
55 und älter				
Insgesamt	129.250	24.051	40.230	64.970
schwerbehindert	20.836	3.656	6.960	10.220
nicht schwerbehindert	108.406	20.393	33.268	54.746
keine Angabe	9	2	3	4
Rheinland¹				
Insgesamt				
daraus nach Dauer der Arbeitslosigkeit				
		unter 3 Monate	3 bis unter 12 Monate	Langzeitarbeitslose²
Insgesamt	Insgesamt			
Insgesamt	220.689	59.166	76.137	85.386
schwerbehindert	16.153	3.010	5.210	7.932
nicht schwerbehindert	204.521	56.153	70.924	77.444
keine Angabe	15	3	3	10
15 bis unter 25 Jahre				
Insgesamt	17.631	8.446	7.149	2.035
schwerbehindert	489	170	212	107
nicht schwerbehindert	17.136	8.274	6.936	1.926
keine Angabe	5	2	1	2
25 bis unter 55 Jahre				
Insgesamt	156.905	42.393	54.691	59.821
schwerbehindert	8.590	1.655	2.679	4.256
nicht schwerbehindert	148.313	40.737	52.011	55.565
keine Angabe	2	1	1	0
55 Jahre und älter				
Insgesamt	46.146	8.326	14.297	23.523
schwerbehindert	7.073	1.184	2.319	3.570
nicht schwerbehindert	39.072	7.142	11.977	19.953
keine Angabe	0	0	0	0

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

² Langzeitarbeitslos: 1 Jahr und länger arbeitslos.

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Jahresdurchschnitt 2019, Datenstand April 2020

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	2.266.720	154.696	2.111.622	403
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	1.181.482	65.757	1.115.587	138
betriebliche/schulische Ausbildung	877.360	80.199	797.124	38
akademische Ausbildung	187.322	7.771	179.546	5
ohne Angabe	20.556	969	19.364	223
Nordrhein-Westfalen				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	635.486	47.266	588.128	92
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	384.425	23.292	361.095	38
betriebliche/schulische Ausbildung	201.404	21.633	179.765	6
akademische Ausbildung	40.891	1.960	38.931	1
ohne Angabe	8.766	382	8.337	47
Rheinland ¹				
	Insgesamt	schwerbehindert	nicht schwerbehindert	keine Angabe
Insgesamt	220.689	16.153	204.521	15
davon				
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	132.443	8.255	124.185	3
betriebliche/schulische Ausbildung	68.603	7.036	61.567	1
akademische Ausbildung	19.138	847	18.290	0
ohne Angabe	505	14	480	12

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

WIRTSCHAFT TRIFFT VERWALTUNG

ZU GAST BEI UNTERNEHMER NRW IN DÜSSELDORF

Eine Talkrunde mit Hans-Wilhelm Köster (Fachbereichsleiter Recht bei unternehmer nrw) und Christoph Beyer (Fachbereichsleiter LVR Inklusionsamt).

Mein Name ist Emel Ugur. Ich bin Abteilungsleiterin im LVR-Inklusionsamt und habe heute die Freude, das Gespräch mit Herrn Köster und Herrn Beyer zu moderieren. Was zunächst als Einzelinterview mit Herrn Köster gedacht war, wurde kurzerhand zu einer Talkrunde umgestaltet.

Die folgende kurze Zusammenfassung des Gesprächs soll „Appetit“ machen, sich den ganzen Podcast anzuhören.

Herr Köster: Was sind die aktuellen Schwerpunkte beziehungsweise Kernthemen Ihrer Arbeit bei unternehmer nrw?

Unsere Aufgabe ist es, unsere Mitglieder- Mitgliedsverbände und Unternehmen in allen sozial-, tarif-, und arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu betreuen. Da sind wir vor allem gefordert, wenn neue Gesetze kommen und dann

zu informieren, was Gegenstand ist. Hauptschwerpunkt ist dabei die soziale Sicherheit. Das spüren wir dieses Jahr auch sehr deutlich – Stichwort Kurzarbeit in Zeiten von Corona.

Herr Beyer: Stichwort Corona – welche Auswirkungen hat diese auf die Arbeit des LVR-Inklusionsamtes?

Wir sind, Stand heute, ganz gut durch die Situation gekommen. Das hat zwei Gründe. Zum einen konnten wir beim LVR recht unkompliziert die Teleheimarbeitstage für die Mitarbeiter*innen ausweiten. Zum anderen ist es uns gut gelungen, die schwerbehinderten Menschen in Arbeit zu halten. Wobei es in erster Linie natürlich die Arbeitgeber sind, die die Menschen weiterbeschäftigen. Wir haben, um das Thema Kurzarbeit aufzugreifen, in Abstimmung mit dem LWL-Inklusionsamt in Münster gesagt, dass all die finanziellen Leistungen, die wir an Arbeitgeber erbringen, Stichwort Beschäftigungssicherungszuschuss, auch in der Kurzarbeit weitergewährt werden. Das hat den Arbeitgebern viel Sicherheit gegeben.

Christoph Beyer (links) und Hans-Wilhelm Köster im Gespräch. Foto: Manfred Hogreve/LVR





Hans-Wilhelm Köster, Fachbereichsleiter Recht bei unternehmer nrw



Christoph Beyer, Fachbereichsleiter LVR-Inklusionsamt

Herr Köster: Wo gibt es Berührungspunkte zwischen unternehmer nrw und dem Inklusionsamt?

Aufgabe von unternehmer nrw ist auch, die beiden Gremien bei den Inklusionsämtern für die Arbeitgeberseite zu besetzen. Das ist der Widerspruchsausschuss und der Beratende Ausschuss. Ich selbst nehme seit über 30 Jahren in beiden Gremien teil. Die Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt empfinde ich persönlich als sehr gut.

Herr Köster: Wie ist die Sicht der Arbeitgeber auf die Integration von schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt?

Mir war es immer wichtig, die Arbeitgeberpositionen in die Gremien einzubringen. Ich habe aber auch festgestellt, dass es vielfach keine sehr divergierenden Positionen gibt. Es gibt ein gemeinsames Anliegen, nämlich schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen.

Das ist letztes Jahr auch mit einem gemeinsamen Aufruf dokumentiert worden. Da ist etwas passiert, was wir nicht allzu häufig erleben. Man schaue auf den gemeinsamen Briefkopf. Metall NRW, IG Metall NRW, Regionaldirektion NRW sowie die beiden Landschaftsverbände haben in einem gemeinsamen Papier für mehr Integration von schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt aufgerufen. Schwerbehindertenpolitik ist aus meiner Sicht keine kontroverse Politik. Das war zu den Anfängen mei-

ner Arbeit noch anders. Da wurde beispielsweise der Sonderkündigungsschutz noch stärker als heute hinterfragt. Aus meiner Sicht ist die Entwicklung daher eine positive. Ein Kritikpunkt bleibt aber. Es gibt zu viele Akteure in dem Geschehen und die Fördertöpfe wechseln zu oft, es ist vielfach sehr intransparent. Klarere Strukturen, klarere Fördermöglichkeiten würden bei vielen Arbeitgebern noch mehr Positives bewirken.

Herr Beyer: Wie bewerten Sie den Kritikpunkt?

Unterschreibe ich direkt. Ich hätte es auch gerne einfacher. Um das Fördergeschäft im Inklusionsamt einfacher zu machen, entrümpeln wir zum Beispiel aktuell unsere Richtlinien. „Wir wollen fördern“ das Motto soll deutlicher zum Ausdruck kommen und die Abläufe sollen stringenter dargestellt werden. Gelder der Ausgleichsabgabe sind dafür da, zweckentsprechend verwendet zu werden. Wir sind keine Bank, wir horten das Geld nicht. Das gegliederte Sozialsystem, so wie es ist, werden wir nicht abschaffen können. Was wir tun können ist, wie in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich geschehen, auf Landes- und Bundesebene mit den Rehaträgern Vereinbarungen abzuschließen.

Herr Köster: Ist die Ausgleichsabgabe ein sinnvolles Instrument?

Es ist ein notwendiges Instrument. Unverständnis tritt seitens der Arbeitgeber nur auf, wenn diese schwerbehinderte



Christoph Beyer (links) und Hans-Wilhelm Köster arbeiten schon seit vielen Jahren gut und eng zusammen.

Menschen beschäftigen wollen, aber ihnen keine vermittelt werden oder wenn Arbeitgeber schwierige Arbeitsplätze haben, die aus ihrer Sicht nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Ansonsten wird die Sinnhaftigkeit aber größtenteils gesehen. Die Akzeptanz ist hoch. Ich möchte aber auch hervorheben, dass die Höhe der Ausgleichsabgabe schon sehr hoch ist. Sie sollte nicht weiter angehoben werden. Wir werden uns vor allem auch nach Corona auf eine veränderte Beschäftigungssituation einstellen müssen. Branchen, wie die Automobilindustrie befinden sich im Umbruch. Die Frage wird sein, ob und wann man von Kurzarbeit wieder in die Vollbeschäftigung gehen wird.

Herr Köster: Ist die Trennung des Anzeige- und Erstattungsverfahrens im Rahmen der Ausgleichsabgabe noch zeitgemäß?

Für die Arbeitgeber ist es wichtig, Planungssicherheit und in den Strukturen Klarheit zu haben. Arbeitgeber brauchen einen Ansprechpartner. Das Verfahren muss daher in einer Hand liegen und sollte von den Inklusionsämtern durchgeführt werden. Hinsichtlich der Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen wäre es insgesamt sehr positiv, wenn diese über eine Schiene laufen würde und die Arbeitgeber Klarheit über die Fördermöglichkeiten hätten.

Herr Köster: Haben Sie Wünsche an das Inklusionsamt Köln beziehungsweise an Herrn Beyer direkt?

Ich wünsche mir, dass die Zusammenarbeit genau so weitergeht. Es ist toll, dass das Inklusionsamt in unseren Veranstaltungen zu diversen Themen referiert. Das wollen wir sehr gerne beibehalten. Der enge Draht soll weiter bestehen bleiben.

Herr Beyer: Was sind Ihre Wünsche an unternehmer nrw beziehungsweise an Herrn Köster?

Wir, das heißt die Inklusionsämter der beiden Landschaftsverbände in NRW, haben in den letzten Jahren ganz viel versucht, um die Arbeitgeber mit unseren Themen anzusprechen. Wir werden aber oftmals immer noch wahrgenommen als Amt und zu einem Amt, geht man als Arbeitgeber eher ungern. Das ist schon irgendwie unbefriedigend. Arbeitgeber gehen eher zu ihrer Kammer. Durch die Etablierung von Inklusionsberatern in den Kammern versuchen wir die Hürde zu überbrücken und wollen den Arbeitgebern die Sorge nehmen, im Amt ist alles so schrecklich kompliziert. Daran arbeiten wir. Und wenn wir es in den nächsten Jahren schaffen, als Partner der Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, wäre das ein voller Gewinn.

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und 3 Millionen Beschäftigten. Unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

Der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein- Westfalen e.V. (METALL NRW) ist der Zusammenschluss von 26 regionalen Metallarbeitgeberverbänden mit rund 2.2000 Unternehmen und 450.000 Beschäftigten. METALL NRW ist der größte Mitgliedsverband des Gesamtverbandes der Arbeitgeberverbände der deutschen Metall- und Elektro-Industrie (Gesamtmetall).

07

DIE AUSGLEICHSABGABE

Das LVR-Inklusionsamt schafft den Ausgleich

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

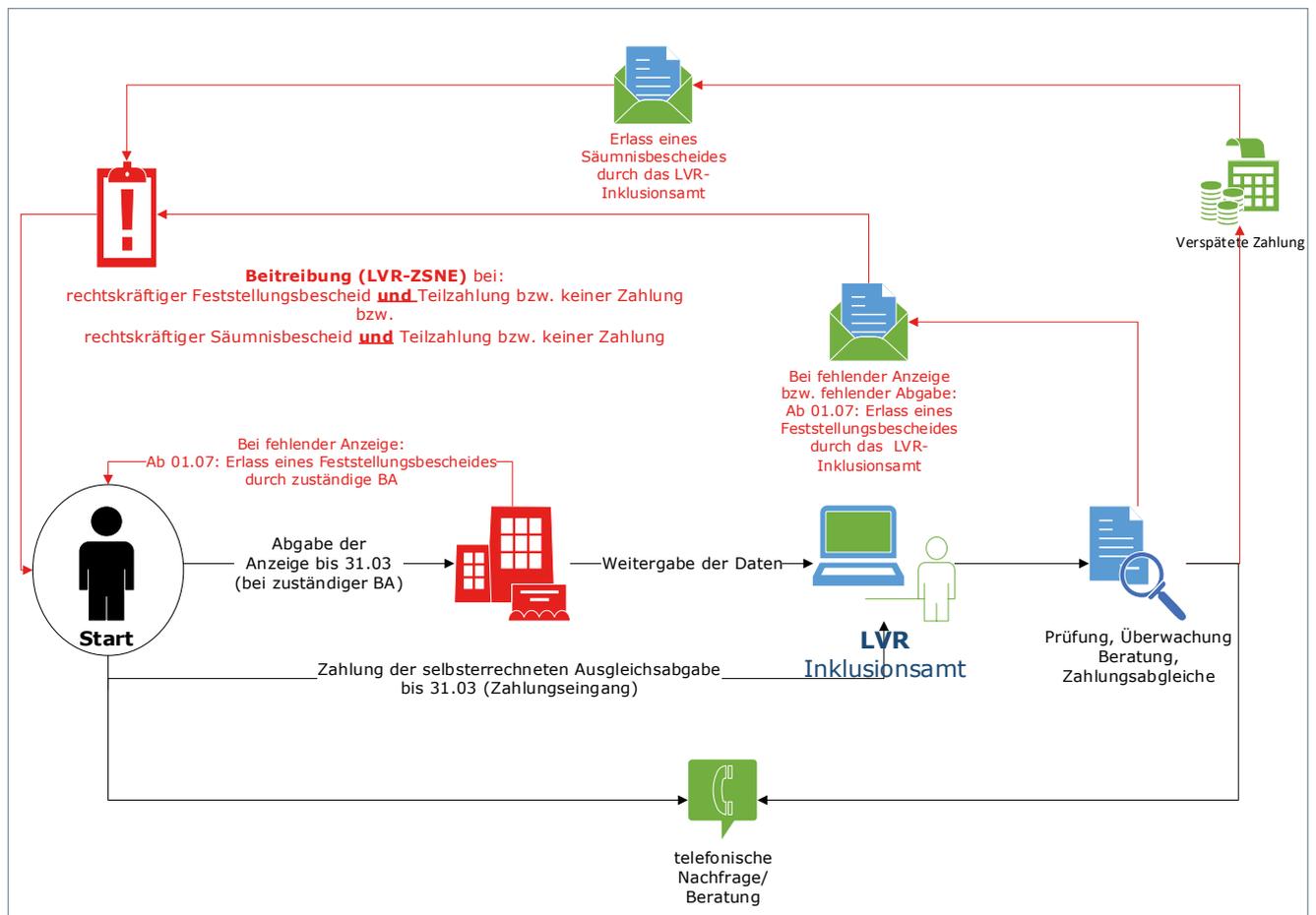
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und diesen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung

der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allerdings nicht auf (§ 160 Absatz 1 Satz 2).

Das Anzeigeverfahren

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 oder weniger als 60 Arbeitsplätzen sieht das Gesetz Erleichterungen vor.

Grafik 4:
Verfahrensablauf



Erfüllen Arbeitgeber die entsprechenden Pflichtquoten nicht, so haben sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine monatlich gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten.

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

Die in einer Selbstveranlagung vom Arbeitgeber zu ermittelnde Beschäftigungsquote und eine daraus gegebenenfalls resultierende Abgabe muss nach § 163 Absatz 2 SGB IX bis zum 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr beim zuständigen Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt eingegangen sein. Parallel dazu muss die Anzeige bis ebenfalls 31. März des Folgejahres für das vorangegangene Jahr bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit eingehen.

Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 für das Erhebungsjahr 2018 Anzeigen von 19.384 Arbeitgebern mit Firmensitz im Rheinland verwaltet. Davon waren 9.547 Arbeitgeber abgabepflichtig. 2019 wurde an Ausgleichsabgabe 87.792.333 Euro eingenommen. 2018 waren es knapp 86 Millionen Euro.

Für die Arbeitgeber im Rheinland stehen im LVR-Inklusionsamt in der Abteilung 53.40 8 Mitarbeiter*Innen zur Verfügung (Ihre Ansprechpersonen finden Sie unter www.inklusionsamt.lvr.de/Ausgleichsabgabe).

Die Mitarbeiter*Innen nehmen eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben wahr. So prüfen sie die eingereichten Anzeigen, überwachen den Zahlungseingang der Ausgleichsabgabe, bearbeiten Korrekturen und Insolvenzen, Erlassen Feststellungs-/Säumnisbescheide und stehen Arbeitgebern bei spezifischen Fragen zur Seite.

Zahlen und Fakten

Die Inklusions- beziehungsweise Integrationsämter führen nach § 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX 20 Prozent ihrer Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Das LVR-Inklusionsamt hat 2019 knapp 17 Millionen Euro in den Ausgleichsfonds eingezahlt. 16 Prozent aus dem Ausgleichsfonds führt das BAMS wiederum an die Bundesagentur für Arbeit, um Leistungen zur Vermittlung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach dem SGB III zu gewäh-

ren. Aus den verbliebenen 4 Prozent finanziert es unter anderem länderübergreifende Modellprojekte wie die „Initiative Inklusion“ oder das Bundesprogramm zur Förderung von Integrationsprojekten „AlleImBetrieb“ – diese Mittel fließen also indirekt in die Region zurück, aus der sie zunächst abgeführt worden sind.

Daneben wird gemäß § 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX ein Ausgleich zwischen den 17 Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern durchgeführt, um eine in etwa gleiche Finanzausstattung der Inklusions- beziehungsweise Integrationsämtern zu erreichen. 2019 hat das LVR-Inklusionsamt knapp 40 Tausend Euro an ein anderes Inklusions- beziehungsweise Integrationsamt abgeführt.

Tabelle 9:

Die Ausgleichsabgabe in Zahlen

Summe Ausgleichszahlungen	87.797.833,00 €
Zuführung an Fachstellen	15.349.023,04 €
Abzug Ausgleichsfond beim BMAS	17.156.020,00 €
Einnahme Ausgleich zwischen InA	39.779,00 €
Einnahme Netto	55.253.010,96 €

Zuweisung an die Fachstellen

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

Tabelle 10:
 Zuweisung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
 an die Fachstellen der LVR-Mitglieds Körperschaften und ihr
 Aufwand im Jahr 2019

LVR- Mitglieds Körperschaften	Zuweisung in Euro*	Aufwand in Euro
Aachen, Städteregion	654.170	653.783
Bonn	786.108	803.877
Duisburg	707.812	572.017
Düren-Kreis	418.730	372.358
Düsseldorf	861.516	850.593
Essen	759.138	618.652
Euskirchen	567.152	633.817
Heinsberg	342.782	112.504
Kleve	392.287	466.493
Köln	1.563.782	1.458.260
Krefeld	159.689	364.933
Leverkusen	619.749	430.158
Mettmann	656.662	650.241
Mönchengladb	467.070	483.782
Mülheim/Ruhr	238.558	114.188
Neuss-Kreis	831.297	854.983
Oberberg. Kr.	393.910	252.803
Oberhausen	329.466	170.021
Remscheid	197.006	113.892
Rhein.-Berg.-Kr.	401.070	463.134
Rhein-Erft-Kr.	769.144	444.719
Rhein-Sieg-Kr.	795.964	764.239
Solingen	252.818	249.986
Viersen-Kreis	502.866	385.028
Wesel-Kreis	1.180.868	1.195.351
Wuppertal	499.409	640.607
	15.349.023	14.120.420

Nicht verausgabte Mittel wurden dem LVR-Inklusionsamt in 2020
 zurückerstattet oder ins Folgejahr übertragen.
 Nicht durch die Zuweisung gedeckte Ausgaben wurden aus den aus
 Vorjahren übertragenen Mitteln gedeckt.

08

DIE FINANZIELLEN LEISTUNGEN

Zielrichtung und Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Inklusionsamt und den Fachstellen

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

Bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im 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 behinderte Menschen, sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind, aber ebenso der behinderungsgerechten Anpassung bedürfen, wie zum Beispiel Aufzüge, Rampen, Sanitäranlagen.

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

Tabelle 11:
Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen 2019

	Aufwand in Euro	Zahl der Leistungen insgesamt
Leistungen an schwerbehinderte Menschen		
Technische Arbeitshilfen	1.253.791	385
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	1.000.163	204
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	80.786	13
Hilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	160.175	33
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten	950.664	369
Hilfen in besonderen Lebenslagen	820.909	540
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	7.327.256	473
Gesamt	11.593.717	2.017
Leistungen an Arbeitgeber		
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1.235.125	161
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	5.770.269	1.646
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	289.080	161
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	14.588.694	6.611
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen in Inklusionsbetrieben	12.141.544	
Förderung von Inklusionsbetrieben	4.503.725	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	50.000	
Gesamt	38.578.437	8.579

Schwerbehinderte Menschen, Arbeitgeber, auch die der Inklusionsbetriebe haben 2019 für betriebliche beziehungsweise berufliche Maßnahmen von den 37 Fachstellen und dem LVR-Inklusionsamt **50 Millionen Euro** erhalten (2018: 48,3 Millionen Euro).

8.1 Finanzielle Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Technische Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen sollen die bestehenden Fähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch behinderungsbedingte Einschränkungen zumindest teilweise ausgleichen. Je nach Behinderung ermöglichen sie überhaupt erst die Berufstätigkeit. Technische Arbeitshilfen erleichtern die Arbeit beziehungsweise verringern die Arbeitsbelastung und fördern die Arbeitssicherheit. Für technische Arbeitshilfen, die nicht in das Eigentum des Arbeitgebers übergehen, können die örtlichen Fachstellen den schwerbehinderten 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 3.000 Euro von den Fachstellen gezahlt worden.

Tabelle 12:
Technische Arbeitshilfen

	Leistungen/Beträge
2019	385/1,2 Mio. Euro
2018	411/1,0 Mio. Euro
2017	466/1,3 Mio. Euro
2016	419/1,2 Mio. Euro
2015	503/1,2 Mio. Euro
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 (zum Beispiel Reparaturen, Beförderungsdienste).

Der durchschnittliche Zuschuss betrug im Jahr 2019 rund 3.290 Euro.

Tabelle 13:
Kraftfahrzeughilfen

	Leistungen/Beträge
2019	204/1,0 Mio. Euro
2018	309/1,0 Mio. Euro
2017	245/0,7 Mio. Euro
2016	288/1,0 Mio. Euro
2015	241/0,9 Mio. Euro
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 auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können und die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Erfolg versprechend ist. Im Durchschnitt ist eine Existenzgründung mit 6.214 Euro unterstützt worden.

Tabelle 14:
Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz

	Leistungen/Beträge
2019	13/ 81 T. Euro
2018	12/ 58 T. 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 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 2019 pro Maßnahme einen durchschnittlichen Zuschuss von 4.853 Euro gewährt.

Tabelle 15:
Wohnraumbeschaffung und Wohnraumgestaltung

	Leistungen/Beträge
2019	33/0,16 Mio. Euro
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 2.576 Euro gefördert worden.

Tabelle 16:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

	Leistungen/Beträge
2019	369/1,0 Mio. Euro
2018	326/0,9 Mio. Euro
2017	368/1,0 Mio. Euro
2016	277/0,7 Mio. Euro
2015	272/0,8 Mio. Euro
2014	211/0,7 Mio. Euro
2013	239/0,8 Mio. Euro
2012	222/0,7 Mio. Euro

GEBÄRDENDOLMETSCHEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Menschen mit einer Hörschädigung können professionelle Gebärdensprachdolmetscher in Anspruch nehmen. Im Arbeitsleben gibt es eine ganze Reihe von Situationen, die den Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers 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 2019 über 11.000 Stunden Gebärdensprachdolmetscher-Dienstleistungen mit 828.007 Euro finanziert.

Eine **Arbeitsassistenz** soll Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Sie richtet sich an diejenigen, die aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht selbst ausführen können. Der Beschäftigte bestimmt, bei welchen Tätigkeiten und in welchem Umfang er die Assistenz braucht. Er ist also Auftraggeber für die Dienstleistungen und stellt die Assistenzkraft selbst ein.

Tabelle 17:
Arbeitsassistenz

Jahr	Leistungen	davon Frauen	Förder-summe in Euro
2019	473	238	7.327.256
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

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.

8.2 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einen Zuschuss zu den Investitionskosten. **112 Arbeitsplätze sind 2019 neu geschaffen worden.** Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde im Durchschnitt mit 7.333 Euro gefördert. 38 bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden, indem neue behinderungsgerechte Arbeitsplätze in den Unternehmen geschaffen wurden, auf denen die behinderten Menschen weiter beschäftigt wer-

Tabelle 18:
Regionale Verteilung der Leistungen und Fördersummen im Jahr 2019

	Förderungen 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	538	1.691.413	214	1.037.243	324	654.170
Stadt Bonn	577	1.801.102	238	1.014.994	339	786.108
Stadt Duisburg	367	1.234.108	92	526.296	275	707.812
Kreis Düren	232	1.143.059	154	724.329	78	418.730
Stadt Düsseldorf	626	2.552.283	348	1.690.767	278	861.516
Stadt Essen	294	1.683.411	139	924.273	155	759.138
Kreis Euskirchen	363	882.581	73	315.429	290	567.152
Kreis Heinsberg	144	525.637	52	182.855	92	342.782
Kreis Kleve	262	872.720	98	480.434	164	392.287
Stadt Köln	1295	4.598.157	390	3.034.375	905	1.563.782
Stadt Krefeld	181	525.086	59	365.397	122	159.689
Stadt Leverkusen	254	846.487	51	226.738	203	619.749
Kreis Mettmann	203	1.267.976	84	611.314	119	656.662
Stadt Mönchengladbach	295	799.051	85	331.981	210	467.070
Stadt Mülheim a. d. Ruhr	99	640.501	45	401.943	54	238.558
Oberbergischer Kreis	204	717.886	63	323.976	141	393.910
Stadt Oberhausen	94	1.456.396	28	1.126.930	66	329.466
Stadt Remscheid	62	258.875	17	61.869	45	197.006
Rhein-Erft-Kreis	304	1.345.941	112	576.797	192	769.144
Rheinisch-Bergischer Kreis	170	599.127	37	198.057	133	401.070
Rhein-Kreis Neuss	326	1.197.717	76	366.420	250	831.297
Rhein-Sieg-Kreis	486	1.673.712	162	877.748	324	795.964
Stadt Solingen	255	514.709	63	261.891	192	252.818
Kreis Viersen	156	734.092	63	231.226	93	502.866
Kreis Wesel	530	1.918.528	167	737.660	363	1.180.868
Stadt Wuppertal	314	1.122.384	142	622.975	172	499.409

den konnten. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich 9.503 Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt bei kleineren und mittleren Betrieben.

Tabelle 19:
Leistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen

	Leistungen/Beträge
2019	161/1,2 Mio. Euro
2018	188/1,3 Mio. Euro
2017	231/1,7 Mio. Euro
2016	233/1,9 Mio. Euro
2015	304/2,7 Mio. Euro
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 2019 unterstützte es mit 11 Maßnahmen die Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Auszubildende. Dafür hat das LVR-Inklusionsamt insgesamt 52.670 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 2019 bei 15 jungen Menschen mit Behinderung die Ausbildung gefördert, indem zu den (Prüfungs-)Gebühren der Innungen Zuschüsse von 23.080 Euro gewährt wurden. Für 146 Ausbildungsverhältnisse sind Prämien in Höhe von 266.000 Euro gezahlt worden.

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

Zum 1. Januar 2020 wechselte die Zuständigkeit der Personellen Unterstützung in das LVR-Inklusionsamt, welches nun alle Leistungen nach § 27 SchwbAV bündelt.

Beschäftigungssicherungszuschuss:

Das LVR-Inklusionsamt kann einen finanziellen Zuschuss gewähren, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt um mindestens 30, aber höchstens 50 Prozent gemindert ist. Die Arbeitsverhältnisse von 1.593 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 3.424 Euro gesichert werden.

Personelle Unterstützung

Das LVR-Inklusionsamt bewilligt dem Arbeitgeber finanzielle Hilfen, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz Unterstützung benötigt und diese vom Betrieb selbst, zum Beispiel durch Kolleg*innen, erbracht wird. Die Arbeitsverhältnisse von 2.857 schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen konnten mit einem durchschnittlichen Zuschuss von 2.328 Euro gesichert werden.

Tabelle 20:
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen

	Leistungen/Beträge
2019	1.646/5,8 Mio. Euro
2018	1.700/6,1 Mio. Euro
2017	2.067/6,5 Mio. Euro
2016	1.904/6,8 Mio. Euro
2015	2.135/7,1 Mio. Euro
2014	2.048/6,2 Mio. Euro
2013	2.016/6,3 Mio. Euro
2012	2.302/6,1 Mio. Euro

In weiteren 587 Fällen hat das LVR-Inklusionsamt eine Kombinationsleistung aus Beschäftigungssicherungszuschuss und Personeller Unterstützung gewährt. Die durchschnittliche Förderhöhe betrug 4.168 Euro.

Die Fachstellen im Rheinland verwenden den größten Teil ihrer Ausgaben für Leistungen an den Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen **zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsplätze**. Sie fördern, wenn es um Ersatzbeschaffungen geht, der Arbeitsplatz technisch angepasst werden muss oder Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Die durchschnittliche Förderhöhe im Jahr 2019 betrug 3.505 Euro pro Maßnahme.

8.3 Förderung von Inklusionsbetrieben

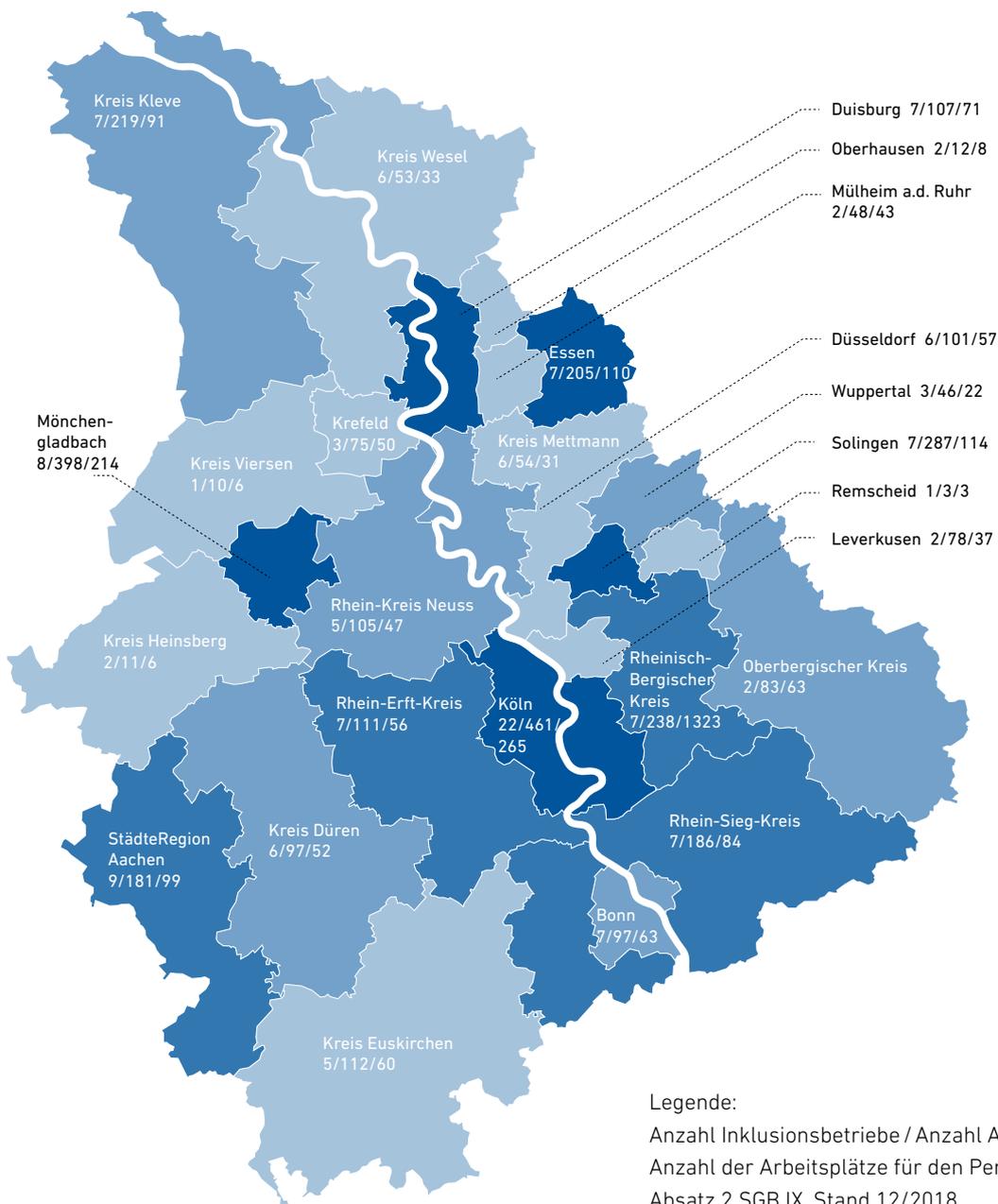
Die Förderung von Inklusionsbetrieben* ist ein besonderes Förderinstrument des LVR- Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in

der Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen.

Die folgende Grafik zeigt die regionale Verteilung der Inklusionsbetriebe:

Grafik 5:

Standorte der Inklusionsbetriebe in den LVR-Mitgliedskörperschaften



Inklusionsbetriebe sind in vielen Branchen tätig und bieten Arbeitsplätze mit ganz unterschiedlichen Anforderungen. Die meisten Inklusionsbetriebe erbringen Dienstleistungen in den Bereichen Großküche und Catering, Wäscherei und haushaltsnahe Dienste sowie im Handwerk und Garten – und Landschaftsbau. Es gibt im Rheinland aber auch inklusive Hotels, Cafés, Logistik-Unternehmen, Supermärkte und einen IT-Dienstleister, der Menschen mit einer Behinderung aus dem Autismus-Spektrum in einem hoch spezialisierten Aufgabenbereich einsetzt.

Der Erfolg der Unternehmen zeigt sich auch daran, dass **viele neue Arbeitsplätze in diesen Inklusionsbetrieben entstanden sind**. Denn nur, wenn sich die Inklusionsbe-

triebe mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten und ihre Kunden überzeugen, können sie weitere Arbeitsplätze schaffen und dauerhaft erhalten. Dass dies mit gemischten Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung seit vielen Jahren so gut gelingt, motiviert auch immer mehr gewerbliche Unternehmen, eine Inklusionsabteilung zu gründen.

Ende 2019 lag die Zahl der anerkannten Inklusionsbetriebe im Rheinland bei insgesamt 143. **Insgesamt sind in den Inklusionsbetrieben bis Jahresende 3.319 Arbeitsplätze entstanden**, davon 1.772 Arbeitsplätze für Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Inklusionsbetriebe gehören (siehe § 215 Absatz 2 SGB IX).

8.4 Extra-Förderung von Inklusionsbetrieben in Coronazeiten

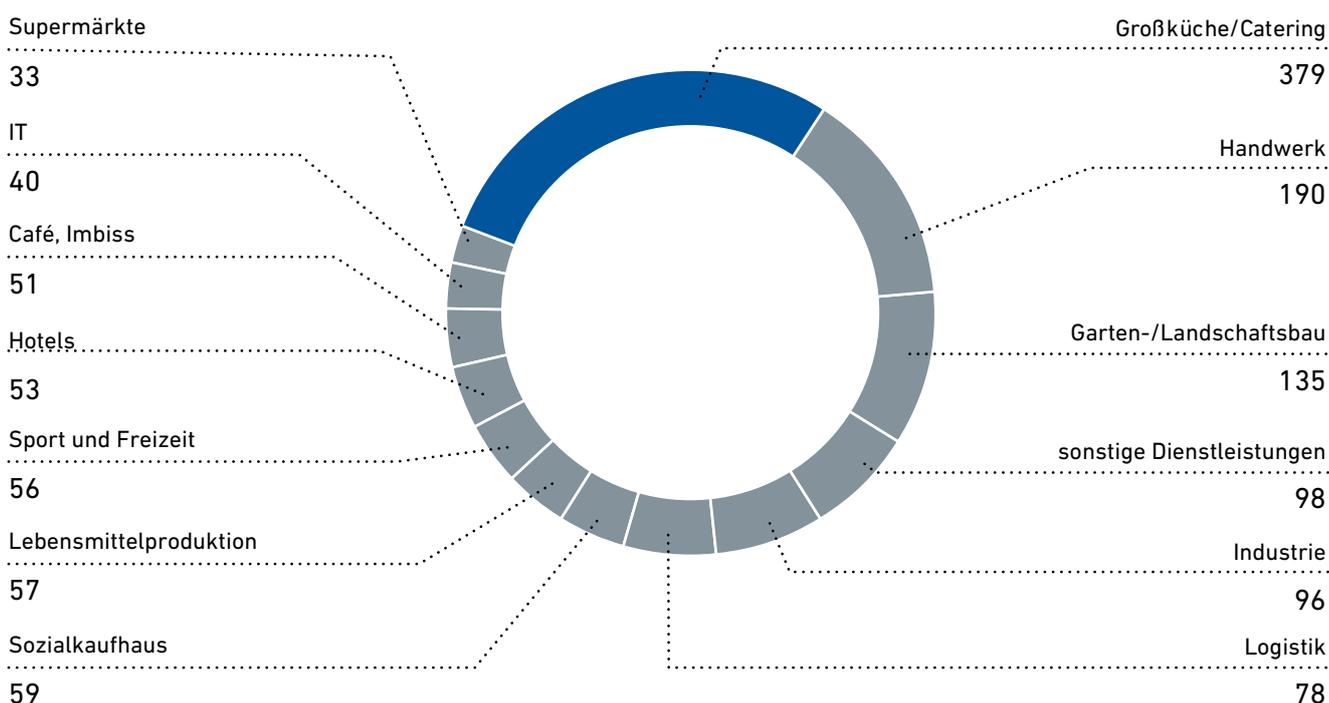
Das LVR-Inklusionsamt und seine Partner begleiten die Inklusionsbetriebe und schwerbehinderten Beschäftigten durch die Pandemie-Zeit.

Die Verbreitung des Coronavirus gefährdet zum einem aufgrund von angeordneten Schul-, KiTa- und Betriebsschließungen und sinkendem Konsum die wirtschaftliche Stabi-

lität der Inklusionsbetriebe. Zum anderen trifft eine solche Krise gerade Beschäftigte mit Schwerbehinderung sehr, sie löst Ängste, Unsicherheiten und Veränderungen bei ihnen aus. Das LVR-Inklusionsamt hat Wege und Möglichkeiten gefunden, sowohl die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als auch die Inklusionsbetriebe in dieser Zeit zu unterstützen.

Grafik 6:

Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben nach Branchen (Stand Mai 2020)



Inklusionsbetriebe

Die insgesamt 146 rheinischen Inklusionsbetriebe sind aufgrund ihrer vielfältigen Branchenstruktur sehr unterschiedlich von den corona-bedingten Einschränkungen betroffen. Das Ausmaß hängt insbesondere von der Branche und der jeweiligen Kundenstruktur ab. Fast die Hälfte der Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe sind in der Gemeinschaftsverpflegung und in Wäschereien angesiedelt. Dort sind Aufträge aus der Schul- und Kitaverpflegung sowie Hotel- und Tischwäsche nahezu vollständig weggefallen. Oftmals zählen zum Kundenstamm dieser Unternehmen aber auch Altenheime und Krankenhäuser, sodass noch in angepasstem Umfang gearbeitet wird. Besonders stark betroffen sind Inklusionsbetriebe in der Hotellerie und Gastronomie. Diese sind seit der staatlich angeordneten Schließung zu annähernd 100 % in dauerhafter Kurzarbeit.

Das LVR-Inklusionsamt steht in engem und regelmäßigem Kontakt mit den Inklusionsbetrieben wie auch der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen (BAG-IF). Aktuell liegen dem LVR-Inklusionsamt noch keine Informationen darüber vor, dass ein Inklusionsbetrieb in seiner Existenz so bedroht ist, dass bereits ein corona-bedingter Insolvenzantrag zu stellen ist. Die weitere kurz- und mittelfristige Entwicklung der Inklusionsbetriebe bleibt abzuwarten und ist insbesondere von den Entscheidungen des Bundes beziehungsweise des Landes zu weiteren Lockerungsmaßnahmen als auch zu weiteren Förderprogrammen abhängig. Allerdings besteht die Gefahr, dass eine Reihe von Inklusionsbetrieben in den folgenden Monaten ihre wirtschaftlichen Einbußen nicht auffangen können und auch dann noch, wenn die Wirtschaft wieder angelaufen ist, in Bedrängnis kommen.

Kurzarbeit in den Inklusionsbetrieben

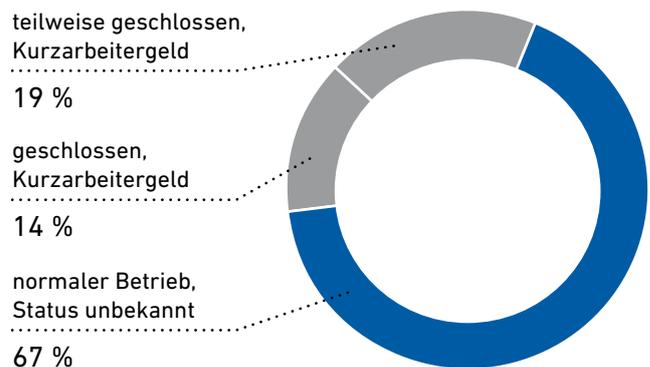
Zahlreiche Inklusionsbetriebe haben gerade in den Branchen Gastronomie, Hotellerie, Gemeinschaftsverpflegung sowie Sport und Freizeit schnell reagiert und für die Belegschaft Kurzarbeitergeld beantragt. Vor der stufenweisen Lockerung waren dem LVR-Inklusionsamt von den aktuell 146 rheinischen Inklusionsbetrieben 21 Unternehmen bekannt, die vollständig geschlossen sind und daher für alle Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragt haben. Weitere 27 Betriebe, bei denen einzelne Betriebsteile oder Geschäftsfelder betroffen sind, haben teilweise Kurzarbeit angeordnet.

Wie diesbezüglich die weiteren Entwicklungen sein werden und wie viele Arbeitsplätze gefährdet sind, hängt maßgeblich von der Entwicklung der Nachfrage und der Auftrags-

lage, aber auch vom Zugang der Inklusionsbetriebe zu den Corona-Hilfen von Land und Bund ab.

Grafik 7:

Kurzarbeit in Inklusionsbetrieben (Stand 08.05.2020)

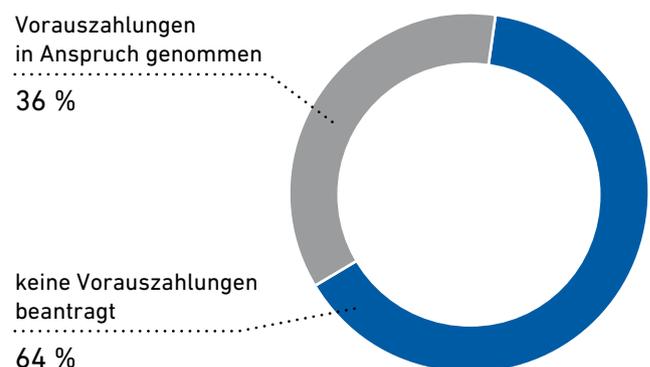


Maßnahmen

Zu Beginn der corona-bedingten Einschränkungen hat das LVR-Inklusionsamt allen Inklusionsbetrieben angeboten, die für das Jahr 2020 berechneten laufenden Zuschüsse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die sonst quartalsweise ausgezahlt werden, zur Liquiditätssicherung als einen Gesamtzuschuss sofort auszuzahlen. Dieses Angebot haben aktuell 53 der rheinischen Inklusionsbetriebe in Anspruch genommen, es wurden rund 6,6 Millionen Euro an die Unternehmen ausgezahlt. Nach Rückmeldung der Unternehmen hat diese Hilfe wesentlich zur Vermeidung von frühzeitigen Liquiditätsschwierigkeiten beigetragen.

Grafik 8:

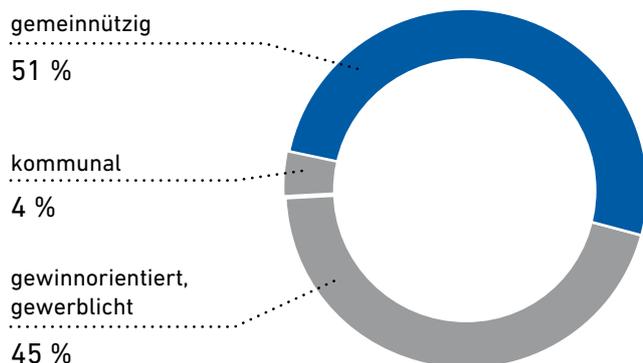
Abruf laufende Leistungen 2020



Die betriebswirtschaftliche Beratungsstelle des LVR-Inklusionsamtes, die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH), hat zudem schon Ende März alle zur Verfügung stehenden Wirtschaftshilfen sowie deren Bedingungen und Zugangswege bezogen auf die Inklusionsbetriebe recherchiert, diese wurden allen Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterstützt die FAF gGmbH die Unternehmen bei der Antragstellung zur Erlangung einer solchen Wirtschaftshilfe.

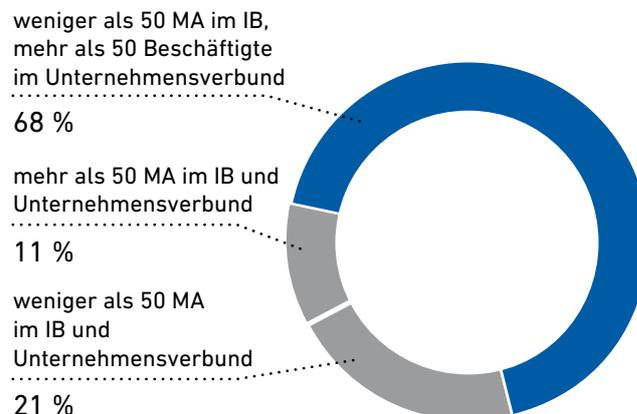
Hinsichtlich des Zugangs zu staatlichen Hilfen muss die Situation der Inklusionsbetriebe differenziert betrachtet werden. Im Rheinland gibt es mehr als ein Drittel gewerblicher Inklusionsbetriebe, diese haben regulären Zugang zu allen Wirtschaftshilfen des Landes (NRW-Soforthilfe) und des Bundes (KfW-Hilfen).

Grafik 9:
Status der rheinischen Inklusionsbetriebe (Stand 2020)



Für einen größeren Anteil der Inklusionsbetriebe besteht jedoch nicht die Möglichkeit, die vom Bund und den Ländern aufgespannten Rettungsschirme für kleine und mittlere Unternehmen in Anspruch zu nehmen, da die Förderung auf kleinere eigenständige Unternehmen (in der Regel bis zu 50 Beschäftigte) beschränkt ist. Diese für die Privatwirtschaft geltende Regelung wird der besonderen Situation der gemeinnützigen Inklusionsbetriebe nicht gerecht. Viele Inklusionsbetriebe wurden von Trägern der Behindertenhilfe gegründet und gehören damit als „verbundene Unternehmen“ zu einem Gesamtunternehmen. Das Gesamtunternehmen ist mit einer erheblich höheren Gesamtbeschäftigtenzahl als 50 nach den Vorgaben der Rettungsschirme nicht förderfähig.

Grafik 10:
Größe gemeinnütziger Inklusionsbetriebe (Stand 2020)



Das LVR-Inklusionsamt setzt sich aktuell sowohl auf Landes- wie auch auf Bundesebene dafür ein, dass diese Inklusionsbetriebe dennoch Zugang zu den staatlichen Hilfen für Unternehmen erhalten.

Integrationsfachdienste

Menschen mit einer Schwerbehinderung sind von der Corona-Krise genauso betroffen, wie alle anderen Beschäftigten auch. Betriebsschließungen, Kurzarbeit, finanzielle Einbußen und damit verbunden auch die Sorge um den Arbeitsplatz betreffen Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung ebenso wie alle anderen Beschäftigten auch.

Besonders von der Corona-Krise betroffen sind Menschen mit einer Behinderung, bei denen die vorliegende Behinderung die Zugehörigkeit zu einer der Corona-Risikogruppen beinhaltet. Die Zielgruppe der Menschen mit einer Körperbehinderung (Organe) dürften vermehrt zu dieser Risikogruppe gehören. Die veränderten Lebensumstände durch die Corona-Pandemie belasten vor allem die Zielgruppe der Menschen mit einer seelischen Behinderung. Diese Belastungen wirken sich hier in fast jedem Fall bis ins Arbeitsleben aus.

Kontaktmöglichkeiten der rheinischen Integrationsfachdienste (IFD)

Das LVR-Inklusionsamt hat mit Beginn der corona-bedingten Einschränkungen dafür gesorgt, dass das Beratungsangebot der Integrationsfachdienste – trotz Schließung der Beratungsstellen – durchgängig den betroffenen Personen zur Verfügung steht. Die IFD – insbesondere im Bereich Berufsbegleitung/Sicherung – sind per E-Mail, telefonisch und auch per Videotelefonie erreichbar.

Viele Fachkräfte wurden von Ihren Anstellungsträgern zu Beginn des Lockdowns mit Geräten zur mobilen Kommunikation (Laptops/Mobiltelefone) ausgestattet, um den Kontakt zu den Arbeitgebern und Arbeitnehmern einerseits aus dem Homeoffice sicherzustellen und andererseits diese Kontakte per Videotelefonie und Konferenzschaltungen wahrnehmen zu können.

In dringenden Fällen werden persönliche Beratungsgespräche unter Beachtung aller Hygiene- und Abstandsregelungen geführt.

Die Auswertung der Kontaktdichte der rheinischen IFD zeigt einen unveränderten Beratungsbedarf in den Bestandsfällen im Vergleich zum Vorjahr. Der leichte Rückgang im April ist augenscheinlich auf die unten angegebenen Einschränkungen in der Vermittlung zurückzuführen.

Das Beratungsangebot der IFD unterteilt sich in einzelfallbezogene Beratungsgespräche, Vermittlungen/Übergang-Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt und die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR.

Vermittlung und Übergang-Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt

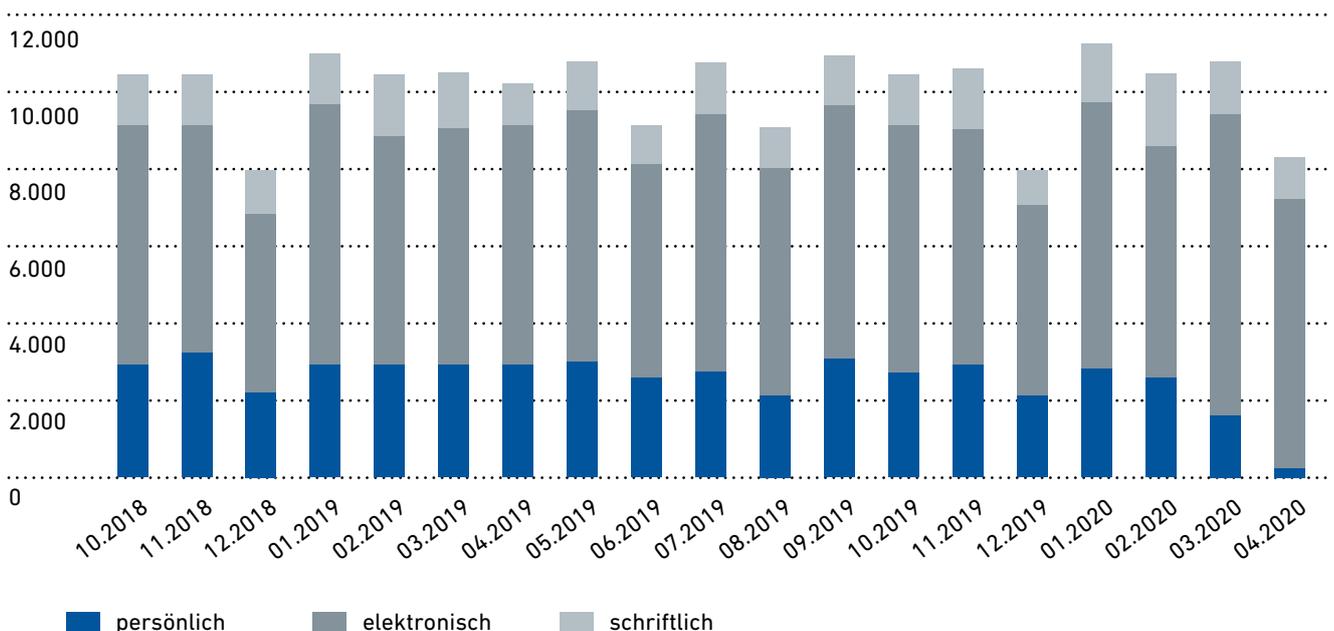
In der Vermittlung sind zurzeit keine Akquisetätigkeiten zielführend, da kein potenzieller Arbeitgeber Probearbeiten oder Praktika ermöglicht, Einstellungszusagen gibt oder Vorstellungsgespräche terminiert. Die Beauftragungen Dritter sind daher in Absprache mit den Auftraggebern unterbrochen und werden nach dem Ende der Kontakteinschränkungen wieder aufgenommen.

KAoA-STAR

Die Durchführung von Standardelementen im Rahmen des Programms KAoA-STAR dürfen aufgrund der Vorgaben des Ministeriums für Schule und Bildung (MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen zurzeit nicht durchgeführt werden.

Die für die beiden genannten Bereiche zuständigen Fachkräfte beraten die Klienten, Arbeitgeber und andere Kooperationspartner telefonisch und über andere elektronische Kommunikationsformen und unterstützen bei allgemeinen Anfragen an den IFD.

Grafik 11:
Kontaktdichte der rheinischen Integrationsfachdienste (Oktober 2018 bis April 2020)



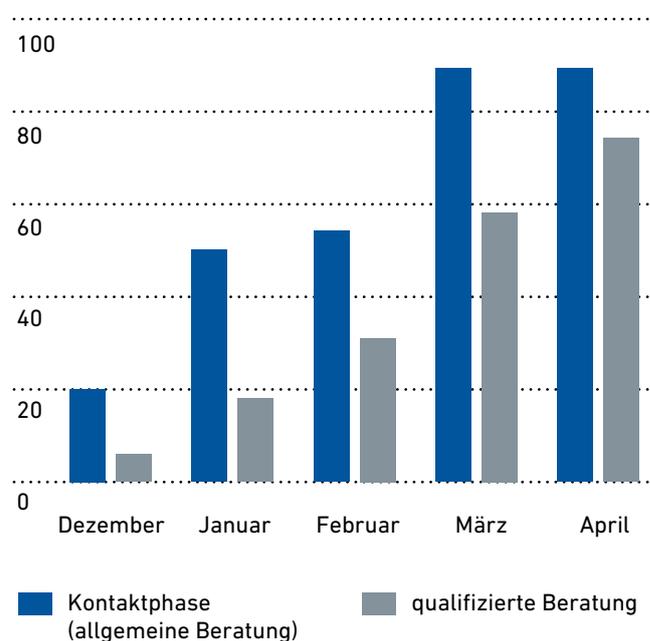
Einzelfallbezogene Beratungsgespräche

Die erhöhte Nachfrage im März und April 2020 an einzelfallbezogene Beratungen der Arbeitgeber und schwerbehinderten Beschäftigten zeigt bei den Arbeitgebern und bei den Arbeitnehmer*innen mit Behinderung einen deutlich erhöhten Beratungsbedarf. Dieser ist auf die Sorgen, Ängste und Unsicherheiten der betroffenen Personen im Umgang mit der Corona-Krise und ihren Arbeitsplätzen zurückzuführen.

Viele einzelfallbezogene Beratungsgespräche mit Arbeitgebern und schwerbehinderten Beschäftigten werden (und müssen nicht) wegen der erforderlichen schriftlichen Zustimmung aufgrund des Datenschutzes nicht detailliert dokumentiert. Daher ist erfahrungsgemäß von einer viermal so hohen Dunkelziffer an Beratungsgesprächen auszugehen.

Grafik 12:

Dokumentierte einzelfallbezogene Beratungen (Dezember 2019 bis April 2020)



8.5 Finanzielle Leistungen für Einrichtungen der Arbeits- und Berufsförderung behinderter Menschen (Institutionelle Förderung)

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

den Trägern der Werkstätten für behinderte Menschen Darlehen und Zuschüsse. Pro Jahr steht ein Auszahlungsbetrag von maximal 2,5 Millionen Euro zur Verfügung. Im Jahr 2019 wurden 988.000 Euro aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt. Für die Förderung von Neubauten in den Werkstätten für behinderte Menschen sind vorrangig andere Fördermittel eingesetzt worden.

DAS BUERGER'Z – EIN INKLUSIONSBETRIEB MIT EINER QUOTE VON 47 %

Mitte 2008 wurde der Inklusionsbetrieb Zentrum für Bildung, Kultur und Integration gGmbH, besser bekannt unter dem Namen des Bistros Buerger'z, gegründet. Möglich wurde dies vor allem durch das Engagement und die Initiative des Fördervereins und der Mitarbeiter*innen des Bürgerzentrums Deutz, in dem das Bistro untergebracht ist.

Peter Van de Moortel, Geschäftsführer des Buerger'z, hat uns im Interview von der täglichen Arbeit in dem Inklusionsbetrieb berichtet:

Das Zentrum für Bildung, Kultur und Integration bietet Menschen mit Behinderung die Möglichkeit für die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Was genau macht das Buerger'z?

Bei der Gründung im Jahr 2008 war das Buerger'z ein kleines Bistro mit fünf Tischen. Inspiriert durch die Uni-Arbeit

eines städtischen Mitarbeiters zu dem Thema, wie man Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt integrieren kann, entstand damals die Idee zur Eröffnung.

In den vergangenen zwölf Jahren sind wir deutlich gewachsen. Mittlerweile haben wir sogar zwei Betriebsstätten. Das Bistro in Deutz hat sich vergrößert. Wir haben hier jetzt auch einen großen Außenbereich und bieten täglich einen sozialen Mittagstisch an.

Die Räumlichkeiten bieten die Möglichkeit für Feste und Feierlichkeiten vor Ort. Außerdem organisieren wir hierüber beispielsweise Caterings für Hochzeiten, Geburtstage, Weihnachts- und Firmenfeiern. Im vergangenen Jahr haben wir das Bistro des LVR-Inklusionsamtes auf der Messe RehaCare International in Düsseldorf betrieben. Dies war aufgrund der völlig anderen Logistik eine ganz neue Erfahrung für uns.

Das Bistro in Deutz bietet täglich einen sozialen Mittagstisch an. Foto: Buerger'z



Neben dem Standort Deutz haben wir eine Großküche in Köln Ossendorf. Hier bereiten wir täglich Mittagessen zu und liefern dieses an 48 Kindergärten und 8 Schulen im Umkreis.

Als anerkannter Inklusionsbetrieb beschäftigen Sie eine hohe Anzahl an Menschen mit Behinderungen. Wie viele Menschen mit und ohne Einschränkungen sind dies zurzeit?

Wir beschäftigen zurzeit insgesamt 34 Personen. Hiervon haben 16 eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung. Außerdem haben wir fünf Arbeitsplätze für Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen kommen und nun bei uns mitarbeiten.

Welche Behinderungsarten haben die Beschäftigten und in welchen Bereichen werden sie eingesetzt?

Die Behinderungsarten sind bei uns sehr breit gefächert. Wir haben uns dazu entschieden, uns nicht auf eine bestimmte Gruppe zu konzentrieren, sondern möchten allen Menschen mit Einschränkungen eine Chance geben.

Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Einschränkung in allen Bereichen sehr offen zusammen. Hierdurch können wir gewährleisten, dass das, was der eine nicht kann, von dem anderen unterstützt oder gezeigt werden kann.

Manchmal sind aber auch nur Menschen mit Einschränkungen für ein Catering zuständig. Da bei uns verschiedene Behinderungsarten zusammenkommen, können auch diese sich gut ergänzen und gegenseitig unterstützen.



Grundsätzlich sind die Mitarbeiter*innen in zwei Teams aufgeteilt: das eine Team für die Großküche in Ossendorf, das andere für das Bistro in Deutz. Bei Veranstaltungen versuche ich, alle Mitarbeiter*innen einzubeziehen und ihnen somit mal etwas Neues zu zeigen. Denn vor allem an diesen neuen Herausforderungen können sie wachsen. Manchmal kommen hierbei verborgene Talente oder Neigungen zum Vorschein, von denen die Mitarbeiter*innen zuvor selber noch nichts wussten, weil sie sich dies bislang einfach nicht zugetraut haben.

Viele Arbeitgeber stellen sich die Zusammenarbeit mit Menschen mit Einschränkungen auch heute noch sehr schwierig vor. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Ich selbst habe jahrelang auf sehr hohem Niveau in der Gastronomie gearbeitet. Heute muss ich sagen: Hätte ich vorher gewusst, wie viel Freude mir die Arbeit mit Menschen mit und ohne Einschränkungen in einem Inklusions-

Das Buerger'z hat einen eigenen Food-Truck.





Im Buerger'z arbeiten Mitarbeiter*innen mit und ohne Einschränkungen eng zusammen.

cher Arbeitsbereich am besten passt und wie eine gegenseitige Unterstützung organisiert und sichergestellt werden kann.

Durch die verschiedenen Arbeitsbereiche haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Sie können sich ausprobieren und lernen selbstständig zu arbeiten. Ich versuche dort anzusetzen und die Mitarbeiter*innen auch mal vor Herausforderungen zu stellen und dafür zu sorgen, dass die Verantwortung steigt.

Dabei ist es uns wichtig zu vermitteln, dass wir immer in Reichweite sind, um alle Mitarbeiter*innen aufzufangen, falls etwas sein sollte.

Uns ist es wichtig, Menschen mit Einschränkungen eine Chance zu geben, herauszufinden, wie belastbar sie sind und wie ihr Arbeitsalltag aussehen kann. Aus diesem Grund bieten wir jährlich etwa 35 bis 40 Schüler*innen mit Behinderung aus Köln und Umgebung die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums bei uns zu schauen, wie sie es auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen und ob sie sich eine Arbeit in der Gastronomie vorstellen können.

Sowohl die Praktikant*innen als auch unsere Beschäftigten mit und ohne Behinderung werden dauerhaft von unserer Sozialpädagogin begleitet.

betrieb bereit, hätte ich viel früher gewechselt. Ich kann es Arbeitgebern nur nahelegen, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen.

Aus meinen Erfahrungen kann ich berichten, dass diese häufig besonders verlässlich sind und wesentlich weniger Wehwehchen haben als andere. Natürlich kann es sein, dass sie aufgrund ihrer Behinderung erkranken, aber das ist für uns normal und damit wissen wir umzugehen.

Was ist Ihnen persönlich im Arbeitsalltag und dem Umgang miteinander wichtig?

Unsere Werte sind Offenheit und Ehrlichkeit. Wir vertreten die Meinung: „Wenn man etwas falsch macht, macht man etwas falsch. Man macht es ja nicht absichtlich.“

Ein offener Umgang mit der Einschränkung hilft dem gesamten Team. So kann genau geschaut werden, wel-

In der Großküche in Ossendorf werden täglich Mittagessen für Kindergärten und Schulen zubereitet. Fotos: Buerger'z



09

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH DEM SOZIALGESETZBUCH IX

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

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

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

9.1 Kündigungsschutzverfahren

Im Jahr 2019 wurden 3.348 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Bei 2.666 Anträgen, also in rund 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

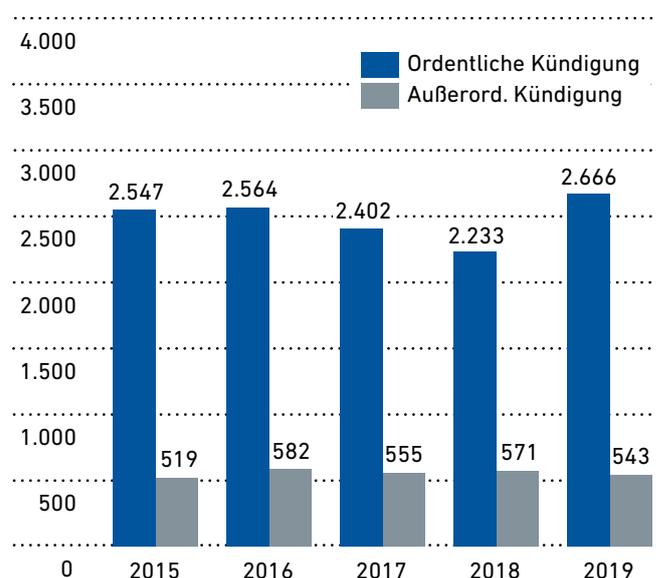
Die Anträge auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** sind von 571 auf 543 gesunken. Sie machten im Jahr 2019 knapp 16 Prozent aller Anträge aus.

Die Änderungskündigungen und der erweiterte Beendigungsschutz nach § 175 SGB IX machten auch im Jahr 2019 nur einen geringen Teil aller Kündigungen aus – etwa 4 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren waren mit knapp 63 Prozent mehr Männer als Frauen von den eingegangenen Anträgen betroffen.

Grafik 13:

Entwicklung der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung, 2015–2019



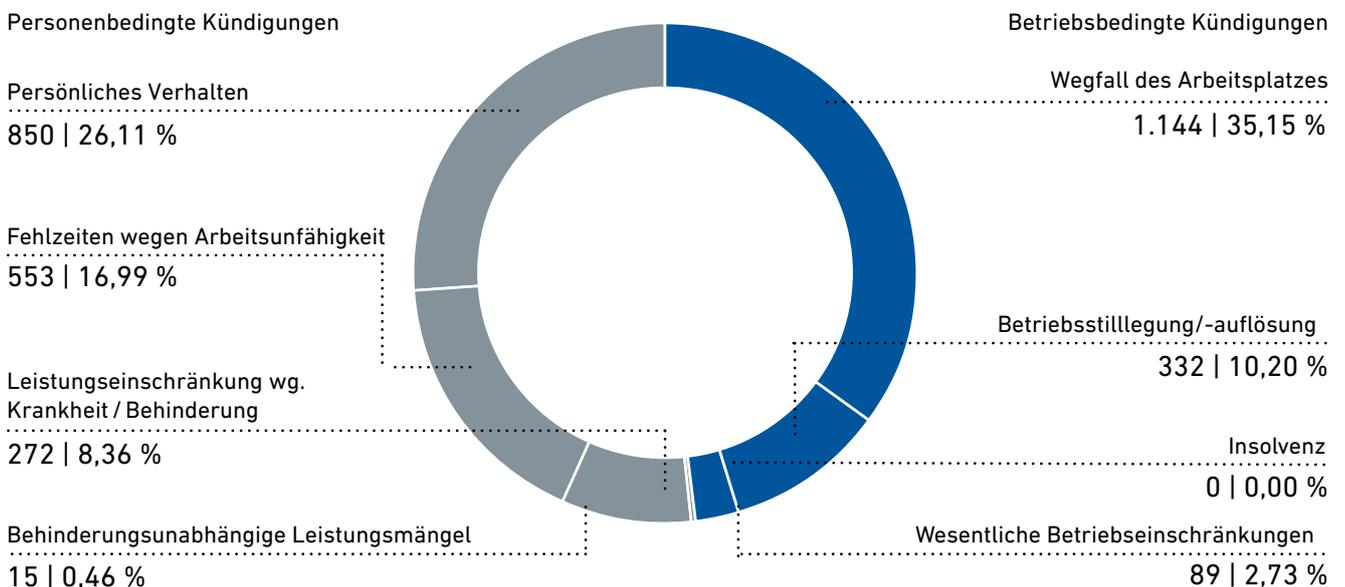
Die Kündigungsgründe

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

Im Jahr 2019 ist schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in 48 Prozent der Fälle aus **betriebsbedingten Gründen** gekündigt worden. Betriebsbedingte Gründe sind beispielsweise Betriebsauflösungen, Insolvenzverfahren oder der Wegfall des Arbeitsplatzes.

52 Prozent wurden aus **personenbedingten Gründen** gekündigt. Bei 25 Prozent der Kündigungen wurden Leistungseinschränkungen wegen Krankheit oder Behinderung sowie Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund angegeben. Die Kündigungsgründe, die in der Person oder dem Verhalten des schwerbehinderten Beschäftigten liegen, sind im Vergleich zu 2018 von 29 auf 26 leicht gesunken.

Grafik 14:
Kündigungsgründe 2019

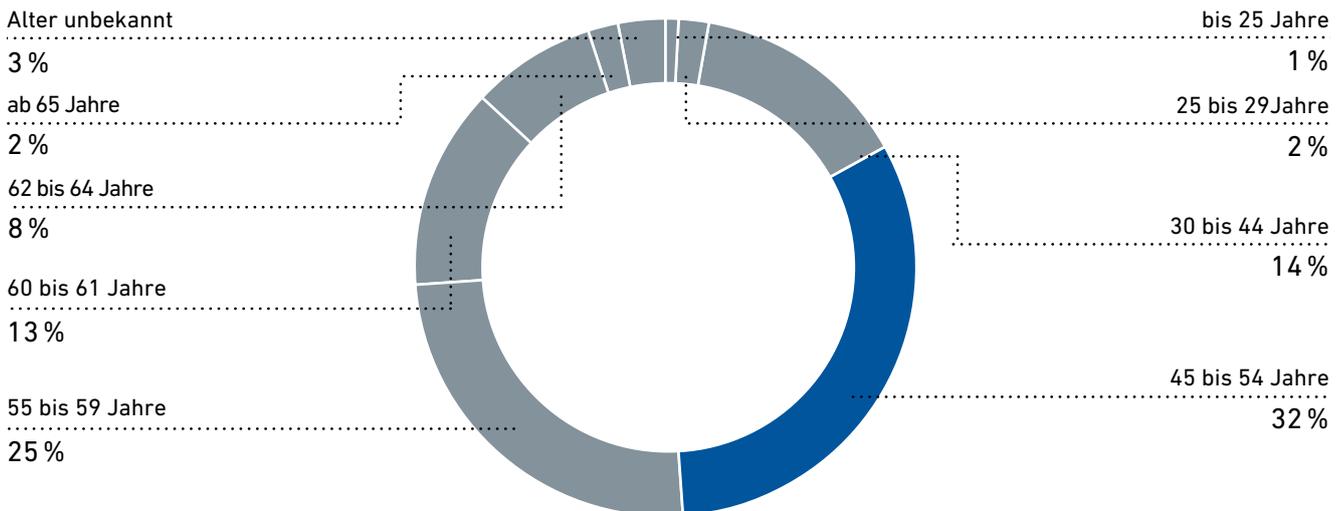


Altersgruppen

Vom besonderen Kündigungsschutz profitieren auch gleichgestellte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX): Im Jahr 2019 betrafen 14 Prozent der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung diesen Personenkreis.

Die Anzahl der Kündigungsschutzverfahren weicht je nach Altersgruppe voneinander ab.

Grafik 15:
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 2019 wurden insgesamt 2.576 Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung beschieden. Davon waren 54 Negativatteste, bei denen die Person, deren Kündigung beantragt wurde, nicht zum geschützten Personenkreis nach dem SGB IX gehörte.

In **426** Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, da entweder der Arbeitgeber den Antrag zurücknahm oder die Zustimmung versagt wurde.

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

535 Anträge auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung wurden im Jahr 2019 beschieden. Davon waren 17 Negativatteste. In 132 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. 403 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 Arbeitnehmern, zwei Arbeitgebern, einem Vertreter der Bundesagentur für Arbeit, einem Vertreter des LVR-Inklusionsamtes sowie einer Schwerbehindertenvertretung.

Im Jahr 2019 sind 531 Widersprüche gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes eingelegt worden. Die überwiegende Mehrheit der Verfahren – 88,3 Prozent – richtet sich gegen die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes im besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Knapp 11 Prozent der Widersprüche sind eingelei-

tet worden, weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmer*innen mit Entscheidungen zu Fördermaßnahmen der Begleitenden Hilfe nicht einverstanden waren. Die Widersprüche gegen eine Entscheidung, die bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe getroffen wurde, sind im Vergleich zu 2018 sehr stark von rund 11,6 Prozent auf unter 1 Prozent gesunken.

Ein Widerspruchsverfahren endet mit einem Widerspruchsbescheid, der ggf. in einem anschließenden Klageverfahren vor einem Verwaltungsgericht überprüft werden kann. Mit 24 Klage-, Berufungs- und Revisionsverfahren im Jahr 2019 ist die Anzahl der Verfahren im Vergleich zum Vorjahr weiter leicht zurückgegangen.

Tabelle 21:
Rechtsbehelfsverfahren, 2016–2019

	Zahl der eingegangenen Widersprüche			
	2019	2018	2017	2016
Kündigungsschutz	469	459	485	608
Begleitende Hilfen	58	65	76	66
Erhebung der Ausgleichsabgabe	4	69	17	61
Widerspruchsverfahren insgesamt	531	593	578	735

	Zahl der Klageverfahren			
	2019	2018	2017	2016
Klagen, Berufungen und Revisionen	24	37	46	38

10

BERATUNG UND BEGLEITUNG

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

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

10.1 Technischer Beratungsdienst im LVR-Inklusionsamt

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

Die 11 Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind die ersten Ansprechpersonen in technischen und ergonomischen Fragestellungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie haben eine hohe Praxiserfahrung und ein ausgeprägtes Fachwissen. Sie schlagen Lösungen vor, die immer zu den individuellen Bedürfnissen des schwerbehinderten Beschäftigten passen und für den Betrieb wirtschaftlich sinnvoll sind. Die 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 Ingenieur*innen des LVR-Inklusionsamtes sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den Fachstellen

für Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben. In der Regel erfolgt der Erstkontakt mit Arbeitgebern und schwerbehinderten Mitarbeiter*innen über die örtlichen Fachstellen oder die Abteilung 53.10 „Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz“.

Im Jahr 2019 haben die Mitarbeiter*innen des Technischen Beratungsdienstes insgesamt **1.010 Betriebe** besucht und **1.614 arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen** erstellt. Jedes Gutachten steht für die langfristige Sicherung eines Arbeitsplatzes.

Mit 79 Prozent standen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung im Mittelpunkt der Arbeit der technischen Berater*innen. Menschen mit einer Hör- oder Sehbehinderung stellten 13 Prozent und Menschen mit kognitiven Einschränkungen und seelischen Erkrankungen 2 Prozent der Klient*innen.

Mit 340 Betriebsbesuchen und 496 fachtechnischen Stellungnahmen unterstützte der technische Beratungsdienst die Entscheidungen des LVR-Inklusionsamtes zu Bewilligungen von finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. 52 Inklusionsbetriebe waren bei Aufbau, Modernisierung und der Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen beraten worden. Betriebsbesuche und Stellungnahmen bei Kündigungsschutzverfahren spielten auch 2019 eine untergeordnete Rolle.

Der Technische Beratungsdienst hat mit seiner Expertise die Gewährung von 18 Maßnahmen in der Kriegsopferfürsorge und dem Sozialen Entschädigungsrecht unterstützt und in fünf Fällen Reha-Trägern (Deutsche Rentenversi-

derung, Agentur für Arbeit) Amtshilfe bei technischen und ergonomischen Fragestellungen geleistet.

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

Neue Technologien verändern das gewohnte Arbeitssystem aus Mensch-Maschine-Umwelt. Die Technik wird zukünftig verstärkt in den menschlichen Organismus eingreifen und damit die gewohnte Schnittstelle Mensch-Maschine

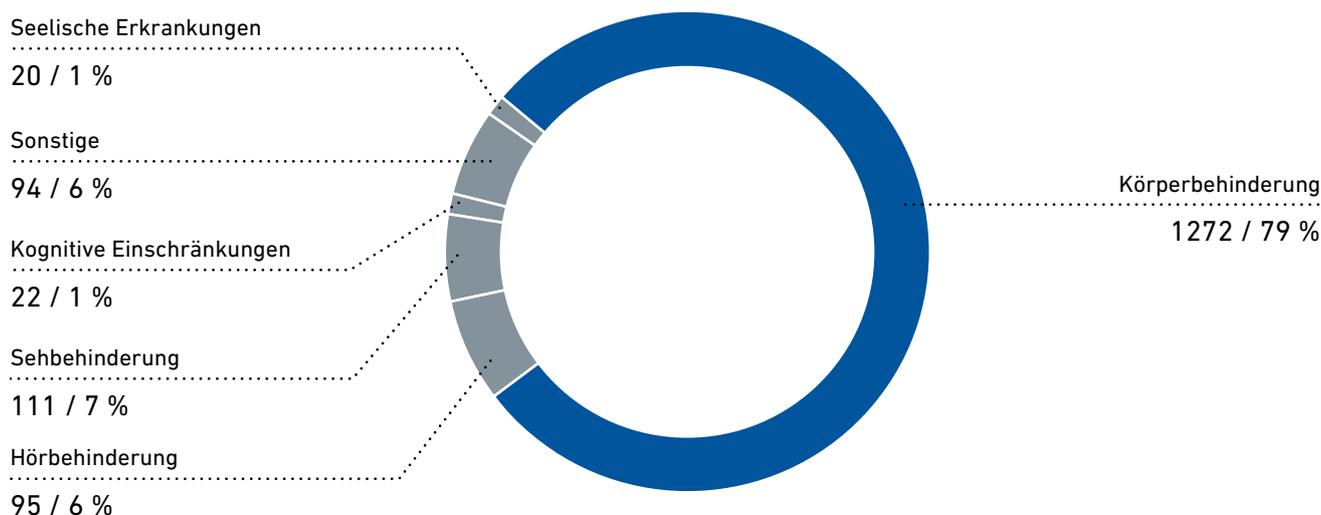
verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

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

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

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

Graphik 16:
Behinderungsarten des TBD





„Nicht mehr ohne die Hand.“

MUSEUM MEETS HIGHTECH

Hans-Jürgen Schrage sitzt vor einem alten Schleifstein und schleift mit hoher Präzision die stumpfen Scheren und Messer der Museumsbesucher. Währenddessen erklärt er den Besuchern die Schleiftechnik an den alten Maschinen.

Seit 22 Jahren arbeitet der ausgebildete Scherenmonteur im LVR-Industriemuseum Gesenkschmiede Hendrichs in der Klingentadt Solingen. Seine Hauptaufgabe ist die Scherenmontage und das Schleifen von Messern und Scheren. Hinzu kommen Führungen sowie Demonstrationen der Arbeitsweise an den alten Maschinen.

Als der heute 58-Jährige 2013 einen Arbeitsunfall erlitt, war nicht klar, ob er seinen geliebten handwerklichen Tätigkeiten im Museum weiterhin nachgehen könnte. Durch seinen Arbeitsunfall wurde die Funktionsfähigkeit seiner rechten Hand und Schulter stark beeinflusst. Er ist nicht mehr in der Lage, fest zu greifen beziehungsweise Haltetätigkeiten über einen längeren Zeitraum, zum Beispiel beim Schleifen, auszuüben. Dies führt zu Schmerzen im Bereich der Hand und Schulter. Durch diese Einschränkung kann er einen Teil seiner Aufgaben nicht mehr ausüben.

Die Museumsleitung überlegte gemeinsam mit Hans-Jürgen Schrage, welche Aufgaben er trotz seiner Einschränkungen im Museum ausüben kann. Hans-Jürgen Schrage wurde nach seinem Arbeitsunfall zunächst vermehrt im pädagogischen Bereich des Museums eingesetzt. Hier konzentrierte er sich auf Führungen und die Öffentlichkeitsarbeit des Museums. Da Hans-Jürgen Schrage seine vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr vollständig, wie vor seinem Unfall, verrichten konnte, stellte die Museumsleitung beim LVR-Inklusionsamt einen Antrag nach §27 SchwbAV auf Ausgleich von Außergewöhnlichen Belastungen.

Bei einer gemeinsamen Begehung des Arbeitsplatzes durch das LVR-Inklusionsamt, der Fachstelle der Stadt Solingen, der Museumsleitung und dem beratenden Ingenieur Norbert Poqué, reifte in diesem eine Idee. Der auf neue zukunftssträchtige Hilfsmittel spezialisierte Ingenieur des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes hatte ein Hilfsmittel im Kopf, mit welchem er Hans-Jürgen Schrage eventuell ermöglichen könnte, seinen Montage- und Schleiftätigkeiten wieder nachzugehen.

Er berichtete von der sogenannten Ironhand, einem bionischen Handschuh. Die Ironhand besteht aus einem, an eine Steuereinheit angeschlossenen, leichten Handschuh. Die Steuereinheit wird in Form eines Rucksacks getragen.

Innerhalb von Millisekunden kann sie die Griffkraft des Trägers um bis zu 80 Newton erhöhen.

„Anfangs war ich sehr skeptisch, ob ich mit der Ironhand wirklich so feine Schleifarbeiten erledigen kann,“ berichtet Hans-Jürgen Schrage. Doch schon nach den ersten Tests mit der Ironhand an seinen verschiedenen Arbeitsplätzen, war er sehr positiv überrascht.



Hans-Jürgen Schrage beim Scherenschleifen

Die schnell nachlassende Kraft in seiner rechten Hand, zum Beispiel bei der Scherenmontage, wo das Halten des Schraubendrehers problematisch war, gleicht die Ironhand zuverlässig aus. Auch unterstützt ihn die Ironhand beim Halten von Werkstücken während des Schleifens.

Der bionische Handschuh wurde als Hilfsmittel auf der gesetzlichen Grundlage des § 26 SchwbAV von der Fachstelle Solingen bewilligt. Mit dem Hilfsmittel ist es dem Scherenschleifer wieder möglich, einen Großteil seiner Aufgaben selbstständig und leidensgerecht auszuüben.

„Ein sehr gelungenes Beispiel von kompensierender Technik.“

Nach einem Jahr arbeiten mit dem Handschuh zieht Hans-Jürgen Schrage Bilanz: „Ich möchte nicht mehr ohne die Hand arbeiten. Mit der Ironhand erreiche ich ganz ohne Schmerzen das gleiche Schleifergebnis wie vor meinem Unfall.“

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 behinderte Menschen auf geeignete Arbeitsplätze und betreuen ihre Eingliederung. Des Weiteren beraten und unterstützen sie in Zusammenarbeit mit den Schulen behinderte Jugendliche bei der Berufswahl und -orientierung und betreuen in Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) deren Beschäftigte beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sichern im Anschluss deren Beschäftigungsverhältnisse.

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

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

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

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

Bei den Trägern sind 165 Personalstellen angesiedelt, die von 256 Fachkräften ausgefüllt werden. Frauen stellen zwei Drittel der Fachkräfte in den Integrationsfachdiensten. 36 Fachberater*innen gehören selbst zum Personenkreis der schwerbehinderten beziehungsweise 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 Schule – Beruf und für den Bereich Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden 37,25 Stellen vorgehalten.

Graphik 17:
Behinderungsarten der IFD-Klient*innen im Berichtsjahr 2019

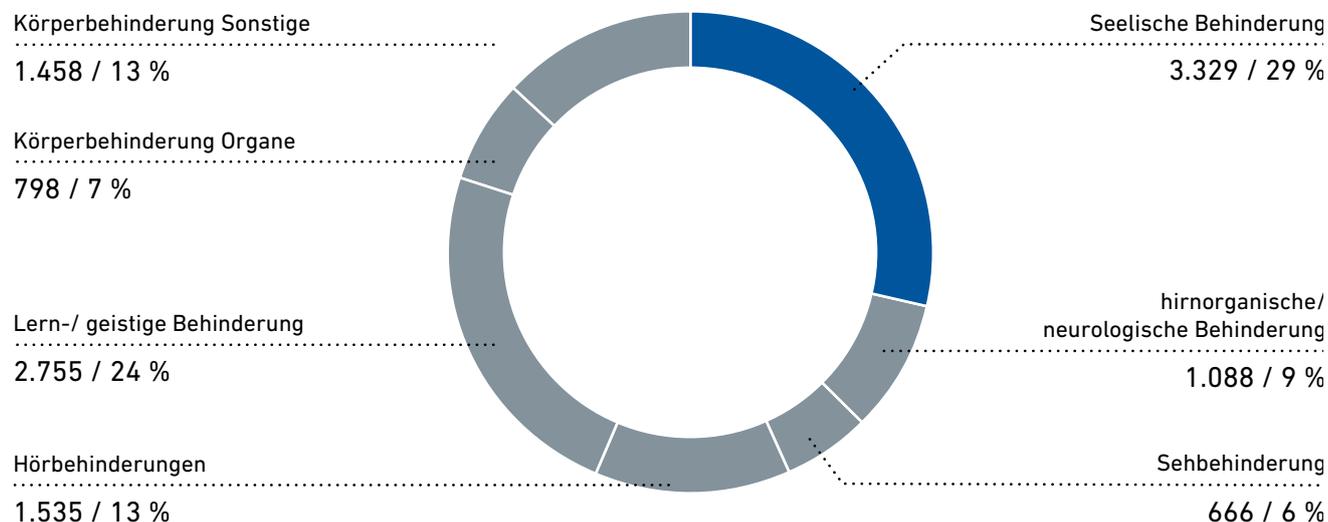


Tabelle 22:

Einsatz des Integrationsfachdienstes im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung*, 2017–2019

	2019			2018	2017
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
Gesichertes Arbeitsverhältnis	3.409	1.672	1.737	3.669	4.068
Einvernehmliche Auflösung oder Eigenkündigung	117	65	52	111	65
Kündigung durch den Arbeitgeber	36	26	10	41	43
Verrentung	19	11	8	30	13
Insgesamt	3.581	1.774	1.807	3.851	4.189

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Klientenstruktur

Im Jahr 2019 haben 12.817 Personen das Informations-, Beratungs- und Begleitungsangebot des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen. Fast 11.760 Menschen mit Behinderung sind über einen längeren Zeitraum bei der Vermittlung in Arbeit beziehungsweise der Sicherung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses unterstützt worden. Knapp 54 Prozent der Klienten waren Frauen.

Bedingt durch das Programm KAOA-STAR stellt die Gruppe der bis 18-Jährigen auch 2019 mit 35 Prozent den Hauptteil der Klienten, gefolgt von der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen mit 27 Prozent.

Mit knapp 30 Prozent sind Personen mit einer seelischen Erkrankung die stärkste Gruppe, die sich bei Problemen im Arbeitsleben an den Integrationsfachdienst wendet. Gefolgt von der Gruppe der Personen mit einer Lern- beziehungsweise geistigen Behinderung – wobei 80 Prozent dieser Gruppe auf das Programm KAOA-STAR zurückzuführen sind. Mit jeweils 13 Prozent stellen die Gruppen der Personen mit Hör- und Körperbehinderung ebenfalls große Klientengruppen der Integrationsfachdienste dar.

Von den Menschen, die sich an die Fachberatung der Integrationsfachdienste zwecks Unterstützung wenden, stehen 53 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung. Die Zahl der arbeitslosen oder arbeitssuchenden Klient*innen liegt bei 4 Prozent. 4.186 Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf und 259 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 Fachberater*innen und seitens der Arbeitnehmer*innen aber auch der Arbeitgeber erfahren. Im letzten Jahr wurden Maßnahmen ergriffen, um einer Überlastung der Fachkräfte in diesem Bereich entgegenzuwirken, sodass die Fallzahlen auf hohem Niveau stagnierten.

Im Jahr 2019 sind 6.642 Berufsbegleitungen bearbeitet worden, von denen 53 durch die Rehabilitationsträger beauftragt wurden. In den 3.581 abgeschlossenen Fällen **konnten 3.409 Arbeitsverhältnisse gesichert werden**, 172 Arbeitsverhältnisse konnten trotz der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst nicht erhalten werden. Somit konnte bei 95 % der Fälle der Arbeitsplatz durch die Arbeit der Integrationsfachdienste gesichert werden.

Vermittlung in Beschäftigung

Die Vermittlung der Integrationsfachdienste von schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis beinhaltet unter anderem die Erarbeitung realisierbarer beruflicher Ziele, die Akquise eines geeigneten Arbeitsplatzes, die Vorbereitung auf den Arbeitsplatz sowie eine 6-monatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein.

Tabelle 23:

Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Integrationsfachdienst (2019)*

	2019		
	Gesamt	Männer	Frauen
Vermittlungsaufträge	401	278	123
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	129	88	41
Stabilisierungsaufträge	81	43	38
davon Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis gesichert	59	30	29
Aufträge Übergang WfbM-Allgemeiner Arbeitsmarkt	152	105	47
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	55	39	16
Aufträge Übergang Schule-Beruf	1.236	767	469
davon in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis vermittelt	28	24	4

* im Berichtsjahr abgeschlossene Fälle

Die Integrationsfachdienste im Rheinland sind im Jahr 2019 mit der Vermittlung beziehungsweise der Stabilisierung von vermittelten Arbeitsplätzen von 5.112 Personen beauftragt worden. In 76 Fällen durch die Träger der Arbeitsvermittlung beauftragt, 579 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 401 abgeschlossenen Vermittlungsaufträgen konnten 129 Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- und Ausbildungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. 31 Prozent der Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfallen auf Frauen.

Von 81 abgeschlossenen Stabilisierungsaufträgen konnten 59 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesichert werden.

28 Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und 55 vormalig in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigte Personen haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Gut die Hälfte der zu vermittelnden Personen aus der WfbM oder den Schulen hat eine Lern- beziehungsweise geistige Behinderung und ein Drittel eine seelische Behinderung.

Information und Beratung der Arbeitgeber

Die Mitarbeiter*innen der Integrationsfachdienste haben im Jahr 2019 über 990 Beratungen und Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber durchgeführt. Sie hielten auf 62 Schwerbehindertenversammlungen Vorträge, gaben 105 Seminare für betriebliche Partner und nahmen an 90 weiteren Informationsveranstaltungen teil.

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

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

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

2019 beschäftigt auch die IHK Düsseldorf einen Inklusionsberater.

Die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes bei den Kammern tätigen Fachberater*innen für Inklusion beraten und unter-

stützen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen – vor Ort und kostenlos.

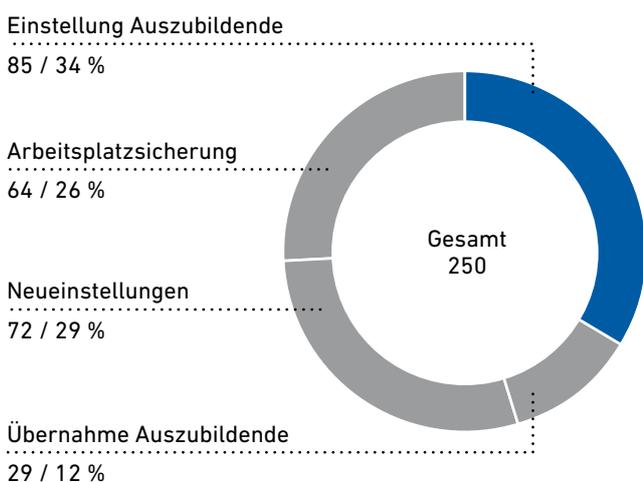
Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

In den neun Kammerbezirken, in denen Fachberater*innen tätig sind, sind rund 488.000 Betriebe mit mehr als 3,5 Millionen Beschäftigten vertreten. In knapp 38.000 Betrieben werden rund 95.500 Jugendliche ausgebildet.

Im Jahr 2019 haben die neun Fachberater*innen insgesamt über **1.000 Betriebe kontaktiert** und **erstmalig Kontakt zu 555 Arbeitgebern aufgenommen**. Die Gründe für die Beratungen sind vielfältig. Betriebe sind auf der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen oder Auszubildenden oder suchen bewusst nach einer Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung: Hier konnten die Fachberatungen zuletzt 72 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Personen in ein Beschäftigungsverhältnis und **85 Jugendliche** der Personengruppe **in eine betriebliche Ausbildung vermitteln**.

Grafik 18:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung durch die Fachberatung bei den Kammern in 2019



Positiv entwickelt sich die Einstellung der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter*innen langfristig zu halten. Hier kommen die Leistungen der Begleitenden Hilfe zur Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zum Tragen: Zuschüsse zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Arbeitsumfeldes, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen oder finanzielle Hilfen in Form der Personellen Unterstützung beziehungsweise als Beschäftigungssicherungszuschuss. 64 Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen konnten so im Jahr 2019 – unter Inanspruchnahme der Unterstützungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes und der Fachstellen – erhalten werden. Sehr erfreulich ist, dass 29 Auszubildenden 2019 von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Themen wie demografischer Wandel, Fachkräftemangel, lebenslanges Lernen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit haben auch die kleineren und mittleren Betriebe erreicht. Die Beratungen zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu Prävention sowie der zielführenden Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nehmen zu.

Tabelle 24:

Vermittlungsunterstützung und Arbeitsplatzsicherung

	2019		
	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellung Auszubildende	85	66	19
Übernahme Auszubildende	29	13	16
Neueinstellungen	72	55	17
Arbeitsplatzsicherung	64	50	14

In Sachen Öffentlichkeitsarbeit waren die Fachberater*innen auch 2019 wieder fleißig unterwegs. Sie haben 49 Veranstaltungen, insbesondere Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (zum Beispiel auch Teilnahme an Meistervorbereitungslehrgängen), durchgeführt. Mit 52 Veröffentlichungen in Kammer-Zeitschriften, Mailing-Aktionen und Pressemeldungen wurde unter anderem mit Best-Practice-Beispielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geworben.

INTERVIEW MIT SABINE GNIELKA AM 1. APRIL 2020

Sabine Gnielka ist seit Oktober 2018 als Inklusionsberaterin bei der Handwerkskammer Köln tätig. Sie bringt für diese Tätigkeit einen besonderen handwerklichen Hintergrund mit: Zunächst machte sie eine Ausbildung zur Tischlerin, im Anschluss eine Zusatzqualifikation zur Tischlergesellin für Restaurierungsarbeiten und im Jahr 2008 ihre Meisterprüfung. Gleichzeitig mit der Meisterschule absolvierte sie noch die Weiterbildung zur Technikerin Denkmalpflege und Altbauerhaltung Schwerpunkt Holz-Innenausbau.

Im Interview berichtet Sabine Gnielka von ihrem beruflichen Alltag und den Aufgaben als Fachberaterin für Inklusion.

Wie kamen Sie darauf, sich als Inklusionsberaterin zu bewerben?

Nachdem ich vier Jahre mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung und Hörbehinderungen zusammengearbeitet habe, habe ich beschlossen, mich beruflich verändern und meinen Weg weitergehen zu wollen.

Da man als Tischlermeisterin regelmäßig Kontakt zu der Handwerkskammer hat, habe ich dort nach offenen Stellen geschaut und die Stellenausschreibung gesehen.

Ich habe bei diesem Job die Möglichkeit, meine handwerkliche Ausbildung und meine Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu kombinieren und meine Fähigkeiten weiter auszubauen.

Wie können wir uns Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

In meinem Job bin ich zentrale Ansprechpartnerin für viele Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Sie können sich an uns Kammerberater*innen wenden, wenn sie eine Frage zu dem Thema Behinderung und Beruf haben.

Dazu betreibe ich sehr viel Aufklärungsarbeit; werde beispielsweise oft gefragt, was eine Schwerbehinderung ist und was das für den Arbeitsalltag bedeutet.

Mein Lieblingsspruch ist dann immer: „Schwerbehinderung ist nicht Arm ab, Bein ab, Kopf ab. Es gibt viele Behinderungsarten, die nicht sichtbar sind und sich nicht unbedingt auf den Arbeitsalltag auswirken.“

Außerdem berate ich Unternehmen dahingehend, welche Förderleistungen es überhaupt gibt. Ich unterstütze sie bei der Antragstellung, stelle den Kontakt zu den Fördergebern her und versuche Ansprechpersonen und Unterstützungsmöglichkeiten zu vermitteln.

Einen typischen Arbeitstag in dem Sinne gibt es gar nicht. Ich arbeite in einem Berufszweig, der viele Tätigkeiten im Außendienst mit sich bringt. Als Inklusionsberaterin bin ich viel in den Betrieben, nehme an Arbeitskreisen teil, bin auf Berufsmessen vertreten oder beim LVR. Außerdem bilde ich mich regelmäßig weiter, um immer alle aktuellen Entwicklungen und die neusten technischen Möglichkeiten zu kennen.

**„Ich bin zentrale
Ansprechpartnerin für
Unternehmen bei der
Einstellung von Menschen
mit Schwerbehinderung.“**

Wie kommt der Erstkontakt zu den Betrieben zustande?

Es gibt vier verschiedene Varianten, über die der Kontakt meistens erfolgt: Häufig wird der Kontakt über die anderen Abteilungen bei uns im Haus hergestellt. Das sind sowohl die Ausbildungsberatung und -vermittlung als auch die technische und kaufmännische Betriebsberatung.

Außerdem versuche ich Betriebe über diverse Kanäle aktiv anzusprechen. Leider wissen viele Betriebe immer noch nicht, dass es uns Inklusionsberater*innen bei den Kammern gibt. Daher zeige ich bei Veranstaltungen Präsenz, um die Leute persönlich zu erreichen und meine Arbeit bekannter zu machen.

Häufig melden sich auch Betriebe bei mir, die einen Menschen mit Schwerbehinderung einstellen möchten und schon mal von meiner Arbeit gehört haben.



Sabine Gnielka. Foto: Manfred Hogreve/LVR

Manchmal wird der Erstkontakt auch über den Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes hergestellt.

Mit welchen Erwartungen kommen die Betriebe auf Sie zu?

Oftmals wissen Betriebe gar nicht, dass und was es für Fördermöglichkeiten gibt. Daher kann man gar nicht von Erwartungen sprechen. In der Regel sind sie eher unsicher.

Man kann es ganz gut so beschreiben: Es ist meistens ein Abklopfen, welche Möglichkeiten es so gibt und wie ich dabei weiterhelfen kann.

Gibt es ein Beispiel aus der Praxis, das Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben ist?

Eines ist wirklich in meiner Erinnerung geblieben: Ein kleiner Tischlereibetrieb in Alfter, der einen jungen Mann mit Autismus-Spektrum-Störung als Auszubildenden eingestellt hat.

Die Schwierigkeit hierbei war, dass der junge Mann eine unglaubliche Schulangst entwickelt hat, sodass er nicht zur Berufsschule gehen konnte. Wir haben uns daraufhin in größerer Runde (Fachlehrer, stellvertretenden Direktorin, Bezirksregierung, Eltern, moveAUT-Betreuung und ich) zusammengesetzt und überlegt, wie wir eine außerschulische Betreuung hinbekommen könnten. Da die ursprüng-

liche Berufsschule hierzu nicht bereit war, hat die Mutter nach einer Alternative gesucht und ist dabei auf die Berufsschule in Köln gestoßen.

Ein halbes Jahr nach dem regulären Ausbildungsbeginn hat dort für ihn die außerschulische Betreuung begonnen. Durch seinen persönlichen Einsatz und Ehrgeiz hat er in den darauffolgenden sechs Monaten das gesamte erste Ausbildungsjahr außerschulisch erarbeitet. Inzwischen geht er zumindest in Teilen in die Berufsschule. Das ist ein großer Erfolg.

Für den Tischlereibetrieb waren dieser Prozess und die gesamte Ausbildung eine große Umstellung. Es ist ein ganz neues Thema für so einen Betrieb mit einem Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung zusammenzuarbeiten. Der Betrieb musste sich da auch erst mal reinfinden und reindenken. Aber dieser Betrieb hat sich wirklich immer sehr engagiert und sich auch regelmäßig Unterstützung geholt – mich für weitere Informationen und Beratungen immer wieder in den Prozess einbezogen.

Da dies ein ganz besonderes Engagement war, haben wir den Betrieb auch für den Inklusionspreis vorgeschlagen.

Gibt es ein Beispiel aus der Praxis, das besonders schwierig war?

Auch hier kann ich das Beispiel von oben aufgreifen. In diesem Fall waren sehr viele Parteien involviert, die erst mal zueinanderfinden mussten.

„Schwerbehinderung ist nicht Arm ab, Bein ab, Kopf ab.“

In den ersten überbetrieblichen Einheiten kam es ebenfalls zu Schwierigkeiten. Der Ausbilder war neu und auf diese Situation nicht vorbereitet. Er war überhaupt nicht begeistert, dass der junge Mann eine Begleitperson mitbrachte, und wusste nicht, dass dies für Autisten besonders wichtig ist.

An dieser Stelle knallte ein wenig das Pädagogentum auf das Handwerkertum – das war schon krass. Aber nach kurzer Zeit und ein paar Gesprächen haben wir das auch geschafft. Was ich besonders toll fand, war, dass alle

bemüht bei der Stange geblieben sind. Obwohl die Pädagogin ihre Sicht hatte und der Ausbilder seine, haben sie sich trotzdem nach kurzer Zeit zusammengerauft.

Viele handwerkliche Berufe sind auch heute noch stark männerdominiert. Ist dies für Sie manchmal eine besondere Herausforderung? Wie gehen Sie damit um?

Für mich ist es eigentlich nie eine Herausforderung gewesen, dass es männerdominiert ist, weil ich das nie so wahrgenommen habe. Ich habe in einem ganz tollen Betrieb gelernt, in dem das völlig außen vor war. Ob Mann oder Frau, war dort total egal. Es gab drei Meister und drei Azubis. Wir hatten also sehr schnell viel Verantwortung und mussten direkt mit ran. Daran bin ich sehr gewachsen.

Zwischenzeitlich habe ich auch in Frankreich gearbeitet. Da ist der Frauenanteil in den sogenannten Männerberufen deutlich geringer als in Deutschland. Somit haben manche Männer schon komisch geguckt, wenn ich als Tischlerin auf der Baustelle ankam. Aber wenn sie gesehen haben, wie ich arbeite und dass ich völlig selbstständig bin, hat sich das Bild schnell gewandelt und es war kein Thema mehr.

Für mich ist wichtig, dass man das, was man macht, gerne macht. Und dass man sich niemals aufgrund von Geschlechterklischees von seinen Neigungen abbringen lässt.

Zu diesem Thema bietet das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. auch tolle Möglichkeiten. Dort werden Kurse von Frauen für Frauen angeboten. Es geht darum, sich auszuprobieren und ein Werkstück zu bauen oder selbstständig Reparaturen durchzuführen.

Viele Frauen trauen sich aufgrund eingefahrener Geschlechterbilder so etwas nicht zu. Am Anfang hört man oft „Nee, ich kann das nicht. Das ist so anstrengend!“. Dann sage ich immer nur „Ich kann das nicht, gibt es nicht.“ – Und am Ende sind gerade diese Mädels häufig doch begeistert davon. Sie haben, glaube ich, zunächst Angst vor der Technik, der Hitze, den Arbeitsmitteln oder Ähnlichem – und hinterher sind sie oft selbst begeistert von ihren Fähigkeiten und davon, dass sie sich einfach mal ran gewagt haben.

Neben Ihnen gibt es ja noch weitere Fachberater*innen für Inklusion bei den Kammern. Sind Sie untereinander vernetzt? Arbeiten Sie häufig zusammen?

Wir sind untereinander gut vernetzt und schätzen uns gegenseitig sehr. Mit den Beratern aus meinem Kammerbezirk (IHK Bonn, IHK Köln) arbeite ich besonders eng zusammen. Wir nehmen bei Bedarf gemeinsame Betriebsbesuche wahr oder machen gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit.

Aber auch mit den anderen Fachberater*innen für Inklusion gibt es einen häufigen telefonischen Austausch. Wenn wir Unterstützung brauchen oder uns rückversichern wollen, sprechen wir miteinander über unsere Fälle. Das ist wirklich hilfreich!

Zusätzlich treffen wir uns vierteljährlich zu Teamsitzungen. Außerdem treffen wir uns halbjährlich NRW-weit und sogar auch bundesweit. Das Modell der engmaschigen Kammerberatung, wie es hier im LVR-Gebiet besteht, ist allerdings nicht auf andere Bundesländer übertragbar. Wir haben damit schon ein Alleinstellungsmerkmal.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt?

Wir sind vom LVR finanziert, sitzen aber bei den Kammern. Die Kooperation gibt es jetzt schon einige Jahre – sie begann im Rahmen eines Modellprojekts bereits 2001. Die Idee war damals, dass man über die Kammern an die kleinen und mittelständischen Betriebe herantreten kann, weil diese sich bei Beratungsthemen eher an die Kammer wenden als an das Inklusionsamt.

Wir Fachberater*innen für Inklusion sind eng mit dem Technischen Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes vernetzt. Wir treffen uns monatlich zu einer Teamsitzung und besprechen Themen, die uns alle betreffen, wie beispielsweise Neuerungen bei technischen Hilfen, Veränderungen zu Antragsverfahren. In unserer Einarbeitung hospitieren wir auch regelmäßig beim LVR-Inklusionsamt und fahren mit dem Technischen Beratungsdienst raus, um einen Eindruck von der Arbeit zu bekommen. So lernen wir uns auch untereinander kennen und kommen in Kontakt.

Für mich war dieser Bereich beispielsweise völlig fachfremd. Da waren der Einblick und auch die Anbindung für mich sehr hilfreich. Aber auch jetzt im Arbeitsalltag ist der Austausch von uns externen Kammerberater*innen mit den internen Technischen Berater*innen immer wieder nützlich und wertvoll.

Informationen rund um die Inklusion der HWK Köln und Kontaktdaten zu Sabine Gnielka finden Sie hier: <https://www.hwk-koeln.de/artikel/inklusion-imhandwerk-32,960,304.html>

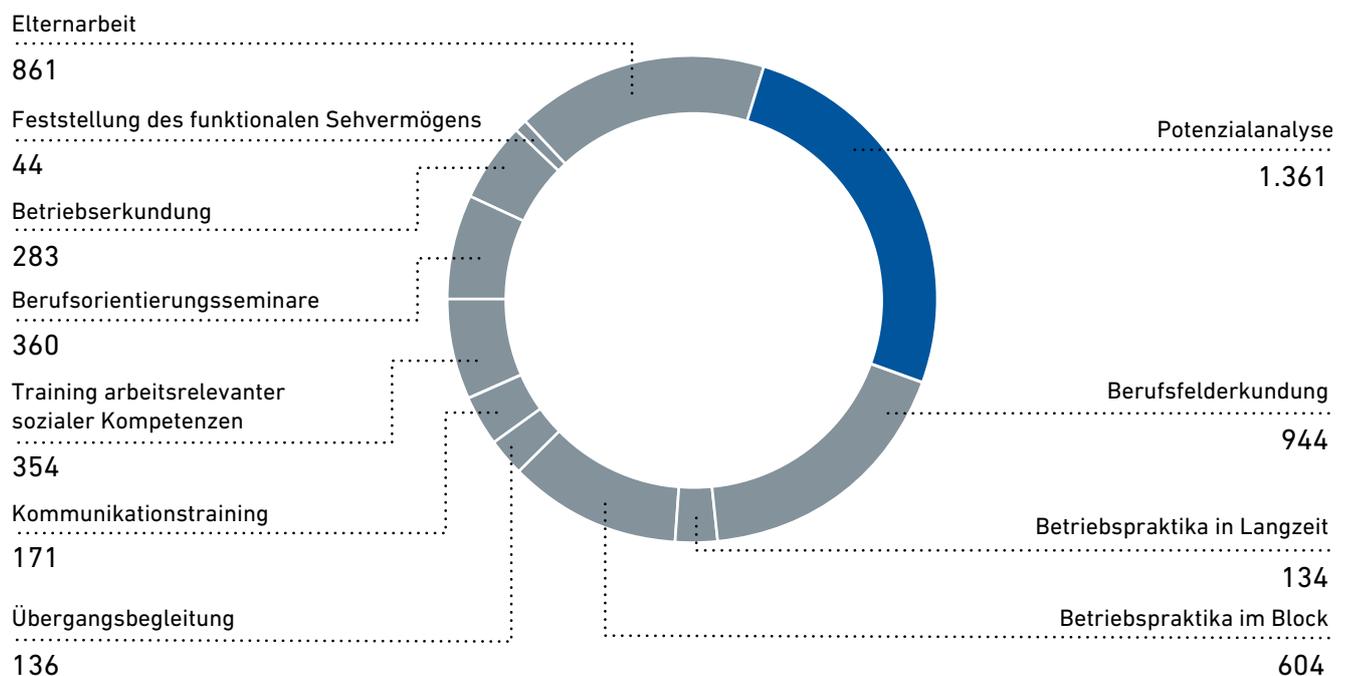
11

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

11.1 KAoA-STAR

Grafik 19:

Module und Teilnehmende im Rahmen des Projektes KAoA-STAR im Jahr 2019





Fact Sheet KAoA-STAR

1. Allgemein

Seit August 2017 stellt KAoA-STAR im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ kurz: KAoA sicher, dass in NRW alle junge Menschen mit wesentlichen Behinderungen, die zugleich einen Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung vorweisen, Zugang zu einer ihren besonderen Bedarfen berücksichtigenden vertieften Beruflichen Orientierung erhalten. KAoA-STAR beschreitet dabei keinen Sonderweg, sondern ermöglicht die behinderungsspezifische Umsetzung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Zuvor wurde KAoA-STAR seit 2009 in insgesamt vier Förderphasen erprobt und sukzessive flächendeckend in Nordrhein-Westfalen umgesetzt.

2. Rechtliche Grundlage

§151 Abs. 4 SGB IX bzw. §185 Abs.3 Satz 5 §48 SGB III

3. Zielgruppe

Zielgruppe von KAoA-STAR sind Schüler*innen mit einer Schwerbehinderung nach §2 Abs. 2 und 3 SGB IX und/ oder einem über ein AO-SF-Verfahren festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten (1. FSP oder weitere):

- Geistige Entwicklung
- Hören und Kommunikation
- Körperliche und motorische Entwicklung
- Sprache
- Sehen
- sowie mit einer fachärztlich diagnostizierten Autismus-Spektrum-Störung

soweit diese einen behinderungsbedingten Bedarf an vertiefter Beruflicher Orientierung aufweisen.

KAoA-STAR spricht damit Jugendliche sowohl an Förderschulen als auch in Schulen des Gemeinsamen Lernens ab der Jahrgangsstufe 8 an. In Förderschulen Geistige Entwicklung spätestens zum Beginn der Berufspraxisstufe.

4. Umsetzung des Angebotes

Der Gesamtprozess von KAoA-STAR setzt sich analog der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ aus der Durchführung einzelner Standardelemente der Beruflichen Orientierung zusammen und beginnt in der Regel mit der Potenzialanalyse in der Jahrgangsstufe 8 und in Förderschulen ‚Geistige Entwicklung‘ spätestens zum Beginn der Berufspraxisstufe.

Die modularisierten, miteinander verknüpften Standardelemente initiieren rechtzeitig vor Ende der Schullaufbahn einen mehrjährigen und strukturierten Übergangsprozess in das Berufsleben. Dieser umfasst auch die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der eigenen Behinderung auf das Arbeitsleben sowie die Berücksichtigung der elterlichen Verantwortung.

Zu den Standardelementen von KAoA-STAR zählen:

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

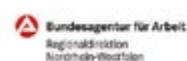
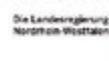
Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente und flankierende Hilfen an:

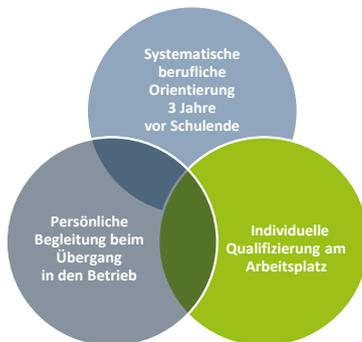
- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Jobcoaching
- Technische Hilfsmittel u.a.

Die Umsetzung erfolgt je nach individuellen Möglichkeiten und Ressourcen der Schüler*innen.



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) beauftragen die regionalen Integrationsfachdienste (IFD) mit der operativen Umsetzung von KAoA-STAR. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes arbeiten in den Schulen mit den Jugendlichen, ihren Eltern und Lehrkräften eng zusammen und begleiten die Jugendlichen während ihres gesamten individuellen Berufsorientierungsprozesses bis hin auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt.

5. Koordination des Angebotes

Die Steuerung und Koordination des Angebotes erfolgt über die Koordinierungsstelle KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes. Diese ist verantwortlich für die konzeptionelle und administrative Umsetzung des Angebotes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Partner Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW und des Ministeriums für Schule und Bildung NRW.

6. Finanzierung der Umsetzung und Koordination

Die Finanzierung der Standardelemente KAoA-STAR erfolgt auf Grundlage des §48 SGBIII zu jeweils 1/3 aus Mitteln der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und den Mitteln der Ausgleichsabgabe der Landschaftsverbände LWL und LVR.

Die Finanzierung der Koordinierungsstelle KAoA-STAR

Die Aufgaben der Koordination, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit zu KAoA-STAR seitens des Landschaftsverbandes wird aus Mittel des Europäischen Sozialfonds, kurz: ESF kofinanziert.

7. Projekte/ Weiterentwicklungen im Rahmen von KAoA-STAR

- Gemeinsamen Projekt mit der Deutschen Post DHL Group „Gewinnung von Azubis mit Schwerbehinderung“
- Weiterentwicklung der Potenzialanalyse für Schülerinnen und Schüler mit komplexeren Behinderungen
- Weiterentwicklung der Angebote für Jugendliche mit fachärztlichen Diagnose aus dem Autismus-Spektrum im Rahmen des Trainings arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen (TASK)

8. Ansprechpartner im Rheinland

Die Koordinierungsstelle KAoA-STAR des LVR-Inklusionsamtes
Die Integrationsfachdienste im Rheinland

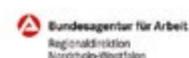
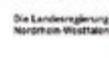
9. Weiterführende Informationen

<http://www.berufsorientierung-nrw.de/start/index.html>

www.star.lvr.de



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



11.2 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

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

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

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

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

diejenigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten enthalten, die dem unmittelbaren Wechsel aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in betriebliche Ausbildung oder Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen oder nach Schulabschluss eines behinderten Schülers/einer behinderten Schülerin – trotz einer empfohlenen WfbM-Aufnahme – als Alternative zur WfbM-Aufnahme eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Alle im Folgenden dargestellten Varianten des gesetzlichen und freiwilligen Budgets beinhalten

- IFD-Beratung und -Vermittlung, einschließlich der Arbeitgeberberatung, Vermittlung einer Rentenberatung, Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme für die Verwaltungsentscheidung und Anleitung und Begleitung am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz;
- Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb;
- Gegebenenfalls Jobcoaching, Arbeitsassistentz, oder Anderes – bei ergänzendem individuellem Bedarf.

Grafik 20:

LVR-Budget für Arbeit-Aktion Inklusion – Teil I

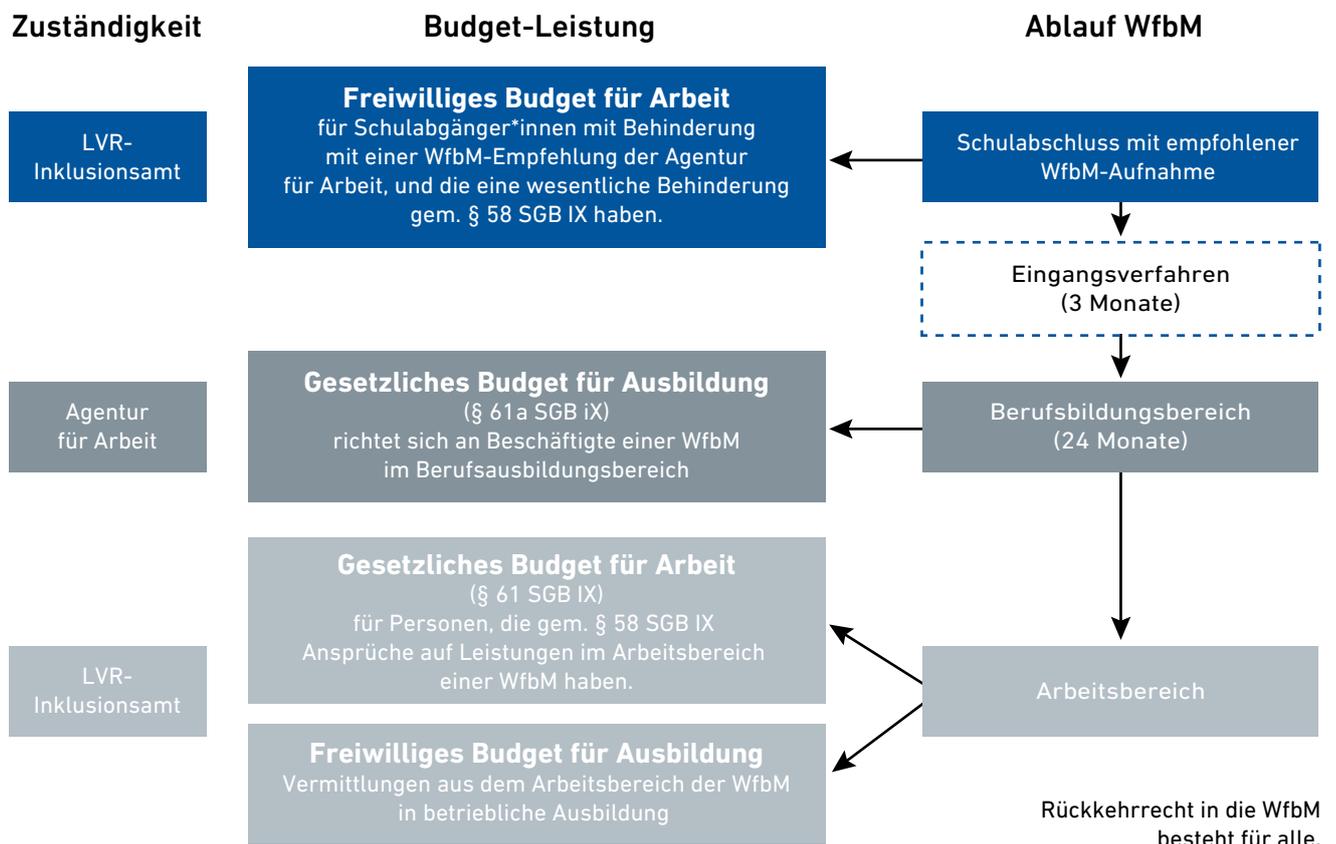


Tabelle 25:

Neu vermittelte Budgets – Teil I, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesetzliches Budget für Arbeit	77	61	16	51	36	15
Freiwilliges Budget für Arbeit	5	3	2	10	6	4
Freiwilliges Budget für Ausbildung	7	4	3	2	0	2

Tabelle 26:

Laufende Budgets – Teil I, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesetzliches Budget für Arbeit	212	155	57	94	66	28
Freiwilliges Budget für Arbeit	14	10	4	11	7	4
Freiwilliges Budget für Ausbildung	12	6	6	3	2	1

Gesetzliches Budget für Arbeit

Das gesetzliche Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sieht nur Leistungen für Personen vor, die im Sinne des § 58 SGB IX entweder im Arbeitsbereich einer WfbM sind oder die einen Anspruch auf unmittelbare Leistungen im Arbeitsbereich hätten (also ohne Durchlaufen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches) und die unmittelbar eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt antreten.

Diese Personen haben ein gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in die WfbM, das heißt sie gelten auch während der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin als voll erwerbsgemindert. Daher wird für sie auch kein Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung abgeführt.

Freiwilliges LVR-Budget für Arbeit

Der LVR wird auch weiterhin ein freiwilliges Budget für Arbeit als WfbM-Alternative ermöglichen. Dieses sieht vor, dass für Schulabgänger*innen mit Behinderung, für die erstens eine WfbM-Empfehlung der Agentur für Arbeit ausgesprochen wurde und die zweitens eine wesentliche Behinderung (als Voraussetzung für eine Aufnahme in den Arbeitsbereich) haben, ein Budget für Arbeit ermöglicht wird, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschlossen werden kann.

Freiwilliges LVR-Budget für Ausbildung

Neben der Vermittlung aus dem Arbeitsbereich der WfbM in Arbeit haben die Modellprojekte der Jahre 2008 bis 2017 gezeigt, dass auch erfolgreiche Vermittlungen aus dem Arbeitsbereich der WfbM in betriebliche Ausbildung möglich sind. Dies wurde vom Gesetzgeber zum 1. Januar 2018 nicht berücksichtigt, sodass der LVR in seinem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ diese Variante als freiwilliges Budget für Ausbildung fortführt.

Bei einer Vermittlung einer Person aus dem Arbeitsbereich einer WfbM in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis – auch Fachpraktikerausbildungen (ehemalige Helfer- oder Werkerbildungen) – ist auch weiterhin ein LVR-Budget für Ausbildung möglich.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt **89 neue Budgets für Arbeit und Ausbildung** vom LVR-Inklusionsamt bewilligt. Davon fielen fast 90 % dem gesetzlichen Budget für Arbeit zu. Zum Ende des Jahres 2019 zählte das LVR-Inklusionsamt insgesamt **238 laufende LVR-Budgets für Arbeit und Ausbildung**. Knapp ein Drittel der laufenden Budgets fällt auf Frauen.

Tabelle 27:

Bewilligte Budgets – Teil II, 2018–2019

	2019			2018		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Einstellungsprämie	702	437	265	677	429	248
Ausbildungsprämie	86	59	27	82	56	26
Budgets	33	23	10	21	10	11
§ 26a SchwbAV	23	14	9	24	19	5
§ 26b SchwbAV	97	43	54	104	66	38
§ 55 SGB IX	16	8	8	8	5	3

„LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ – Teil II

Der zweite Teil des „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ besteht aus gesetzlichen und freiwilligen Leistungen des LVR-Inklusionsamtes. Mit dem Teil II des Programms wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen im Sinne des § 192 Absatz 2 und 3 SGB IX in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert.

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,

- die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln,

- die aus Förderschulen oder aus dem gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder sich darauf vorbereiten,
- die arbeitssuchend sind und über eine seelische Beeinträchtigung verfügen,
- bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.

Der zweite Teil setzt sich aus sechs Förderbausteinen zusammen (siehe unten stehende Grafik).

Im zweiten Teil des Programms konnten im Jahr 2019 **957 Arbeitgeber und Arbeitnehmende** erreicht werden.

Einstellungsprämie	Arbeitgebende, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der o.g. Zielgruppen auf einen Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherungspflicht einstellen, können eine einmalige Einstellungsprämie erhalten.
Ausbildungsprämie	Arbeitgebende, die eine schwerbehinderte Person, insbesondere der o.g. Zielgruppen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz einstellen, können eine einmalige Ausbildungsprämie erhalten.
Budgetleistungen	Die Hinführung von schwerbehinderten Personen der benannten Zielgruppe auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden (z.B. berufsvorbereitende und berufsbezogene Qualifizierungen, Jobcoaching, berufsrelevante Aspekte der Behinderungsverarbeitung).
Leistungen nach § 26a SchwbAV	Arbeitgebende, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beschäftigungspflichtig sind (weniger als 20 Beschäftigte) und die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können Zuschüsse zu den Gebühren der Ausbildung (z.B. Prüfungsgebühren) erhalten.
Leistungen nach § 26b SchwbAV	Arbeitgebende, die behinderte Jugendliche oder junge Erwachsene, die für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gem. § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten.
IFD-Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX	Arbeitgebende, die einen schwerbehinderten Menschen im Anschluss an die Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung der Unterstützten Beschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigen und die beschäftigten Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX. Mit der Berufsbegleitung wird der IFD beauftragt.

„EINE REINE ERFOLGSGESCHICHTE“

DER WEG VON DER WERKSTATT IN EINE REGULÄRE AUSBILDUNG

Steuert Kai Schlömer sein Auto morgens gegen halb sieben zu seiner Arbeit, bedeutet die rote Ampel für ihn anhalten und warten. Anders ist es jedoch, während er arbeitet: „Springt die Ampel an einer Maschine auf Rot, gehe ich hin, prüfe was los ist und behebe die Störung.“ Kai Schlömer schildert detailliert und mit großer Begeisterung, wie er gerissene Drähte an Maschinen neu spannt oder die Verbrauchsmaterialien und Einzelteile an den Maschinen nachfüllt. Inzwischen weiß er genau, wie er die Maschinen, die den Motor des Thermomix produzieren, instand hält oder deren Störungen behebt.

Kai Schlömer absolviert im zweiten Lehrjahr die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer mit dem Schwerpunkt Metall- und Kunststofftechnik bei der Firma Vorwerk

& Co. KG in Wuppertal. Zu seinen Aufgaben gehört neben der Erkennung von Störungen sowie deren Behebung, die Materialnachbestellung und Durchführung der Qualitätssicherung der fertigen Motoren.

Dass Kai Schlömer mal eine Ausbildung bei der Firma Vorwerk machen würde und sich so selbstsicher in der Produktion bewegt, war vor einigen Jahren noch undenkbar. Der Weg hierher war steinig, aber er hat ihn gemeistert. Der 22-Jährige benötigt aufgrund seiner angeborenen Behinderung länger beim Erlernen von Sachverhalten und eine enge Begleitung.

Hinter dem jungen, motivierten und fußballbegeisterten Azubi liegt ein langer Weg, wie Sandra Reinemann vom Inte-

Kai Schlömer prüft sorgfältig die Funktionalität der Maschine. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk



grationsfachdienst Wuppertal berichtet. Nach dem Besuch einer integrativen Waldorfschule ging es für Kai Schlömer in die Werkstatt für behinderte Menschen. Dort erhielt er die Möglichkeit, bei der Firma Vorwerk ein Orientierungspraktikum zu absolvieren. Da es ihm dort so gut gefiel und er von allen akzeptiert wurde, wurde aus anfänglich zwei Wochen Praktikum zunächst ein Jahrespraktikum, welches dann in einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz mündete.

Vom ersten Tag an wurde Kai Schlömer von Tino Bachmann, dem Ausbildungsleiter bei Vorwerk begleitet. Begeistert blickt er auf die vergangenen vier Jahre zurück, in denen sich Kai Schlömer großartig entwickelt hat – war er anfangs schüchtern und in sich gekehrt, ist er kommunikativer und selbstbewusster geworden und befindet sich in einem stetigen Verbesserungsprozess. Seine Stärke sieht Tino Bachmann in seinem technischen Verständnis und seiner Fähigkeit, sich intensiv zu konzentrieren und Gefahren somit rechtzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.

Sowohl Tino Bachmann als auch der Integrationsbeauftragte der Werkstatt sahen in Kai Schlömer großes Potential den nächsten Schritt auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt zu schaffen und involvierten den Integrationsfachdienst Wuppertal. Die Werkstätten in Wuppertal arbeiten eng mit dem Integrationsfachdienst Wuppertal zusammen, wenn es um junge Menschen in der Werkstatt geht, die das Potenzial haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können.

Gemeinsam mit allen Beteiligten konnte Kai Schlömers Wunsch, eine reguläre Ausbildung zu machen, erfüllt werden. Sandra Reinemann erinnert sich vor allem an die Ängste der Mutter, ihren Sohn aus dem geschützten Rahmen der Werkstatt zu geben. Doch nach vielen Gesprächen mit Sandra Reinemann und allen Beteiligten konnte Kai Schlömer im Juni 2019 seine Ausbildung beginnen.

Tino Bachmann war sich schon damals sicher: „Kai schafft die Ausbildung, ich garantiere das“. Nun hat Kai Schlömer sein erstes Ausbildungsjahr zum Maschinen- und Anlagenführer erfolgreich abgeschlossen. Stolz erzählt er von seinem guten Zeugnis, das nur die Noten eins bis drei innehat. Für die Noten hat er hart und viel lernen müssen. Denn nach wie vor fällt es Kai Schlömer schwer, sich theoretische Inhalte, Fachbegriffe und mathematische Berechnungen zu erarbeiten und zu merken. Hier erhält er viel Unterstüt-



v.l.n.r. Tino Bachmann, Kai Schlömer und Sandra Reinemann. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk



Tino Bachmann glaubte von Anfang an an Kai Schlömer. Foto: Stefan Melneczuk/Vorwerk

zung durch den Betrieb, Tino Bachmann und seinem Team, der den Zwischen- und Abschlussprüfungen jedoch optimistisch entgegenseht. Auch neue praktische Tätigkeiten müssen öfters gezeigt und länger begleitet werden, bis Kai Schlömer diese sicher und selbstständig durchführen kann. Am besten kann er in klaren Strukturen mit immer wiederkehrenden Tätigkeiten arbeiten. Sowohl im Betriebs- als auch im Schulumfeld ist er gut integriert und versteht sich gut mit den Kollegen.

Sandra Reinemann ist sich sicher, ohne das Engagement von Tino Bachmann hätte Kai Schlömer seine Ausbildung nicht gestartet. Tino Bachmann hat von Anfang an das technische Interesse und Potenzial in Kai Schlömer gesehen, an ihn geglaubt und sich auf allen Ebenen für ihn eingesetzt. Nach seiner Ausbildung hat Kai Schlömer bereits einen einjährigen Vertrag bei Vorwerk sicher. Aber Tino Bachmann wird sich auch weiterhin für ihn einsetzen, dass Kai Schlömers „Erfolgsgeschichte“, wie es Sandra Reinemann beschreibt, bei Vorwerk noch lange weitergeht.

Im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit erhält der Arbeitgeber von Kai Schlömer einen Lohnkostenzuschuss durch das LVR-Inklusionsamt sowie bei Bedarf Betreuung und

Begleitung durch den Integrationsfachdienst, die derzeit jedoch ausgesetzt ist, da Kai Schlömer die Ausbildung vorbildlich meistert.

Blickt Kai Schlömer zurück, weiß er, dass es die richtige Entscheidung war, diesen Weg zu gehen und die Ausbildung anzufangen. Er freut sich auf weitere tolle Jahre auf der Suche nach Störungsquellen, um die roten Ampeln wieder im grünen Licht erstrahlen zu lassen. e

Weitere Informationen zum
LVR-Budget für Arbeit finden
Sie unter
www.budget-fuer-arbeit.lvr.de
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.



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

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

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

Welche Möglichkeiten gibt es noch?

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

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

Wie werden die Angebote finanziert?

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

Wo finden die Kurse statt?

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

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

Zahlen – Daten – Fakten

Tabelle 28:
Schulungen des LVR-Inklusionsamtes im Jahr 2018 bis 2019

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

* Sonstige = andere mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragte Personen, zum Beispiel Sozialdienst, Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Verantwortliche, Gesundheitsmanager

** Einige Schulungen waren nur 0,5 Tage, daher Schulungstage < Inhouse Schulungen

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.

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 18. bis 21. September 2019 war das LVR-Inklusionsamt gemeinsam mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) auf der RehaCare International in Düsseldorf vertreten. An einem großen Messestand 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 Expert*innen der Inklusionsämter und der Integrationsfachdienste sowie Mitarbeiter*innen aus den Sozialdezernaten beider Landschaftsverbände für den Bereich der Eingliederungshilfe austauschen und beraten lassen.

Das Thema des Messestandes lautete in diesem Jahr „Chancen bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Unterstützungssysteme“.

Dabei ging es darum, zu zeigen, welche Möglichkeiten sich heute bei der robotergestützten und digital unterstützten Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung ergeben.



Mitmach-Station auf der RehaCare. Foto: Michael Sturmberg/LVR

An drei Stationen konnten die Besucher*innen verschiedene Facetten des Einsatzes von digitalen Unterstützungssystemen am Arbeitsplatz selbst ausprobieren. Beraten und unterstützt wurden sie dabei durch den Technischen Beratungsdienst der Inklusionsämter.

1. MRK-Anwendung (Mensch-Roboter-Kollaboration) der Firma IBG, Neuenrade

Ein Roboterarm assistiert den Menschen bei der Montage eines Werkstückes. Hier arbeitet der Roboter mit dem Menschen direkt zusammen. Zum Einsatz kommt dieser Roboter insbesondere für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, die ihre Tätigkeit ohne diese Assistenz nicht durchführen könnten. Denkbar sind aber auch Unterstützungsleistungen für Menschen mit kognitiven, geistigen oder psychischen Einschränkungen.

2. Digitales Assistenzsystem bei Montage und Verpackung der wertkreis Gütersloh gGmbH in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut IOSB, Lemgo

Mit dem digitalen Assistenzsystem werden Arbeitsprozesse durch intelligente Bildverarbeitung abgesichert. Jeder Montageschritt wird von einem Kamerasystem registriert und in Echtzeit mit der Sollvorgabe abgeglichen. Montagefehler werden den Mitarbeiter*innen direkt über einen Bildschirm visuell angezeigt. Auch die Lösung zur Fehlerkorrektur erfolgt direkt auf dem Bildschirm.

Das System schafft für die Nutzer*innen ein hohes Maß an Sicherheit und damit verbunden Selbstvertrauen zur Ausführung. Gerade für Menschen mit geistigen, kognitiven und psychischen Einschränkungen bietet die uneingeschränkte visuelle Wiederholung der Montageprozesse ein hohes Maß an Eigenständigkeit bei der Arbeitsausführung.

3. Digitales visuelles Assistenzsystem der wertkreis Gütersloh gGmbH in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut IOSB, Lemgo

Dieses System unterstützt visuell dabei, Arbeitsschritte bei Montage-, Instandsetzungs- oder Wartungsarbeiten besser zu verstehen. Die konkrete Anleitung erfolgt durch die Projektion von Lichtsystemen auf das jeweilige Werkstück. Jeder Arbeitsschritt wird von den Nutzer*innen bestätigt. Erst dann wird der nächste Arbeitsschritt angezeigt. Dadurch können die Mitarbeiter*innen ihr individuelles Arbeitstempo bestimmen. Darüber hinaus kann das System an den jeweiligen Assistenzbedarf angepasst werden.



Messestand auf der RehaCare Foto: Michael Sturmberg/LVR

Die RehaCare International 2020 wurde von der Messe Düsseldorf nach enger Absprache mit den Ausstellern und Partnern verschoben. Die nächste RehaCare findet daher vom 06. bis 09. Oktober 2021 statt. Das LVR-Inklusionsamt ist dort wieder gemeinsam mit dem Inklusionsamt des LWL vertreten.

Zukunft Personal Europe in Köln

Rund 20.700 Personalverantwortliche und Führungskräfte kamen vom 17. bis 19. September 2019 bei der „Zukunft Personal Europe“ in Köln zusammen. Auf der größten Fachmesse für Personalwesen in Europa wurden ihnen von gut 770 Ausstellern die neusten Entwicklungen und Fortschritte im Human Ressource-Bereich präsentiert.

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.

Gut 770 Aussteller präsentierten ihre Produkte und Dienstleistungen auf über 40.000 Quadratmetern. Dazu gab es ein Vortragsprogramm mit 450 Beiträgen. Das sahen und hörten sich 20.700 Besucher an – ein neuer Besucherrekord.

Die Zukunft Personal Europe hat 2020 aufgrund der dynamischen Entwicklungen rund um Covid-19 ein alternatives Format ins Leben gerufen. Vom 12. bis 16. Oktober fand die Messe erstmals virtuell statt. An den fünf virtuellen Messtagen standen innovative Produktlösungen, Vorträge und Netzwerke im Mittelpunkt.



Messestand auf der Zukunft Personal. Foto: Anna Esser/LVR

A+A: Neuer Messeauftritt der nordrhein-westfälischen Inklusionsämter

In der Zeit vom 05. bis 08. November 2019 waren die beiden nordrhein-westfälischen Inklusionsämter erstmalig mit einem Informationsstand auf dem internationalen Kongress der Fachmesse A+A in Düsseldorf vertreten. Auf der A+A informieren die Aussteller zu den Entwicklungen in den Bereichen Persönlicher Schutz, Betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Der Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin der A+A gab als die zentrale Gemeinschaftsveranstaltung des Arbeitsschutzes in Deutschland mehr als 5.000 Interessierten in rund 40 Veranstaltungsreihen ergänzend zur Fachmesse ein Forum für die Diskussion über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und deren praktische Umsetzung.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes und Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, moderierte am 6. November 2019 die Veranstaltungsreihe zu dem Thema Schwerbehindertenvertretungen: Prävention, Eingliederung, Inklusion. Auf dem Programm standen Vorträge zu den Themenfeldern Betriebliches Eingliederungsmanagement, Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilung und Künstliche Intelligenz.

Die nächste A+A findet vom 26. bis 29. Oktober 2021 in Düsseldorf statt. Die beiden Inklusionsämter werden dann erstmalig auch auf der Fachmesse mit einem gemeinsamen Messestand vertreten sein.

13

PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

13.1 Prävention nach § 167 Absatz 1 SGB IX

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

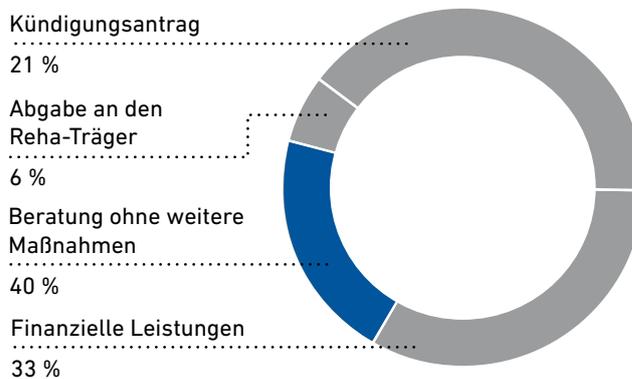
Alle Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise die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

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

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

Die Fachstellen – als erster Ansprechpartner für die Arbeitgeber bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – wurden im Jahr 2019 in 806 Präventionsfällen hinzugezogen. Von den 806 Präventionsfällen konnten 504 Anfragen im Jahr 2019 abgeschlossen werden. Die folgende Grafik veranschaulicht den Ausgang der Verfahren.

Grafik 21:
Ausgang der Präventionsverfahren



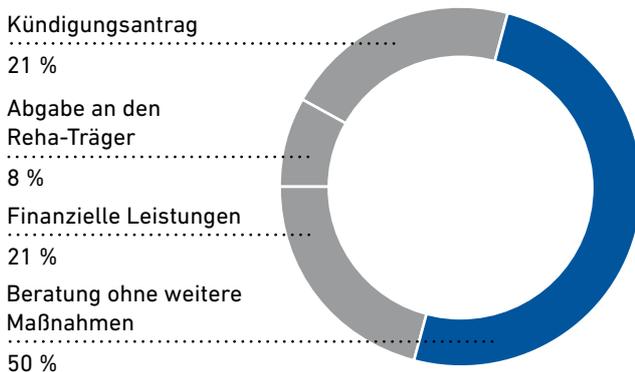
13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber, für Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Innerhalb des BEM suchen beide gemeinsam nach Möglichkei-

ten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weiteren Unterbrechungen vorzubeugen. Für den genauen Inhalt des BEM gibt es keine Vorgaben. Jedes Unternehmen hat sein ganz individuelles Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Betrifft das BEM-Verfahren einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, kann der Arbeitgeber sich Unterstützung durch die örtlichen Fachstellen einholen. Im Jahr 2019 sind 213 BEM-Fälle an die Fachstellen im Rheinland herangetragen worden. Einen Überblick über den Ausgang der BEM-Fälle, die 2019 abgeschlossen wurden, bietet die folgende Grafik.

Grafik 22:
Ausgang der BEM-Verfahren



Prämierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

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

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

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



v.l.n.r. Lisa Sprenger und Christoph Beyer.
Foto: Ludolf Dahmen/LVR

Auch für das Jahr 2019 hat das LVR-Inklusionsamt fünf Arbeitgeber mit der BEM-Prämie ausgezeichnet. Die Preisträger*innen sind:

Stadtverwaltung Bergisch Gladbach

Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach besteht aus acht Fachbereichen und beschäftigt insgesamt rund 1.300 Mitarbeitende an 13 Standorten. Sie versteht sich als Dienstleisterin für die Bürger*innen ihres Zuständigkeitsbereichs und setzt sich stark für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ihrer Belegschaft ein.

Die in 2017 verabschiedete Dienstvereinbarung sorgt bei der Belegschaft für mehr Transparenz im Hinblick auf das BEM. Flyer, Infoveranstaltungen und das Intranet informieren die Mitarbeiter*innen über die abgeschlossene Vereinbarung. Selbst wenn es nicht immer zu einem weiteren BEM-Verfahren kommt, nehmen viele Mitarbeiter*innen die Chance eines Erstgesprächs wahr. Besonders der Datenschutz und das Vertrauen der Mitarbeiter*innen liegen den BEM-Verantwortlichen dabei sehr am Herzen. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen liegt die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach mit 7,09 Prozent über der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an Lutz Urbach, Bürgermeister der Stadt Bergisch Gladbach, und Lisa Sprenger, Abteilungs-

leitung Organisations- & Personalentwicklung der Stadt Bergisch Gladbach: „Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR-Inklusionsamtes auf ganzer Linie überzeugt, unter anderem weil Ihr BEM-Verfahren durch eine hohe Transparenz geprägt ist. Sie sorgen dafür, dass die Mitarbeiter*innen Ihrer Stadtverwaltung ausführlich über die Angebote Ihres Betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert sind und kümmern sich vorbildlich um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen“.

Eisenwerk Brühl GmbH

Seit fast einem Jahrhundert produziert und entwickelt das Eisenwerk Brühl Werkstücke aus Gusseisen. Zu den bekanntesten Produkten zählen Motorblöcke aus Grauguss für namhafte Automobilhersteller und Fahrzeugtypen auf der ganzen Welt. Sie bilden das Herzstück für jährlich bis zu fünf Millionen Pkws. Damit ist das Unternehmen weltweit führend im Pkw-Bereich. Flexible Gießanlagen und voll automatisierte Kernfertigungszentren machen es seit Jahren zum Spezialisten für Großserienfertigungen. Auch das Kleinseriensegment wird bedient.



v.l.n.r. Ismail Arikdogan und Frank Hofer
Foto: Georg Krause/LVR

Im Rahmen des BEM wurden mit der Zeit verschiedene Entscheidungshilfen im Unternehmen eingeführt, welche seither ein schnelles Identifizieren von geeigneten Arbeitsplätzen für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende erlauben. Das Eisenwerk Brühl hat sowohl eigens dafür ein „Arbeitsplatzkataster“ entwickelt, das bisher in dieser Art einzigartig ist, als auch eine „Arbeitserprobung“ implementiert. Sie erlaubt es, Mitarbeiter*innen eine andere Tätigkeit „auszuprobieren“. Anfang 2017 sind von Geschäftsführung und Betriebsrat die Grundlagen und die Zielsetzung des BEM in einer Betriebsvereinbarung vereinbart worden. Seit mehr als zwei Jahren gibt es innerhalb der Personalabteilung das Team „Gesundheit und Soziales“, welches von Arbeitgeberseite aus hauptverantwortlich für das dortige BEM zuständig ist und zudem das BEM-Team koordiniert. Im Rahmen der Gesundheitsförderung werden Sonderkonditionen für Fitnesskurse und Wellnessangebote sowie kostenfreie Gripeschutzimpfungen für die Belegschaft angeboten.

Das Eisenwerk Brühl produziert und entwickelt seit fast 100 Jahren Werkstücke aus Gusseisen. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt mit 9,88 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt. Bereits seit vielen Jahren ist der Bereich Gesundheit und Soziales fest im Eisenwerk Brühl verankert. Das BEM ist hierbei ein fester Bestandteil und wird hauptverantwortlich von einer Gesundheitsmanagerin koordiniert und geleitet.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an die Gesundheitsmanagerin Monika Kern: „Dem Thema Gesundheit lassen Sie in Ihrem Unternehmen einen besonders hohen Stellenwert zukommen. Nicht nur Ihr vielfältiges Engagement bei der Arbeitserprobung und im Rahmen der Gesundheitsförderung zeigt dies. Auch Ihre Beschäftigungsquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung ist überdurchschnittlich hoch, was uns ganz besonders freut! Das BEM wird in Ihrem Unternehmen von allen Beteiligten aufgrund der Transparenz und dem strukturierten Verfahren gleichermaßen geschätzt.“

Diakoniewerk Duisburg GmbH

Das Diakoniewerk Duisburg arbeitet als gemeinnützige Gesellschaft seit 1979 mit der Zielsetzung, durch die Errichtung, den Betrieb und die Unterhaltung von Einrichtungen, Menschen, die von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind, Hilfe anzubieten. Der Versorgungsverbund umfasst mittlerweile fünf Fachbe-

v.l.n.r. Angelina
Fischer, Petra
Kaczmarek, Timo
Wissel, Timo
Oehlke, Aljoscha
Liebert, Udo
Horwat
Foto: Dietrich
Hackenberg/LVR



reiche: Wohnungslosenhilfe, Suchtkrankenhilfe, Arbeit und Ausbildung, Sozialpsychiatrie, Kinder, Jugend und Familie. Beschäftigt werden über 500 Mitarbeitende.

Das Diakoniewerk Duisburg praktiziert das interne Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement seit 2015 und entwickelt es sukzessive weiter. Im Juli 2019 wurde eine neue BEM-Dienstvereinbarung abgeschlossen sowie sämtliche Materialien, wie Flyer und Anschreiben, überarbeitet und die Abläufe festgelegt. Bei der Neugestaltung wurde das BEM-Team durch eine externe Disability-Managerin beraten und unterstützt. Ergänzend gründete sich ein BEM-Integrationsteam, das regelmäßig und bei Bedarf zusammenkommt. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt das Diakoniewerk Duisburg mit 9,45 Prozent deutlich über der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent.

Timo Wissel, Abteilungsleiter im LVR-Inklusionsamt, übergab die Auszeichnung an den Geschäftsführer des Diakoniewerks Duisburg GmbH Udo Horwat und an das BEM-Team Petra Kaczmarek, Aljoscha Liebert und Timo Oehlke: „Mit Ihrem Engagement zeigen Sie, dass es Ihnen um mehr geht, als nur darum, eine gesetzliche Vorgabe zu erfüllen. Ihnen sind die Bedeutung und der Nutzen des BEM bewusst und für einen bestmöglichen Ablauf des Verfahrens setzen Sie auf ein kompetentes Integrationsteam.“

SPIE GmbH

Die SPIE GmbH ist Teil von SPIE Deutschland & Zentraleuropa, einem Multitechnik-Dienstleister für Gebäude, Anla-

gen und Infrastrukturen. Das Leistungsspektrum umfasst Systemlösungen im Technischen Facility Management, Energieeffizienz-Lösungen, technische Dienstleistungen bei der Energieübertragung und -verteilung, Services für Industriekunden und Dienstleistungen auf den Gebieten der Elektro- und Sicherheitstechnik, der Heizungs-, Klima- und Lüftungstechnik sowie der Informations-, Kommunikations-, Netzwerk- und Medientechnik. Das Unternehmen beschäftigt aktuell 3.529 Mitarbeitende.



v.l.n.r. Christoph Beyer, Petra Bauer, Gerhard Lößlein
Foto: Georg Krause/LVR

Bei der SPIE GmbH wird die Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement als dynamisches Konstrukt verstanden, welches sich betriebsbedingten Veränderungen anpasst und durch detailreiche Ausarbeitungen auszeichnet. Besonders hervorzuheben ist, dass das BEM-Team von den Mitarbeiter*innen weitestgehend individuell zusammengesetzt werden kann, was für einen positiven Einstieg in den BEM-Prozess sorgt. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt das Unternehmen mit 6,44 Prozent über dem Durchschnitt. Es gibt sowohl regionale Schwerbehindertenvertretungen als auch Vertretungen auf Unternehmens- und Konzernebene.

Christoph Beyer, Leiter des LVR-Inklusionsamtes, übergab die Auszeichnung an Gerhard Löblein, Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung, und Petra Bauer, Inklusionsbeauftragte: „Mit Ihrem Engagement zeigen Sie, dass es der SPIE GmbH um mehr geht, als nur eine gesetzliche Vorgabe zu erfüllen. Sie kümmern sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen. Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR daher voll und ganz überzeugt“.

Kaiserswerther Diakonie

Die Kaiserswerther Diakonie wurde 1836 gegründet und beschäftigt rund 2.600 Mitarbeitende. Zum Unternehmen gehören das Florence-Nightingale-Krankenhaus, die Altenhilfe, die Sozialen Dienste, der Bereich Bildung und Erziehung mit verschiedenen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, die Fliedner Fachhochschule, die Fliedner-

Kulturstiftung, die Kaiserswerther Schwesternschaft sowie mehrere Wirtschaftsbetriebe. 2016 wurde eine Stabsstelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingerichtet.

Bei der Kaiserswerther Diakonie besteht für Mitarbeitende im Zuge von beruflichen Umbruchphasen nach längerer Erkrankung die Möglichkeit einer Hospitation in anderen Bereichen, um alternative Arbeitsplätze kennenzulernen. Auch bei der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen liegt die Kaiserswerther Diakonie mit 5,21 Prozent über der gesetzlichen Vorgabe. In der dazugehörigen Altenhilfe der Kaiserswerther Diakonie gGmbH liegt sie sogar bei 9,28 Prozent.

Prof. Dr. Angela Faber, LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt, Soziale Entschädigung, übergab die Auszeichnung an Pfarrer Klaus Riesenbeck, Vorstand der Kaiserswerther Diakonie, Cordula Jäger, Leiterin der Personalabteilung, und Anja Fiegl, BEM-Beauftragte der Kaiserswerther Diakonie: „Das BEM ist in Ihrer Dienstvereinbarung als klares Unterstützungs- und Präventionsangebot formuliert. Die hohe Rücklaufquote Ihrer Mitarbeiter*innen beweist, dass das Verfahren sehr gut angenommen wird. Diesem Erfolg liegt zugrunde, dass Sie sich mit Bedacht und System an das Thema heranwagen – und damit für Ihre Beschäftigten, aber auch für sich selbst, zukunftsorientiert und verantwortlich handeln. Ihre Bewerbung hat die Jury des LVR daher voll und ganz überzeugt“.



v.l.n.r. Cordula Jäger, Anja Fiegl, Frau Prof. Dr. Angela Faber, Klaus Riesenbeck
Foto: Guido Schiefer/LVR

14

FORSCHUNGS- UND MODELLVORHABEN

14.1. Förderung innovativer Projekte

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

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

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

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

Die „Fachberatung inklusive Bildung“ ergänzt im Rahmen des Modellprojektes die Beratungsleistungen der Fachberatung für Inklusion (Kammerberatung), die an bereits drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) sowie den fünf Industrie- und Handelskammern (Mittlerer Niederrhein, Köln und Essen, Bonn/Rhein-Sieg und Düsseldorf) und der Landwirtschaftskammer NRW erfolgreich etabliert sind.

Während die Kammerberater*innen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner*innen zum Thema „Behinderung und Beruf“ sind, ist die neue Fachberatung für inklusive Bildung Ansprechpartnerin zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln. Sie fungiert als Lotse zwischen der beruflichen Orientierung (KAoA-STAR) und der beruflichen Ausbildung. Sie knüpft an die Ergebnisse von KAoA-STAR an und unterstützt die Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Beendigung der Schule dabei, eine passende Ausbildung zu finden. Dabei kann sie auf das Unternehmensnetzwerk der IHK zu Köln zugreifen. Ebenso steht sie auch den ausbildenden Unternehmen beratend zur Seite, übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Stellen

und ermuntert Berufsschulen, Menschen mit Behinderung aufzunehmen.

Ziel des Projektes ist es, die schulische Inklusion der jungen Menschen mit Behinderung in der Ausbildung fortzusetzen, um zu vermeiden, dass sie nach erfolgreicher Inklusion in der Schule keine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben.

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

14.1.2 Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte

„Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigte durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.“

Automatisierungstechniken, wie der Einsatz von robotischen Systemen zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaborationen, bietet Menschen mit Behinderung Chancen, neue Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen, die bislang ohne die Nutzung dieser technischen Möglichkeiten nicht erreichbar waren. Jedoch fehlt es derzeit sowohl vonseiten der Forschung als auch aus der Praxis an Beispielen solcher Arbeitsplätze und Einsatzmöglichkeiten.

Im Motorenwerk der Ford-Werke GmbH in Köln wird in einem Pilotprojekt ein kollaborationsfähiger Roboter so in die Fertigung eingebaut, dass sich ein schwerbehinderter Mensch mit dem Roboter einen Arbeitsplatz teilt. Der Roboter übernimmt dabei die Tätigkeiten, die der schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner Behinderung nicht ausführen kann. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass innovative Technologien zum Einsatz kommen und der Roboter so konfiguriert wird, dass er mit dem Menschen interaktiv

Tabelle 29:

Aktuelle Forschungs- und Modellvorhaben des LVR-Inklusionsamtes

Modell-/ Forschungsvorhaben	Laufzeit	Beschreibung des Projekts	Kooperations- partner	Förder- summe (Gesamt)	Förder- summe (Ausgleichs- abgabe)
Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung	Januar 2018 – Dezember 2020	Betrachtung spezieller Bedürfnisse von Menschen mit Hirnschädigung im Arbeitsleben.	IFD Köln, IFD Düsseldorf	597.000 €	597.000 €
Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (Verlängerung der Modellphase)	Januar 2018 – Dezember 2020	Entwicklung individueller Hilfskonzepte und bedarfsgerechter Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld von Beschäftigten mit Autismus-Spektrum-Störung.	Uniklinik Köln, Projekt-Router gGmbH	428.000 €	428.000 €
Ausbildung von Bildungsfachkräften durch das Institut für Inklusive Bildung NRW	Oktober 2018 – März 2022	Geistig behinderte Menschen werden zu Bildungsfachkräften ausgebildet, um an Hochschulen als Bildungsfachkräfte für Inklusion in der Lehre eingesetzt zu werden.	Institut für Inklusive Bildung NRW gGmbH	1.026.000 €	630.960 €
Fachkraft für Additive Fertigungsverfahren – Integrationsmaßnahmen zur Qualifizierung in 3D-Druckverfahren	Januar 2019 – Dezember 2020	Entwicklung von Integrationsmöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes von sehbehinderten Menschen mit einem technischen Berufsabschluss durch eine Qualifizierung in dem Produktionsverfahren der Additiven Fertigungstechnik.	Berufsförderungswerk Düren gGmbH	172.667 €	172.667 €
Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration	Juni 2019– Mai 2023	Stärkere Etablierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch den Einsatz robotischer Systeme.	Caritas Wertarbeit, RWTH Aachen (IGMR)	1.043.000 €	238.400 €
Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur Anwendung eines Exoskeletts als Hilfsmittel beim Heben und Tragen für schwerbehinderte Beschäftigte	Februar 2020 – Dezember 2020	Evaluierung der Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte sowie der Erprobung des Einsatzes bei Beschäftigten im Sinne des erweiterten Präventionsgedankens.	Thyssenkrupp Steel Europe	47.000 €	47.000 €
Mensch-Roboter-Kollaboration – Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte	Juni 2020 – Dezember 2021	Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigte durch die Zusammenarbeit mit einem kollaborativen Roboter an einem Arbeitsplatz.	Ford-Werke GmbH, RWTH Aachen (IGMR)	372.000 €	372.000 €
„Fachberater*in für inklusive Bildung“ bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln	September 2020 – August 2022	Etablierung einer Fachberatung zum Thema „Behinderung und Ausbildung“ im Kammerbezirk Köln.	Industrie- und Handelskammer zu Köln	130.000 €	130.000 €
Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Juli 2020 – Dezember 2023	„Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.“	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Humboldt-Universität zu Berlin	851.160 €	851.160 €
Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen	März 2020 – Mai 2021	Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderten Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer.	Handwerkskammer Aachen, BOS Connect GmbH	48.000 €	48.000 €

„Hand in Hand“ arbeitet und nicht durch eine Schutzeinrichtung getrennt ist.

Das gemeinsame Modellprojekt der Ford-Werke GmbH Köln, der RWTH-Aachen und des LVR-Inklusionsamtes startete am 01. Juni 2020. Seitens der RWTH Aachen ist das Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik (IGMR) beteiligt, welches in den Kernbereichen Robotik und Kollaboration sowohl die wissenschaftliche Begleitung als auch die weiteren Transfers sichert. Für das LVR-Inklusionsamt verspricht der zu erwartende Erkenntnisgewinn einen deutlichen Nutzen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu erweitern und neue technische Entwicklungen zur Förderung der Inklusion zu nutzen.

Das LVR-Inklusionsamt fördert das Modellprojekt über einen Zeitraum von 19 Monaten mit 372.000,00 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

14.1.3 Inklusive berufliche (Aus-) Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland – Zugänge, Gestaltung und Verbleib

Betrachtung der Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rheinland nach Schulabgang.

Das Forschungsprojekt geht empirisch der Frage nach, wie sich die Bildungs- und Beschäftigungsverläufe von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie ihnen Gleichgestellten im Rheinland gestalten. Im Fokus stehen jene Schulabgänger*innen, denen als Ergebnis der Potenzialanalyse als Standardelement der beruflichen Orientierung im Rahmen von KAoA-STAR die Voraussetzungen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die Bildungs- und Beschäftigungssituation soll für eine (Schul-)Kohorte von schwerbehinderten/gleichgestellten Schulabgänger*innen sowohl quantitativ als auch qualitativ in einem Längsschnitt untersucht werden.

Dabei soll die Situation der Jugendlichen zu insgesamt drei Zeitpunkten mit unterschiedlichen Fragestellungen in den Blick genommen werden.

- Zielvorstellungen und Zugänge in die berufliche (Aus-)Bildung und Beschäftigung: nach Praktikum
- Gestaltungsbedingungen und Erfahrungen in der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung: circa 1 Jahr nach Schulabschluss

- Verbleib: Zum Ende der betrieblichen (Aus-)Bildung und Beschäftigung

Bei dem Forschungsprojekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, welches durch die Humboldt-Universität zu Berlin (Leitung Prof. Dr. Gudrun Wansing) und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Leitung Jun.-Prof. Dr. Mario Schreiner) durchgeführt wird.

Die Gesamtkosten des Forschungsprojektes belaufen sich auf 851.160 Euro und werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

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

„Evaluierung der Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte Beschäftigte sowie der Erprobung des Einsatzes bei Beschäftigten im Sinne des erweiterten Präventionsgedankens“

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

Die Firma Thyssen Krupp Steel in Duisburg führt im Zeitraum 1. Februar bis 31. Dezember 2020 eine Machbarkeitsstudie zur Anwendung von Exoskeletten als Hilfsmittel für schwerbehinderte und leistungsgewandelte Beschäftigte durch, um zu prüfen, ob die Exoskelette bei Thyssen Krupp langfristig eingesetzt werden können.

Die Exoskelette sollen zum einem schwerbehinderten und leistungsgewandelten Beschäftigten ermöglichen, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen und zum anderen präventiv bei Mitarbeiter*innen eingesetzt werden. Es wird auch auf eine Reduzierung des Krankenstandes hingearbeitet.

Durch den Einsatz von Exoskeletten soll eine Entlastung bei einseitigen Tätigkeiten wie Heben und Tragen generiert werden. Weiterhin wird ebenso daran gearbeitet, die Ergonomie von Arbeitsabläufen besser zu gestalten. Darüber hinaus soll geprüft werden, inwieweit die Exoskelette präventiv zur Gesundheitsförderung eingesetzt werden können, wenn technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen.

Das LVR-Inklusionsamt unterstützt das Modellvorhaben mit einem Zuschuss von 47.000 Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

14.1.5 Modularer Einsatz von Spezial-Kamerasystemen für die Kompensation von Sehbehinderungen – am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden im SHK- Gewerk

„Entwicklung technischer Kompensationsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen am Beispiel eines sehbehinderten Auszubildenden zum Schweißer“

Ein junger Mann, der eine starke Seheinschränkung (Morbus Stargardt) hat, absolviert mit hoher Begeisterung in einem Handwerksbetrieb im Bereich Sanitär-Heizung-Klimatechnik seine Ausbildung. Im Tagesgeschäft kommt er mit seiner Seheinschränkung gut zurecht. Allerdings hat er große Schwierigkeiten beim Schweißen mit offener Flamme (zu heiß und zu hell). Das Beherrschen dieser Schweißtechnik ist jedoch als Prüfungsleistung im Bereich der überbetrieblichen Unterweisung und für die Zwischen- und Abschlussprüfung, sowie später für den mobilen Einsatz unter Baustellenbedingungen notwendig.

Zusammen mit dem Fachberater für Inklusion der HWK Aachen, Herrn Sybertz und der Firma BOS Connect aus Schwäbisch Gmünd wurde ein Modellprojekt entwickelt, in dem seit März 2020 ein spezielles Kamerasystem entwickelt wird, das dem Auszubildenden hilft, bei seiner Schweißer-Tätigkeit qualitativ ausreichende Ergebnisse zu erzielen. Dazu soll der Schweißvorgang über eine Kamera gefilmt und auf eine VR-Brille übermittelt werden. Die digitale Technik soll die Seheinschränkung ggf. mehr kompensieren, als dies mit herkömmlichen Methoden möglich ist. Im Laufe der Projektzeit werden weitere betroffene Personen hinzugezogen.

Im September 2020 ist der Firma BOS Connect der Durchbruch gelungen: Es gibt einen funktionierenden Prototyp. Die verwendete Kamera zeichnet ein Bild auf, welches über den Umweg des „Übersetzungsrechners“ auf das Display des verwendeten Smartphones und damit in die VR-Brille übertragen wird. Dieses Bild kann durch den Auszubildenden skaliert und fokussiert werden.

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



Erste Schweißversuche mit der VR-Brille.

Foto: Henning Sybertz/HWK Aachen



So sieht das Bild in der VR-Brille aus..

Foto: Henning Sybertz/HWK Aachen

14.2. Bestehende Projekte

14.2.1 Modell „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 Inte-

grationsfachdienste daher für den Umgang mit dieser Zielgruppe, auch im Hinblick auf die Vernetzung mit unterstützenden Angeboten und Fachleuten.

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

Zur Zielgruppe gehören insbesondere die Menschen mit erworbener Hirnschädigung, die in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind



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

und sich vor oder während der Wiedereingliederung befinden, oder bei denen während der Verrichtung der täglichen Arbeit behinderungsbedingte Probleme auftreten.

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

Durch die individuelle Beratung und Begleitung soll für die Betroffenen und deren Arbeitgeber ein optimaler Zuschnitt an zur Verfügung stehenden Leistungen getroffen werden. Anhand der Dokumentation des Einzelfalles wird die Wirksamkeit der kombinierten Leistungen evaluiert. Die Projektstellen nehmen seit dem 01. 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 ProjektRouter 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 entwickelt, das aus fakultativen und optionalen Elementen besteht. Dieses Angebot wird zurzeit wissenschaftlich evaluiert. Es kann zukünftig allen Personen der Zielgruppe als Budget zur beruflichen Teilhabe zur Verfügung gestellt werden.

Insgesamt zeigt sich bislang deutlich, dass die Teilnehmenden von den neu entwickelten Angeboten – insbesondere dem Gruppencoaching und dem Personalcoaching – profitieren. Ihre Fähigkeiten im Bereich der sozialen Interaktion und Kommunikation entwickeln sich stetig weiter. Bedingt durch die autistischen Verhaltensmuster und den Einfluss privater Themen verläuft dieser Prozess langsam und kleinschrittig, sodass die Angebote möglichst langfris-

tig und bedarfsorientiert aufgebaut werden müssen. Dazu sollten auch Arbeitgeber und Kollegen stetig in die Entwicklungen einbezogen werden.

In der zweiten dreijährigen Modellphase vom 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung individueller Hilfskonzepte. Diese werden auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiografien entwickelt und beinhalten bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld.

14.2.3 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 Lehrern und Erziehern eine wichtige Rolle. Aber auch bei anderen Berufsfeldern, in der Verwaltung, Architektur oder in der Justiz rückt der Umgang mit behinderten Menschen mehr in den Fokus.

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

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

Am 01. Oktober 2018 ist das Modellprojekt im Rheinland gestartet, das unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Es verfolgt mehrere Ziele:

- nicht die Behinderung, sondern die speziellen Fähigkeiten jedes Einzelnen stehen im Vordergrund – Anerkennung von Potenzialen
- soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch im öffentlichen Bildungsraum
- Verständnis für Inklusion in der Gesellschaft

Die sieben Teilnehmenden des Projekts besuchen seit April dieses Jahres die Technische Hochschule Köln. Neben Theorie und Praxis lernen sie hier auch, sich in einer Gruppe zu präsentieren. Inwiefern und in welchem Umfang sie ihre eigene Behinderung thematisieren, entscheiden sie selbst. Auch das zählt mit zum Lern- und Bildungsprozess. Diese

ausgebildeten Bildungsfachkräfte sollen nach Abschluss der Ausbildung in der gesamten Hochschulszene in NRW ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermitteln.

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.

14.2.4 „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 zum Beispiel 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 Addi-

tive 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 beziehungsweise zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bieten.

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

14.2.5 Inklusive Arbeitsplätze „Next Generation“ – Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt durch Mensch-Roboter-Kollaboration

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

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

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

15

ANHANG

15.1 Einrichtungen des LVR, Fachdienste und Inklusionsbetriebe

LVR-Inklusionsamt Rheinland

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



REGIONALISIERTES VERZEICHNIS

www.inklusionsamt.lvr.de/rav



MEHR INFORMATIONEN ZU DEN INKLUSIONSBETRIEBEN

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

15.2 Herkunft der Daten nach Kapiteln

KAPITEL

03 Unsere Schwerpunkte 2019

- 1.) Beschlussvorlagen Sozialausschuss (öffentlich) 2019, 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 SGB IX- Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen Land NRW (Gebietsstand März 2020); Berichtsjahr 2019, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 2.) Online-Statistik: Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Menschen, Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Oktober 2020) Jahresdurchschnitt 2019, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 3.) Online-Statistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) für die 14 Arbeitsagenturbezirke in der Region Rheinland für 2020, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Abteilung Statistik Service West, Düsseldorf im März 2020
- 4.) Online-Statistik: Arbeitgeber und Arbeitsplätze nach Art des Arbeitgebers und ausgewählten Merkmalen der Arbeitsplätze, Agentur Aachen- Düren- Solingen- Wuppertal (Gebietsstand März 2020), Jahresdurchschnitte, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- 5.) Eigene Auswertungen des LVR-Inklusionsamtes aus EDAS/ELAN
- 6.) Online-Statistik: Detaillierte Übersichten/Kategorie Arbeitsmarkt /Arbeitslosenzahlen nach Gemeinden (monatliche Aktualisierung), herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

KAPITEL

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

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 2018/2019, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln

2.) BIH-Statistik zur Erhebung der Ausgleichsabgabe 2019

3.) NKF – Haushaltszahlen des LVR-Inklusionsamtes 2015 bis 2020, 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 2019, 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 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

09 Der besondere Kündigungsschutz

1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln

2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln

3.) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

 KAPITEL

 10 Beratung und Begleitung

- 1) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
 - 2) Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln
 - 3) Jahresberichte der Fachberatung für Inklusion der Handwerkskammern Aachen, Köln, Düsseldorf, der Industrie- und Handelskammern Köln, Düsseldorf, Essen, Bonn/Rhein-Sieg, Mittlerer Niederrhein und der Landwirtschaftskammer NRW
 - 4) IFD-Statistik 2019, herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln
-

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

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
 - 2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln
-

 12 Seminare und Öffentlichkeitsarbeit

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
 - 2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln
-

 13 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

- 1.) Eigene Erhebungen des LVR-Inklusionsamtes, Köln
 - 2.) BIH-Statistik 2019, LVR-Inklusionsamt, Köln
-

 14 Forschungs- und Modellvorhaben

 Beschlussvorlagen für den Sozialausschuss (öffentlich) 2019, LVR, Köln

Ergänzungsvorlage Nr. 15/3/1

öffentlich

Datum: 02.03.2021
Dienststelle: OE 9
Bearbeitung: Herr Böök/Herr Krieger

Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	15.03.2021	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	17.03.2021	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität	18.03.2021	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2021	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Digitale Agenda 2025 des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Beschlussvorschlag:

Der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird unter Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen des dezernatsbezogenen Zuschussbudgets und des vorhandenen Personals gemäß Vorlage-Nr. 15/3/1 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

Zusammenfassung

Nach Maßgabe der vorangegangenen Digitalen Agenda 2016-2020 hat das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes in einen strategisch strukturierten Prozess überführt und in den Museen und Kulturdiensten des LVR weitgehend als zusätzliche Daueraufgabe installiert.

Die Corona-Pandemie hat das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Digitalisierung im Kulturbereich drastisch geschärft. Das Dezernat begreift die Krise als Chance, um den Menschen durch Digitalisierung den inklusiven und partizipativen Zugang zu ihrem kulturellen Erbe auch unter schwierigen Bedingungen zuverlässig zu gewährleisten.

Die Digitale Agenda 2025 schließt als Fortschreibung der Agenda 2020 an die dort gesetzten Ziele an, steht in Verbindung mit der künftigen Digitalen Agenda des LVR und schafft als strategischer Masterplan den nötigen Orientierungsrahmen für die maximale Inwertsetzung des regionalen Kulturerbes mittels digitaler Verfügbarkeit. So kann die gesellschaftliche Relevanz des LVR mit seinem Kulturangebot in der öffentlichen Wahrnehmung noch stärker verankert werden.

Maßgeblich für die Zielerreichung sind klar umrissene Dimensionen der Digitalisierung, die parallel zur linearen Abfolge vom technischen Scan bis zur Online-Präsentation zu berücksichtigen sind. Hinzu kommen definierte Kriterien, die den Erfolg der zielführenden Maßnahmen sicherstellen. Zudem zeigt die Agenda relevante Schnittstellen zu den übrigen Strategiefeldern des Dezernates auf und identifiziert Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit internen und externen Kooperationspartnern erwachsen.

Zur notwendigen Auswahl und Priorisierung der Maßnahmen setzt das Dezernat in der Digitalen Agenda 2025 insgesamt neun strategische Schwerpunkte:

1. Digitale Vernetzung
2. Digitale Bildung
3. Digitale Begegnung
4. Zentraler Zugang
5. Freier Zugang
6. Digitale Kartografie
7. Elektronisches Publizieren
8. Filmdigitalisierung
9. Künstliche Intelligenz

Die Umsetzung der Digitalen Agenda 2025 erfolgt zentral gesteuert, hauptsächlich in Projektform in Zusammenarbeit und in enger Abstimmung mit den Außendienststellen des Dezernates, mit LVR-Infokom und mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung Nr. 6 (Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und -formaten im LVR herstellen) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/3/1

Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Auf Wunsch der Mitglieder des Kulturausschusses wird der Ausschuss für Inklusion mit seiner Sitzung am 04.03.2021 in die Beratungsfolge der Vorlage „Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege“ aufgenommen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/3

Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

I. Ausgangssituation

Die Zukunft des kulturellen Erbes ist ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Unter den Zielvorgaben der vorangegangenen Digitalen Agenda 2016-2020 konnte das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege die systematische Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes im Rahmen der dort gesetzten Handlungsfelder weit voranbringen. Schwerpunkte bildeten die fortlaufende technische Digitalisierung, also die Überführung des in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten vorhandenen Kulturguts von der analogen in die digitale Form, die fachlich-inhaltliche Aufbereitung der Digitalisate sowie deren Verfügbarmachung im Internet über die zahlreichen Online-Kanäle des LVR, allen voran KuLaDig (Kultur. Landschaft. Digital), das Portal Rheinische Geschichte und das Portal Alltagskulturen.

Die Erschließung des digitalen Kulturguts unter fachwissenschaftlichen Kriterien in standardisierten Formaten mittels des im Wortnetz Kultur erarbeiteten und ständig erweiterten Normvokabulars sichert auf der inhaltlichen Seite die Nachhaltigkeit der Digitalisierungsleistungen des Dezernates. Zudem ist mit der Überführung eines kulturgeschichtlich bedeutsamen Pilotbestandes historischer Landschaftszeichnungen aus dem LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland in das Digitale Archiv NRW der Schritt in die technische Langzeitaufbewahrung des digitalen rheinischen Kulturerbes vollzogen. Durch vielfältige Kooperationen mit externen Kulturinstitutionen und Wissenschaftseinrichtungen wie auch durch die Mitgliedschaft des LVR im genossenschaftlichen Museumsverbund digiCULT eG ist das LVR-Kulturdezernat Teil eines räumlich wie fachlich weitverzweigten Netzwerkes, das in gemeinschaftlicher Anstrengung die Teilhabe aller Menschen am kulturellen Erbe in digitaler Form ermöglicht.

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ist auf moderne Technologien angewiesen, um den stetigen Zuwachs an digitalen Kulturobjekten trotz begrenzter Ressourcen fortlaufend bewältigen und für die Öffentlichkeit maximal in

Wert setzen zu können. Zukünftig soll Künstliche Intelligenz helfen, große Bildsammlungen mit Tausenden Fotos automatisiert inhaltlich zu beschreiben und rechtskonform zu veröffentlichen. Virtuelle und erweiterte Realität vermitteln in dreidimensionaler Anschauung wissenschaftlich zuverlässige Rekonstruktionen vergangener Wirklichkeit im Rheinland. Das LVR-LandesMuseum Bonn bietet seit seiner Neueröffnung im Oktober 2020 ein digital erweitertes Vermittlungskonzept, in dessen Mittelpunkt ein Multimedia-Guide steht. So können die Besucher*innen die Inhalte der Dauerausstellung mit dem Neandertaler als Mittelpunkt auf ihrem eigenen Smartphone im Museum oder außerhalb vertiefen.

Der bis Anfang 2020 erreichte Digitalisierungsgrad ermöglichte es dem LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, mit seinen Museen und Kulturdiensten die schlimmsten Auswirkungen der Corona-Krise gut aufzufangen. Innerhalb kürzester Zeit standen dem physisch ausbleibenden Publikum schon in der ersten Welle der Pandemie zahlreiche qualitativ hochwertige Digitalangebote der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zur Verfügung. Die Krise hat das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Digitalisierung im Kulturbereich nachhaltig geschärft. Das Dezernat begreift dies als Chance, um den Menschen durch Digitalisierung den inklusiven und partizipativen Zugang zu ihrem kulturellen Erbe gerade auch dann zu gewährleisten, wenn sie krisenbedingt auf die häusliche Umgebung zurückgeworfen sind.

Die Digitalisierung der gewaltigen Analogbestände in den Sammlungen und Magazinen wird nach heutigem Erkenntnisstand nicht vor dem Jahr 2050 abgeschlossen sein. Die Digitalisierung ist zu einer neuen, anspruchsvollen Daueraufgabe der Kultureinrichtungen geworden. Die Museen und Kulturdienste des LVR stehen für die Nachhaltigkeit, Integrität und Authentizität des rheinischen Kulturerbes. Sie stellen sicher, dass das kulturelle Gedächtnis des Rheinlands auch digital funktioniert.

Die jetzt vorgelegte Digitale Agenda 2025 schließt programmatisch an das bislang Erreichte an und schafft strategische Perspektiven für die maximale Inwertsetzung des regionalen Kulturerbes durch digitale Verfügbarkeit. Ziel ist es, die gesellschaftliche Relevanz des LVR mit seinem Kulturangebot in der öffentlichen Wahrnehmung noch stärker zu verankern.

II. Sachstand

1. Die Digitale Agenda 2025 ist eine Fortschreibung der in der vorangegangenen Agenda¹ formulierten Ziele der Teilhabe, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit und Dienstleistung. Diese Ziele sind aufgrund ihrer grundsätzlichen Bedeutung von dauerhafter Geltung.
2. Die Digitale Agenda 2025 ist ein strategischer Masterplan. Als richtungweisendes Grundsatzdokument zeichnet sie den potenziellen Aktionsradius für alle

¹ Digitale Agenda 2020 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (Anlage zur Vorlage 14/1127 mit Beschlussfassung des Landschaftsausschusses vom 1.7.2016).

erforderlichen Maßnahmen zur digitalen Aufbereitung des regionalen Kulturerbes in den Jahren 2021-2025. Zudem entwirft sie Perspektiven für eine „Kultur der Digitalität“, die den bislang auf die technische Digitalisierung fokussierten Blick zunehmend durch eine ganzheitliche Betrachtung des digitalen Kulturerbes ablöst.

3. Die Weiterentwicklung der Agenda umfasst die Definition von fünf Dimensionen der Digitalisierung, die parallel zur linearen Abfolge des Prozesses vom Scan bis zur Online-Präsentation berücksichtigt werden müssen. Hinzu kommen Kriterien, die den Erfolg aller zielführenden Maßnahmen sicherstellen. Zudem zeigt die Agenda Anschlüsse zu den übrigen Strategiefeldern des Dezernates auf und identifiziert Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation erwachsen. Sie fügt sich in die regulären Steuerungsinstrumente des LVR ein, wie das IT-Projekt-Portfoliomanagement und die Regularien des IT-Lenkungsausschusses.
4. Zu den großen Herausforderungen auf der Wegstrecke bis 2025 zählt die Kompetenz des für die Digitalisierung verantwortlichen Personals im Dezernat und in den Kultureinrichtungen des LVR. Digital kompetent agieren bedeutet, digitales Kulturerbe ganzheitlich zu betrachten und verantwortungsvoll zu nutzen. Dazu gehört die Fähigkeit, Digitalisate planvoll in größere Zusammenhänge einzuordnen, sowohl inhaltlich, fachlich, wissenschaftlich, strategisch, rechtlich und ethisch. Die digitale Kompetenz ist ein neuer, anspruchsvoller Handlungsraum, dem das Dezernat in der Digitalen Agenda 2025 eine eigene Zielsetzung widmet.
5. Fülle und Vielfalt der zur Digitalisierung des regionalen Kulturerbes notwendigen Maßnahmen erfordern Auswahl und Priorisierung. Dazu setzt die Digitale Agenda 2025 insgesamt neun Schwerpunkte. Sie heben die strategisch besonders bedeutsamen Handlungsfelder heraus und strukturieren die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen.

Schwerpunkte der Digitalen Agenda 2025

1. Digitale Vernetzung

Die Digitalisierung schafft die Voraussetzung für die Vernetzung von Daten und Datenbanken wie auch von Personen und Institutionen. Die digitale Vernetzung zielt auf eine fächerübergreifende Zusammenarbeit, die die Grenzen einzelner Fachdisziplinen und thematisch eng definierter Projekte zugunsten einer umfassenden Betrachtungs- und Herangehensweise überwindet. So kann die kulturelle und geschichtliche Komplexität des Rheinlandes sachlich angemessen erforscht, rekonstruiert und gedeutet werden.

Die täglich wachsende Zahl hochwertig aufbereiteter Objekte schafft eine so erst durch die Digitalisierung erwachsende Möglichkeit des unverzüglichen Zugriffs auf kulturhistorische Quellen unterschiedlichster institutioneller Herkunft

und inhaltlicher Aussagekraft. So entsteht ein großer bzw. umfassender, interdisziplinär vernetzter Wissensspeicher, der den Fachleuten wie auch den Bürger*innen gleichermaßen online zur Verfügung steht und sie auf Mausklick mit wissenschaftlich gesicherten Quellen und Informationen zu allen Aspekten der rheinischen Kulturgeschichte versorgt.

2. Digitale Bildung

Der digitale Wandel eröffnet neue Perspektiven der kulturellen Bildung und medialen Vermittlung. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege setzt einen Schwerpunkt in dem Vorhaben, den kulturellen Bildungsauftrag des LVR und die Möglichkeiten digitaler Medien mit den Ansprüchen und Erwartungen der Menschen optimal in Einklang zu bringen.

In der Praxis der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste geht es darum, das dort verwahrte Kulturgut als digitales Bildungsgut in Wert zu setzen und mittels multimedialer Aufbereitung die Attraktivität der Vermittlungsangebote und damit die Sichtbarkeit der Kultureinrichtungen des LVR als Bildungseinrichtungen weiter zu erhöhen.

Dabei lösen sich die digitalen Vermittlungsräume der kulturellen Bildung zukünftig immer mehr von den meist frontal präsentierenden Informationsarchitekturen heutiger Onlinesammlungen. Sie bieten dem Publikum auch im Rahmen von Selbstbildungsprozessen lebensnahe Anreize zur auch unterhaltenden Auseinandersetzung und selbstständigen Aneignung von visualisiertem und erzähltem Kulturwissen auf der Basis gemeinschaftlicher Lern- und Lebenserfahrung.

3. Digitale Begegnung

Digitales Kulturgut hat das Potenzial, Menschen in Kontakt mit Kultur zu bringen und damit gleichzeitig auch Anlässe für die Begegnung mit anderen Menschen zu schaffen. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will die Museen und Kulturdienste des LVR zu Motoren dieser Begegnungen machen. Ausgangspunkt dafür ist der in den einzelnen Häusern bereits vorhandene und stetig wachsende Fundus an digitalen Kulturobjekten.

Bei der praktischen Ausgestaltung dieses Schwerpunkts geht es darum, die Digitalisate kontextuell so anzureichern, dass sie die Menschen emotional ansprechen und erkennen lassen, dass die vermeintliche Exklusivität der „Hochkultur“ des kulturellen Erbes auch ganz persönliche Bezugspunkte bietet, die unmittelbar ihre subjektive Lebensgeschichte, individuelle Herkunft oder lokale Verbundenheit betreffen. So können die Menschen über das digital verfügbare Kulturgut auch das reale Museum als einen für sie persönlich relevanten Ort wahrnehmen, ihn aufsuchen und als Raum zwischenmenschlicher Begegnung nutzen.

Der dem Konzept der digitalen Begegnung zugrundeliegende strategische Ansatz zielt darauf, die Reichweite der kulturellen Angebote der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste auf sehr unterschiedliche Gesellschaftsgruppen wie bei-

spielsweise Heranwachsende oder bislang eher kulturdistanzierte Erwachsene auszudehnen.

4. Zentraler Zugang

Unter der Adresse www.rheinisches-kulturerbe.lvr.de sollen zukünftig alle digitalen Objekte der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste im Internet zentral recherchierbar und zugänglich sein. Als eine Art Dachportal bietet dieser Auftritt den Besuchenden eine virtuelle Gesamtschau auf das bislang vom LVR erarbeitete Wissen zur Geschichte und Kultur des Rheinlands einschließlich des dem zugrundeliegenden Quellenmaterials.

Immer dann, wenn die Nutzer*innen weiterführende Informationen und erklärenden Kontext zu ihren Rechercheergebnissen wünschen, erfolgt aus dem Dachportal heraus durch Verlinkung die Weiterleitung zu den thematisch vertiefenden Fachportalen des LVR wie KuLaDig, ClickRhein, Portal Alltagskulturen, Portal Rheinische Geschichte, Portal Rheinische Museen, Portal Sprache im Rheinland und zu den Webauftritten der einzelnen LVR-Kultureinrichtungen.

5. Freier Zugang

Der LVR hat sich mit dem Beitritt zur Berliner Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft² öffentlich zum Paradigma des freien Zugangs (Open Access) zum digital verfügbaren Kulturerbe und Kulturwissen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bekannt (Vorlage-Nr. 14/2978).

In der ersten Phase der schrittweisen Umstellung auf Open Access werden alle online zugänglichen Medien, bei denen der LVR über die notwendigen Nutzungsrechte verfügt, mit einer freien Lizenz nach dem internationalen Lizenzierungsmodell „Creative Commons“³ ausgestattet. Alle, die dann ein digitales Kulturobjekt des LVR nutzen möchten, können dies unverzüglich und kostenfrei tun.

Parallel zu den Medien soll Open Access auch für das in Form digitaler Publikationen verfügbare Kulturwissen des LVR gelten. Die technische Voraussetzung dafür bietet die vom LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zusammen mit LVR-InfoKom eingerichtete Online-Plattform des elektronischen Publizierens.

6. Digitale Kartografie

Die Nachfrage nach zuverlässigen Geodaten ist groß und reicht weit über den LVR aus. Überall da, wo es um die planerische Gestaltung von Raum geht, liefert die kulturgeografische Kompetenz des LVR das Fundament für fachlich gesicherte und kulturerhaltende Entscheidungen. Um das derzeit noch stark verteilte kartografische Wissen der Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit einfach auffindbar und schnell zugänglich zu machen, soll der Bestand an digitalen

² <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 25.11.20)

³ <https://creativecommons.org/licenses/?lang=de> (Stand: 25.11.20)

Karten des LVR zukünftig in einem zentralen Geoportal gebündelt verfügbar sein.

Digitale Karten sind ein wirkungsvolles Mittel zur optisch anschaulichen Darstellung komplexer kulturhistorischer Zusammenhänge. Zukünftig geht es darum, das Potenzial kartografischer Visualisierung für eine noch breitere Publikumsansprache im digitalen Raum zu nutzen, um so die Reichweite der georäumlichen Wissensangebote des LVR spürbar zu erhöhen.

Schwerpunktmäßig setzt das Dezernat dabei auf ein Vorgehen, das interaktive Karten mit der uralten Tradition des Geschichtenerzählens kombiniert. Diese sogenannten Story-Maps verschmelzen kartografische, audiovisuelle und narrative Komponenten zu einem neuen Informationsformat, das dicht verwobene kulturhistorische Beziehungen für ein breites Publikum visuell zugänglich macht.

7. Elektronisches Publizieren

Die Möglichkeit des elektronischen Publizierens in Verbindung mit der Open-Access-Idee eröffnet den Bürger*innen technisch wie rechtlich die maximale Teilhabe am Kulturwissen des LVR. Technische Plattform des elektronischen Publizierens ist ein Publikationsserver, den das Dezernat Ende 2020 in Produktion genommen hat. Die hier eingestellten Publikationen sind auch über externe Bibliothekskataloge weltweit online recherchierbar und per Mausclick vollumfänglich am Bildschirm einsehbar und in der Regel unter Open Access frei nutzbar.

Die bereits angelaufene Digitalisierung der Altpublikationen des Dezernates und seiner Einrichtungen soll durch zentrale Scanner-Technik und Scan-Dienstleistung der LVR-Druckerei in Qualität, Durchsatz und Barrierefreiheit kontinuierlich gesteigert werden. Neupublikationen werden von Anfang an auch elektronisch veröffentlicht.

8. Filmdigitalisierung

Technisch wie verfahrenstechnisch steht die Digitalisierung des filmischen Kulturerbes des LVR noch am Anfang. Beim Medium Film sind die Anforderungen und Aufwände für eine qualitativ hochwertige und möglichst verlustfreie Digitalisierung des Originalmaterials besonders vielschichtig.

Durch die schrittweise Standardisierung der Abläufe und mittels der engen inhaltlichen Verzahnung des Mediums Film mit den übrigen Trägern kulturhistorischer Informationen (Text, Bild, Karte, Grafik, Ton) will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege den Bürger*innen systematisch die gesamte mediale Vielfalt und fachliche Tiefe des im LVR verfügbaren Wissens zum kulturellen Erbe des Rheinlands verfügbar machen.

Dazu müssen in den nächsten Jahren gezielt Kompetenzen zur fachlich gesicherten Erschließung der in den Filmdokumentationen enthaltenen Informationen und zu deren digitaler Vernetzung auf- und ausgebaut werden. Die beabsichtigte Einrichtung eines LVR-internen Digitalisierungszentrums „Film“ im LVR-

Zentrum für Medien und Bildung gewährleistet die erforderliche Digitalisierungsqualität und operative Planungssicherheit.

9. Künstliche Intelligenz

Der Einsatz von algorithmischen Entscheidungssystemen schafft eine ganz neue Dimension der Auswertung des immer größer werdenden Bestandes an digitalen Kulturobjekten. Sie reicht von der automatisierten Erfassung von Bildinhalten über das maschinelle Aufspüren unbekannter thematischer Zusammenhänge bis hin zum digitalen Kuratieren und virtuellen Storytelling.

Mit der automatischen Erkennung von Personen in einem Bestand von 1,5 Millionen Bildern zur Klärung persönlichkeitsrechtlicher Fragen hat das LVR-Kulturdezernat in Zusammenarbeit mit LVR-InfoKom den ersten Schritt zur Nutzung der Künstlichen Intelligenz für kulturelle Belange bereits vollzogen.

Damit ist die Möglichkeit geschaffen, sehr große Fotobestände, wie sie durch das Digitalisieren ganzer Sammlungen mit Tausenden von Einzelobjekten entstehen, in kurzer Zeit maschinell zu erfassen und mit den für Vernetzung und Recherche nötigen Grundinformationen auszustatten. Auf diese Weise will das Dezernat bildliche Quellen des regionalen Kulturerbes unabhängig von der späteren Tiefenerschließung wesentlich schneller als bisher der Öffentlichkeit durch Onlinestellung zugänglich machen.

III. Weiteres Vorgehen

1. Die Umsetzung der Digitalen Agenda 2025 erfolgt in Zusammenarbeit und in enger Abstimmung mit den Außendienststellen des Dezernates, mit LVR-Infokom und mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation.
2. Die aufgeführten Schwerpunkte werden gemäß dringlicher Handlungsbedarfe unter Berücksichtigung der Ressourcenverfügbarkeit priorisiert und im Format kooperativer Projekte unter Prüfung von Wirtschaftlichkeitsaspekten sowie nach den Maßgaben der Haushaltskonsolidierung im Rahmen des zur Verfügung stehenden Zuschussbudgets des Dezernates realisiert.
3. Die Durchführung der Projekte erfolgt dynamisch. Das stellt sicher, dass jederzeit auf technisch bedingte Unvorhersehbarkeiten und akute Handlungserfordernisse flexibel reagiert werden kann. Die Durchführung erfolgt nachhaltig und exemplarisch, so dass die Projektergebnisse über den jeweiligen Einzelfall hinausweisen und als Verfahrensmuster für gleichgelagerte Anforderungen auch zukünftig verfügbar sind.
4. Die Steuerung und Koordination der Maßnahmen nimmt das Dezernat zentral wahr. Die Federführung liegt beim LVR-Fachbereich Zentrale Dienstleistungen, strategische Steuerungsunterstützung. Sie erfolgt in Abstimmung und Zusam-

menarbeit mit den Aufgabenbereichen Strategische Planung und Netzwerksteuerung, Kulturlandschaftspflege, Museumsberatung und Kulturförderung.

5. Nach erfolgter Beschlussfassung soll die anliegende Fassung der Digitalen Agenda 2025 (gesonderter Versand in der Printversion) als öffentlichkeitswirksam gestaltete Broschüre aufbereitet und in gedruckter Fassung wie auch in einer barrierefreien Onlineversion externen Kooperationspartnern, relevanten Institutionen und allen interessierten Bürger*innen kostenfrei verfügbar gemacht werden.

IV. Vorschlag der Verwaltung

Der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird unter Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen des dezernatsbezogenen Zuschussbudgets und des vorhandenen Personals gemäß Vorlage-Nr. 15/3 zugestimmt.

In Vertretung

K a r a b a i c

Digitale Agenda 2025

des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
zur Digitalisierung des Kulturellen Erbes des LVR

Ziele, Dimensionen und Schwerpunkte 2021 bis 2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
Einführung: Von der Digitalisierung der Kultur zur Kultur der Digitalität	10
A. Ziele.....	15
1. Teilhabe	15
2. Nachhaltigkeit	16
3. Zusammenarbeit	16
4. Dienstleistung	17
5. Kompetenz	18
B. Dimensionen der Digitalisierung.....	21
1. Wozu?	21
2. Wer?.....	22
3. Für wen?	24
4. Wie?	25
5. Womit?.....	26
C. Schwerpunkte	27
1. Vernetzung	27
2. Bildung	29
3. Begegnung	32
4. Zentraler Zugang	34
5. Freier Zugang	35
6. Kartografie	36
7. Elektronisches Publizieren	38
8. Filmdigitalisierung	38
9. Künstliche Intelligenz	39
D. Erfolgskriterien	41
1. Inklusion	41
2. Nachhaltigkeit	41

3. Verfügbarkeit	41
4. Standardisierung	42
5. Datenqualität	42
6. Konformität	42
7. Agilität	42
8. Empirie	43
E. Schnittstellen	44
1. Kommunikation	44
2. Vermittlung und Vermarktung	45
3. Die Digitalisierungsstrategie des LVR	46
F. Beispiele aus der Praxis.....	47
Impressum	61

Präambel

„Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen, sondern möglich machen.“

– Antoine de Saint-Exupéry

Mit der Digitalen Agenda 2025 will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, ganz im Sinne Saint-Exupérys, die Zukunft des rheinischen Kulturerbes möglich machen. Dabei sind prophetische Qualitäten weniger gefragt als strategische Visionen. Die Zukunft des Kulturerbes ist ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Anfangs von vielen als rein technologische Revolution aufgefasst, ist die Digitalisierung inzwischen weiter vorangeschritten. Jetzt geht es weniger um den technischen Prozess als solchen, sondern vielmehr um die bisherigen Ergebnisse der Digitalisierung und deren perspektivische Auswirkungen.¹

In den Diskursen zum digitalen Wandel begegnet immer häufiger ein Begriff, der neben dem der Digitalisierung zunehmend Geltung beansprucht – die Digitalität. Der Ausdruck hebt darauf ab, dass sich digitale Techniken, Medien, und Kommunikationsformen im kollektiven Bewusstsein großer Teile der Bevölkerung als alltägliche Selbstverständlichkeiten etabliert haben. Kultur und Gesellschaft sind heute umfassend durch Digitalität geprägt. Es gibt längst mehr digital als analog gespeicherte Daten und bereits mehr digital vernetzte Dinge als Erdenbürger*innen. Die Gesellschaft sei bereits „postdigital“ – befinde sich also in einem Zustand, „in dem die Digitalisierung so weit abgeschlossen ist, dass das Digitale eine omnipräsente, ubiquitäre Infrastruktur darstellt“². „Digitalisierung“ werde zu einem Aspekt eines bevorstehenden, umfassenderen Transformationsprozesses³. Damit stünde auch das Verhältnis zur analogen Welt auf der Tagesordnung. Vor diesem Hintergrund fragt die Digitale Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur- und Landschaftliche Kulturpflege nicht mehr nur nach den technischen Erfordernissen und Rahmenbedingungen der Digitalisierung, sondern auch danach, wie der Umgang mit

¹ Zur erstmaligen „Vermessung des digitalen Universums“ vgl. Martin Andree, Timo Thomsen: Atlas der digitalen Welt, Frankfurt/ New York 2020.

² Jörissen, Benjamin: Hegemoniale Ästhetiken und ästhetische Gegenstrategien – Kulturelle Bildung in der postdigitalen Kultur, in: Infodienst – Das Magazin für kulturelle Bildung 120, 2016, S. 13.

³ Vgl. Felizitas Macgilchrist: Digitale Bildungsmedien im Diskurs. Wertesysteme, Wirkkraft und alternative Konzepte, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bildung und Digitalisierung, 27 – 28/ 2019, S. 18 – 23.

dem Kulturerbe des Rheinlands unter der Prämisse der Digitalität in den kommenden Jahren effizient und zielführend zu gestalten sei, und zwar im Sinne einer nachhaltigen kultureller Praxis⁴.

Digitalität steht ausdrücklich nicht für den vollständigen Systemumstieg vom Analogen zum Digitalen, sondern für die Idee des sinnvollen Ineinandergreifens von analoger und digitaler Wirklichkeit. Diese Vorstellung ist für den Kulturbereich elementar, da sie das häufig befürchtete Gegeneinander der beiden Aggregatzustände von Kulturobjekten zugunsten eines produktiven Miteinanders auflöst. Selbstverständlich mindert die Digitalität in keiner Weise den Wert der analogen Originale oder macht sie gar überflüssig. Niemand denkt daran, ein Museum zu schließen und alle womöglich demnächst mittels künstlicher Intelligenz identifizierten, sortierten und thematisch kuratierten Exponate nur noch virtuell im Internet auszustellen. Es werden auch nicht Jahrhunderte alte Urkunden ins Altpapier gegeben, weil sie neuerdings in einem digitalen Archiv online verfügbar sind. Zum Anspruch der Digitalen Agenda 2025 gehört freilich sehr wohl, das sich verändernde Verhältnis von Analog und Digital zueinander in Theorie und Praxis neu auszuloten und im Hinblick auf die Ansprüche des individualisierten Publikums wie der Gesellschaft in eine optimale Balance zu bringen.⁵

Dazu zählt auch, die Risiken und Chancen der Digitalität an den Schnittpunkten menschlicher und künstlicher Intelligenz ethisch zu reflektieren. Im Gegensatz zu den Prämissen eines mechanistischen Menschenbildes zielt Bildungsarbeit mit dem Ziel einer nachhaltigen kulturellen Praxis auf digitale Souveränität bei fortschreitender Umwandlung in digitale Daten (Datafizierung), auf einen „digitalen Humanismus“⁶. Aus dieser Perspektive lassen sich die zukünftigen Bildungsherausforderungen entwickeln, aus dieser Sicht erweist sich erst die demokratiepraktische Systemrelevanz von Kultur – hier wird sie politisch.

⁴Leopold Klepacki: Bildung für nachhaltige kulturelle Praxis, <https://www.kubi-online.de/artikel/bildung-nachhaltige-kulturelle-praxis> (besucht 27.10.2020)

⁵Als künftigen „symbolischen Kulturort“ schlug der Architekturkritiker der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), Niklas Maak, in Konsequenz sogar einen neuen architektonischen Bau-Typus namens „Serverfarm“ vor: „einen Hybrid aus Data Center, Bibliothek und Museum der Zukunft“, verstanden als eine Bildungseinrichtung für alle mit „Hoheit über die eigenen Daten“. Niklas Maak: Die Rechner, bitte, in: FAZ, 22.11.2020, S. 37.

⁶Julian Nida-Rümelin und Nathalie Weidenfeld: Digitaler Humanismus. Eine Ethik für das Zeitalter der Künstlichen Intelligenz, München 2018. „Techno-Humanismus“ ist demgegenüber die dystopische Vision einer verunglückten Modernisierung, die Yuval Noah Harari beschreibt: Homo Deus. Eine Geschichte von Morgen, München 2017, S. 477.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Digitalisierung der gewaltigen Analogbestände in den Sammlungen und Magazinen – und deren digitale Erschließung für die Öffentlichkeit – längst noch nicht abgeschlossen ist. Sie ist zu einer neuen Dauer- und Querschnittsaufgabe der Kultureinrichtungen geworden. Die Museen und Kulturdienste des LVR stehen für die nachhaltige Bewahrung und für die Integrität und Authentizität des rheinischen Kulturerbes. Sie stellen sicher, dass das kulturelle Gedächtnis des Rheinlands auch digital funktioniert. Die Digitalisierung wird die Arbeit unserer Kulturdienststellen in Zukunft nachhaltig verändern, nicht nur in ihren Kernaufgaben von Forschung und Vermittlung, sondern auch der Verwaltung. Allerdings steckt die Digitalisierung in Bezug auf eine durchgehende elektronische Akte bzw. Aktenführung in vielen Bereichen noch mitten im Umsetzungsprozess. Deshalb zählt die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems zu den prioritären Maßnahmen der IT-Strategie des Dezernats.

Mit Wucht hat die Corona-Pandemie der Welt ihren Stempel aufgedrückt und Zweifel an der Notwendigkeit und Praktikabilität digitaler Prozesse vom Tisch gefegt. Der durch die kollektive Zwangsisolation ausgelöste Ansturm auf digitale Vermittlungsangebote hat beispielsweise beim Onlinedienst für Bildungsmedien, EDMOND NRW, an dem das LVR-Zentrum für Medien und Bildung mitwirkt, schlagartig zu 14-fach erhöhten Zugriffszahlen geführt. Sprunghaft ansteigende Nutzungszahlen verzeichnen zudem die LVR-Portale zur rheinischen Geschichte, zur Alltagskultur und zur Kulturlandschaft sowie die Internetpräsenzen der Museen und Kulturdienste des LVR. Der „Lockdown“ hat über den erzwungenen Einsatz der verfügbaren digitalen Angebote dazu beigetragen, das Bewusstsein für die Systemrelevanz der Kultur nachhaltig zu schärfen.

Mit ihrem vieldimensionalen Wirkungspotenzial und dank ihrer sozialen Tragkraft, ihrer verbindenden Energie, sind für Kunst und Kultur integrale Faktoren im demokratischen Wertgefüge, und zwar sowohl analog als auch digital. Die verstärkte Resonanz nach dem Lockdown hat aber zudem gezeigt, dass die Menschen das enorme kulturelle Repertoire der LVR-Museen in realer Anschauung durch den persönlichen Besuch vor Ort durchaus vermisst haben. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zieht aus der krisenbedingt beschleunigten Dynamik digitaler Techniken den Schluss, dass es mehr denn je darum gehen muss, die Potenziale beider Welten, der digitalen wie analogen, auszuschöpfen, um den Menschen die maximale Teilhabe und Aneignung des regionalen Kulturerbes in einem immer wieder neu zu definierenden analog-digitalen Aktionsraum zu bieten.

Der programmatische Ansatz der vorangegangenen Digitalen Agenda 2020 ist aufgrund seiner politischen Legitimation⁷ und strategischen Bedeutung von

⁷ Beschluss des Landschaftsausschusses vom 1.7.2016 zur Vorlage 14/1127.

dauerhafter Geltung. Er bildet das Fundament auch der neuen Digitalen Agenda 2025. Diese versteht sich jedoch nicht nur als Fortschreibung der dort formulierten Ziele, sondern setzt verstärkt auf die optimale Aufbereitung und Verknüpfung des kulturellen Contents. Sie legt damit die Grundlage für einen erweiterten Aktionsradius bzw. eine zusätzliche, größtmögliche Reichweite der Vermittlung des regionalen Kulturerbes in den Jahren 2021 bis 2025.

Die Weiterentwicklung der Digitalen Agenda hebt Perspektiven hervor, die als Dimensionen der Digitalisierung parallel zur linearen Abfolge der fünf Hauptziele verlaufen (siehe Kp. A). Hinzu treten Kriterien, die, basierend auf den Erfahrungen der vergangenen fünf Jahre, den Erfolg der aus den Zielen abzuleitenden Maßnahmen auch zukünftig sicherstellen. Als integraler Bestandteil eines strategischen Gesamtgefüges definiert die Digitale Agenda 2025 darüber hinaus Schnittstellen zu weiteren wichtigen Strategiefeldern des Dezernates. Zudem identifiziert sie Synergiepotenziale, die aus der Zusammenarbeit mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation erwachsen. Abschließend veranschaulichen Beispiele aus der Praxis bereits erfolgreich Geleistetes. Sie dienen als Blaupausen für die praktische Bewältigung neuer Anforderungen.

Die Digitale Agenda 2025 ist ein strategischer Masterplan. Daher geht es nicht darum, alle denkbaren Aspekte der Digitalisierung und der Digitalität des regionalen Kulturerbes auszuleuchten. Noch weniger kann es das Ziel sein, im Rahmen des Masterplans einen Katalog detaillierter Maßnahmen, konkreter Produkte und für deren Realisierung benötigter Ressourcen aufzulisten. Als richtungweisendes Grundsatzdokument liefert die Agenda stattdessen einen Orientierungsrahmen, in dem sich Möglichkeiten konzeptionell verorten und aus dem sich Notwendigkeiten einzelfallbezogen ableiten lassen. Sie gibt Impulse und Denkanstöße, an die die LVR-Museen und LVR-Kulturdienste mit ihren jeweiligen Digitalisierungsstrategien fach- und aufgabenspezifisch andocken können und sollen.

Besondere Dynamik bekommt die Digitale Agenda 2025 durch die Definition von Handlungsschwerpunkten. Mit deren Umsetzung reagiert das Dezernat proaktiv auf aktuelle Herausforderungen und zukünftige Entwicklungen der Digitalisierung in den kommenden fünf Jahren. Als besonders bedeutsames Beispiel sei der freie Zugang zu kulturellen Angeboten hervorgehoben. Hierbei geht es um nichts Geringeres als um die Demokratisierung von Wissen und Inhalten: Open Access, Open Content und Open Source sind weltweit praktizierte Modelle, die digitalisiertes Kulturgut, wissenschaftliche Ergebnisse und mit öffentlichen Geldern entwickelte Software unter freie Lizenzen stellen und zur allgemeinen Nutzung veröffentlichen. Als Unterzeichner der

„Berliner Erklärung“⁸ sich der LVR zur Umsetzung dieser Offenheit verpflichtet (Vorlage-Nr. 14/2978 vom 28.11.2018).

Wenn alle in der Digitalen Agenda vorgesehenen Schwerpunkte realisiert werden sollen, kommt es auf die Bereitschaft und die Kompetenz aller am Prozess Beteiligten im Dezernat wie in den Kultureinrichtungen an. Digital kompetent zu agieren bedeutet, weit über die reinen Techniken der Digitalisierung hinauszudenken. Daraus entsteht ein neuer, von enormer Agilität geprägter, herausfordernder Handlungsraum, der die volle Aufmerksamkeit der Akteure und gezielte Setzungen verlangt. Unter den Vorzeichen der Digitalität kommt es darauf an, fachwissenschaftliche Expertise so mit technologischem Sachverstand zu verknüpfen, dass daraus die Fähigkeit zur ganzheitlichen Betrachtung und verantwortungsvollen Be- und Aufbereitung der digitalen Kulturdaten erwächst. Dazu gehört, die Digitalisate planvoll in größere Zusammenhänge und Wissensbestände, einzuordnen – fachlich-inhaltlich, strategisch, rechtlich und ethisch.

Das verweist auf die Notwendigkeit, digitale Kulturangebote und –formate in den Kontext einer diskursiv wie kollaborativ zu entwickelnden, funktionalen und formalen „Kultur der Digitalität“ zu stellen.

Digitalität ist Ausdruck eines kulturhistorischen Transformationsprozesses, der sich nicht nur informationell-technisch, ästhetisch-kulturell, sondern auch zunehmend immersiv, d. h. mit Optionen neuer, z. T. verdichteter Präsenzerfahrung, manifestiert. Mit neuen Formen der Darbietung und –rezeption erweitert und befragt Digitalität das Verständnis von Kultur und fordert die traditionellen, auf Analogizität und Authentizität basierenden Umgangsformen und Angebote in Auseinandersetzung mit der Überlieferung heraus, ohne diese jedoch grundsätzlich in Frage zu stellen; vielmehr schafft sie neue Ausgangspositionen für die inklusive und partizipative Bildungs- und Kulturarbeit des LVR. Allein die im Kapitel „Beispiele aus der Praxis“⁹ genannten Angebote und Projekte belegen eindrucksvoll, dass das Dezernat bereits jetzt einen überzeugenden Weg eingeschlagen und diesen mit beachtlichen Meilensteinen markiert hat. Ein Beispiel: Unter dem Signum #FUTUR_21¹⁰ treffen im Herbst 2021 ehemalige industrielle Räume und historische Technik auf monumentale, computergesteuerte künstlerische Installationen, begegnet der klassische Förderturm medialer Digitalkunst, um dem interaktiv einbezogenen Publikum anhand sinnlicher Erfahrungen mögliche Wege zum Verständnis und somit auch zu eigenen Vorstellungen von nachhaltigen, zukunftsfä-

⁸ <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 8.9.2019).

⁹ Siehe „F. Beispiele aus der Praxis“, S. 60.

¹⁰ Ein Kooperationsprojekt des LVR und des LWL zur regionalen Industriekultur anlässlich des 75. Geburtstages des Landes NRW. (<http://futur21.nrw/>)

hige Modellen vom Leben und Arbeiten in einer „Gesellschaft 4.0“ zu eröffnen. Hier fließen exemplarisch die strategischen Leitmotive der Digitalen Agenda 2025 zusammen und gestalten einen Erlebnisraum, in dem sich die Faszination des Virtuellen mit der sinnlichen Ausstrahlung des Authentischen vereinigt und somit alle Potenziale des kulturellen Erbes aktiviert.¹¹

Das LVR-Dezernat für Kultur und Landschaftliche Kulturpflege blickt auf über 20 Jahre praktischer Erfahrung bei der Digitalisierung von Kulturgut und digitalen Vermittlungsformaten zurück. Täglich kommen neue Erkenntnisse in der Anwendung von modernen Medien und innovativen Technologien hinzu. Beides zusammen bildet die Basis, um die digitale Transformation im Kulturbereich bei limitierten Ressourcen so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Dabei lassen wir uns in der Vermittlungsarbeit gerne ein auf den Prozess einer Neubestimmung dessen, was Bildung im 21. Jahrhundert mit erweiterten Bildungszielen bedeuten kann¹² - das ist unser Beitrag zum „digitalen Humanismus“. Denn „Agenda“ heißt „das zu Tuende, was getan werden muss“. Wenn dabei die Fortschreibung der ersten Digitalen Agenda ein Unterwegssein signalisiert und im Laufe des Prozesses der Zielerreichung selbst einer sich überholenden, neu justierenden Fortschreibung in Bezug auf Schritte und Wege bedarf, bleibt die Intension der ersten Agenda von Dauer. Wir wollen nicht nur reagieren, sondern wir möchten mitgestalten, somit mitentscheiden, ob in Zukunft „eher das repressive oder das emanzipative Potenzial der neuen Technologien dominieren wird.“¹³ Ganz im Sinne des Leitsatzes von Albert Camus:

„Die wahre Großzügigkeit der Zukunft gegenüber besteht darin, in der Gegenwart alles zu geben“.

Milena Karabaic
LVR-Dezernentin Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Thomas Schleper
LVR-Fachbereichsleiter Zentrale Dienste, Strategische Steuerungsunterstützung

¹¹ Stéphanie Wintzerith: Chancen und Nebenwirkungen – Museum 4.0, in: ICOM, Mitteilungen 2020, Heft 42, 2020, S. 21 – 25.

¹² Vgl. Jöran Muuß-Merholz: Der Große Verstärker. Spaltet die Digitalisierung die Bildungswelt? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 27 – 28/2019, S. 04 – 10. Neben dem Wissen gelten *Skills* wie kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation und Kollaboration als solche erweiterten Ziele.

¹³ Niklas Maak: Silicon Valley ohne Quatsch. Mit „Syllabus“ sollen wir im Netz die wirklich wichtigen Informationen finden: Ein Besuch beim Internet-Theoretiker Evgeny Morozov, in: FAZ, 18.12.2020, S. 13.

Einführung

Von der Digitalisierung der Kultur zur Kultur der Digitalität

Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung erfordert die Digitalisierung der Kultur eine konsequente „Kultur der Digitalität“. Über die rein technische Digitalisierung von Kulturgut hinaus fußt sie auf einem tiefen Verständnis von der Bedeutung, die das Kulturerbe mit seiner digitalen Verfügbarkeit für die Menschen sowohl im komplexen Prozess des gesellschaftlichen Fortschritts als auch vor der Kulisse globaler Krisen hat. In dem Maße, wie die gesellschaftliche Bedeutung des kulturellen Erbes wächst, wächst auch die gesellschaftliche Verantwortung der Institutionen, zu deren Auftrag die Digitalisierung des Kulturerbes gehört.

Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege bedeutet Digitalisierung vor allem die Chance, die Öffentlichkeit am Kulturerbe des Rheinlands optimal teilhaben zu lassen. Diese grundlegende Intention war freilich schon Programm vor aller Digitalisierung. Hilmar Hoffmann und Hermann Glaser wären hier auf deutscher Seite als Gewährsleute einer kulturpolitischen Demokratisierung unter dem Stichwort „Kultur für alle“ zu nennen. Mit den neuen technischen Möglichkeiten kann eine quantitativ und qualitativ neue Stufe der Verwirklichung von Partizipation erreicht werden. Das verlangt in vielen Bereichen die Bereitschaft, Altbewährtes neu zu denken. Es gilt, die schon länger fragliche Rollenverteilung von Wissensproduzenten einerseits und Wissensrezipienten andererseits zugunsten eines partnerschaftlichen Verhältnisses zu verändern. Die Akteure beider Seiten müssen in einen dauerhaften Dialog auf Augenhöhe treten: *user experience* trifft auf Kulturvermittlung.

Hinzu kommen ethische Aspekte der Digitalisierung. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist gesellschaftlich sinnvoll. Der Schutz der Privatsphäre wie auch der sensible Umgang mit der informationellen Selbstbestimmung aller Menschen sind für den LVR nicht nur rechtliches Gebot, sondern auch ethisches Prinzip. Gerade im Kontext des Kulturerbes gilt die Wahrung der Menschenwürde als höchstes Gut.

Im Kulturbereich eröffnen die Errungenschaften der Künstlichen Intelligenz enorme Möglichkeiten etwa bei der automatisierten Erschließung großer Datenbestände und beim maschinellen Aufspüren bislang verborgener inhaltlicher Zusammenhänge. Das impliziert, dass es notwendig ist, Nutzen und Risiken der Digitalisierung stets auch kritisch zu beleuchten. Welche Nebenwirkungen hat die Macht der Algorithmen und welche Abhängigkeiten erzeugt sie? Machen intelligente Maschinen die menschliche Kreativität und fachliche Expertise etwa beim Kuratieren einer musealen Ausstellung bald überflüssig? Wie wirkt sich die Digitalisierung auf das analoge Kulturgut und dessen Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Menschen aus? Ist es im Interesse der Gesellschaft, nur einen Teil des Kulturerbes per Digitalisierung zu bevorzugen? Wie kann der LVR einen partizipativen Auswahlprozess sicherstellen? Welche Kriterien steuern die Auswahl? Wie lässt sich Öffentlichkeit, also ein gemeinsamer Raum des Wissensaustauschs und des freien Denkens als Grundlage gemeinsamen Handelns sichern?¹⁴

Kulturgut zu digitalisieren bedeutet für uns also, den traditionellen Umgang mit Kultur zu verändern. Dazu zählt auch ein neues Verständnis von Authentizität. Die von dem Surrealisten René Magritte in seinem Gemälde aus dem Jahr 1929 „Ceci n'est pas une pipe“ (Das ist keine Pfeife) am Beispiel einer gemalten Pfeife veranschaulichte und durch den Titel „La trahison des images“ (Der Verrat der/an Bildern)¹⁵ im Sinnbezirk eines Vergehens verortete Beziehung zwischen Gegenstand und seinem Abbild antizipiert in gewisser Weise die komplexe Dialektik zwischen Analog und Digital. Magritte ging es um die verbleibende Eigenwertigkeit des Bildes, die übersehen wird, wenn das Bild nur als „Abklatsch“ des Wortes oder des Gegenstandes, in diesem Falle der Pfeife, verstanden wird: ein Verrat durch Gegenstand und Begriff am Bild. Das kann ebenso umgekehrt verstanden werden: als Verrat seitens der Bilder an Worten und analogen Gegenständen. Mit diesem Problembewusstsein sollte auch das Digitalisat nicht schlichtweg seine Vorlage, das „Original“ verraten (und umgekehrt). Das Digitalisat schafft vielmehr eine neue Wirklichkeitsform zur analogen Vorlage, was nicht nur theoretische und methodo-

¹⁴ Vgl. Paul Nemitz, Matthias Pfeffer: Die Personalisierungsfalle. Wie Algorithmen unsere Öffentlichkeit gefährden, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2.11.2020, S. 18.

¹⁵ Verrat *der* Bilder kann Konträres meinen: Verrat *durch* Bilder (genitivus subjektivus) oder Verrat *an* Bildern (genitivus objektivus). Das Bild spielt auf viele Rätsel zwischen (Kunst-)Bild, (Hand-)Schrift, Wort und Gegenstand an. Der vollständige Titel lautet: „L'Usage de la parole ou La trahison des Images“ (Der Sprachgebrauch oder Der Verrat der Bilder). Vgl. Werner Hofmann: Die gespaltene Moderne, München. Aufsätze zur Kunst, München 2004, S. 109 – 118. Das Titelbild des Buches weist Magrittes „Pfeife“ als zentral für das Verständnis der Moderne aus. Hofmann beschreibt die Moderne als Ambivalenzerfahrung und Aufforderung zur Ambivalenztoleranz mit dem Gewinn neuer Wirklichkeiten.

logische Fragen aufwirft, sondern zudem kulturpolitische Bekenntnisse erfordert, etwa hinsichtlich der nach wie vor Ressourcen benötigenden Pflege von analogen Sammlungs- und Archivbeständen. Richtungweisend ist dabei die von dem Kultur- und Medienwissenschaftler Felix Stalder formulierte Erkenntnis: „Auch unter den Bedingungen der Digitalität verschwindet das Analoge nicht, sondern wird neu be- und teilweise sogar aufgewertet.“¹⁶

Programmatisch setzt das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege im Diskurs zwischen Analogem und Digitalem auf eine pragmatische Korrespondenz, die die Stärken beider Ansätze im Sinne erweiterter Aufklärungsarbeit erkennt und zu nutzen weiß. Dazu gehört das klare, unverbrüchliche Bekenntnis zum Museum als bewahrender Institution „originaler“ Objekte, als verlässliche Stätte vergleichsweise gesicherten Kulturguts und als öffentlichen Ort wissenschaftlicher Bildung. Zu dieser Prämisse zählt nicht zuletzt die Erkenntnis, dass die sich neu ergebenden Horizonte und Dimensionen digitaler, in jedem Fall jedoch kuratierter Vermittlungsformen die Chance bieten, mehr Menschen für die musealen Angebote zu gewinnen als mit rein analogen Medien.

Die modernen Digitaltechnologien entfalten durchaus disruptives Potenzial, das auch vor dem Museum als klassischem Wissensort und traditioneller Bildungseinrichtung nicht haltmacht. In der technischen Ausprägung entgrenzender Raumkonstruktionen, also etwa die Option zur real-ortsunabhängigen Erschließung und Errichtung virtueller Räume, hält die Digitalität der Kultur Einzug in die museale Vermittlung von kulturellem Wissen. Im Verbund mit virtueller Realität, Immersion (verdichtete Präsenzerfahrung), Simulation, „Gamification“¹⁷ etc. bieten diese numerisch kreierte Konstruktionen aufgrund ihrer außerordentlichen Erlebnisqualität entscheidende Vorteile im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit des Publikums, insbesondere der Ansprache der Jugend. Auch die LVR-Museen müssen sich im Megatrend zur Digitalität diskursiv neu verorten. Dabei zeichnet sich eine klare Perspektive ab: Auf der Basis solider wissenschaftlicher Quellenarbeit und Grundlagenforschung können sich die musealen und fachlichen Kultureinrichtungen des LVR im Sinne der Aufklärung in Zeiten der nicht nur digital forcierten, tendenziellen Auflösung der Grenzen zwischen Fakten und „Fake News“ als Zentren zuverlässiger Wissensangebote für den öffentlichen Diskurs profilieren.

¹⁶ Felix Stalder: *Kultur der Digitalität*, Berlin 2016, S. 18. Dass auch analoge Bestände ihre materielle Authentizität verändern, zeigen die verschiedenen Wege, die unterschiedliche Restaurierungsstrategien beschreiten und damit den Begriff des Originals „virtualisieren“ (vgl. ebd., S. 122-128).

¹⁷ Als „Gamification“ (aus englisch game für „Spiel“), auch als Spielifikation oder Spielifizierung (zugehöriges Verb spielifizieren) eingedeutscht, wird die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext bezeichnet.

Technologische Innovationsdichte und daraus folgender technischer Veränderungsdruck für die Gesellschaft insgesamt verlangen bei der Digitalisierung des Kulturerbes mehr als nur kurzfristige Anpassungen an neue technische Standards. Sie erfordern eine konsequente und systematische Weiterentwicklung der Digitalisierung hin zu einer gelebten Digitalkultur, deren Prinzipien die Forschungs-, Bildungs- und Vermittlungsarbeit der LVR-Kultureinrichtungen als öffentlichen Auftrag nachhaltig durchdringen. Konstitutive Merkmale dieser Digitalkultur sind:

- eine neue Wertschätzung der (digitalen) Besucher*innen;
- eine inklusive Datenaufbereitung;
- offene Daten und freier Zugang zu Wissensbeständen;
- eine ethisch fundierte und rechtskonforme Datennutzung;
- die Partizipation der Bürger*innen und die Sicherung von Öffentlichkeit;
- eine ganzheitliche Betrachtung der Digitalisierung.

Wenn Digitalkultur bzw. Kultur der Digitalität mehr sein soll als eine opportune Worthülse, dann setzt deren Etablierung neben prinzipieller Veränderungsbereitschaft das ständige Hinterfragen der eigenen Position, das Überwinden institutioneller Beharrungstendenzen sowie das permanente Aushandeln neuer Aufgaben und Funktionen voraus. Das heißt, in Korrespondenz zur Technik muss auch in den Köpfen der Menschen ein umfassender Transformationsprozess stattfinden.

Das Publikum – und damit größtenteils Nicht-Fachleute – beispielsweise schon in die Konzeption einer neuen Ausstellung mittelalterlicher Kunst mittels Digitalisaten ko-kreativ einzubeziehen¹⁸ bedeutet, das klassische Rollenverständnis der bislang in der analogen Welt beheimaten Kurator*innen in Frage zu stellen bzw. neu auszurichten: „Es geht nicht darum, den wissenschaftlichen Anspruch aufzugeben, sondern die Wissenschaftlichkeit zugänglich zu machen.“¹⁹ Eine vergleichbare Herausforderung stellt sich mit dem Anspruch, Digitalisate wertvoller Exponate aus den Sammlungsbeständen des eigenen Hauses in die digitale Freiheit zu entlassen, ohne dabei die Hoheit über sie aufzugeben und eine unangemessene oder sachfremde Nutzung durch Dritte zu ermöglichen

Eine partizipative Kultur der Digitalität ist nicht auf Mausclick verfügbar. Sie muss im Diskurs wachsen, argumentativ reifen und sich durch kritische Auseinandersetzung in der alltäglichen Praxis der Digitalisierung von Kulturerbe

¹⁸ Christian Holst (Hg.): Kultur in Interaktion. Co-Creation im Kultursektor, Wiesbaden 2020.

¹⁹ Ivana Scharf, Raus aus der Kultur-Bubble, in: Kultur weiter denken. Das Magazin von Kultur Management Network. Nr. 142, Weimar 2019, S. 24.

als grundlegende Haltung verstetigen. Nur dann können Aufgaben wie digitale Vernetzung, Begegnung und Bildung sinnvoll und effektiv wahrgenommen werden. Die Wissenschaftler*innen und Fachleute in den Kultureinrichtungen des LVR können die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes im Sinne der zu etablierenden Digitalkultur nur leisten, wenn sie zusätzlich zu ihrer fachlichen Expertise auch über das nötige digitale Entscheidungs- und Verfahrenswissen verfügen. Ohne dieses Wissen sind Museen und Kultureinrichtungen nicht mehr erfolgreich zu führen. Deshalb hat die Digitale Agenda des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ihren Zielhorizont um ein neues Thema erweitert: digitale Kompetenz. Sie ist eine Schlüsselqualifikation, wenn es darum geht, die Digitalisierung der Kultur neu zu denken.

Digitale Kompetenz schafft die nötige Souveränität im Umgang mit den kulturverändernden Potenzialen der Digitalisierung. Dazu zählt das schon erwähnte Paradigma der offenen Daten. Es generiert eine neue Währung, deren Kapital im Verständnis von Bourdieu sich nicht monetär bemisst, sondern in der Prägung einer digitalen Allmende gemeinschaftlich bewirtschafteter Wissensgüter, krisensicher gedeckt durch die soziale und selbstbestimmte Kooperation der Produzierenden und der Rezipierenden von freiem Wissen. Dieses Kapital birgt eine beträchtliche demokratische Dynamik, an deren Wertschöpfung auch die Kultureinrichtungen des LVR maßgeblichen Anteil haben können. Indem sie ihr digital aufbereitetes Wissen zum Kulturerbe des Rheinlands in den freien Austausch zwischen den Informationserzeugern und den Adressaten der Information einbringen und alle daran gleichberechtigt teilhaben lassen, leisten die LVR-Museen und LVR-Kulturdienste als sozusagen treuhänderisch aktive „Vermögensverwalterinnen demokratischer Praktiken“²⁰ einen gesellschaftsrelevanten Beitrag zur „radikalen Erweiterung und Erneuerung der Demokratie von der Repräsentation hin zur Partizipation“²¹, und damit zur Vermehrung des politischen Vermögens.

²⁰ Milena Karabaic: „Zu schön um Ware zu sein“ – Grenzen der Aufklärung oder doch nur Mittel zum Zweck: Digitalisierung, virtuelle Wissenskultur und das Museum als Ort kultureller Vermögensbildung. Köln 2019, S. 14.

²¹ Felix Stalder, S. 15. Weil hierfür auch ein Austausch unter verschiedenen Institutionen und Expert*innen auf überregionaler Ebene erforderlich ist, beteiligt sich das Dezernat am Arbeitskreis Digitales Kulturerbe des länderübergreifenden „Gemeinsamen Bibliothekverbundes (GBV).“

A. Ziele

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege richtet die Digitale Agenda 2025 und deren Umsetzung im Rahmen seiner strategischen Grundpositionen an den bereits in der vorangegangenen Agenda 2020 definierten Hauptzielen aus: Teilhabe, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit, Dienstleistung, ergänzt um digitale Kompetenz.

1. Teilhabe

Es ist das Ziel des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, die Bürger*innen in größtmöglichem Umfang am regionalen Kulturerbe teilhaben zu lassen. Die Digitalisierung in Verbindung mit den technologischen Möglichkeiten der Online-Vermittlung bietet optimale Voraussetzungen zur Popularisierung und Demokratisierung der kulturellen Quellen- und Wissensbestände des LVR.

Als größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderung in Deutschland sieht und nutzt der LVR das Potenzial der Digitalisierung mit zahlreichen inklusiven Angeboten und Formaten, um alle Menschen an der Vielfalt des kulturellen Erbes und damit an der regionalen Identität des Rheinlands gleichberechtigt und gemeinsam partizipieren zu lassen.

Das Dezernat unterstützt die Initiativen führender nationaler und internationaler Kulturinstitutionen wie etwa die „Berliner Erklärung“ der Max-Planck-Gesellschaft²², die den freien Zugang (Open Access) zu wissenschaftlichen Forschungsergebnissen und digitalisiertem Kulturgut anstreben. Dem hat sich der Kulturausschuss am 28.11.2018 mit Vorlage 14/2978 angeschlossen.

Das Dezernat will das kulturelle Erbe des Rheinlands weltweit sichtbar machen. Zu diesem Zweck sollen ausgewählte digitalisierte Bestände im zentralen Online-Zugang des europäischen Kulturerbes – der Europeana – über das Digitale Archiv NRW (DA NRW) und die Deutsche Digitale Bibliothek (DDB)

²² <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (Stand: 8.9.2029).

verfügbar sein. Partizipation bedeutet hier individuelle Zugänglichkeit wie kollektive Teilhabe an der Wissensproduktion und -aneignung.

2. Nachhaltigkeit

Im Kontext des digitalen Kulturerbes ist Nachhaltigkeit ein Gebot der Generationengerechtigkeit. Der LVR steht in der Verantwortung, Zeugnisse des kulturellen Wirkens der Menschen aus Vergangenheit und Zukunft zukünftigen Generationen zu überliefern. Das ist in einer Zeit kurzlebiger elektronischer Medien eine große Herausforderung, der das Dezernat durch konkrete Entscheidungen offensiv begegnet. Es geht um die Zuverlässigkeit des Wissens und die Integrität der digitalen Informationen. Auch dafür stehen die LVR-Kultureinrichtungen als Gedächtnisinstitutionen.

Die erste Maßnahme zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit zielt auf die zukunftsichere Erschließung des digitalisierten Kulturguts in international gültigen Formaten. Die fundierte Beschreibung gemäß etablierten Metadatenstandards und Regelwerken sowie unter Verwendung normierter Vokabulare sichert den zeitbeständigen Zugriff auf jeden einzelnen Datensatz über treffgenaue Suchanfragen.

Ebenso wie analoge Quellen müssen digitale Repräsentationen von bewahrenswertem Kulturgut im Interesse der nachhaltigen Weitergabe über die Generationen hinweg dauerhaft elektronisch gespeichert und vor physischer Beeinträchtigung geschützt werden. Das Dezernat bedient sich deshalb aller derzeit zur Verfügung stehender technischer Systeme und methodischer Verfahren, um das reichhaltige digitale Kulturerbe des LVR für die Zukunft sicher zu bewahren, indem auch Optionen bei technischen Systemwechseln oder bei erforderlicher Datenmigration von vornherein mitgedacht werden.

3. Zusammenarbeit

Digital verfügbare Informationen und digitale Kommunikationsplattformen eröffnen effiziente Möglichkeiten der Zusammenarbeit über Orts- und Fachgrenzen hinweg. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege sieht den Mehrwert, der durch die digitale Kooperation für die Aufgabenerfüllung aller seiner Dienststellen und Einrichtungen generiert wird. Über das jetzige Maß hinaus wird es die modernen Technologien nutzen, um Menschen, Regionen, Organisationen und Fachgebiete ebenso wie Datenbanken

sparten- und organisationsübergreifend miteinander zu vernetzen. Nur so lassen sich neue, zukunftsweisende Erkenntnispotenziale für die kulturwissenschaftliche Forschung im LVR erschließen.

Digitale Forschungsumgebungen ermöglichen es den Wissenschaftler*innen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zudem, über organisatorische und räumliche Grenzen hinweg komplexere Forschungsfragen zu bearbeiten. Das Dezernat beteiligt sich z.B. an der von Bund und Ländern geförderten Entwicklung einer nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI). Sie soll auch im Kulturbereich die Datenbestände von Wissenschaft und Forschung systematisch erschließen, nachhaltig sichern und international vernetzen.

Das Dezernat intensiviert die Kooperation und den Wissensaustausch mit den in der Digitalisierung führenden Forschungs- und Kultureinrichtungen außerhalb des LVR, wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem Fraunhofer Institut, zahlreichen Universitäten oder fachspezifischen Netzwerken (wie etwa digiCULT). Dabei sollen die Erfahrungen aus den bereits realisierten kooperativen LVR-Projekten in Form praktischer Erfolgsmodelle aufbereitet und als Handlungswissen nutzbar gemacht werden. Auf dieser Grundlage baut das Dezernat seine Digitalisierungstechnologie zu Plattformen der landesweiten kulturellen Zusammenarbeit aus und erweitert seine Präsentationsflächen im Internet zu einem zentralen Kulturerbe-Portal für das gesamte Rheinland.

4. Dienstleistung

Als höherer Kommunalverband ist der LVR Dienstleister für seine Mitgliedskommunen und für die Menschen im Rheinland. Diesem Servicegedanken tragen die LVR-Museen und Kulturdienste des LVR durch Beratungs- und Unterstützungsleistungen Rechnung, wie sie beispielsweise die Archivberatung, die Museumsberatung oder die Ämter für Denkmalpflege und Bodendenkmalpflege erbringen. Diese Dienstleistungen werden zukünftig vermehrt in der digitalen Welt stattfinden. Die entsprechende Nachfrage steigt in den rheinischen Kommunen stetig an.

Als bedeutender Sachwalter der Kultur im Rheinland steht der LVR auch in der Verantwortung für das kulturelle Erbe seiner Mitgliedskörperschaften. Ein großer Teil des rheinischen Kulturguts befindet sich in der Hand von kommunalen Kultureinrichtungen und Gedächtnisinstitutionen wie Museen und Archiven oder ist als kulturelles Unikat in seinen Baudenkmalern und archäologischen Stätten erlebbar. Nicht überall verfügen die Kommunen über die erforderlichen Ressourcen und das Know-how, um die aktuellen Herausforderungen der Digitalisierung im Kulturbereich aus eigener Kraft bewältigen zu können.

Der LVR hat mit der Umsetzung der Digitalen Agenda 2020 in den vergangenen Jahren wie kaum eine zweite öffentliche Institution im Rheinland Techniken und Verfahrensweisen zur Digitalisierung des kulturellen Erbes entwickelt und Dritten zur Verfügung gestellt. Die entsprechenden Aktivitäten werden im Rahmen der Digitalen Agenda 2025 weiter intensiviert. Von diesem technologischen Knowhow profitieren auch die rheinischen Kommunen.

Parallel zu den Bemühungen um das eigene Kulturerbe bietet das Dezernat kommunalen Kulturträgern eine fundierte Beratung in der Frage an, wie sie ihre kulturhistorisch bedeutsamen Bestände vor Ort den Bürger*innen online verfügbar machen und zukunftssicher bewahren können. Das LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland hilft den rheinischen Kommunen bei der Umsetzung der EU-Richtlinie, die fordert, dass die Denkmallisten digitalisiert und mit GIS²³-gestützten Verortungen für die Öffentlichkeit online gestellt werden sollen (INSPIRE)²⁴.

Die LVR-Museumsberatung unterstützt die rheinischen Museen in allen museumsfachlichen Aufgabengebieten – auch im Bereich der Digitalisierung, der Objektdokumentation und medialen Vermittlung – nicht nur mit Rat und Hilfestellung, sondern auch mit der Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel durch die LVR-Museumsförderung. In dieser Hinsicht ist sie zudem gutachterlich und begleitend im Bereich der Regionalen Kulturförderung des LVR tätig.

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie haben auch die LVR-Kultureinrichtungen Formate, die zuvor eher klassisch-analog ausgerichtet waren, um zahlreiche digitale Angebote erweitert. Beispielsweise nutzt das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum nun nicht nur Videokonferenzen, um seinem Beratungsauftrag gerecht zu werden. Es bietet darüber hinaus vermehrt virtuelle Fortbildungsveranstaltungen an, die etwa Aspekte der digitalen Langzeitarchivierung aufgreifen. Zudem werden im Internet Themen und Methoden der Erhaltung papierbasierten Kulturguts intensiv diskutiert und weiter ausgebaut (www.bestandserhaltung.eu).

Seit 2019 erarbeitet und ermöglicht das Kulturdezernat sukzessive die digitale Antragstellung für Förderungen in den Bereichen Regionale Kulturförderung

²³ Geoinformationssysteme, Geographische Informationssysteme (GIS) sind Informationssysteme zur Erfassung, Bearbeitung, Organisation, Analyse und Präsentation räumlicher Daten.

²⁴ Die Infrastructure for Spatial Information in the European Community (INSPIRE) ist eine Initiative der europäischen Kommission mit dem Ziel, eine europäische Geodateninfrastruktur für die Zwecke einer gemeinschaftlichen Umweltpolitik zu schaffen.

des LVR, im LVR-Netzwerk Kulturlandschaft, einer Förderkulisse für die Biologischen Stationen im Rheinland, sowie in der LVR-Museumsförderung.

5. Kompetenz

Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege beobachtet eine wachsende Diskrepanz zwischen dem zahlenmäßigen Zuwachs an Digitalisaten und der Fähigkeit, das Potenzial des digitalisierten Kulturerbes bestmöglich zu nutzen. Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, kommt es mittel- und langfristig darauf an, die digitalen Schlüsselkompetenzen der Mitarbeitenden in den Museen und Kulturdiensten des LVR gezielt zu fördern, durch Fortbildungen zu erweitern und eine gezielte Personalentwicklung zu verstetigen, die den speziellen Anforderungen entspricht.

Digitale Kompetenz – auch als Digital Literacy bezeichnet – meint die Fähigkeit von Personen und Institutionen, zweckvoll mit Digitalisaten umzugehen, sie im jeweiligen Kontext zielgerichtet einzusetzen und hinsichtlich ihrer öffentlichen Wirkung maximal in Wert zu setzen. Die digitale Kompetenz ist damit weit mehr als die praktische Nutzung moderner IT-Technik im Alltag, denn sie generiert die gestalterische Kraft der Digitalisierung. Bezogen auf die digitale Transformation des Kulturerbes umfasst die digitale Kompetenz ein breites Spektrum an Tätigkeiten: Daten erfassen, bewerten, erschließen, verwalten, sichern, organisieren, analysieren, teilen, interpretieren, kontextualisieren, kuratieren, visualisieren und bereitstellen. Im Blick auf das Panoptikum der digitalen Welt kann diese Kompetenz natürlich auch Datensparsamkeit, unter Umständen gar souveräner Verzicht, bedeuten.²⁵

Die digitale Transformation schafft nicht nur neue Schwerpunkte in bestehenden Stellenprofilen, sondern es entstehen darüber hinaus neuartige Stellenprofile mit entsprechenden Querschnittsaufgaben. Denn durch das Fortschreiten der Digitalisierung ist die Grenze zwischen technischer IT-Kompetenz und wissenschaftlicher Fachexpertise in Bewegung geraten. An die Stelle der einst bewährten personellen und institutionellen Trennung tritt zunehmend die Notwendigkeit, die Anteile beider Handlungsfelder in der Arbeitspraxis neu zu definieren. Kulturwissenschaftler*innen der neuen Generation weisen in ihrem Ausbildungsprofil vielfach ein informationstechnisches Begleitstudium auf. Die beispielhafte, bislang eher ungewöhnliche Kombination von Kunstgeschichte und Informatik weist in die Zukunft. Sie befähigt zur souveränen Formulierung fachlicher Anforderungen im fundierten Abgleich mit

²⁵ Vgl. Harald Gapski: Mehr als Digitalkompetenz. Bildung und Big Data, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 27 – 28/ 2019, S. 24 – 29.

den Möglichkeiten der verfügbaren Technologien, ausgehend von den strategischen Zielen des Dezernats. So bestimmen fachliche Notwendigkeiten die technischen Lösungen und nicht umgekehrt. Besonders herausfordernd ist in diesem Kontext der auch im Kulturbereich immer bedeutsamer werdende Einsatz von künstlicher Intelligenz.

Das tiefe Verständnis für die skizzierten Anforderungen schafft ein neues Selbstverständnis von Kulturarbeit in Zeiten und im Zeichen von Digitalität. So können die Fachleute des Dezernats wie auch der Museen und Kulturdienste als digitale Botschafter innerhalb und außerhalb des LVR die Ziele der Digitalen Agenda umsetzen, weiterentwickeln und weitertragen.

B. Dimensionen

Vom Scan der analogen Vorlage bis zur Einstellung in ein Online-Portal oder bis zur Überführung in die Langzeitarchivierung verlaufen fünf konkrete Erschließungshorizonte des Kulturerbes, die seinem öffentlichen Gebrauch dienen. Diese sind als Querschnittsaufgabe im Verlauf des gesamten Prozesses zu berücksichtigen, um die Realisierung der Ziele und Schwerpunkte der Digitalen Agenda 2025 optimal gestalten zu können. Sie lässt sich in fünf einfachen Leitfragen ausbuchstabieren: Wozu? Wer? Für wen? Wie? und Womit?

1. Wozu?

Die Ziele und Zwecke aller Maßnahmen zur Digitalisierung des LVR-Kulturerbes müssen sorgfältig definiert werden, um so das strategische Fundament des operativen Handelns und die beabsichtigte Nachhaltigkeit der Arbeitsergebnisse zu sichern.

Einzelne Projekte und konkrete Produkte müssen sich von ihrem Zweck her präzise im Zielraster der Digitalen Agenda 2025 verorten lassen, damit sie zur Umsetzung der vorgesehenen Schwerpunktvorhaben optimal beitragen. So folgt beispielsweise die Erstellung eines Medienrepositoriums²⁶ für alle Kulturerbe-Digitalisate des LVR nicht in erster Linie engumgrenzten technischen Erfordernissen wie der Ablösung einer veralteten Software. Ihr Zweck definiert sich generell über die strategische Bedeutung (Kultur der Digitalität), der die neuen Funktionalitäten zuarbeiten: integrierte und damit kostensparende Datenhaltung, Sicherstellung des Datenaustauschs (Interoperabilität), Bereitstellung des Quellcodes²⁷ als Open Source, Entwicklung als anschlussfähiges Kooperationsprojekt, Zugänglichkeit.

Die Digitalisierung von Zeichnungen des wallonischen Wandermalers Renier Roidkin (1684-1741) aus den Beständen des LVR-Amtes für Denkmalpflege im Rheinland etwa ist dementsprechend kein Selbstzweck. Die digitale Transformation der wertvollen Originale schafft die Voraussetzung dafür, deren kulturhistorischen Informationsgehalt durch Hochsicherheitsspeicherung der Digitalisate im Digitalen Archiv NRW dauerhaft zu schützen und mittels Veröffentlichung in Online-Portalen der Fachwelt wie der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Mit diesen Maßnahmen nimmt der LVR einen allgemeinen Trend aktiv auf. Er orientiert sich an den Nutzungsgewohnheiten und Erwartungshaltungen von

²⁶ Ein Repositorium (lateinisch *repositorium* ‚Lager‘) ist ein verwalteter Ort zur Aufbewahrung geordneter Dokumente, die öffentlich oder einem beschränkten Nutzerkreis zugänglich sind. Veraltet bezeichnet Repositorium auch einen Schrank zur Aufbewahrung der Amtsbücher und Ordner. Repositorien werden häufig im Wissenschaftsbereich aufgebaut, um wissenschaftliches Arbeiten transparent und damit nachvollziehbar zu machen.

²⁷ Quellcode (englisch *source code*), auch Quelltext oder Programmcode genannt, ist in der Informatik der für Menschen lesbare, in einer Programmiersprache geschriebene Text eines Computerprogrammes.

Kulturrezipient*innen, die immer weniger Verständnis dafür aufbringen, umständliche Reisen und Recherchewege auf sich nehmen zu müssen, um einzelne Abbildungen oder Digitalisate zu bekommen, wenn dies anderenorts per simplen Mausklick geht. Die nutzerfreundliche Lösung des Problems besteht in der orts- und zeitunabhängigen Verfügbarkeit von kulturellem Erbe mit dem einfachen Zugang via Internet.

Das Erfassungssystem digiCULT-Web, das derzeit schrittweise in allen Museen und Kultureinrichtungen des LVR eingeführt wird, befähigt zu einer normierten und validen Dokumentation von Objekthistorien und Abfolgen von Vorbesitzenden. Es dient, über die fachlich-inhaltlich konsistente Erschließung von Digitalisaten hinaus, auch der Revision vorwiegend musealer Sammlungen, wenn es um NS-verfolgungsbedingt entzogene Kulturgüter und Objekte aus kolonialen Kontexten geht. Das ermöglicht die Aufdeckung von Anfangsverdachten und sichert die Datenbasis für die Auseinandersetzung bei Restitutionsforderungen.

Dies trägt dazu bei, gerechte und faire Lösungen zu finden.²⁸ Vernetzung, wissenschaftlicher Informationsaustausch, Daten- und Personenschutzrechte sowie Transparenz spielen bei der Provenienzforschung unter digitalen Vorzeichen eine strategisch bedeutsame Rolle für den LVR.²⁹

Von ihrer Intention her muss die Digitalisierung auch im Dienst der Erinnerungskultur stehen – beispielsweise in Form eines digitalen Gedenkbuchs für die Opfer der NS-Medizinverbrechen. Auch im Zeitalter der Digitalität bleibt die Aufarbeitung der deutschen Vergangenheit und der jüdischen Geschichte im Rheinland eine dauerhafte Verpflichtung des LVR.

2. Wer?

Die Akteure der Digitalisierung im LVR sind in erster Linie die hauptamtlichen Fachleute in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten. Aus der Fülle des Materials wählen sie das Relevante aus, definieren die technischen Parameter der Digitalisierung, beschreiben die digitalisierten Objekte unter fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten, stellen sie in einen inhaltlichen Kontext und

²⁸ Grundsätze der Washingtoner Konferenz in Bezug auf Kunstwerke, die von den Nationalsozialisten beschlagnahmt wurden (Washington Principles); Veröffentlicht im Zusammenhang mit der Washingtoner Konferenz über Vermögenswerte aus der Zeit des Holocaust, Washington, D.C., 3. Dezember 1998.

²⁹ Vgl. hierzu Vorlagen zur Provenienzforschung 14/3332, 14/3602 und 14/4315.

entwickeln unterschiedlichste Formate der digitalen Kommunikation und Vermittlung.

So werden aus Digitalisaten Schritt für Schritt digitale Fachobjekte, die als online verfügbare Quellen zuverlässig und dauerhaft Zeugnis ablegen von der historischen und kulturellen Entwicklung des Rheinlands.

Der Aussagegehalt der digitalen Quellen ergibt sich nicht ausschließlich aus diesen selbst. Ihr Nutzwert kann gesteigert werden, indem sie aus möglichst vielen Fachsichten heraus beleuchtet und damit in neue Kontexte gestellt werden. Dies setzt die fächerübergreifende Zusammenarbeit der Expert*innen in den LVR-Museen und LVR-Kulturdiensten wie auch die interdisziplinäre Kooperation mit externem Sachverstand voraus, zu der gleichfalls die Einbeziehung ehrenamtlicher Kompetenzen gehört.

Die Qualifikation des mit der Digitalisierung befassten Personals trägt zum fachlichen Wert und zur öffentlichen Wirkung des digitalen LVR-Kulturerbes bei. Die personelle Trennung von fachlicher Expertise und technischem Sachverstand ist auf Dauer nicht zielführend. Idealerweise muss beides gleichermaßen vorhanden sein und im täglichen Tun ineinandergreifen. Deshalb soll die Kompetenz der handelnden Personen in sowohl kulturfachliche als auch technischer Hinsicht im Rahmen von Ausbildung und Fortbildung weiter gestärkt und bei Neueinstellungen künftig noch stärker berücksichtigt werden.

Datenkompetenz heißt darüber hinaus zu erkennen, dass die „Rohheit“ von Daten ein Mythos ist, dass auch Daten schon „gekocht“, also generiert und geformt sind. Geht es nämlich bei der Förderung von Bildung in der digitalen Welt um kritische Aufklärung, so darf gerade auf Seiten der institutionellen Akteure die diskursive Grundhaltung nicht fehlen, „die Metaphoriken“ in den Reden über Daten wie Technologien kritisch zu entzaubern.³⁰ Zur erforderlichen Medienkompetenz zählen daher für den Medienpädagogen Niels Brügger Wissen, Reflexion und Handeln: das Wissen um die Geformtheit jeden Datenmaterials und um die technische Funktion der Medieninstrumente sowie um die ökonomischen Strukturen ihrer Produktion und Verwendung. Es gehört freilich ebenso die Reflexion eigener Erfahrungen wie der gesellschaftlichen Auswirkungen des Medienkonsums dazu. Wissen und Reflexion bilden die Grundlage für Handlungskompetenz im Sinne einer kreativen wie verständigungsorientierten Artikulation, mit dem Ziel breiter gesellschaftlicher Partizipation.³¹

³⁰ Harald Gapski, S. 29.

³¹ Vgl. Niels Brügger: Bildung der Jugend. Für den Digitalen Wandel. Kompetenzanforderungen, Ressourcen, Potenziale, in: Aus Politik und Zeitgeschehen, 27 – 28/2019, S. 30 – 35.

3. Für wen? – Das Publikum in der Digitalkultur

Die Digitalisierung des Kulturerbes ist kein Selbstzweck. Sie zielt stets auf Nutzer*innen, auf ein Publikum, das von dem breit gefächerten, hochwertigen Wissen des LVR zur Geschichte und Kultur des Rheinlands persönlich, fachlich und beruflich profitieren kann. Dieses Publikum ist durch die Fülle des im Bruchteil von Sekunden verfügbaren Angebots an digitalen Unterhaltungs- und Informationsmedien immer mehr dazu gezwungen, mit Aufmerksamkeit zu haushalten. Sich mit präzise zugeschnittenen Angeboten einen herausragenden Platz in der öffentlichen Wahrnehmung zu sichern ist eine große Herausforderung und eine dauerhaft zu bewältigende Aufgabe, der sich das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ebenfalls in den kommenden fünf Jahren offensiv stellt.

Anstelle grobmaschiger Zielgruppendefinitionen setzt das Dezernat darauf, das Publikum in seinen spezifischen Bedarfen, Vorlieben und Profilen immer wieder neu zu analysieren und immer individueller zu adressieren. Dazu sollen verstärkt qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung genutzt und selbstverständlich auch vorhandene Kanäle der sog. sozialen Medien kritisch, aber dennoch produktiv in den Blick genommen werden. Bei aller Personalisierung der Ansprache darf allerdings, wie einleitend erwähnt, der Forum-Gedanke öffentlicher Kulturarbeit nicht aus den Augen verloren werden.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, bei der digitalen Vermittlung des kulturellen Erbes bereits heute das Publikum von morgen und übermorgen mitzudenken. Dabei geht es um Menschen, die den Umgang mit Internet, W-LAN, Tablet und Smartphone von Kind an kennen. Der vertraute und selbstverständliche Umgang mit digitalen Medien im Alltag verändert die Wahrnehmungen, Erwartungen und Verhaltensweisen des Publikums und schafft neue Möglichkeiten, bislang nicht vollends ausgeschöpfte Reichweiten zu generieren.

Schon heute können sich die Besucher*innen des LVR-Industriemuseums St. Antony-Hütte in Oberhausen auf ihrem Rundgang durch die Geburtsstätte der Ruhrindustrie mittels einer mobilen Applikation von Gottlob Jacobi, dem ersten Hüttendirektor, virtuell begleiten und informieren lassen. Oder sie können ein Gespräch mit „Antonia“ führen, der digitalen Verkörperung der St. Antony-Hütte. Denn neuerdings verfügt die Museums-App neben der Augmented-Reality-Funktion zusätzlich über einen „Chatbot“, der als textbasiertes Dialogsystem in Echtzeit auf unterhaltsame Weise Fragen der Gäste beantwortet. Damit reagiert das LVR-Industriemuseum nicht nur auf die stärkere Individualisierung und Differenzierung der Museumsgäste, sondern auch

auf die veränderten Rezeptions- und Kommunikationsgewohnheiten des Publikums.

In diesem Kontext den Forumsgedanken aufnehmend, darf und muss Bildungsarbeit dem Megatrend einer zunehmenden Individualisierung und Singularisierung entgegensteuern. Auf dem Programm der Exploration und Anwendung digitaler Potenziale stehen deshalb ebenso Formate bzw. Schnittstellen, die einen gemeinsamen Austausch erlauben: Sie ermöglichen Diversität, schließen aber Gemeinschaft und Solidarität nicht aus. Denn unter demokratiepraktischen Aspekten bedeutet, wie schon erwähnt, Partizipation ebenso Zugang zum und Teilhabe am gesellschaftlich Allgemeinen.

Ebenso entscheidend wie herausfordernd aber dürfte für die Kulturarbeit im Kontext der Fortschreibung einer digitalen Agenda sein, dass das Publikum über Akteursqualitäten verfügt, wenn die Bildungseinrichtung Partizipation wertschätzend ernst nimmt. In diesem Zusammenhang gilt es sicherlich, weitere neue Formen der dialogischen Zusammenarbeit zu finden, wenn nicht mehr nur institutionalisierter Defizitausgleich von oben, sondern eine Kultur auf Augenhöhe das Ziel sein soll, ohne dass dabei fachliche Expertise gelehrt oder abgewertet wird.

4. Wie?

Mit Blick auf den demografischen Wandel kommt es in den nächsten Jahren besonders darauf an, die heute vielfach noch stark personenbezogenen Vorgehensweisen zu einem solide dokumentierten und damit regelhaft nutzbaren Verfahrenswissen umzumünzen. Das bedeutet, dass jeder Digitalisierungsmaßnahme methodische Erwägungen vorangehen müssen. So machen es beispielsweise die Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Digitalen Archivs NRW erforderlich, das Vorgehen bei der Digitalisierung vom Ende her zu denken – ein bereits bei Aktivitäten im streng Analogen bewährter Grundsatz. Was ist in der Abfolge der einzelnen Schritte von Beginn an notwendig, um das digital erschlossene und online präsentierte Kulturerbe des LVR langfristig sicher zu bewahren und für künftige Generationen dauerhaft verfügbar zu halten? Nur durch angepasste Verfahren bleibt die notwendige strategische Orientierung bei Fragen der Objektauswahl, der Digitalisierungstechnik, der Erschließungstiefe und der Präsentationskanäle gewährleistet.

Bei der medialen Ausstattung, der Erstellung moderner Media-Guides, der Gestaltung von Webauftritten und bei der Digitalisierung audiovisueller Medien berät und unterstützt das LVR-Zentrum für Medien und Bildung die LVR-Kultureinrichtungen als interner Dienstleister.

5. Womit?

Immer neue technische Lösungen schaffen immer bessere Möglichkeiten, die Menschen umfassend am digitalen Kulturerbe des LVR teilhaben zu lassen, sei es zweidimensional, dreidimensional, mit erweiterter Realität oder durch das Eintauchen in eine komplett virtuelle Welt (Immersion). Bei der Nutzung innovativer Technologien kommt es darauf an, das Verhältnis von fachlichem Erfordernis, sachlicher Notwendigkeit und technischen Möglichkeiten sorgfältig auszutarieren. Die Erfahrung zeigt: Nicht alles, was heute technisch machbar ist, erweist sich morgen als beständig, brauchbar und sinnvoll.

Die digitale Aufbereitung von Kulturgut stellt hohe Ansprüche an die Qualität der technischen Digitalisierung. Dabei haben sich zwei Prinzipien bewährt, die weiterhin gelten und möglichst intensiviert werden sollen: zum einen die dezernatsinterne Bündelung hochspezifischer Scan-Dienstleistungen in zwei Digitalisierungszentren jeweils für schriftliche Unterlagen (LVR-Archiv und Fortbildungszentrum) und für Medien (LVR-Zentrum für Medien und Bildung), und zum anderen die Vergabe der Digitalisierung umfangreicher Analogbestände auf speziellen Trägermaterialien wie zum Beispiel Dias oder Film an geeignete, externe Unternehmen.

Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang, das Medienzentrum des LVR zusätzlich zu Bildern und Tonträgern auch zur Digitalisierung von Filmmaterial technisch aufzurüsten. Der steigende Bedarf vor allem der LVR-Museen an dreidimensional digitalisierten Objekten soll zentral im LVR-LandesMuseum Bonn gebündelt werden. Ausgangspunkt sind die hier bereits gewonnenen Erfahrungen in der praktischen Nutzung von 3D-Scantechnik in den dortigen Werkstätten. Ziel der angestrebten Weiterentwicklung ist die Reduzierung der Scanzeiten und zugleich eine Optimierung der Oberflächendarstellung.

Fachliche Weiterqualifizierung und technische Flexibilisierung eines weiteren, fachspezifischen Dienstleisters, des LVR-Archiv- und Fortbildungszentrums, sollen sicherstellen, dass die Digitalisierung von schriftlichem Kulturgut, Quellen und Überlieferungen weiterhin in der erforderlichen Menge und Qualität geleistet werden kann.

C. Schwerpunkte

Fülle und Vielfalt der zur Digitalisierung des regionalen Kulturerbes notwendigen Maßnahmen erfordern Auswahl und Priorisierung. Die dazu vom LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege definierten Schwerpunkte heben strategisch besonders bedeutsame Handlungsfelder hervor. Sie spiegeln in der Summe die Zielkoordinaten der Digitalen Agenda 2025, strukturieren die operative IT-Strategie des Dezernats und bilden den Rahmen für die flexible Umsetzung in den Museen und Kulturdiensten des LVR.

1. Vernetzung

Der Erfolg der Verbundprojekte "1914 - Mitten in Europa" und „100 Jahre bauhaus im westen“ hat bewiesen, welche Ergebnisqualität und Darstellungskraft fächer- und institutionsübergreifende Zusammenarbeit generiert, wenn sie die Grenzen einzelner Disziplinen, Institutionen und Personen zugunsten einer ganzheitlichen Herangehensweise überwindet. Gerade im engen Kontakt unter dem Dach einer einheitlichen und vereinenden Fragestellung tragen unterschiedliche Forschungssichten dazu bei, die vielen verschiedenen Teilaspekte zu einem großen Ganzen zusammenzuführen und damit dem umfassenden Bildungsauftrag in besonderer Weise gerecht zu werden.

Die Voraussetzung dafür ist eine „mentale“ Vernetzung, im Sinne eines gesamtheitlichen Denkgebäudes. Dies geht über die technische und inhaltliche Verknüpfung von Daten weit hinaus. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege setzt hier bis 2025 einen strategischen Schwerpunkt mit dem Ziel, die fortschreitende Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes noch stärker in den Dienst der interdisziplinären Zusammenarbeit der Museen und Kulturdienste des LVR zu stellen. Die täglich wachsende Zahl hochwertig aufbereiteter Objekte schafft eine in dieser Form erst durch die Digitalisierung erwachsene Möglichkeit des schnellen Zugriffs auf kulturhistorische Quellen unterschiedlichster fachlicher und institutioneller Provenienz. Deren Aussagegehalt und Informationsvielfalt erzwingt förmlich die kollaborative Beschreibung und Auswertung.

Der Mehrwert der digital vernetzten Gewinnung von Erkenntnis und Erarbeitung von Ergebnissen zeigt sich deutlich am Beispiel des Portals Alltagskulturen im Rheinland (<https://alltagskulturen.lvr.de>), das nicht nur die Sammlungsbestände, sondern auch die Fachexpertise der LVR-Freilichtmuseen Kommern und Lindlar sowie des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte in einer gemeinsamen Online-Plattform digital zusammenführt. Im Verbund mit den großen Wissensportalen zur rheinischen Geschichte

(<http://rheinische-geschichte.lvr.de>) und zur Sprache im Rheinland (aktuell im Aufbau) erwächst ein fundierter, interdisziplinär vernetzter Wissensspeicher, der die Bürger*innen auf Mausklick mit wissenschaftlich gesicherten Auskünften zu allen Aspekten der rheinischen Landeskunde versorgt.

Der stetig wachsende Bestand an Informationen in der Fachdatenbank BoDeOn (Bodendenkmalpflege und Denkmalpflege Online) der beiden LVR-Denkmalämter bildet ein sich immer enger verflechtendes Datennetz, das ähnliche oder gleiche Merkmale schnell erkennen lässt und so beispielsweise den Erkenntnisgewinn durch Analogie fördert. Die bereits eingeleitete Öffnung von BoDeOn für die Stadtarchäologien im Rheinland trägt den Vernetzungsgedanken in die Fläche der Mitglieds Körperschaften und aktiviert so zusätzliche Wissensressourcen.

Das Vernetzungspotenzial des digitalen Kulturerbes schafft die Möglichkeit, in den nächsten Jahren weitere, thematisch breitflächig aufgestellte Projekte wie etwa zur Rolle Preußens im Rheinland, zum Strukturwandel im rheinischen Braunkohlerevier oder zur Konflikt- und Erinnerungslandschaft Hürtgenwald in den Blick zu nehmen. Deren Realisierung setzt von vornherein auf die digital gestützte Zusammenarbeit der in den LVR-Kultureinrichtungen verfügbaren Fachwissenschaften wie auch auf die nutzerorientierte und nutzungsoptimierte Online-Präsentation der Ergebnisse. Anstehende Neugestaltungen der großen Dauerausstellungen in mehreren LVR-Museen eröffnen die Chance für innovative Anwendungsfelder, die als neue Knotenpunkte der digitalen Vernetzung fungieren können.

In der Summe dieser Aktivitäten vollzieht das Dezernat einen wichtigen Schritt auf dem Weg vom analogen zum digitalen Forschungsparadigma. Dieser Paradigmenwechsel ist tiefgreifend. Er birgt allerdings auch Risiken. Immer deutlicher wird, dass entgrenzter Digitalität als unerwünschte Nebenwirkung eine zunehmende Undurchschaubarkeit anhaftet. Dem setzt das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege den Auf- und Ausbau von Kooperationen mit externen Forschungseinrichtungen entgegen, die ebenfalls das Potenzial einer planvollen digitalen Strukturierung und Vernetzung im Kulturbereich erkannt haben. Als Beispiel dafür steht die Zusammenarbeit des LVR-LandesMuseums Bonn mit dem LVR-Zentrum für Medien und Bildung und der Deutschen Fotothek Dresden bei der Digitalisierung der bedeutenden Fotografie-Bestände von Herrmann Claasen und Liselotte Strelow.

Unter dem Dach der „Digital Humanities“ spüren vor allem universitäre Institutionen der Frage nach, wie die Errungenschaften der modernen Informationstechnik in Form praktischer Lösungen für den Bereich der klassischen Geisteswissenschaften nutzbar zu machen sind. Den Einstieg bilden erste Kontakte zur Universität Köln, die mit ihrem Institut für Digital Humanities und dem Fachbereich Public History am Historischen Institut im Rheinland einen Spitzenplatz einnimmt.

Neue Formen und Formate der digitalen Wissensaufbereitung wie etwa digitale Quelleneditionen, die den schnellen Zugriff auf Tausende kulturgeschichtlich bedeutsamer Dokumente und Urkunden bis hinunter zur Ebene des Einzelworts ermöglichen, sollen die Reichweite dieses Ansatzes veranschaulichen und so LVR-intern das Bewusstsein für die Leistung und die potenzielle Wirkungsmächtigkeit der digital vernetzten Geisteswissenschaften schaffen und schärfen.

Die digitale Vernetzung von Fachleuten und Fachsichten kann nur funktionieren, wenn die datenhaltenden Fachverfahren technisch miteinander kommunizieren. Deshalb liegt das besondere Augenmerk bei der Realisierung dieses Schwerpunktes auf der Entwicklung von Schnittstellen, die den Datenaustausch zwischen den Erfassungssystemen gewährleisten und so beispielsweise die inventarisierten Objekte des LVR-LandesMuseums in Bonn, des LVR-Archäologischen Parks in Xanten und des LVR-Jüdischen Museum im Archäologischen Quartier Köln mit den BoDeOn-Daten der Bodendenkmalpflege in Bonn in ihren archäologischen Kontexten verbinden.

Des Weiteren bildet die Dokumentation historischer Handwerks- bzw. industrieller Produktionstechniken gute Anknüpfungspunkte für vermehrte Kooperationen: Beispielhaft für die Vernetzung innerhalb der kommunalen Familie steht das mit GFG-Mitteln geförderte Projekt des „TextilTechnikums“ in Mönchengladbach, das zusammen mit dem LVR-Industriemuseum Tuchfabrik Müller in Euskirchen-Kuchenheim historische Webtechniken dokumentieren und die fast verlorenen Kenntnisse über die Funktion mechanischer Webstühle in digitalen Videodokumentationen für die Zukunft sichern will.

2. Bildung

Welche Potenziale birgt die Digitalisierung für die kulturelle Bildung und Vermittlung von kulturellem Wissen? Diese Frage will das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zum einen mittels empirischer Analysen beantworten; und es will zum anderen mit konkreten Orientierungshilfen, ganz im Sinne der Aufklärung, deren Ergebnisse zur Grundlage des praktischen Handelns machen. So soll das Zusammenwirken von Wissensproduktion und Wissensrezeption im breiten Anwendungsfeld des digitalen Kulturerbes zeitgemäß und zielführend ausgestaltet werden. Dabei kommt es darauf an, den kulturellen Bildungsauftrag des LVR und die Möglichkeiten der Digitalität mit den Ansprüchen und Erwartungen der Menschen optimal in Einklang zu bringen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit ist eine solide Grundlagenforschung. Sie erst erzeugt das Wissen der LVR-Museen und der LVR-Kulturdienste über die Geschichte und Kultur des Rheinlands. Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ist Bildung allerdings mehr

als die bloße Vermittlung von Wissen. Im Unterschied zur Vermittlung zielt Bildung auf pädagogische Wirkung. Sie stattet die Menschen mit der Fähigkeit aus, die vermittelten Wissensinhalte angemessen zu deuten und in einen größeren geschichtlichen wie gesellschaftlichen Zusammenhang einzuordnen. So sind sie imstande, eine eigenständige Haltung zu den vermittelten Inhalten einzunehmen, die sich zunehmend zu einem stabilen Wissens- und Wertgefüge formt. Im Bereich der Kultur zielt Bildung dabei zugleich auf eine kritisch-reflexive Haltung zur Kultur selbst und deren normativen Implikationen. So leistet kulturelle Bildung einen wichtigen Beitrag zur individuellen, aber auch zur gesellschaftlichen Orientierung; sie ermöglicht persönliche Positionierung, Selbstbestimmung und Identitätsfindung. In ihrer gestalterisch-kreativen Ausrichtung fördert sie kulturelle Teilhabe, kritische Urteilsfähigkeit, das Denken in Alternativen sowie die Akzeptanz von Heterogenität und Differenz sowie die Fähigkeit, übergreifende Gesichtspunkte auszumachen.

Der digitale Wandel eröffnet neue Perspektiven der kulturellen Bildung und medialen Vermittlung. Gleichzeitig erfasst und verändert er die Kultur und die kulturellen Praktiken selbst. Dementsprechend soll der Einsatz digitaler Technologie in der kulturellen Bildung nicht nur Wissen über und Haltung zur Kultur vermitteln, sondern auch zur kritischen Reflexion über die Digitalisierung der Kultur und deren Vermittlungsformate anregen. Die Digitalität „muss als umfassendes Bedingungsgefüge von kulturellen, ästhetischen, technologischen und medialen Aspekten verstanden werden und als solches in der kulturellen Bildung Berücksichtigung finden.“³² Besonderes Augenmerk gilt dabei den „Digital Natives“, also Menschen, die schon von Kind an mit digitalen Medien aufgewachsen sind. Die Angehörigen dieser Generation kennen sich gut mit den neuen Technologien aus, sind aber oft nicht in der Lage, zwischen zuverlässigen und unzuverlässigen Inhalten im Internet zu unterscheiden.³³

In Übereinstimmung mit der Digitalstrategie des Landes NRW sieht das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege „Bildung und Kultur als

³² Benjamin Jörissen, Stephan Kröner, Lisa Unterberg: Einleitung, in Jörissen/ Kröner/ Unterberg (Hg.): Forschung zur Digitalisierung in der Kulturellen Bildung, München 2019, S. 7.

Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-184866> (Stand: 1.9.2020).

³³ Eine Studie der International Association for the Evaluation of Educational Achievement aus dem Jahr 2018 zeigt, dass nur zwei Prozent aller getesteten Schülerinnen und Schüler über die Fähigkeit verfügen, Informationen aus dem Internet kritisch zu analysieren. Online: <https://www.iea.nl/news-events/news/icils-2018-results> (Stand: 1.9.2020).

Schlüssel zur digitalen Zukunft“.³⁴ Es wird das Bildungsangebot der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bis 2025 schwerpunktmäßig auf die Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Digitalität ausrichten. Die kontinuierliche Aufbereitung und partizipative Verfügbarmachung digitaler Kulturobjekte ist Daueraufgabe und gehört inzwischen zum Pflichtprogramm. Die Kür besteht darin, digitales Kulturgut als digitales Bildungsgut in Wert zu setzen und mittels größtmöglicher immersiver Ansprache als auch überzeugender Argumentation die Attraktivität des Bildungsangebots und damit die Sichtbarkeit der Kultureinrichtungen des LVR als Bildungseinrichtungen signifikant zu erhöhen. Immersiv deswegen, weil die dazu erforderliche Technologie dreidimensionaler virtueller Realitäten und entsprechender Präsenzerfahrung nach heutigem Erkenntnisstand eine enorme Wirkungskraft auf gesellschaftliche Gruppen entfaltet, die die Bildungs- und Vermittlungsangebote von Museen und Kultureinrichtungen bislang kaum oder überhaupt nicht nutzen.

Die Virtualisierung kulturellen Wissens allein reicht nicht aus. Hinzukommen müssen zwei traditionell bewährte Motive der analogen Bildungs- und Vermittlungspraxis: Lebensbezug und gemeinschaftliches Erleben. Der Stand digitaler Technik macht es möglich, beide Motive bei der Erweiterung der LVR-Kultureinrichtungen zu rein digitalen oder hybrid-digitalen Lernräumen erfolgreich zu verbinden. Mit einer freien Lizenz ausgestattet können etwa digitalisierte Gemälde des LVR-LandesMuseums von den virtuellen Besucher*innen nach Belieben kopiert, genutzt und umgestaltet werden. Das „Remixen“ von Originalen in Bild, Film und Ton gehört zum medialen Alltag der Menschen. Es dockt an deren digital geprägte Lebenswirklichkeit an und fördert über die kreative Umdeutung des Kunstwerks den Kontakt zu Kultur und kultureller Bildung. So betrachtet bietet Digitalität eine echte Chance, die von dem Soziologen Pierre Bourdieu bereits in den 1970er Jahren konstatierten gesellschaftlichen Abgrenzungstendenzen gegenüber Kultureinrichtungen einzuebnen und die statische Korrelation zwischen hoher formaler Bildung und hoher kultureller Bildung mit Hilfe von Technologie zu überwinden.³⁵

Als Räume virtueller Immersion lösen sich die digitalen Vermittlungsräume der kulturellen Bildung zukünftig von den meist frontal präsentierenden Informationsarchitekturen heutiger Onlinesammlungen. Sie bieten dem Publikum im Rahmen von Selbstbildungsprozessen lebensnahe Anreize zur spiele-

³⁴ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Strategie für das digitale Nordrhein-Westfalen | 2019, S. 22 ff. Online: https://www.digitalstrategie.nrw/digitalnrw/de/home/file/fileId/308/name/Digitalstrategie_NRW_Endfassung_Final.pdf (Stand: 17.9.2020).

³⁵ Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a. M. 1982 (*La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris 1979).

rischen Auseinandersetzung und selbstständigen Aneignung von visualisiertem und erzähltem Kulturwissen auf der Basis gemeinschaftlicher Lern- und Lebenserfahrung.

Dieser Zugang erhöht zudem das Bewusstsein für die „Gemachtheit“³⁶ klassisch kuratierter Ausstellungen und konventionell zugeschnittener Informationspräsentationen. Er stärkt den Wunsch nach aktiver Teilhabe an der Kultur- und Wissensproduktion und gibt so Impulse, die „demokratische Werte stimulieren und in die Lage versetzen, dem postdigitalen Zeitalter kreativ, kritisch, fragend und produktiv zu begegnen.“³⁷

3. Begegnung

Digitales Kulturgut hat das Potenzial, Menschen in Kontakt mit Kultur zu bringen und damit Anlässe für die Begegnung mit anderen Menschen zu schaffen. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will die Museen und Kulturdienste des LVR zu Motoren dieser Begegnungen machen. Ausgangspunkt dafür ist der in den einzelnen Häusern bereits vorhandene und stetig wachsende Fundus an digitalen Kulturobjekten.

Voraussetzung für die digitale Begegnung ist, dass das Digitalisat einzeln oder im Verbund die Grenzen der rein fachwissenschaftlichen Betrachtung überschreitet und Bezüge zur Lebenswirklichkeit der Menschen herstellt. Dazu kann das Wissen um die magische Wirkung des Erzählens gezielt genutzt werden, um etwa digitalisierte Zeugnisse des landschaftlichen Kulturerbes in eine spannende Geschichte einzubetten, die die Betrachtenden persönlich anspricht und in einem nächsten Schritt zum Austausch und zum Teilen dieser Erfahrungen mit anderen Rezipient*innen anregt.

Das subjektive Bekenntnis einer Kuratorin auf YouTube beispielsweise, warum gerade ein bestimmtes Gemälde der Dauerausstellung zu ihren persönlichen Lieblingsstücken gehört, rückt das Bild per *Clicks* und *Likes* (Bekundung der Zustimmung) in die Aufmerksamkeit Tausender von YouTube-Nutzer*innen, die sich in den Kommentaren darüber austauschen, oft ohne das Werk im Original je gesehen zu haben. Ein online verfügbares Bild des Fotografen Hermann Claasen, das die Kölner Hohestraße im funkensprühenden Phosphorregen zeigt, löst Erinnerungen an die Berichte von Eltern und Großeltern

³⁶ Nils Henze [u.a.]: Gestaltungsrichtlinien für virtuelle Lernräume in der kulturellen Bildung. In: Jörissen/ Kröner/ Unterberg (Hg.): Forschung zur Digitalisierung in der Kulturellen Bildung, S. 102.

³⁷ Judith Ackermann [u.a.]: Postdigitale Kunstpraktiken. Ästhetische Begegnungen zwischen Aneignung, Produktion und Vermittlung, ebd., S. 179.

über die Schrecken des Luftkrieges aus, verbunden mit dem Bedürfnis, diese Eindrücke mit anderen zu teilen.

Mit dem Projekt "Stadt – Land – Burg. Die Mauern von Nideggen" hat das LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland im Rahmen des Europäischen Kulturerbejahres 2018 beispielhaft demonstriert, wie denkmalpflegerische Aktivitäten Kinder und Jugendliche über eine zielgruppenspezifische Aufbereitung partizipativ erreichen können. Als junge Forscher*innen spürten Schüler*innen unter fachkundiger Anleitung gemeinsam der Geschichte der Burg Nideggen nach und konnten durch die praktische Anschauung vor Ort den Wert gut erhaltener Denkmäler selbst intensiv erfahren. Dank der innovativen Verschränkung von analogen und digitalen Vermittlungsangeboten findet dieses Erlebnis seine virtuelle Fortsetzung als Teil der Webpräsentation zum bundesweiten Projekt „Denkmal Europa“ (www.denkmal-europa.de), das die alltägliche Bedeutung von Denkmälern als wichtige Orte gesellschaftlicher Reflexion und persönlicher Begegnung herausstellt.

Ein ähnliches Projekt wurde mit der Entwicklung einer digitalen Vermittlung von Kulturlandschaft an Kinder und Jugendliche 2017-2019 im binationalen EU-Projekt zum Naturpark Schwalm-Nette verfolgt. Übergeordnetes Ziel des INTERREG V-A Projekts war die innovative Vermarktung des Naturparks mit Hilfe moderner, digitaler Kommunikationsmedien und seiner Kulturlandschaftselemente (s. Vorlagen 14/1762 und 14/3888).

Im Prinzip geht es darum, Digitalisate kontextuell so anzureichern, dass sie die Menschen emotional ansprechen und so in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit rücken. Damit verbindet sich für sie die Erkenntnis, dass die vermeintlich exklusive Hochkultur des kulturellen Erbes durchaus ganz persönliche Bezugspunkte hat, die unmittelbar ihre subjektive Lebensgeschichte, ihre individuelle Herkunft oder lokale Verbundenheit betreffen. Im Falle musealer Objekte erhöht diese besondere Wirkung die Chance, dass die Menschen über das Digitalisat zugleich das physische Museum als einen für sie persönlich relevanten Ort wahrnehmen, ihn aufsuchen und als Raum zwischenmenschlicher Begegnung kennenlernen. In dem Maße, wie diese Rückkopplung vom Virtuellen ins Reale stattfindet, ergibt sich der Mehrwert der Kontextualisierung für die Museen als messbare Größe im Sinne wachsender Besuchszahlen.

Zur Schwerpunktsetzung unter diesen konzeptionellen Vorzeichen gehört, die digitalen Kulturobjekte des LVR soweit möglich zur freien Nutzung und Nachnutzung offensiv zur Verfügung zu stellen. Das Format der „Hackathons“ (Kurzwort aus „hacken“ und „Marathon“) wie beispielsweise „Coding da Vinci“ bietet eine ideale Plattform, um technikaffine Menschen an Kulturangebote heran- und darüber zusammenzuführen. Indem vor allem junge Programmierer*innen anhand offener Kulturdaten neue Apps oder Computerspiele entwickeln, setzen sie sich intensiv mit den Inhalten dieser Daten auseinander und eignen sich so auch deren kulturellen Kontext kognitiv an. Das schafft Anreize, der Herkunft der Daten nachzuspüren und die datengebende Einrichtung realiter kennenzulernen.

Die Kombination aus individuell-mentaler Aneignung und erwünschtem Rückbezug auf die Institution nutzt das Amsterdamer Rijksmuseum mit durchschlagendem Erfolg. Rund 700.000 digitalisierte Werke aus dem Museumsbestand stehen auf der Webseite des Museums hochaufgelöst und freilizensiert für jede*n zur kreativen Nachnutzung bereit. Aus diesem Datenfundus haben sich aktuell (Stand Ende 2020) weit über eine halbe Million Nutzer*innen eigene, ganz auf ihre individuellen Vorlieben zugeschnittene Ausstellungen im virtuellen Raum konzipiert, die online allgemein einsehbar und häufig zugleich mit einer Route zur Besichtigung der Originale im realen Museum ausgestattet sind.

Die dem Konzept der digitalen Begegnung zugrundeliegende „Outreach“-Strategie des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zielt darauf, die Reichweite (engl. *Outreach*) der kulturellen Angebote seiner Museen und Fachdienste auf sehr unterschiedliche Gruppen der Gesellschaft wie beispielsweise Heranwachsende oder bislang eher kulturferne Erwachsene auszuweiten. Die Digitalität der Kultur eröffnet dabei neue Perspektiven im Hinblick auf die Diversität des Publikums. Wenn die realen und virtuellen Besucher*innen die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln, können die LVR-Museen auch im digitalen Zeitalter zu Zentren gemeinschafts- und identitätsstiftender Begegnung werden und damit ein breites Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Relevanz schaffen.

4. Zentraler Zugang

Für Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit wird die Digitalisierungsleistung des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege erst dann im vollen Umfang erkennbar, wenn es für die steigende Zahl der digitalen Kulturerbe-Objekte und für das parallel dazu anwachsende kontextuelle Fachwissen eine zentrale Anlaufstelle im Internet gibt.

Unter der Adresse www.rheinisches-kulturerbe.lvr.de sollen zukünftig alle digitalen Objekte der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste zentral recherchierbar und zugänglich sein. Als eine Art Dachportal bietet dieser Auftritt den Besuchenden eine virtuelle Gesamtschau auf das vom LVR erarbeitete Wissen zur Geschichte und Kultur des Rheinlands. Mittels moderner medialer Instrumente soll das Interesse der Menschen für die ganze Vielfalt des rheinischen Kulturerbes geweckt werden.

Immer dann, wenn die Nutzer*innen tiefergehende Informationen und interpretierenden Kontext zu ihren Rechercheergebnissen wünschen, erfolgt durch Verlinkung die Weiterleitung zu den einschlägigen Fachportalen wie KuLaDig, ClickRhein, Portal Alltagskulturen, Portal Rheinische Geschichte, Portal Rheinische Museen, Portal Sprache im Rheinland, zu den Homepages

der LVR-Kultureinrichtungen und perspektivisch auch zur Fachdatenbank Bo-DeOn (Bodendenkmalpflege und Denkmalpflege Online).

Technologische und methodische Muster für dieses virtuelle Panorama sind die bereits realisierten Kulturerbe-Portale Niedersachsens (kulturerbe.niedersachsen.de), Thüringens (kulthura.de), Baden-Württembergs (leo-bw.de) und Bayerns (bavarikon.de). Auch sie führen Vorhandenes virtuell in einem Portalverbund zusammen, ziehen dadurch viele Besucher*innen an und stärken so die Relevanz der Fachportale mit ihren kontextspezifischen und weiterführenden Angeboten.

5. Freier Zugang

An Vorbildern mangelt es nicht: Im Februar 2020 hat die Smithsonian Institution in Washington D.C. annähernd drei Millionen hochaufgelöste Bilder und 3D-Exponate aus den Beständen ihrer Museen und Galerien ohne Einschränkungen der Öffentlichkeit via Open Access zur freien Nutzung verfügbar gemacht, nachdem die Frage der Rechte geklärt war. Im Rijksmuseum in Amsterdam sind mittlerweile fast 700.000 Werke online zugänglich und frei nutzbar.

Der LVR hat sich im März 2019 mit dem Beitritt zur Berliner Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft öffentlich zum Paradigma des freien Zugangs zum digital verfügbaren Kulturerbe und Kulturwissen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bekannt. Damit werden die Kultureinrichtungen des LVR vom „Hüter des kulturellen Schatzes zum Ermöglicher kultureller Fortschreibung“.³⁸

In der ersten Phase der schrittweisen Umstellung auf Open Access werden alle online zugänglichen Medien, bei denen der LVR über die notwendigen Nutzungsrechte verfügt, mit einer freien Lizenz nach dem internationalen Lizenzierungsmodell „Creative Commons“ ausgestattet. Alle, die dann ein Digitalisat nutzen möchten, können dies sofort und kostenfrei tun, sofern sie den/die Urheber*in und den LVR als datengebende Institution benennen.

Im weiteren Verlauf der Open Access-Umstellung steht die Öffnung der unter dem derzeit geltenden Urheberrecht noch stark risikobehafteten Bestände auf dem Programm. Bis März 2021 muss die 2019 in Kraft getretene EU-Richtlinie zum digitalen Binnenmarkt in deutsches Recht umgesetzt sein. Dann gilt es, die dort verankerte Privilegierung der Museen, Archive und Kulturinstitutionen möglichst weitgehend auszuschöpfen, um so weitere Möglichkeiten des freien Zugangs zum digitalen Kulturerbe des LVR zu schaffen.

³⁸ Küchemann, Fridtjof: Wir erleben in Europa einen kulturellen Stillstand. Ein Gespräch mit Ellen Euler von der Deutschen Digitalen Bibliothek, in: FAZ, 8.5.2017.

Parallel zu den Medien soll Open Access ebenso für das in Form digitaler Publikationen verfügbare Kulturwissen des LVR gelten. Voraussetzung dafür ist die im Herbst 2020 netzgeschaltete Online-Plattform des elektronischen Publizierens.

6. Kartografie

Mit dem Start seines Online-Kartendienstes vor 15 Jahren hat der Technologiekonzern Google den Siegeszug der digitalen Kartografie eingeläutet. Ausschlaggebend für den bis heute ungebremsen Erfolg von Google Maps ist die konsequente Ausrichtung auf die praktischen Bedarfe der Nutzer*innen. Über komfortables Navigieren hinaus bietet der Dienst standortspezifische Zusatzinformationen von hoher Alltagsrelevanz wie Hinweise auf aktuelle Verkehrsstatus mit Ausweichrouten oder die Angabe der fußläufigen Entfernung zum nächsten Supermarkt mit dessen Öffnungszeiten. Heute ist diese Form der digitalkartografischen Veranschaulichung datenbasierter Informationen nicht mehr nur willkommene Möglichkeit, sondern fraglose Selbstverständlichkeit. Der technologische Standard und die dadurch bedingte Erwartungshaltung gegenwärtiger Internetnutzer*innen prägen die strategische Ausgestaltung des Schwerpunkts Digitale Kartografie im Hinblick auf die zeitgemäße Vermittlung des kulturhistorischen Wissens. Eine besondere Rolle spielen dabei die Aspekte Visualisierung, Dynamisierung und Partizipation.

Digitale Karten sind ein wirkungsvolles Mittel zur optisch anschaulichen Darstellung komplexer kulturhistorischer Zusammenhänge. Das hat der intensive Gebrauch von Karten in den Online-Portalen der LVR-Kulturdienste zur regionalen Geschichte, zur Alltagskultur und zum landschaftlichen Kulturerbe in den letzten Jahren erwiesen. Zukünftig geht es darum, das Potenzial kartografischer Visualisierung für eine noch breitere Publikumsansprache im digitalen Raum zu nutzen, um so die Reichweite der georäumlichen Wissensangebote des LVR weiter zu erhöhen. Zugkraft versprechen dabei funktionale Komponenten, die den und die User*in aus der Rolle des reinen Konsumierens herausholen und Anreize zur aktiven Teilnahme am kartografischen Geschehen bieten.

Dynamische Karten schaffen die Möglichkeit, durch Animationen über die Momentaufnahme geographischer Gegebenheiten hinaus auch Verläufe, Abhängigkeiten und Zusammenhänge zu visualisieren. Über die variable Auswahl zeiträumlicher Stellgrößen können hier persönliche Interessen eingebracht und in einer für den Augenblick der Anfrage erzeugten Karte dargestellt werden. Wann und wo verlief die Westfront im Zweiten Weltkrieg durch meinen Ort? Gab es hier Schlachten und existieren noch Überreste davon? Oder: Wie hat sich das Wort „Mösch“ als dialektaler Ausdruck für den Sperling

in der Mundart meines Ortes in den letzten hundert Jahren lautlich entwickelt. Und wie verbreitet ist er im Rheinland?

Damit erstreckt sich die angestrebte Dynamisierung der digitalen Kartografie nicht nur auf die fließende Darstellung historischer Vorgänge wie etwa der Völkerwanderung, sondern bietet auch unmittelbare kartografische Antworten auf Einzelfragen und generiert georeferenzierte Informationswelten mit persönlichem Zuschnitt. Als Expert*innen für ihr lokales Umfeld können die Nutzer*innen fehlende Angaben und ergänzende Informationen einbringen und so an der Datenbasis wie auch an der kartografischen Präsentation aktiv mitarbeiten.

Besondere Anziehungskraft übt das kreative Potenzial interaktiver Karten in Kombination mit der Tradition des Geschichtenerzählens aus. Im Format der sogenannten Story-Maps verschmelzen kartografische, audiovisuelle und narrative Komponenten zu einem neuen Informationsformat, das dicht verwobene kulturhistorische Beziehungen für ein breites Publikum visuell zugänglich macht, ohne die den Geschehnissen zugrundeliegende Komplexität zu unterschlagen. Der Bestand an digitale Karten, die Geschichten erzählen, soll in den nächsten Jahren intensiv ausgebaut werden.

Zu Buche schlägt dabei die Datenpflege. Im Unterschied zu gedruckten Kartenwerken ist die digitale Kartografie ein permanent zu gewährleistender Service, dessen Funktionstüchtigkeit fortlaufende Aufwände erzeugt. Hinzukommen muss das Bewusstsein für einen paradigmatischen Wechsel des kartografischen Geltungsanspruchs. Früher ein Muster festgefügtter Präzision in Punkt, Linie und Fläche hat sich die Karte unter dem Vorzeichen ihrer Digitalisierung zu einem Medium variabler Informationen, Interpretationen und Intentionen gewandelt. Die Expertise des wissenschaftlichen Personals in den Fachbereichen, Museen und Einrichtungen des Dezernats für Kultur und Landschaftliche Kulturpflege garantiert die fachliche Zuverlässigkeit und sachliche Objektivität des kartografischen Angebots auch in der Digitalität.

Die Nachfrage nach zuverlässigen Geodaten ist groß, steigt stetig und reicht weit über den LVR hinaus. Ob Flächennutzungspläne, Standorte für Windkraftanlagen oder Trassen von Leitungsnetzen – überall da, wo es um planerische Gestaltung von Raum geht, liefert die kulturgeografische Kompetenz des LVR das Fundament für fachlich gesicherte und kulturerhaltende Entscheidungen. Um das derzeit noch stark zersplitterte kartografische Wissen für die Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit einfach auffindbar und schnell zugänglich zu machen, soll der Fundus an digitalen Karten des LVR zukünftig in einem zentralen Geoportal gebündelt verfügbar sein. Mit einer solchen Plattform erhöht der LVR im Kontext von Open Data und E-Government sein Dienstleistungsangebot und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der europäischen INSPIRE-Richtlinie (Infrastructure for Spatial Information in the European Community), indem er Teil einer weitreichenden Geodateninfrastruktur wird, die ganz Europa umspannt.

7. Elektronisches Publizieren

Die Zahl der über die Jahrzehnte produzierten Einzel- und Reihen-Publikationen der LVR-Museen und LVR-Kulturdienste bewegt sich in einem hohen vierstelligen Bereich. Die hier konzentrierten Forschungsergebnisse und Deutungsangebote zum regionalen Kulturerbe bilden einen in dieser Dichte für das Rheinland einzigartigen Fundus an Fachinformationen aller Sparten.

Die Möglichkeit des elektronischen Publizierens in Verbindung mit der Open-Access-Idee eröffnet den Bürger*innen technisch wie rechtlich die maximale Teilhabe am Kulturwissen des LVR. Die bereits angelaufene Retrodigitalisierung der Altpublikationen soll durch zentrale Scannertechnik und Scandienstleistung der LVR-Druckerei in Qualität, Durchsatz und Barrierefreiheit beträchtlich gesteigert werden. Neupublikationen sollen von Anfang an auch elektronisch veröffentlicht werden. Gegebenenfalls gilt dabei eine mit den Verlagen zu vereinbarende Schutzfrist für Printpublikationen. Neben der Beachtung urheberrechtlicher Belange bedarf die Digitalisierung der Veröffentlichungen vielfach der engen fachlichen Begleitung. Letzteres gilt vor allem, wenn es darum geht, bislang unveröffentlichte historische Quellen für die Öffentlichkeit digital zugänglich zu machen, wie es beispielweise das Pilotprojekt des „Rheinischen Urkundenbuchs“ unter Federführung des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte vorsieht.

Technische Basis für das elektronische Publizieren ist ein Publikationsserver, der sich aktuell in der Pilotphase befindet. Nach der für 2021 vorgesehenen Betriebsaufnahme werden die hier eingestellten Publikationen des LVR über externe Bibliothekskataloge recherchierbar, in der Regel am Bildschirm einsehbar und unter Open Access nutzbar sein.

8. Filmdigitalisierung

Mit Hunderttausenden von Aufrufen innerhalb kurzer Zeit stehen die neu digitalisierten und in der Online-Plattform YouTube eingestellten landeskundlichen Filmdokumentationen zu alltagskulturellen Themen des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte beispielhaft für das intensive Interesse der Öffentlichkeit am Bewegtbild in Kombination mit fachlich profunden Begleitinformationen etwa zu alten Handwerkstechniken im Rheinland.

Technisch wie verfahrenstechnisch steht die Digitalisierung des filmischen Kulturerbes beim LVR noch am Anfang. Gerade zum Medium Film sind die Anforderungen und Aufwände für eine qualitativ hochwertige und möglichst verlustfreie Digitalisierung des Originalmaterials – in großen Teilen Filmrollen

im 16mm-Format – besonders komplex. Durch die schrittweise Standardisierung der Abläufe und mittels der engen inhaltlichen Verzahnung des Mediums mit den übrigen Trägern kulturhistorischer Informationen (Text, Bild, Karte, Ton) können die Nutzer*innen systematisch an die ganze mediale Vielfalt und fachliche Tiefe des im LVR verfügbaren Wissens zum kulturellen Erbe des Rheinlands herangeführt werden.

Dazu sollen in den nächsten Jahren gezielt Kompetenzen zur fachlich-inhaltlichen Erschließung der in den Filmdokumentationen enthaltenen Informationen und zu deren digitaler Vernetzung auf- und ausgebaut werden. Die beabsichtigte Einrichtung eines LVR-internen Digitalisierungszentrums „Film“ im LVR-Zentrum für Medien und Bildung gewährleistet die erforderliche Digitalisierungsqualität und schafft Handlungssicherheit.

9. Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz ist ein Megatrend, der als solcher im Kulturbereich noch stärker berücksichtigt werden muss. Das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege will eine führende Rolle bei der Beantwortung der Frage spielen, wie Künstliche Intelligenz für die Digitalisierung von Kulturerbe effizient genutzt werden kann. Dabei erscheinen derzeit zwei Anwendungsfelder besonders gewinnbringend: die Auswertung von Massendaten und die automatisierte Inhaltserschließung.

Durch ständigen Zufluss bildet der Datenbestand an digitalisierten Kulturobjekten einen hochdynamischen und sich praktisch täglich quantitativ erweiternden Wertstoff – sozusagen die Big Data des LVR-Kulturerbes. Hier eröffnet der Einsatz von algorithmischen Entscheidungssystemen eine ganz neue Dimension der Auswertung kultureller Massendaten. Sie reicht vom maschinellen Aufspüren unbekannter inhaltlicher Zusammenhänge über automatische Datierung bis hin zum digitalen Kuratieren und virtuellen Storytelling.

Voraussetzung dafür ist die inhaltliche Basiserschließung aller digitalen Einzelobjekte. Bei Fotos kann die Künstliche Intelligenz mittels der auf Algorithmen gestützten Erkennung einzelner Bildelemente in Kombination mit den definierten Begrifflichkeiten aus dem „Wortnetz Kultur“ (WNK) unterstützend tätig werden. Das schafft die Möglichkeit, auch sehr große Bildbestände, wie sie beispielsweise durch das Digitalisieren ganzer Sammlungen mit Tausenden von Einzelobjekten entstehen, in kurzer Zeit maschinell zu erfassen und mit den für Vernetzung und Recherche nötigen Grundinformationen auszustatten. So können die Bilder losgelöst von einer späteren Tiefenerschließung und damit wesentlich schneller als bisher der Öffentlichkeit durch Onlinestellung verfügbar gemacht werden.

Gerade im Kulturbereich macht die gezielte Nutzung von Künstlicher Intelligenz die menschliche Intelligenz nicht überflüssig. Sie eröffnet vielmehr Zeit und Raum für neue, anspruchsvolle Tätigkeiten. Die fortwährende Kontrolle und Korrektur durch den Menschen befähigt die Maschine als lernendes System zu einer immer höheren Unterscheidungsgenauigkeit. Aus dem „Gebäude“ in der ersten Stufe der automatisierten Bilderkennung wird im nächsten Schritt die „Kirche“ und schließlich die „Basilika“. Je mehr die Künstliche Intelligenz das Fachpersonal bei der Basiserschließung entlastet, desto mehr Zeit steht für die fachliche Tiefenerschließung, kontextuelle Einbettung, kulturgeschichtliche Deutung und anschauliche Aufbereitung zur Verfügung.

Zusammen mit dem Fraunhofer Institut für Produktionsanlagen und Prozess-technik (IPK) in Berlin, unter anderem bekannt geworden durch die automatisierte Rekonstruktion zerrissener Stasi-Akten (sog. Stasischnipsel-Projekt), verfolgt das Kulturdezernat gemeinsam mit weiteren Partnern beispielsweise die Entwicklung eines Recherchetools für Auktionskataloge sowie zur Erfassung von Rückseitenelementen von Bildern und anderen Objekten. Diese Technologien soll anschließend bei der Recherche nach NS-verfolgungsbedingt entzogenem Kulturgut helfen. Weitere Rekonstruktionsprojekte und Anwendungen sind in der Planung, etwa zur Bima-Rekonstruktion im Zusammenhang mit dem LVR-Jüdischen Museum im Archäologischen Quartier in Köln (kurz: MiQua; siehe unter F. Beispiele aus der Praxis, S. 59).

D. Erfolgskriterien

Was sind die wichtigsten Kriterien, deren Erfüllung den Erfolg der Digitalisierung des LVR-Kulturerbes sicherstellen? Acht Parameter seien dazu im Folgenden angeführt.

1. Inklusion

Inklusion ist Teilhabe. Die Teilhabe am Digitalen Kulturerbe setzt Zugänglichkeit voraus. Nicht erst bei der Online-Präsentation, sondern in allen Verfahrensschritten der Digitalisierung des LVR-Kulturerbes muss der barrierefreie Zugang von Anfang an mitgedacht und im Rahmen der technischen Möglichkeiten realisiert werden. Die volle Bedeutung des Wortes folgt allerdings den Ausführungen zum Ziel der Teilhabe (S. 15), die den umfassenderen Sinn von Inklusion beschreiben.

2. Nachhaltigkeit

Der nachhaltige Umgang mit dem digitalen Kulturerbe ist Ziel und Erfolgskriterium gleichermaßen. Erfolgssicherung durch Nachhaltigkeit bei der Digitalisierung des Kulturerbes bedeutet, alle Maßnahmen Ressourcen schonend zu realisieren und so zu gestalten, dass sie über Generationen hinweg ihren technischen und informatorischen Wert behalten.

3. Verfügbarkeit

Der Erfolg der Digitalisierung des Kulturerbes bemisst sich an der technischen und fachlichen Verfügbarkeit der Digitalisate. Integrierte Datenhaltung in einem zentralen Medien-Repository sichert den schnellen Datenzugriff aus unterschiedlichen Anwendungen heraus. Die fachliche Verfügbarkeit des digitalisierten Kulturguts wächst mit dem Grad seiner inhaltlichen Vernetzung auf der Grundlage einer standardisierten Erschließung. Wichtige Parameter der technischen Verfügbarkeit sind Bandbreiten und WLAN-Anbindung.

4. Standardisierung

Formale und inhaltliche Standards bei der Erschließung digitaler Kulturobjekte gewährleisten deren Nachhaltigkeit und Verfügbarkeit auch über den LVR hinaus. Standardisierung und die Berücksichtigung etablierter Regelwerke zur Datenhaltung mindern Migrationsaufwände im Falle von Technologiewechsel und ermöglicht den ungehinderten Datenaustausch über Fach-, Produkt- und Ländergrenzen hinweg. Auch die Festlegung von gemeinsamen Standards bei den Daten- und Dateiformaten hilft, die dauerhafte Sicherung des digitalen Kulturerbes zu gewährleisten.

5. Datenqualität

Inhaltlich qualitätsvolle Daten zeichnen sich dadurch aus, dass sie schnell auffindbar und Teil eines größeren Sinnzusammenhangs sind. Die Relevanz durch qualitativ hochwertige Aufbereitung zu gewährleisten, gelingt im Bereich des digitalisierten Kulturerbes dann, wenn der Informationsgehalt des jeweiligen Digitalisats präzise kodiert ist und die fachliche Aussagekraft durch inhaltliche Vernetzung angereichert wird. Der LVR versteht sich in diesem Sinne als vertrauenswürdiger Datenproduzent. In einer Welt, die sich Tag für Tag mit *Fake News* und einem Übermaß an fragwürdigen Informationen konfrontiert sieht, sind zuverlässige und gesicherte Informationen ein kostbares Gut.

6. Konformität

Die Konformität digitalen Kulturguts umfasst zwei Ausprägungen, deren mangelnde Berücksichtigung den Erfolg mindern kann. Erstens: Die rechtskonforme Kodierung der Digitalisate reduziert die Wahrscheinlichkeit juristischer Konflikte im Hinblick auf den LVR. Zweitens: Ethische Konformität bei der Digitalisierung von Kulturgut ist schwieriger zu fassen, kann aber bei Nichtbeachtung gravierendere Auswirkungen haben. Das gilt besonders für die Achtung der Menschenwürde und den Schutz von Persönlichkeitsrechten im Umgang mit digitalen Objekten in hochsensiblen historischen Kontexten.

7. Agilität

Vor allem mit Blick auf die Online-Präsentation des digitalen Kulturerbes ist das schnelle Reagieren auf sich rasch verändernde Technologien und User-Erwartungen ein entscheidender Faktor. Den Erfolg sichert hier Agilität. Kenn-

zeichnend für die agile Steuerung und Durchführung von Digitalisierungsprojekten ist ein hochdynamisches Vorgehen in flexiblen Einzelschritten mit funktionstüchtigen Teilprodukten und zahlreichen Feedbackschleifen bei kalkulierbarer Fehlertoleranz und variabler Zieldefinition.

8. Empirie

Der gesellschaftliche Wert digitalisierter Objekte des Kulturerbes wächst mit der Intensität ihrer öffentlichen Wahrnehmung. Deshalb ist es wichtig, die Nutzer*innen in ihren Erwartungen, Gewohnheiten und Nutzungskontexten genau kennenzulernen. Dazu haben sich in der Vergangenheit vielfach subjektiv geprägte Verfahren von geringer methodischer Güte etabliert. Um die positive Wirkung seiner Angebote und Dienstleistungen zum Digitalen Kulturerbe auf der Basis zuverlässiger Nutzeranalysen zu maximieren, verstärkt das Dezernat die Nutzung wissenschaftlicher Methoden der empirischen Sozialforschung. Dementsprechend steht beispielsweise das LVR-LandesMuseum Bonn im regelmäßigen Austausch mit dem Zentrum für Evaluationsforschung der Universität Bonn.

E. Schnittstellen

Die Digitale Agenda 2025 ist ein Instrument zur Umsetzung des strategischen Ziels S4 des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege: „Bis 2050 werden alle Objektbestände und Daten des kulturellen Erbes nach fachlichen Kriterien und mit Hilfe von angemessenen Systemen analog und digital gesichert, erschlossen und zugänglich gemacht.“

Die Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes unter dem Dach der Digitalen Agenda 2025 steht in enger Wechselwirkung mit den übrigen Zieldefinitionen des Dezernats. Deren inhaltliche Ausgestaltung ist nicht Gegenstand dieser Agenda. Hier müssen vielmehr zur Maximierung potenzieller Synergieeffekte die Schnittstellen und Berührungspunkte zu den angrenzenden strategischen Handlungsfeldern wie zu den fachlich verantwortlichen Organisationseinheiten identifiziert und operationalisiert werden.

Darüber hinaus muss sich die Digitale Agenda 2025 mit der vom LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation verantworteten Gesamtstrategie zur Digitalisierung des LVR verzahnen. In Gänze bewirkt das Zusammenwirken aller Ansätze die umfassende strategische Durchdringung und damit die erforderliche Dynamik bei der Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes.

1. Kommunikation

Die Öffentlichkeit soll am rheinischen Kulturerbe teilhaben. Dazu muss sie wissen, dass Sammlungen und Bestände der Museen und Kulturdienste digitalisiert in Portalen und Webpräsenzen verfügbar sind. Den konzeptionellen Rahmen für die Frage, wie die Menschen auf die Online-Angebote zum kulturellen Erbe des LVR aufmerksam gemacht werden, liefert die Kommunikationsstrategie des Dezernats.

Am Anfang steht dabei nicht die Frage, ob eine Einrichtung, ein Portal oder ein Projekt auf YouTube, Instagram, Facebook oder Twitter vertreten sein muss, sondern vielmehr eine grundlegende Entscheidung, mit welchen Zielen über welche Themen mit welchen Zielgruppen kommuniziert werden soll. Daraus folgt die strategisch begründete Wahl des geeigneten Kommunikationsmediums, sei es ein klassisches Printprodukt, ein aktuelles soziales Netzwerk oder eine Mischung aus beidem. Zu berücksichtigen ist dabei, dass der redaktionelle Aufwand in der Regel mit dem Druck des Flyers endet, während er

beispielsweise bei Facebook mit dem Onlinegang des Kanals praktisch erst beginnt und anschließend in eine fortlaufende Betreuung mündet.

Anspruch der Digitalen Agenda 2025 ist es, die konkrete Ausgestaltung virtueller Wissensspeicher und webgestützter Datenbanken digitaler Kulturobjekte an der Schnittstelle zum Publikum auf die Belange der strategischen Kommunikationsplanung des Dezernates auszurichten. Das gilt in besonderem Maße für das geplante zentrale Online-Portals zum rheinischen Kulturerbe (siehe Schwerpunkt 4). Eine durch die präzise Analyse von Benutzer*innen-Erwartungen optimierte Nutzungsqualität liefe praktisch ins Leere, wenn das Portal nicht mittels einer optimalen Publikumsansprache zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnen würde.

2. Vermittlung und Vermarktung

Die Vermittlungsstrategie liefert das konzeptionelle Fundament für die konkreten Aspekte der Realisierung des Schwerpunkts Digitale Bildung. Wie auch bei der Kommunikationsstrategie müssen das Dezernat aus seiner zentralen Warte und die einzelnen Kultureinrichtungen aus ihrem jeweiligen Bildungsauftrag und Selbstverständnis heraus grundsätzliche Positionen formulieren, wie sie mit den Besucher*innen und Nutzer*innen in den Austausch zur Kultur- und Wissensvermittlung treten wollen. Welche Schwellenhöhe sollen die Vermittlungsangebote haben? Basieren diese auf einer intentionalen oder auf einer empirisch unterfütterten Zielgruppendefinition? Wo geht es mehr um ein anspruchsvolles Fachpublikum, wo um den Querschnitt der Gesellschaft? Aus den Antworten auf diese Fragen leiten sich im konkreten Fall Einsatz und Zuschnitt der digitalen Vermittlungsformate ab.

Kontaktbereiche zwischen Vermarktungsstrategie und Digitaler Agenda entstehen dort, wo der monetäre Wert der online verfügbaren Kulturerbedaten in den Mittelpunkt rückt. Ein aktuelles Beispiel dafür liefern die in YouTube eingestellten landeskundlichen Filmdokumentationen mit historischen Aufnahmen etwa zum alten Handwerk im Rheinland. Zugriffszahlen und Betrachtungszeiten belegen den Erfolg dieses auf zeitgemäße Publikumserwartungen zugeschnittenen Vermittlungsangebots des LVR-Instituts für Landeskunde und Regionalgeschichte. Das Interesse der Nutzer*innen ist mittlerweile so groß, dass YouTube dem Institut die Möglichkeit bietet, mit seinen Filmbeiträgen über das Vorschalten von kommerzieller Werbung Einkünfte zu generieren. Eine vergleichbare Entscheidungssituation entsteht im Zusammenhang mit der Frage, ob hochwertige historische Fotografien beispielsweise aus der Sammlung des LVR-Zentrums für Medien und Bildung bei prinzipiell freier Verfügbarkeit zur kommerziellen Nutzung in einer hochaufgelösten Version nur gegen Gebühr bereitgestellt werden sollen. Die strategische Positionsbestimmung des Dezernats schafft hier Handlungs- und Planungssicherheit über den Einzelfall hinaus.

3. Die Digitalisierungsstrategie des LVR

Die Digitale Agenda 2025 ist Teil der digitalen Gesamtstrategie des LVR unter inhaltlicher und strategischer Berücksichtigung der spezifischen Belange und Ziele der Kultur. Für das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege ergibt sich daraus der Anspruch, die in der Agenda benannten Schwerpunkte konzeptionell und praktisch so zu gestalten, dass die daraus resultierenden Projekte und Produkte die Digitalisierungsstrategie des LVR fördern und den Digitalisierungsgrad des LVR erhöhen. Die kontinuierliche Abstimmung mit dem LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation stellt sicher, dass strategische Schnittmengen identifiziert und im praktischen Tun als operative Schnittstellen gestaltet werden.

Besonders ausgeprägt sind die Berührungspunkte beider Ansätze in den Handlungsfeldern Dienstleistung, Infrastruktur und Innovation. Hier wie dort ist die Digitalisierung ein zentrales Element im Hinblick auf die Verwirklichung von Inklusion. Mit vielfältigen Online-Zugängen zum rheinischen Kulturerbe und virtuellen Museumsangeboten trägt das Kulturdezernat substantiell zum Ziel der digitalen Teilhabe der Menschen an den Dienstleistungen des LVR selbst unter Pandemiebedingungen bei. Die im Aufbau befindliche Online-Plattform für digital verfügbare Kulturpublikationen ebnet den Weg für ein entsprechendes Gesamtangebot des LVR. Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz zur rechtlichen Sicherung und inhaltlichen Erschließung des digitalen Kulturguts bringt den LVR beim Einsatz moderner Technologien voran.

Im Gegenzug profitiert das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege von zentraler Unterstützung beispielsweise beim Bandbreitenausbau und der WLAN-Versorgung der Außendienststellen, bei der Ausstattung mit fachspezifischen Digitalisierungs- und Präsentationstechnologien sowie bei der Entwicklung eines Systems zum Dokumenten- wie Vertragsmanagement.

F. Beispiele aus der Praxis

Ausgewählte Projekte sollen die in der Digitalen Agenda 2025 vorgesehenen Strategien, Schwerpunkte und Erfolgskriterien veranschaulichen. Dabei handelt es sich um Verfahren und Anwendungen, die sich in der Praxis der letzten Jahre bei der Digitalisierung des rheinischen Kulturerbes bewährt und die Ziele der Digitalen Agenda 2020 mustergültig umgesetzt haben. Einige Projekte sind noch unterwegs zu ihrer Verwirklichung. Es handelt sich insgesamt um Beispiele aus dem Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, aus dem Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte, aus dem Zentrum für Archivberatung und Fortbildung, aus den LVR-Museen sowie um Projekte, die aus unterschiedlichen Kooperationen miteinander und mit Externen entstanden sind.³⁹

Der neue Instagram-Kanal @lvrkultur

Schwerpunkt: Begegnung, Vernetzung, Bildung

Kompakt, frisch und passgenau informiert das LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege seit Ende September 2020 mittlerweile (Stand Mitte Dezember 2020) über 1.000 Follower*innen auf dem den Instagram-Kanal @lvrkultur über die vielfältige Arbeit, die facettenreichen Angebote und Projekte des Dezernates. Neben News, der Freizeit-Rubrik „Wohin am Wochenende“ und Informationen rund um die LVR-Kulturkonferenz stößt besonders das Feature „Meetwoch“ auf großes Interesse: Jeden zweiten Mittwoch werden Mitarbeitende aus dem gesamten Dezernat vorgestellt.

Bereits in kurzer Zeit etablierte sich der Social Media-Kanal als wichtigstes Instrument, um mit dem digitalen Publikum in Kontakt zu treten und niederschwellig sowohl analoge als auch digitale kulturelle Inhalte zu vermitteln.

³⁹ Die folgenden Ausführungen beruhen auf Vorgaben, die von den einzelnen LVR-Kultureinrichtungen zur Verfügung gestellt wurden.

Kulturkonferenz „Kurland. Rheinland. Wohin geht die Reise?“

Schwerpunkt: Begegnung, Vernetzung

Geplant war zunächst eine Präsenzveranstaltung für rund 200 rheinische Kulturschaffende im Mai 2020, bei der im achten Jahr das Thema Kulturtourismus im Fokus stehen sollte. Doch mit der Corona-Pandemie hat sich das Organisationsteam auf das Experimentierfeld begeben, um eine digitale LVR-Kulturkonferenz durchzuführen. Dieser Schritt bedeutete die erste digitale Ausführung der LVR-Kulturkonferenz in ihrer Geschichte und für den Landschaftsverband Rheinland die erste dieser Größenordnung.

Sie war ein voller Erfolg, die insgesamt 259 Interessierte anzog und die Gesamtnote von 2,0 erreichte, wie eine Umfrage unter 110 Teilnehmenden ergab. Dabei überzeugten sowohl das während des Lockdowns viel diskutierte Thema Kulturtourismus, als auch das Format, das als „rundum gelungene Veranstaltung“ bezeichnet wurde, die „inspirierend“ oder „motivierend“ nachwirkte. Neben der Expertise der Referierenden aus Wissenschaft und Praxis hatte dabei die Entscheidung, einen externen technischen Support hinzuzuziehen, einen entscheidenden Anteil. Dieser führte im Vorfeld Schulungen durch und stand während der gesamten Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die LVR-Kulturkonferenz geht am 28. Juni 2021 in die nächste Runde. Wie sich das Infektionsgeschehen bis dahin entwickelt, ist ungewiss. Allerdings wünschen sich rund 20 % der Teilnehmenden ebenso in Zukunft eine digitale Fachtagung und 60 % der Teilnehmenden eine Hybridveranstaltung in sowohl analoger als auch digitaler Form. 72 % der Befragten nahmen zum ersten Mal an einer LVR-Kulturkonferenz teil und zeigen deutlich, wie ansprechend digitale Konferenzen sind. Das Format und die Themensetzung schienen zudem für rund 25 % der Teilnehmenden aus anderen Bundesländern oder dem Ausland attraktiv. Dass die LVR-Kulturkonferenz eine überregionale Anziehungskraft besitzt, konnte die erste Digitalkonferenz so unter Beweis stellen.

Die erste digitale LVR-Kulturkonferenz ist als Aufschlag eines neuen Formates zu verstehen. Als Laboratorium dessen, welche Möglichkeiten die Digitalität bietet, wie sie sinnbringend und an Bedürfnisse angepasst eingesetzt werden kann.

Story Maps – Geschichten und Geschichte mit Karten erzählen

Schwerpunkt: Kartografie, Vernetzung, elektronisches Publizieren

Sie war gerade mal 18 Jahre alt, als sie obdachlos wurde und fortan auf der Straße lebte. Arbeit suchte sie sich vereinzelt in Eifeldörfern und verkaufte selbstgepflückte Kamille, um sich eine karge Lebensgrundlage zu sichern. Dies ist die Geschichte der Gertrud Feiler – genannt „Kolverather Traud“ – die in den schicksalhaften Jahren zwischen 1884 und 1964 lebte und als Zeitzeugin den Aufstieg und Fall des Kaiserreichs, der Weimarer Republik, der NS-Diktatur und den Aufbruch in eine neue, in unsere Zeit erlebte.

Nachzuerfolgen ist das Leben der „Kolverather Traud“ in einer Story-Map. Die Story-Map ist ein online abrufbares Geschichtenformat, das verschiedene Visualisierungsmöglichkeiten digital vereint. Die uralte Tradition des Geschichtenerzählens besteht hier nicht wie sonst aus bloßem Text oder einem aufrufbaren Video. Vielmehr fließen in der Story-Map die einzelnen Elemente – Text, Audio, Video, Karten – multimedial zusammen und verleihen dem Inhalt ein hohes Maß an Anschaulichkeit. Einzelne Stationen aus dem Leben der „Traud“ können sofort räumlich verortet werden, indem sie zusätzlich zur bloßen Erwähnung im Text direkt auf einer simultan angezeigten Karte erscheinen. Die Karte verändert sich mit dem Scrollen durch die Erzählabschnitte, passt sich der Geschwindigkeit an und liefert auf einen Blick alle verfügbaren kartographischen Informationen zum Thema. So können die Nutzer*innen die „Traud“ auf ihrem Weg durch die Eifel authentisch begleiten und die noch vorhandenen Orte persönlich aufsuchen.

Die dicht verwobenen Erzählelemente lassen erkennen, wie die Erlebnisse einer bestimmten Person an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit mit den historischen Ereignissen der Region, der Nation und der ganzen Welt untrennbar verknüpft sind. Die Aufbereitung als Story-Map veranschaulicht multimedial die Zerstörungskraft zweier Weltkriege und deren Auswirkung auf das Leben einer einfachen Frau in der Eifel. Das macht das Spannende an der Geschichte der „Traud“ aus.

Die im Dezernat erstellte Story-Map zur „Traud“ basiert auf einem Tool der Produktfamilie ArcGIS des Softwareherstellers ESRI. Dieses Tool ist zudem ohne geografische Fachkenntnisse einfach zu bedienen. Durch das Zusammenspiel von Text und audiovisuellen Elementen bieten sich Story-Maps immer dann an, wenn es um die zeitgemäße Darstellung komplexer Inhalte mit Raumbezug geht. Das ist besonders der Fall bei „ClickRhein“, dem aktuell in Entwicklung befindlichen Portal zur Vermittlung kulturlandschaftlicher Inhalte an ein breites Publikum (s.u., S. 50).

Das Portal „Kulturlandschaft digital“ (KuLaDig)

Schwerpunkt: Vernetzung, Bildung, zentraler wie freier Zugang

Das sehr erfolgreiche, auf Bundesebene anerkannte LVR-Informationportal „Kultur. Landschaft. Digital. - KuLaDig“ (www.kuladig.lvr.de) verzeichnete 2020 insgesamt rund 600.000 Besuchende. Angeboten werden über 12.000 Objekteintragungen, die täglich zunehmen. Gemeinsam mit seinen Partner*innen aus Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein haben der Landschaftsverband Rheinland und der Rheinische Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz e.V. ein Netzwerk von engagierten lokalen und regionalen Akteur*innen geschaffen, die inzwischen mit einer thematischen Vielfalt an Objekteinträgen und einem immer breiter werdenden Spektrum der Sichten auf das Landschaftliche Kulturelle Erbe immer mehr Nutzende begeistern.

KuLaDig hat sich der digitalen Nachhaltigkeitsstrategie verpflichtet. Die Daten werden dauerhaft redaktionell gepflegt und angeboten. Die spezifische Zielgruppe sind Menschen, die sich zuverlässig über das Landschaftliche Kulturerbe informieren möchten. KuLaDig dient als Fachinformationssystem für die Planung und zugleich für Bildungseinrichtungen und Interessierte weit über das Rheinland hinaus, die einen thematischen Interessensschwerpunkt haben.

Technisch ist KuLaDig mit den hinterlegten Diensten eines der zur Zeit ausgereiftesten Informationssysteme zum Thema Kulturlandschaft. Andere Systeme haben Insellösungen entwickelt, während KuLaDig mit seinen Schnittstellen und dem hinterlegten Thesaurus auch mit anderen Portalen und Anwendungen kommunizieren kann. Datenimporte sowie Datenexporte sind ebenso möglich wie das Auslesen und die Weitergabe von Teilinformationen bis hin zu der KuLaDig-App für Smartphones. Die Programmierung auf der Basis digitaler Standards und die fortlaufende technische Anpassung machen KuLaDig zu einem überregional anerkannten System.

Beachtenswert ist zudem die Verbindung zu einer digitalen Langzeitspeicherung sowie -archivierung des Wissens über das materielle und immaterielle Kulturerbe unserer Heimat.

Beschriftung

KuLaDig weist in die Zukunft, so wie manche der Objekteinträge, die KuLaDig präsentiert, es zu ihrer Zeit getan haben. Ein Blick in die technische Zukunft 1961 - „ALWEG-Einschielen-Schnellbahn in Fühlingen“. In: KuLaDig, Kultur.Landschaft.Digital. URL: <https://www.kuladig.de/Objektansicht/O-46066-20120405-3> (Abgerufen: 17. Dezember 2020)

Das Portal „ClickRhein“

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, zentraler wie freier Zugang

Neben dem etablierten LVR-Informationssystem KuLaDig zur Erforschung und Dokumentation der historischen Kulturlandschaft soll zusätzlich ein weiteres, attraktives und informatives Portal als Magnet für einen breiten Teil der Bevölkerung entstehen, das aktuellen Webdesignansprüchen folgt: „ClickRhein. Kulturlandschaft erleben“.

ClickRhein wird ein modernes Intro in die Welt des landschaftlichen kulturellen Erbes sein und KuLaDig durch sein eigenes Alleinstellungsmerkmal ergänzen: Es ist als multimediales Geschichtenportal hinter den Objekten gedacht. Der Content für ClickRhein wird aus dem KuLaDig-Backend generiert und für breiter aufgestellte Nutzergruppen aufbereitet. Bei der Themenwahl wird explizit auf ein hohes Maß an Diversität und Interdisziplinarität geachtet. Die ausgewählten Storys sollen so viele (potentielle) Nutzergruppen wie möglich ansprechen, um den inklusiven Leitgedanken des LVR in die Tat umzusetzen.

Aufgrund der Möglichkeiten, frische Formate wie Videos, Storytelling-Formate oder Podcasts in die Webseite einzubetten, dient ClickRhein als innovativer Einstieg und Zugang zu den bestehenden Inhalten von KuLaDig. Durch das moderne und intuitiv bedienbare Frontend, das sich modular verändern lässt, soll es bei den Nutzenden einen dynamischen Eindruck hinterlassen und ihnen Spaß bereiten. Durch kurze, prägnante Teaser-Texte können die Nutzenden auf ein Thema aufmerksam werden und selbst entscheiden, in welcher Tiefe sie sich mit diesem beschäftigen möchten.

Ein großer Schwerpunkt soll auf die aktive Teilhabe der Community gesetzt werden. So soll kurzfristig eine Social-Media-Kampagne gestartet werden, die die Nutzenden über Instagram und YouTube einbezieht. Mittelfristig soll es auf der Portal-Website von ClickRhein selbst die Möglichkeit geben, sich ein eigenes Profil anzulegen und eine Favoritenliste erstellen zu können. Die Nutzenden würden dadurch länger auf dem Portal verweilen und hätten dennoch die Option, ihre eigenen Inhalte durch die bestehende Anbindung an Social Media zu teilen.

Portal Alltagskulturen

Schwerpunkt: Vernetzung, Begegnung, Zentraler Zugang, Bildung

„Das Portal Alltagskulturen im Rheinland bietet Ihnen Informationen und Recherchemöglichkeiten zum Alltag im 20. Jahrhundert. Sammlungen und Bestände von drei LVR-Einrichtungen (LVR-Freilichtmuseum Kommern, LVR-Freilichtmuseum Lindlar, LVR-Institut für Landeskunde) werden hier verfügbar gemacht.“ Mit diesen einleitenden Worten erfahren die Besucher*innen der Seite <https://alltagskulturen.lvr.de/>, welches Angebot sie hier erwartet.

Dieses von der Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Angebot steht als Beispiel dafür, dass und inwieweit der Aspekt der digitalen Kompetenz zum Projekterfolg beigetragen haben. Nur durch das Zusammenwirken von wissenschaftlicher Expertise, dokumentarischem Wissen und technologischem Sachverstand war es möglich, die digitale Aufbereitung und Vermittlung von immateriellem wie materiellem Kulturerbe innerhalb des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege vorbildlich zu leisten.

Im Ergebnis steht der Öffentlichkeit nun ein virtueller Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege vorbildlich zu realisieren. Im Ergebnis steht der Öffentlichkeit nun ein virtueller Daten- und Wissensspeicher zur Alltagskultur im Rheinland zur Verfügung, der das ständig wachsende Quellenmaterial in einen umfassenden Bedeutungszusammenhang und Erklärungskontext stellt. Die Sammlungen bleiben eigenständige und gleichrangige Entitäten, wobei effiziente Rechartechniken die digitalen Objekte in virtuelle Konstellationen überführen, die sich von den sachlichen Ordnungsprinzipien der einzelnen Häuser lösen und hochdynamisch das jeweilige Interesse der Nutzer*innen bedienen.

Dazu wurden die einzelnen Quellen wurden mit geeigneten Schlagwörtern aus dem Dezernatsprodukt Wortnetz Kultur (WNK) versehen, die Normvokabularen wie der Gemeinsamen Normdatei und dem AAT (Art & Architecture Thesaurus) folgen. International gültige Metadatenstandards gewährleisten die externe Vernetzung der Datensätze und deren Weitergabe an Portale des nationalen und europäischen Kulturerbes, also an die Deutsche Digitale Bibliothek (DDB) und an die Europeana.

Dank der vielfältigen Kontextualisierung der Bestände bietet das Portal Alltagskulturen zahlreiche thematische Zugänge wie etwa „Wandel im ländlichen Raum“ oder „Bräuche und Rituale im Jahres- und Lebenslauf“. Hohe Anforderungen an die fachliche wie technische Expertise des Portalteams stellte die Spannweite an unterschiedlichen Materialien. So beinhaltet das Portal neben digitalisiertem Schriftgut Filme, Audioaufnahmen, Museumsobjekte und Fotografien. Alle diese Medientypen wurden miteinander sinnvoll in Beziehung gesetzt und sind über die Suchfunktion in vielfältiger Kombination

der Kategorien Quellentyp, Zeit, Ort, Objektbeschreibung, Material, Thema, Technik, Sammlung, Akteur und Institution recherchierbar. Kartendarstellung und Zeitstrahl visualisieren die Suchergebnisse zeitlich wie räumlich.

Alltagskulturen auf Youtube

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, Filmdigitalisierung, freier Zugang

Seit wenigen Jahren betreibt das LVR-Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte (LVR-ILR) einen Youtube-Kanal⁴⁰, auf dem eigene Filmproduktionen zur Alltagskultur im Rheinland frei verfügbar gemacht werden. Dieser Kanal ist in nur kurzer Zeit auf eine beeindruckend große Resonanz gestoßen.

Das LVR-Institut für Landeskunde und Regionalgeschichte und seine Vorgängereinrichtungen produzieren kontinuierlich seit nunmehr fast 60 Jahren landeskundliche Filmdokumentationen zu den Themenkomplexen altes Handwerk, Bräuche, ländliche Arbeit, Industrialisierung und Freizeitkulturen im Rheinland. Bei diesen mittlerweile etwa 260 Filmen handelt es sich zu großen Teilen um unikale Dokumente, die vergangene Techniken und Handlungen im Arbeits- und Brauchleben detailgetreu zeigen und damit äußerst wertvolle Quellen zum immateriellen kulturellen Erbe der Region darstellen.

Bis etwa 1998 wurden die Filme des damaligen Amts für rheinische Landeskunde noch auf 16mm-Rollen produziert. Da dieser Bestand, der mehr als zwei Drittel aller Filmdokumentationen ausmacht, durch nicht gänzlich zu verhindernde Verfallsprozesse gefährdet ist, werden insbesondere die frühen Filme seit einigen Jahren sukzessive in hochwertiger Qualität langzeitarchivierungsgerecht und direkt vom Originalmaterial noch einmal digitalisiert. Neben den Mastern für das Archiv und für evtl. weitere Bearbeitungen werden als Digitalisate dabei auch „Proxy-Versionen“ – also für das Abspielen im Internet und auf haushaltsüblichen Geräten geeignete Videodateien – erzeugt. Diese werden nun über den Youtube-Kanal frei zur Verfügung gestellt.

Genutzt wurde der Youtube-Kanal anfänglich fast ausschließlich als Streaming-Dienst, um ausgewählte und durch inhaltliche Tiefenerschließung aufbereitete Filme im Portal Alltagskulturen im Rheinland einzubinden und sie mit anderen Objektarten zu vernetzen.⁴¹ Ein unerwartet hohen Zulauf und Zuspruch zeigte aber schnell das enorme Potential – bei gleichzeitig minimalem redaktionellen Aufwand. Dies führte zur Entscheidung, den Kanal als zusätzliche Plattform intensiver auszubauen, zu pflegen und prominenter zu platzieren und zu bewerben. Bereits in den ersten drei Monaten des Jahres 2019 stieg die Zahl der Abonnent*innen von etwa 200 auf fast 2.500. Heute (Dezember 2020) hat der Kanal bereits 12.800 Abonnent*innen. Besonders

⁴⁰ <https://www.youtube.com/channel/UCXRNVcpApmIAQhL18i1a3Sw>

⁴¹ <https://alltagskulturen.lvr.de/de/link/DE-MUS-092717/lido/55d2f7f71bcb09.11889086>

Filme, die alte Handwerkstechniken thematisieren, erfreuen sich großer Beliebtheit.

Bildbeschriftung

Der Film „Herstellen eines Schleifsteins“ von 1971 erzielte in nur einem Monat ca. 100.000 Aufrufe. Spitzenreiter bis heute ist gemessen an dieser Zahl der Film „Dielsägen von Hand“ (1978) mit 309.000 Zugriffen.

Archivberatung und Fortbildung

Schwerpunkt: Bildung, Vernetzung, Forschung

Das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum (AFZ) beschäftigt sich bereits seit einigen Jahren mit der digitalen Vermittlung von archivischen Themen. Startschuss war ein durch die Europäische Union im Rahmen von Erasmus+ gefördertes, internationales Kooperationsprojekt mit dem Ziel, ein E-Learningmodul zu den Grundlagen der Bestandserhaltung zu entwickeln. Die daraus hervorgehende Website www.bestandserhaltung.eu wurde 2016 gemeinsam mit den Partnern aus Belgien, Luxemburg, den Niederlanden und dem Saarland freigeschaltet.

Seitdem erfährt das interaktive Angebot mit seinen didaktisch aufbereiteten Fachtexten, dem Wissenspool, Lehrvideos und Möglichkeiten der (Selbst-)Evaluation von Lernerfolgen eine durchweg positive Resonanz und eine konstant hohe Nutzung. Seit 2019 laufen daher die Vorbereitungen für ein weiteres Modul, das die Notfallprävention, das Handeln im Schadensfall und die Nachsorge thematisiert. Auch dieses Mal ist die Projektgruppe international besetzt. Das Grundmuster wird sich an der bewährten Struktur des bestehenden Moduls orientieren. Bis Ende 2021 werden wieder entsprechend didaktisch aufbereitete Inhalte, Videos und Lernarrangements erarbeitet und online zur Verfügung gestellt.

Um dem gesetzlichen Auftrag, die nichtstaatlichen Archive im Rheinland zu unterstützen, auch unter den veränderten Bedingungen weiter nachkommen zu können, wurden verschiedene virtuelle Formate entwickelt und erprobt. Erste digitale Gesprächsrunden zu den Auswirkungen der Pandemie auf das rheinische Archivwesen führten zu positiven Rückmeldungen. In der Folge wurden zunächst vier sog. „Summer Lectures“ durchgeführt, in denen einschlägig ausgewiesene Referierende in einem festen Turnus ein abgegrenztes Thema behandelten. Insgesamt verzeichneten die Summer Lectures 115 Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet. Dies unterstreicht, dass das LVR-AFZ durch seine virtuellen Aktivitäten mittlerweile eine bundesweite Vorreiterrolle unter den vergleichbaren Institutionen einnimmt.

Der Multimedia-Guide des LVR-LandesMuseums Bonn

Schwerpunkt: Begegnung, Bildung, Vernetzung

Anlässlich seines 200-jährigen Bestehens im Jahr 2020 hat das LVR-Landes-Museum seine Digitale Strategie – eingebettet in die Digitale Agenda des Dezernates – gezielt weiterentwickelt, um den gewandelten Ansprüchen der Besucher*innen gerecht zu werden. Als „Museum für alle“ stellt die traditionsreiche Einrichtung nicht nur in der analogen, sondern auch in der digitalen Vermittlung das Publikum und dessen Bedürfnisse in den Vordergrund und öffnet Weg zum modernen Museum.

Zur Ergänzung des analogen Besuches sollen die Besucher*innen mit dem neuen Multimedia-Guide die Inhalte der Ausstellung im Museum und außerhalb vertiefen können. Der zeitgleich neugestaltete Neandertalerbereich in der Dauerausstellung des Hauses diente als Ausgangspunkt für die Entwicklung dieser modernen Anwendung. Konzeption und Umsetzung erforderten interne und externe, fachliche und technische Expertise. Dank des spezifischen Blickwinkels der einzelnen Projektbeteiligten und durch das kollaborative Arbeiten des gesamten Teams konnte eine Progressive Web App (PWA) entwickelt werden. Sie macht es möglich, dass die Besucher*innen mit ihrem eigenen Smartphone den MediaGuide nutzen können, ohne eine App installieren zu müssen. Alternativ stehen vor Ort Leihgeräte zur Verfügung.

Die inhaltliche Konzeption erfolgte in einer Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Fachreferenten, der Museumspädagogik, der Sammlungsleitung und der Abteilung Kommunikation. Fachkenntnisse zu inklusiven Anforderungen erlangte das Projektteam mittels Beratungen und Schulungen, aber auch in Gesprächen mit tauben und blinden Menschen. Häufige Fragen aus Führungen durch den Neandertaler-Bereich halfen dabei, insgesamt 19 „Points of Interest“ (POIs) zu identifizieren, zu denen die Besucher*innen tiefergehende Informationen bekommen sollen.

Über drei Ebenen aufgeteilt, können sie sich in der „Grundinfo“ zentrale Informationen zum Objekt oder Thema anhören. Die Gäste müssen den MediaGuide nicht in Anspruch nehmen, um die Ausstellung zu verstehen, erhalten aber so die wichtigsten Highlights und zentralen Informationen zu Objekten und Themen. Die vertiefenden Ebenen „Mehr Sehen“ und „Mehr Wissen“ bieten in multimedialer Präsentation Wissenswertes und Anekdoten zum aktuellen Objekt oder Thema, so beispielsweise Einblicke in die Ausgrabung, Statements der Kuratorin, Vorführung von Techniken oder Erläuterungen aus wissenschaftlichen Untersuchungen.

Der MediaGuide kann in Deutsch und Englisch sowie in Deutscher Gebärdensprache und zu speziell ausgewählten Objekten und Themen auch in Leichter Sprache genutzt werden. Besucher*innen können die Objekte entweder in einer fertigen Tour oder explorativ mit der Eingabe über ein Nummernfeld

entdecken. Neben der Thementour durch den Neandertalerbereich gibt es eine inklusive Tour, die sowohl Tastbeschreibungen für blinde Personen als auch Texte und Audiobeiträge in Einfacher Sprache enthält und einen niederschweligen Zugang zu den wichtigsten Exponaten bietet. Für die Produktion der Videos und Audios zeichnete das LVR-Zentrum für Medien und Bildung verantwortlich.

Der MediaGuide soll als agiles Projekt und strategisch richtungweisendes Produkt fortlaufend weiterentwickelt werden – hinsichtlich neuer inhaltlicher Komponenten (Kelten und Römer, Mittelalter, Kunstgeschichte), neuer Funktionen (z.B. Recherche in der umfassenden Onlinesammlung des Museums) und der Möglichkeit, ein eigenes Profil anzulegen oder personalisierte Newsletter zu erhalten. Auch AR/VR-Komponenten, Beacon-Technologie (ortsspezifische Impulsgebung für Empfangsgeräte) und Gamification-Elemente sind geplant. Mittelfristig ist eine Tour speziell für Kinder vorgesehen. Automatische Analyse-Tools kombiniert mit qualitativen Besucherbefragungen vor Ort gewährleisten die Evaluation des Produkts. Langfristig sollen die einzelnen Komponenten der Digitalisierungsstrategie des Museums (MediaGuide, Onlinesammlung, Website, Digital Signage, also digitale Anzeigeoberflächen, Social-Media u.a.) funktional wie optisch miteinander verbunden sein, um den Nutzer*innen ein optimales Besuchserlebnis zu bieten.

Das LVR-Jüdisches Museum im Archäologischen Quartier Köln

Schwerpunkt: Forschung, Künstliche Intelligenz

Die Ergebnisse einer Erforschung des früheren Erscheinungsbildes des mittelalterlichen jüdischen Viertels am Rathausplatz in Köln sollen in anschaulicher Form als virtuelle Rekonstruktionen in dem 2019 eröffnenden Museum vor Ort den Besuchern präsentiert werden.

Für das jüdische Mittelalter steht zunächst die bestüberlieferte Phase der Synagoge im Mittelpunkt. Nicht nur das äußere Erscheinungsbild soll erforscht werden, auch der Innenraum der Synagoge mit den zentralen Elementen Thoraschein und Bima (Lesekanzel). Ergänzende wissenschaftliche Untersuchungen beschäftigen sich mit zwei früheren sowie einer späteren Synagogenphase (nach 1349).

Darüber hinaus ist auch die Profanarchitektur des jüdischen Viertels Gegenstand der Forschungsarbeiten. Abschließend und als Vergleichsobjekt ist die Rekonstruktion der im frühen 15. Jahrhundert errichteten Ratskapelle vorgesehen, die in den Grundabmessungen mit der Synagoge nahezu identisch zu sein scheint.

Die verschiedenen Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern decken folgende Anforderungen ab, die auf Verfahren und Instrumente der Digitalität zurückgreifen: Erstellung der virtuellen Rekonstruktionen; Erstellung des Medienkonzepts für den Einsatz der virtuellen Rekonstruktionen im Museum; Erstellung der entsprechenden Ausgabeformate aus dem digitalen 3D Modell.

Besondere Chancen werden in der im Aufbau befindlichen Methode des 3D-Puzzlings bei stark fragmentierten Befunden gesehen. All diese Projekte sollen gemeinsam mit der Fraunhofer-Gesellschaft entwickelt werden.

LVR-/LWL-Industriemuseen: #Futur_21. Industriekultur

Schwerpunkt: Vernetzung, Begegnung, Bildung

Unter dem Titel *#Futur_21 industriekultur* werden sich die 16 Industriemuseen beider Landschaftsverbände neu ausrichten. Sie schließen damit an ihre Pionierrolle als Museen der Industrie- und Sozialgeschichte seit den 1980er Jahren an, um die Fragen einer Industriegesellschaft der Zukunft proaktiv aufzugreifen. Steht diese doch gegenwärtig vor den Herausforderungen einer Konstellation von Krisen, die das soziale Zusammenleben, ihre demokratische Verfassung wie ihre natürlichen Lebensgrundlagen auf dem Planeten Erde betreffen.

Diese Museen sind im Rahmen ihres Bildungsauftrages in besonderem Maße aufgefordert wie prädestiniert, eine Kultur der digitalen Humanität zu befördern. Insofern spielen bei dem ab Ende 2021 startenden Projekt *#Futur_21* die digitalen Künste eine besondere Rolle. Ihre aufschließenden und emotional ansprechenden Talente sollen dabei erstmals im landesweiten Verbund, der sich als Großversuch mit anschließender Evaluation in Stellung bringt, zum Einsatz kommen.

Das Projekt *#FUTUR_21 industriekultur* schafft eine Verbindung von Industriekultur, medialen Künsten und aktueller Forschung. Auf diese Weise entsteht ein innovatives Netzwerk, das neben internationalen wie regionalen Künstler*innen auch zahlreiche neue Kooperationen mit Kulturinstitutionen, Forschungseinrichtungen, Universitäten und weiteren Bildungspartnern umfasst.

Bei den 16 Präsentationen in den Außen- und Innenräumen der Museen treffen etwa analoge industrielle Maschinerien auf monumentale immersive Installationen. Computerbasierende Medienkunstwerke und performative Interventionen nutzen dieselben digitalen Techniken, die aktuell zum Begriff einer erneuten industriellen Revolution beitragen: komplexe Computersteuerungen, Creative Coding, Mikrosensorik, künstliche Intelligenz, Augmented Reality, Virtual Reality usw.

Bildbeschriftung:

Die Arbeit *Waterlicht* von Daan Roosegaarde stellt beim Auftakt von *#FUTUR_21 industriekultur* im LVR-Industriemuseum Oberhausen, Peter Behrens-Bau, eine Deutschlandpremiere dar. Als virtuelle Flut versinnbildlicht *Waterlicht*, wie hoch der Wasserspiegel lokal steigen könnte und schärft gleichzeitig das Bewusstsein für steigende Wasserstände weltweit. Ebenso thematisiert die Arbeit die Potenziale von Wasserkraft zur Energiegewinnung.

Die immersive Arbeit ist eine Kombination aus LEDs und Linsen, die eine begehbare, sich ständig verändernde Flut erzeugen.

Impressum

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
Augustinerstraße 10-12
50667 Köln
E-Mail: kultur@lvr.de
www.kultur.lvr.de

Autor*innen:

Milena Karabaic, Michael Krieger, Thomas Schleper

Redaktion:

Stephanie Buchholz, Guido Kohlenbach, Markus Krause, Thomas Schleper (Text),

Seher Nadine Anilgan, Ute Schumacher (Bild)

Redaktionelle und fachliche Mitarbeit:

Kathrin Becker, Torsten Böök, Erich Claßen, Stefan Drewes, Martina Gelhar, Andrea Granderath, Katharina Grünwald, Dagmar Hänel, Walter Hauser, Petra Jung, Michael Kamp, Ulrike Kessing, Klaus-Dieter Kleefeld, Elmar Knieps, Franz-Josef Knöchel, Meike Lücke, Josef Mangold, Thilo Martini, Martin Müller, Carolin Muser, Thomas Otten, Jens Peters, Andrea Pufke, Elke Röser, Andrea Schenk, Bettina Schmitt, Achim Sommer, Mark Steinert, Gabriele Uelsberg, Veit Veltzke, Christina Voge, Karl-Peter Wiemer, Philipp Wortmann

Konzeption und Koordination:

LVR-Fachbereich Zentrale Dienste und Strategische Steuerungsunterstützung, Abteilungen Digitales Kulturerbe LVR und Strategische Planung, Netzwerksteuerung

Gestaltung:

Kaune, Posnik, Spohr GmbH

Druck:

LVR-Hausdruckerei

c) Januar 2021

LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Alle Angaben ohne Gewähr

Mit der Verwendung des Gender*Sterns, bei der zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung ein „*“ eingefügt wird, möchten wir auf alle Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit hinweisen und neben Frauen und Männern ausdrücklich all diejenigen einbeziehen und ansprechen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

TOP 9 Anfragen und Anträge



CDU-FRAKTION
LANDSCHAFTSVERSAMMLUNG
RHEINLAND



Die SPD-Fraktion in der
Landschaftsversammlung
Rheinland

Antrag Nr. 15/1

öffentlich

Datum: 03.03.2021
Antragsteller: CDU, SPD

Ausschuss für Inklusion	04.03.2021	Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Ergänzung der Geschäftsordnung des Beirates für Inklusion und Menschenrechte

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, den Entwurf einer ergänzenden Geschäftsordnung zur Beschlussfassung vorzulegen, wonach der Landesbehindertenbeirat NRW e.V. eine Person aus dem "Mitglieder-Pool" benennen kann, die die Funktion der/des 2. stellvertretenden Vorsitzenden des Beirates übernimmt.

Begründung:

erfolgt mündlich

Frank Boss

Thomas Böll

TOP 10 Bericht aus der Verwaltung

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4349	Tag der Begegnung 2021 - Veränderungen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie	Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	03	"Die Verwaltung wird beauftragt, den "Tag der Begegnung" 2021 als Groß- und Präsenz-Veranstaltung in das Jahr 2022 zu verschieben und im Jahr 2021 kreative Alternativangebote mit digitalem Schwerpunkt zu schaffen. Die erforderlichen Sach- und Personalressourcen sollen bereitgestellt werden."	31.12.2021	Die Verwaltung prüft und plant derzeit kreative Alternativangebote mit digitalem Schwerpunkt als Ersatz für den „Tag der Begegnung“ für die Kalenderwoche 23/2021, in der die Präsenzveranstaltung ursprünglich stattgefunden hätte.	
14/4174	Inhaltliche Weiterentwicklung für das LVR-Landes-Museum Bonn Hier: Durchführungsbeschluss	Bau- und VA / 04.09.2020 Ku / 17.09.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	31	"Die Verwaltung wird gemäß Vorlage 14/4174 mit der Durchführung der inhaltlichen Weiterentwicklung für das LVR-LandesMuseum Bonn beauftragt."	31.12.2022	Die Maßnahme befindet sich in der Ausführungsplanung.	
14/4033	Modellprojekt zum inklusiven Sozialraum	Soz / 05.05.2020 GA / 15.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 PA / 15.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020 Ju / 10.09.2020	73	"Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/4033 beauftragt, auf der Basis des vorliegenden Konzeptes das Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume umzusetzen."	30.06.2021	Die Personalakquise für das Modellprojekt läuft.	
14/4010	Modellprojekt „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte"	Schul / 04.05.2020 Soz / 05.05.2020 Inklusion / 04.06.2020	53	Der Förderung des Modellprojektes „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 372.000,00 € wird, wie in der Vorlage Nr. 14/4010 dargestellt, zugestimmt.	31.12.2021	Das Modellprojekt „Mensch-Roboter-Kollaboration - Umgestaltung eines Arbeitsplatzes in der Automobilbranche für schwerbehinderte Beschäftigte“ ist am 01.06.2020 mit einer Laufzeit von 19 Monaten bis zum 31.12.2021 gestartet.	
14/4005	Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland- Zugänge, Gestaltung und Verbleib	Schul / 04.05.2020 Soz / 05.05.2020 Inklusion / 04.06.2020	53	Der Förderung des Forschungsvorhabens "Inklusive berufliche (Aus-)Bildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung im Rheinland- Zugänge, Gestaltung und Verbleib" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von insgesamt 851.160 € wird gemäß Vorlage Nr. 14/4005 zugestimmt.	31.12.2023	Den beiden Universitäten Magdeburg und Berlin wurde mit Bewilligungsbescheiden vom 25.5.2020 die Förderung für den Zeitraum 2020-2023 zugesagt. Das Forschungsvorhaben ist gestartet.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/3983/1	Neugestaltung der Außenanlagen Landeshaus; Zentralverwaltung Köln-Deutz hier: Durchführungsbeschluss	Um / 27.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 Bau- und VA / 04.09.2020	31	Der Planung und der Kostenberechnung für den ersten Bauabschnitt in Höhe von ca. 775.000 € (brutto) für die Neugestaltung der Außenanlagen des Landeshauses der LVR-Zentralverwaltung in Köln-Deutz wird gemäß Vorlage 14/3983/1 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung des ersten Bauabschnitts beauftragt. Der Beschluss über den zweiten Bauabschnitt wird bis zur Vorlage des Parkraumkonzeptes zurückgestellt.	30.12.2022	Der erste Bauabschnitt befindet sich in der Ausführungsplanung.	
14/3817/2	Fortlaufende Schulentwicklungsplanung: Handlungskonzept "Schulraumkapazität 2030"	Schul / 09.03.2020 Bau- und VA / 16.03.2020 Inklusion / 04.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020	52	"Die Verwaltung wird beauftragt, ihr Verwaltungshandeln am Handlungskonzept 'Schulraumkapazität 2030', wie in Vorlage 14/3817/2 dargestellt, auszurichten und regionalbezogene Zielplanungen für die Bereitstellung ausreichender Schulraumkapazität zu erstellen und umzusetzen."	31.12.2031	Die Verwaltung hat in dezernatsübergreifender Zusammenarbeit begonnen, regionalbezogene Zielplanungen zu erarbeiten.	
14/3736	Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder- und Jugendpsychiatrie in den Regionen	GA / 22.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 Ju / 07.02.2020	84	"1. Der Bericht zur Umsetzung des Haushaltsbeschlusses 14/225 „Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen" wird zur Kenntnis genommen. 2. Zur Umsetzung des Haushaltsbeschlusses 14/225 „Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen; Haushalt 2019" werden fünf Modellregionen gemäß Vorlage 14/3736 gefördert. Dazu werden in den folgenden vier Haushaltsjahren	30.06.2025	Der Abschlussbericht über die Modellförderung wird nach Ende der Projektphase vorgelegt.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Haushaltsmittel im Umfang von 1.499.950,- €. bereitgestellt."			
14/3609	LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum Umsetzung des Maßnahmenkataloges zur Barrierefreiheit hier: Durchführungsbeschluss	Ku / 19.09.2019 Bau- und VA / 30.09.2019 Inklusion / 10.10.2019	31	Der Planung und der Kostenberechnung in Höhe von ca. 2.015.403,47 € (brutto) für die Umsetzung des Maßnahmenkataloges zur Barrierefreiheit für das LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum der Abtei Brauweiler in Pulheim wird gemäß Vorlage 14/3609 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.12.2021	Der Bauantrag wurde eingereicht. Die Baugenehmigung steht zurzeit noch aus.	
14/3360	Kurzzeitwohnen: Datenbericht und weiterer Ausbau der Plätze für Kinder und Jugendliche sowie erwachsene Menschen mit Behinderung	HPH / 18.06.2019 Ju / 19.06.2019 Soz / 25.06.2019 Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	74	"Der Ausweitung der Leistung „Kurzzeitwohnen“ um maximal 20 Plätze (davon 15 Plätze für erwachsene Menschen mit Behinderung sowie 5 Plätze für Kinder und Jugendliche mit Behinderung) wird gemäß Vorlage Nr. 14/3360 zugestimmt."	31.12.2021	Das in den letzten Jahren ausgebaute Angebot zum Kurzzeitwohnen für Kinder und Jugendliche im Rheinland wird zunehmend stärker genutzt, so dass die Inanspruchnahme außerrheinischer Plätze sinkt. Der Leistungserbringer RBV Düren hatte 2019 ein Konzept zur Realisierung von fünf weiteren Plätzen für Kinder und Jugendliche vorgestellt. RBV hat nach Austausch mit Dezernat 7 eine Überarbeitung des Konzeptes vorgesehen, aber noch nicht eine aktuelle Fassung vorgelegt, plant also weiterhin. Die Leistung des Kurzzeitwohnens für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland wird seit 2019/2020 um fünf Plätze durch den LVR-Verband Heilpädagogische Hilfen in Duisburg ausgebaut. Die begonnenen laufenden Baumaßnahmen werden im Frühjahr 2021 abgeschlossen sein. Zwei weitere Leistungserbringer für erwachsene Menschen mit Behinderung, Franz Sales Essen und Amalie Sieveking Duisburg, befinden sich in konkretisierender Planung (je fünf Plätze Leistung für erwachsene Menschen mit Behinderungen), haben entweder Konzept und Baupläne oder Konzept dem LVR vorgestellt.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/3320	Fortbestand des Angebotes „Klicksonar“ der LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen	Schul / 24.06.2019 Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	52	"Der Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Evaluation des Projektes 'Einführung und Etablierung von Klicksonar in die Frühförderung der LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen' wird zur Kenntnis genommen. Einer zweijährigen Verselbständigungsphase mit dem Ziel einer nachhaltigen Wirksamkeit des Projektes und der Sicherstellung der Lernerfolge entsprechend Vorlage 14/3320 wird zugestimmt."	30.09.2021	Verwaltung und Schulen gestalten gemeinsam die zweijährige Verselbständigungsphase.	
14/3206	Ankauf und Betrieb eines Elektromobils zur inklusiven Erschließung des LVR-Archäologischen Parks Xanten / Antrag 14/249	Ku / 11.04.2019 Fi / 08.05.2019 Inklusion / 15.05.2019 LA / 16.05.2019	992	"Die Verwaltung wird beauftragt, die in der Vorlage Nr. 14/3206 beschriebenen Maßnahmen umzusetzen. Zwei Jahre nach Beginn der Prüfphase wird die Verwaltung der politischen Vertretung berichten. Die aus den investiven Maßnahmen resultierenden Abschreibungen sind ab dem Haushalt 2020 einzuplanen."	30.06.2021	Aufgrund eines laufenden Insolvenzverfahrens des Lieferanten konnte die Kaufabwicklung, insbesondere aufgrund unklarer Eigentumsverhältnisse, letztlich nicht vollzogen werden. Der LVR ist im Oktober 2020 vom Kaufvertrag zurückgetreten. Es wurden zwischenzeitlich alternative Produktlösungen (elektrobetriebene Kleinbusse o. ä.) recherchiert, nach Begutachtung soll im 1. Quartal 2021 ein erneutes Vergabeverfahren durchgeführt werden.	
14/2973	Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion	Schul / 26.11.2018 Soz / 27.11.2018 Ju / 29.11.2018 Fi / 12.12.2018 LA / 14.12.2018 Inklusion / 14.03.2019	52	"Dem Konzept 'Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion' wird gemäß Vorlage Nr. 14/2973 zugestimmt."	01.07.2021	Die Systemorientierte Unterstützung schulischer Inklusion (SUSI) ist als Pilotprojekt in der Stadt Essen und im Kreis Düren erfolgreich gestartet. Entsprechende Kick-Off-Veranstaltungen mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme vor Ort und der Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens der verschiedenen Akteure haben bereits stattgefunden. Die Nachfrage nach SUSI aus anderen Kommunen nimmt zu.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	1) "1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen."	31.12.2020	Der aktuelle Stand des Aufbaus der Beratung nach § 106 SGB IX wurde der politischen Vertretung mit der Vorlage-Nr. 14/4053 „Umsetzung des BTHG beim LVR–hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX sowie Einführung des BEI_NRW im Rheinland“ mitgeteilt. Weiterhin dauert die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in 2 Gebietskörperschaften (Leverkusen, Krefeld) in Zusammenarbeit der Dez. 4 und 7 an. 2020 konnten mehrere grundlegende Schulungen für das FM der Pilotregionen Duisburg, Rhein-Kreis-Neuss sowie Oberbergischer Kreis durchgeführt werden. Weitere für die 2. Jahreshälfte geplante Schulungen mussten aufgrund der wieder ansteigenden Corona-Pandemie erneut verschoben werden und werden schnellstmöglich nachgeholt. Verschiedene Schulungen konnten zwar als digitale Veranstaltungen durchgeführt werden, einige Themen eignen sich jedoch nur als Präsenzveranstaltungen, da sonst die notwendigen Kompetenzen nicht erworben werden können. Der Start der Umsetzung der Beratung und Unterstützung sowie Bedarfsermittlung in den Pilotregionen wurde im September 2020 gegeben. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Auftaktveranstaltungen mit dem FM, den KoKoBe, Peer-Beraterinnen und -er jedoch wieder verschoben werden. Eine Durchführung als digitale Veranstaltung ließ sich kurzfristig nicht umsetzen und ist nun für das 1. Quartal 2021 geplant.	
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-,	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018	74	3) "3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderungen wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, so dass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen	31.12.2020	Zur Vorbereitung des Fallmanagements auf die Aufgaben in den Pilotregionen wurden ab Januar 2020 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, diese konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht abgeschlossen werden; verschiedene Schulungsmodule mussten auf 2021 verschoben werden.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018		mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt."		Die Qualifizierung des weiteren Fallmanagements erfolgte sukzessive ab dem 2. Halbjahr 2020, vor allem durch eine digitale Schulungsreihe zur ICF. Weitere grundlegende Schulungen zur Beratungspraxis sind geplant, konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht angeboten werden. Obwohl der Start der Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch das FM im September 2020 für die Pilotregionen gegeben wurde, konnten bisher noch kaum Erfahrungen gesammelt werden, da die steigenden Zahlen der Corona-Pandemie die Präsenzberatung und -bedarfsermittlung weitgehend verhindert haben. Eine Auswertung von konkreten Erfahrungen kann von daher erst 2021 erfolgen, wenn Präsenzberatungen wieder möglich geworden sind.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."	31.12.2021	Die Ausbildung der beiden intensiv vorgebildeten Praktikanten zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung begann am 01.09.2017. Sie besuchten die CJD Christophorus Schule Niederrhein in Neukirchen-Vluyn. Am 09.04.2019 haben sie ihre Zwischenprüfung bei der Handwerkskammer Düsseldorf bestanden. Das Ausbildungsverhältnis endete nach erfolgreicher Abschlussprüfung am 15.06.2020. Seit dem 16.06.2020 sind beide als Fachpraktiker für Holzverarbeitung unbefristet eingestellt. Eine junge Frau mit Schwerbehinderung, die seit Herbst 2017 als Praktikantin beim Schiffbau und in der Holzwerkstatt beschäftigt war, absolvierte zwischendurch erfolgreich das Berufsvorbereitungsjahr und befindet sich seit 01.09.2020 bis 31.08.2023 in einer dreijährigen theoriereduzierten Ausbildung zur Fachpraktikerin für Holzverarbeitung im LVR-APX.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/351 CDU, SPD	Bericht über die Verwendung der LVR-Inklusionspauschale	Schul / 24.08.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	5	1) "Die Verwaltung wird beauftragt, die Inklusionspauschale für ein Jahr bis zum Ende des Schuljahres 2021/22 zu verlängern und die notwendigen Mittel in Höhe von 450.000 Euro bereit zu stellen."	31.08.2022	Die Verwaltung wird im Verlängerungszeitraum die landesrechtlichen Förderinstrumente kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen (v.a. Gesetz zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion, Landesförderdüpfe Belastungsausgleich bzw. Korb I und Inklusionspauschale bzw. Korb II) sichten und entsprechend des Beschlusses prüfen.	
14/351 CDU, SPD	Bericht über die Verwendung der LVR-Inklusionspauschale	Schul / 24.08.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	5	2) "Im Verlängerungszeitraum soll die Verwaltung alle Förderinstrumente sichten und prüfen, wo es Überlappungen bzw. Förderlücken gibt mit der Maßgabe, vorhandene Förderlücken zu schließen."	31.08.2022	Die Verwaltung wird im Verlängerungszeitraum die landesrechtlichen Förderinstrumente kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen (v.a. Gesetz zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion, Landesförderdüpfe Belastungsausgleich bzw. Korb I und Inklusionspauschale bzw. Korb II) sichten und entsprechend des Beschlusses prüfen.	
14/343/1 CDU, SPD	Präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche mit Behinderung	JHR / 26.05.2020 Ju / 28.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 HPH / 08.06.2020 LA / 23.06.2020	43	„Die Verwaltung wird gebeten, auf Grundlage der vorhandenen Konzepte und Erfahrungen ein LVR-Rahmenkonzept zum Gewaltschutz zu erarbeiten.“	30.06.2021	Die Verwaltung fertigt für die nächste Sitzungsrunde ein Rahmenkonzept zum Gewaltschutz.	
14/335 Die Linke.	Haushalt 2020/2021 Haushaltsanträge der Fraktionen: Systemische Elternberatung	HPH / 08.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	74	Prüfauftrag an die Verwaltung: Die Verwaltung wird beauftragt, in den Dezernaten 7 und 8 sowie an den einzelnen KoKoBe zu erheben, welche Beratungs- und Schulungsangebote für Eltern von Menschen mit geistigen Behinderungen vorhanden sind und wie diese genutzt werden. Darauf aufbauend soll eine Konzeption zur Erweiterung der bestehenden Beratungsangebote für Menschen mit geistigen Behinderungen um die Beratung ihrer Eltern erarbeitet werden. Gleichzeitig initiiert	31.12.2021	Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie konnte die Befragung der KoKoBe erst im 2. Halbjahr 2020 durchgeführt werden. Aktuell werden die Ergebnisse ausgewertet und eine Diskussion der Ergebnisse dieser Erhebung wird im 1. Halbjahr 2021 erfolgen mit Vertreter*innen der Selbsthilfe für Menschen mit geistiger Behinderung und mit der KoKoBe-Begleitgruppe. Die Beantwortung des Prüfauftrages erfolgt gemeinsam mit dem Prüfauftrag zu 14/311 „Eltern beraten Eltern“.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				der LVR ein Modellprojekt Elternberatung, bei dem erfahrene Eltern andere Eltern beraten, deren Kinder in eine stationäre Einrichtung oder ins betreute Wohnen wechseln.			
14/311 GRÜNE	Eltern beraten Eltern	Ju / 07.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	74	Prüfauftrag an die Verwaltung: Der Landschaftsverband Rheinland setzt parallel zur Umsetzung des AG-BTHG an vier Standorten im Rheinland (zwei Städte, zwei Kreise) als Modellprojekt zusammen mit freien Trägern und Selbsthilfegruppen ein Angebot der Peerberatung „Eltern beraten Eltern“ für Eltern von Kindern mit Behinderung um. In den Haushaltsjahren 2020/21 werden für die vier Modellstandorte insgesamt 240.000 Euro p.a. zur Verfügung gestellt. Das Modellprojekt „Eltern beraten Eltern“ wird durch Dritte evaluiert. Für die Evaluation des Modellprojektes werden in den Haushaltsjahren 2020/21 insgesamt 50.000 Euro zur Verfügung gestellt.	31.12.2021	Zur Beantwortung des Prüfauftrages werden die vorhandenen Selbsthilfestrukturen von Eltern mit Kindern mit Behinderung geprüft in Zusammenarbeit mit den Dezernaten 4 und 5 und im Sinne des Prüfauftrages bewertet. Die Beantwortung des Prüfauftrages erfolgt gemeinsam mit dem Prüfauftrag zu 14/335 „Systemische Beratung“.	
14/297 SPD, CDU	Angemessene und rechtzeitige Hilfsmittelversorgung Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	73	Die Verwaltung wird beauftragt, im Hinblick auf die individuelle Hilfsmittelversorgung für Menschen mit Behinderungen darzustellen, welche konkreten Zuständigkeiten (z.B. Rehaträger, Eingliederungshilfe) bestehen und welche Verfahrenswege einzuhalten sind. Ein entsprechender Wegweiser für alle am Verfahren Beteiligten ist zu erstellen.	30.09.2020	Die Erstellung der gewünschten Übersicht sollte im Rahmen eines Traineeprojektes umgesetzt werden. Da die Personalressource nicht zur Verfügung steht (coronabedingter Einsatz im Fachbereich 54), wird nach Alternativen gesucht, um den Antrag umsetzen zu können.	
14/287 CDU, SPD	Gleichwertige Lebensverhältnisse an den LVR-Förderschulen und Förderung der schulischen Inklusion	Schul / 11.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019	5	Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob und wie durch ergänzende freiwillige Förderung Schülerinnen und Schülern im gebundenen Ganztags der	31.12.2021	Als ersten Schritt prüft die Verwaltung, welche Ferienangebote bereits vorhanden sind und ob die Schüler*innen der LVR-Schulen hieran teilnehmen können. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	Haushalt 2020/2021	LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019		LVR-Förderschulen an einer Ferienbetreuung im Sozialraum teilhaben können. Dabei wird auch die Zurverfügungstellung von geeigneten LVR-Förderschulen berücksichtigt. Sollten für die Schülerinnen und Schüler keine geeigneten Plätze in der Kommune zur Verfügung stehen, wird die Verwaltung beauftragt, ein entsprechendes Ferienangebot in Trägerschaft des LVR bzw. beauftragter Dritter zu entwickeln. Die entstehenden Kosten und Bedarfe sind zu ermitteln.		Grundlage für die weitere Konzeptentwicklung. Mögliche Alternativen für ein Ferienangebot werden aufgezeigt.	
14/283 CDU, SPD	Sicherstellung der Beschulung der Schüler*innen in den LVR-Förderschulen und Förderung der schulischen Inklusion Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	5	Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage der aktuellen Plandaten der Schulentwicklungsplanung die Beschulung der Schüler*innen in den Förderschwerpunkten, für welche die Landschaftsverbände als Schulträger gesetzlich verpflichtet sind, räumlich und organisatorisch sicherzustellen und frühzeitig in die entsprechenden Planungen einzusteigen. Dabei sind die pädagogischen Raumprogramme so auszugestalten, dass den Bedarfen der sonderpädagogischen Förderung unter besonderer Berücksichtigung des Gemeinsamen Lernens (z.B. Öffnung von Förderschulen) Rechnung getragen wird. Die hierfür erforderlichen personellen und sächlichen Mittel sind bereit zu stellen. Gleichzeitig soll die Umsetzung der schulischen Inklusion an den allgemeinen Schulen im Rheinland seitens des LVR weiterhin befördert werden.	31.12.2030	Als eine erste Stufe zur Bearbeitung des Antrags hat die Verwaltung mit Vorlage 14/3401/2 ein Konzept zur Entwicklung regionalbezogener Zielplanungen für die Bereitstellung ausreichender Schulraumkapazität und die Beförderung der schulischen Inklusion zur Entscheidung vorgelegt (LA 23.06.2020). Der LA hat das Konzept am 23.06.2020 beschlossen.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/282 CDU, SPD	Schulische Inklusion muss sich im Arbeitsleben fortsetzen Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	53	1) Das LVR-Inklusionsamt wird mit der Durchführung einer empirischen Studie zu Gelingensfaktoren Übergang Schule/Beruf beauftragt. Die Finanzierung soll aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erfolgen.	31.12.2023	Bezüglich der empirischen Studie zu den Gelingensfaktoren beim Übergang Schule-Beruf haben mittlerweile die Humboldt Uni Berlin und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg die entsprechenden Bewilligungsbescheide zur Umsetzung der Studie erhalten, vgl. Vorlage 14/4005.	
14/282 CDU, SPD	Schulische Inklusion muss sich im Arbeitsleben fortsetzen Haushalt 2020/2021	Schul / 11.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	53	2) Das LVR-Inklusionsamt wird mit der Konzeption und Durchführung einer Fachtagung zum Thema Fachpraktikerausbildung im Jahr 2020 beauftragt.	27.08.2020	Die Fachtagung zum Thema Fachpraktikerausbildung war für den 27.08.2020 geplant. Aufgrund der Gegebenheiten des Tagungsortes und der hohen Hygiene-Auflagen wegen der Corona-Pandemie bei Großveranstaltungen hat sich das LVR-Inklusionsamt dazu entschieden, die Fachtagung zu verschieben. Der geplante Termin für eine spätere Durchführung ist der 20.05.2021. Das Erledigungsdatum verschiebt sich daher entsprechend.	

Selektionskriterien:
alle offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4305	Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR	Soz / 25.08.2020 Bau- und VA / 04.09.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020	73	"Die Neufassung der Förderrichtlinien zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 14/4305 beschlossen."	01.10.2020	Die Satzung (Vorlage Nr. 14/4176) wurde am 30.09.2020 veröffentlicht. Die Förderrichtlinien treten am Tage nach der Bekanntmachung der Satzung in Kraft, also am 01.10.2020.	
14/4285	Beschluss einer Empfehlung zum Thema "Inklusionspädagogische Konzeption"	Ju / 10.09.2020 Inklusion / 24.09.2020	42	Die Empfehlung der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe zur Erstellung einer pädagogischen Konzeption einer Kindertageseinrichtung wird gemäß Vorlage Nr. 14/4285 beschlossen.	31.12.2020	Die Empfehlung der beiden Landschaftsverbände wurde an alle Kindertageseinrichtungen im Rheinland und in Westfalen versandt.	
14/4176	Neufassung der Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR	Soz / 25.08.2020 Bau- und VA / 04.09.2020 Fi / 23.09.2020 Inklusion / 24.09.2020 LA / 28.09.2020 LVers / 30.09.2020	73	Die Neufassung der Satzung zur inklusiven Bauprojektförderung des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 14/4176 beschlossen.	30.09.2020	Die Satzung wurde am 30.09.2020 veröffentlicht.	
14/3997	Inklusive Bauprojektförderung - Bauprojekt des SKM Köln - Sozialdienst Katholischer Männer Köln e.V.	Soz / 05.05.2020 Bau- und VA / 25.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020	73	"Der inklusiven Bauprojektförderung des Landschaftsverbandes Rheinland in Höhe von 200.000,00 Euro für das Bauprojekt des SKM Köln - Sozialdienst Katholischer Männer Köln e.V. wird gemäß der Vorlage Nr. 14/3997 zugestimmt."	31.07.2021	Der Bewilligungsbescheid wurde erteilt.	
14/3442	Projekt "Inklusives Kinderbuch Neandertaler" Einmaliger Antrag auf Gewährung von besonderen Verfügungsmitteln im Produkt Inklusion für die Finanzierung des Kinderbuches.	Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	981	"Für das inklusive Kinderbuch Neandertaler werden 60.000 € gemäß Vorlage 14/3442 bereitgestellt. Diese Mittel sollen ausschließlich zur Erstellung des inklusiven Kinderbuches zur Verfügung stehen und werden aus dem Sonderbudget Inklusion bereitgestellt."	31.12.2020	Das Projekt wurde umgesetzt, der Druck und die Erstellung des Kinderbuches sind erfolgt. Eine erste Auslieferung hat stattgefunden. Weitere Abgaben an Schulen des LVR, das Amt Inklusion u.a. sind im Abstimmungsprozess.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 07.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/3401/1	Rahmenbedingungen und bildungspolitische Perspektiven für die gelingende Weiterentwicklung eines inklusiven Schulsystems – Auswirkungen auf die Aufgaben des LVR als Schulträger	Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019 Schul / nicht beteiligt	52	"Die Ausführungen der Verwaltung zu wesentlichen Eckpunkten für die weitere Entwicklung hin zu einem inklusiven Schulsystem aus schulfachlicher Sicht sowie die sich daraus ergebenden Aufgaben für den LVR als Schulträger werden gemäß Vorlage Nr. 14/3401/1 zur Kenntnis genommen. Die Verwaltung wird beauftragt, ihr Verwaltungshandeln weiterhin gemäß Vorlage 14/3401/1 auszurichten."	31.12.2020	Die Verwaltung hat ihr Verwaltungshandeln entsprechend Vorlage 14/3401/1 ausgerichtet. Als Beispiele sind die Vorlagen 14/3817/2 (Fortlaufende Schulentwicklungsplanung: Handlungskonzept "Schulraumkapazität 2030") und 14/4430 (Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Nordrhein-Westfalen (Teilhaberbericht NRW)) zu nennen.	
14/3111	Rückblick auf den Fonds Heimerziehung und Ausblick auf die Stiftung Anerkennung und Hilfe	Ju / 31.01.2019 Inklusion / 14.03.2019 LA / 22.03.2019	40.01	1) "1. Die Absicht der Verwaltung, die Fallakten der Anlauf- und Beratungsstelle Rheinland (AuB) zu dokumentarischen Zwecken intern aufzuarbeiten, wird zur Kenntnis genommen. Ziel ist die wissenschaftliche Untersuchung der Vorgänge zu einem späteren Zeitpunkt. 2. Die Verwaltung wird beauftragt, sich bei der anstehenden Reform des Opferentschädigungsgesetzes (OEG) für die Berücksichtigung der Belange der ehemaligen Bewohnerinnen und Bewohner von Jugendhilfeheimen, Behinderten-einrichtungen und Psychiatrien einzusetzen. 3. Die Verwaltung richtet einen Appell an den Lenkungsausschuss der Stiftung, die Regularien hinsichtlich des Prinzips „Vorrang der Leistungen des OEG vor Leistungen der Stiftung“ zu ändern. Dadurch sollen in begründeten Fällen auch Leistungen nach dem OEG neben einem Leistungsbezug über die Stiftung Anerkennung und Hilfe möglich sein."	31.12.2020	zu 1. Die Bearbeitung der Akten ist abgeschlossen. zu 2. Bei jeder Äußerung zu diesem Themenkomplex wird darauf hingewiesen, dass der LVR sich für die gezielte Berücksichtigung ehemaliger Heimkinder bei der Reform des OEG einsetzt. zu 3. In einer Veranstaltung im Landtag in Düsseldorf am 19.06.2019 wurde von Vertretern des LVR und des Landes NRW deutlich formuliert, dass der LVR sich für die Abschaffung der Vorrangigkeit anderer anlassbezogener Entschädigungsleistungen (z.B. Fonds sexueller Missbrauch; Leistungen des OEG für konkrete Straftaten) einsetzt.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 07.09.2020

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2710	Inhaltliche Weiterentwicklung für das LVR-Landesmuseum Bonn hier: Durchführungsbeschluss	Bau- und VA / 25.06.2018 Ku / 27.06.2018 Fi / 04.07.2018 Inklusion / 05.07.2018 LA / 09.07.2018	3	"Der Planung zur inhaltlichen Weiterentwicklung für das LVR-Landesmuseum Bonn wird gemäß HU-Bau (7.468.825,00 €) und den ergänzenden Maßnahmen (880.000 €) mit einer Gesamtsumme von 8.348.825,00 € zugestimmt. Die Verwaltung wird gemäß Vorlage 14/2710 mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt."	31.03.2020	Aufgrund zusätzlicher Arbeiten und Schwierigkeiten im Bauablauf konnte die Fertigstellung erst im September 2020 erfolgen.	
14/308 SPD, CDU	Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit des LVR im Sinne des sog. Diversity-Ansatzes Haushalt 2020/2021	Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	LD	'Nur eine inklusive Gesellschaft ist eine Gesellschaft der gleichen Würde und gleichen Rechte für alle Menschen.' Die in diesem Satz beschlossene Leitzielresolution des LA (auf gemeinsamen Antrag aller Fraktionen Nr. 14/267) vom 22.03.2019 hervorgehobene Wertausrichtung des Landschaftsverbandes Rheinland ist weiter zu konkretisieren. Dazu soll die Verwaltung darstellen, wie Aktions- und Maßnahmenpläne des LVR in den Bereichen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) und der interkulturellen Öffnung der Verwaltung als Querschnittsthemen in und mit allen Dezernaten gemeinsam weiterentwickelt werden können. Auf dem Tag der Begegnung 2021 soll ein zentrales „LVR-Forum Vielfalt und Gerechtigkeit“ diese konsequente Wertausrichtung des LVR als kommunalen Aufgabenträger und öffentlichen Arbeitgeber sichtbar machen. Ggf. notwendige finanzielle Ressourcen sind aufzuzeigen.	31.12.2020	Erledigung ausweislich Vorlage Nr. 14/4314. 1. Die Verwaltung stellt dar, wie Aktions- und Maßnahmenpläne des LVR in den Bereichen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG), des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) und der interkulturellen Öffnung der Verwaltung als Querschnittsthemen in und mit allen Dezernaten zur Konkretisierung der Wertausrichtung des LVR gemeinsam weiterentwickelt werden können. 2. Auf dem Tag der Begegnung 2021 am 12.06.2021 macht ein zentrales „LVR-Forum Vielfalt und Gerechtigkeit“ (Arbeitstitel) die konsequente Wertausrichtung des LVR als kommunalen Aufgabenträger und öffentlichen Arbeitgeber sichtbar. Ggf. notwendige finanzielle Ressourcen werden aufgezeigt.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 07.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Inklusion öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/289 CDU, SPD	Digitalisierung für Menschen mit Behinderung nutzbar machen Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Soz / 12.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	73	Die Verwaltung wird aufgefordert, die durch den LVR gewährte inklusive Bauprojektförderung im Rahmen der beschlossenen Mittel bedarfsgerecht auszuweiten, um insbesondere technische Gebäudeausstattung, die den üblichen Standard des Sozialen Wohnungsbaues übersteigen, zu fördern.	30.09.2020	Satzung und Förderrichtlinien sind mit Vorlage 14/4176 entsprechend geändert worden.	

Selektionskriterien:
alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 07.09.2020

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 12 Verschiedenes