

Vorlage-Nr. 14/976

öffentlich

Datum: 08.01.2016
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Herr Unkelbach

Sozialausschuss	15.02.2016	zur Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	26.02.2016	zur Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	29.02.2016	zur Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	04.03.2016	zur Kenntnis
Landschaftsausschuss	09.03.2016	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Schaffung zusätzlicher Betriebsintegrierter Arbeitsplätze

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zur Schaffung zusätzlicher Betriebsintegrierter Arbeitsplätze werden gemäß Vorlage 14/976 zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

L u b e k

Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 14/395 informierte die Verwaltung den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung über die aktuellen Zahlen der beim LVR eingerichteten Betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BiAp).

Die politische Vertretung beauftragte die Verwaltung mit dem Antrag 14/62 der Fraktionen von CDU und SPD, weitere Auskünfte zum Stand der BiAp beim LVR sowie eine Übersicht über Mitarbeitende mit Behinderung als Beschäftigte im allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben.

Dem Auftrag der politischen Vertretung kommt die Verwaltung nach und informiert mit dieser Vorlage sowohl über den Stand und die weiteren Perspektiven hinsichtlich der Einrichtung weiterer BiAp beim LVR als auch über die personelle Situation von Mitarbeitenden mit Behinderung und den ihnen gleich gestellten Personen.

Bei BiAp handelt es sich um eine Beschäftigungsform der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) für ihre Beschäftigten in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der LVR – als Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes – ist hierbei Beschäftigungsgeber (nicht Arbeitgeber) und begleitet die Beschäftigten der WfbM fachlich.

Seit 2010 konnte sowohl die Anzahl der besetzten als auch die Anzahl der grundsätzlich zur Verfügung stehenden BiAp beim LVR nachhaltig gesteigert werden. Insgesamt stehen z.Zt. 47 BiAp beim LVR zur Verfügung. Hiervon sind 34 BiAp mit Menschen mit Behinderung aus WfbM besetzt. Die Einsatzmöglichkeiten umfassen Hilfstätigkeiten im Verwaltungsbereich, im Hauswirtschaftsdienst, in den technischen Diensten, in der Gartenpflege sowie im Museumsbereich.

Grundsätzlich ist eine weitere Aufstockung der BiAp seitens des LVR möglich. Derzeit sind jedoch 13 BiAp unbesetzt. Grund hierfür ist oftmals, dass das Matching zwischen Beschäftigungsfeld und der qualifizierten Person mit Behinderung schwierig ist. Denn das Matching beinhaltet auch, dass der Beschäftigungsort in räumlicher Nähe zum Wohnort der qualifizierten Person sein muss. Dies zu bewerkstelligen ist und bleibt für alle Akteure eine hohe Herausforderung.

Auch der Übergang vom BiAp in den allgemeinen Arbeitsmarkt gestaltet sich schwierig. Das ist nicht nur beim LVR der Fall. Es fehlen beim LVR sogenannte Nischenarbeitsplätze sowohl aufgrund von Veränderungen in der Arbeitsorganisation (bspw. durch den Wegfall der zentralen Schreibdienste, Reduzierung von Arbeitsplätzen im Botendienst durch die Einführung der E-Akte etc.) als auch aufgrund fehlender Haushaltsmittel zur Einrichtung neuer Nischenarbeitsplätze als Planstellen. Im Übrigen hat der LVR eine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen. Aufgrund der verlängerten Lebensarbeitszeit sowie der steigenden Zahl physischer und psychischer Erkrankungen müssen für Mitarbeitende auf Planstellen prioritär Lösungen gefunden werden.

Trotz der zuvor genannten Problematik wird der LVR auch zukünftig für die Einrichtung zusätzlicher BiAp werben und hierzu bei Bedarf weitere Informationsveranstaltungen anbieten.

Weiterhin sind beim LVR Menschen mit Behinderung u.a. in zwei Integrationsbetrieben (Krankenhauszentralwäscherei, LVR-Kantine) und einer Integrationsabteilung (Layout und Produktionsbereich der LVR-Druckerei) beschäftigt. Im Frühjahr 2016 soll außerdem die Verteilerküche der LVR-Klinik Köln als Integrationsabteilung neu eingerichtet werden.

Selbstverständlich beschäftigt der LVR Menschen mit Behinderungen auch auf Planstellen. Das Sozialgesetzbuch IX (§ 71 SGB IX) verpflichtet sogar alle Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen dazu, mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen.

Die Schwerbehindertenquote des LVR befindet sich seit Jahren auf hohem Niveau (2014 bei 9,39 Prozent). Sie drückt allerdings nicht die Anzahl der schwerbehinderten Menschen zum Gesamtpersonalbestand aus. Sie berechnet sich nach einem komplizierten Verfahren (s. §§ 74 ff. SGB IX). Innerhalb des Gesamt-LVR liegt das LVR-Dezernat 1 (inkl. Ausbildungspools und Pool für schwerbehinderte Menschen) mit einer Schwerbehindertenquote von 23,15 Prozent an der Spitze. Den niedrigsten Wert hat die Jugendhilfe Rheinland mit 3,82 Prozent.

Im Ausbildungsbereich liegt die Quote der Auszubildenden mit Schwerbehinderung (ohne den Pflege- und Erziehungsdienst) aktuell bei 7,08 Prozent.

Begründung der Vorlage Nr. 14/976:

1 Vorbemerkung

Der LVR hat sich unter Federführung des LVR-Dezernates Soziales an dem NRW-Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) beteiligt.

Ziel der NRW-Landesregierung war es, die Zahl der betriebsintegrierten Berufsbildungs- und Arbeitsplätze landesweit um bis zu 1.000 zusätzliche Beschäftigungsplätze in der öffentlichen Verwaltung, sozialen Einrichtungen sowie der Privatwirtschaft zu erhöhen und somit Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erschließen.

Das o.g. Modellprojekt wurde gemeinsam mit unserem Schwesterverband LWL und in Kooperation mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Die Finanzierung des Modellvorhabens erfolgte weitestgehend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Projektlaufzeit begann am 01.01.2013 und endete zum 30.09.2015.

Von der Möglichkeit, einen Betriebsintegrierten Arbeitsplatz einzurichten, wird bislang in einem im Vergleich zur Gesamtzahl der Werkstattbeschäftigten eher geringen Umfang Gebrauch gemacht: von rund 72.000 Werkstattplätzen für behinderte Menschen in NRW, die in 104 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten, sind derzeit rund 4.000 Werkstattbeschäftigte betriebsintegriert in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen tätig (LVR: 2.052; 31.12.2014).

Mit Abschluss der o.g. Landesinitiative wurde die quantitative Zielsetzung nicht ganz erreicht. Landesweit wurden 839 (LVR: 406 / LWL: 433) neue BiAp geschaffen. Hiervon wurden für 668 BiAp (LVR: 316 / LWL: 352) eine Förderung über Mittel der Landesinitiative bewilligt. In rund 6,7 Prozent der rheinischen Förderfälle (= 21 Personen) erfolgte die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Weitergehende Informationen zu den Evaluationsergebnissen können der Vorlage 14/810 entnommen werden. Der umfassende Evaluationsbericht des Landes wird nach Veröffentlichung auf der Homepage des LVR als Download zur Verfügung gestellt werden.

Die politische Vertretung hat mit dem von den Fraktionen der CDU und SPD eingebrachten Antrag 14/62 die Verwaltung des LVR beauftragt, verstärkt Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) zu schaffen, mit dem Ziel, diese in reguläre Arbeitsplätze umzuwandeln.

2 Menschen mit Behinderung – Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)

2.1 Allgemein

Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze sind ausgelagerte befristete oder dauerhaft angelegte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes einschließlich Integrationsprojekten. Bei dieser

Beschäftigungsform handelt es sich um eine durch die WfbM begleitete Arbeit von Werkstattbeschäftigten.

Die Besonderheit der BiAp liegt darin, dass die Menschen mit Behinderung weiterhin organisatorisch Beschäftigte der WfbM sind. Der Arbeitsplatz ist allerdings nicht mehr in den Räumen der WfbM, sondern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angesiedelt. Sie bieten Menschen mit Behinderung eine qualifizierende Beschäftigung in Unternehmen und Verwaltungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei weiterer Betreuung und Verantwortung der Werkstatt.

(Un-)Befristete BiAp bieten Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, bei einem potentiellen künftigen Arbeitgeber berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, anzuwenden und zu erproben. Dies kann hilfreich sein, um zu einem späteren Zeitpunkt formal aus der WfbM ausscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können.

Angesprochen werden mit diesen besonderen Förderangeboten insbesondere Werkstattbeschäftigte, die zwar wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen jedoch bei Bereitstellung bestimmter persönlicher, rechtlicher und sachlicher Rahmenbedingungen eine berufliche Eingliederung außerhalb der Werkstatt möglich erscheint. Dies können Menschen mit geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderungen sein, die die Aufnahmevoraussetzungen für die WfbM nach den §§ 136, 137 SGB IX erfüllen.

Die Möglichkeit, für einen Werkstattbeschäftigten / eine Werkstattbeschäftigte einen Betriebsintegrierten Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt zu erschließen, hängt nicht nur von den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten ab. Maßgeblich sind auch die Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten, die der Mensch mit Behinderung in dem Betrieb vorfindet.

Die Kooperation zwischen Arbeitgeber und Werkstatt wird in einem Beschäftigungsvertrag geregelt. Der Beschäftigungsgeber zahlt der WfbM für die erbrachte Dienstleistung des Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt. Die WfbM wiederum bezahlt den BiAp-Mitarbeiter. Darüber hinaus werden die Befristung, die Begleitung sowie weitere Punkte in dem Vertrag geregelt. Die inhaltliche Ausgestaltung des BiAp ist möglichst offen zu halten, da gerade die Variationsmöglichkeiten ein zentrales Gestaltungselement dieser Art von Arbeitsplätzen sind.

Die WfbM begleitet die BiAp-Beschäftigten pädagogisch, während der Beschäftigungsgeber sie fachlich bzw. arbeitstechnisch anleitet und begleitet.

Ein mehrmonatiges „Betriebsintegriertes Praktikum“ (BiPP) kann einer BiAp-Beschäftigung vorgeschaltet werden.

Folgende Merkmale sollten Betriebsintegrierte Arbeitsplätze in der Regel haben:

- hoher Routinegrad der Beschäftigung
- arbeitserleichternde bzw. teamunterstützende Wirkung
- Beschäftigung unter Fachanleitung und -verantwortung
- quantitativ und qualitativ abgrenzbar zu bestehenden regulären Arbeitsplätzen
- keine Beeinträchtigung des Betriebsablaufs bei einem Wegfall des Betriebsintegrierten Arbeitsplatzes
- Hilfsdienste, Assistenz Tätigkeiten, Zuarbeiten etc.

Als mögliche Einsatzbereiche für Betriebsintegrierte Arbeitsplätze kommen bspw. die Telefonzentrale, der Hauswirtschaftsbereich, Hausmeistertätigkeiten, die Garten- und Landschaftspflege, die Wäscherei, Verpackung/Lager/Versand oder Tätigkeiten in der Verwaltung in Betracht. Sie können gleichzeitig der Vorbereitung für eine Vermittlung auf einen Ausbildungs-, Arbeits- bzw. Beschäftigungsplatz außerhalb der Werkstatt dienen. Betriebsintegrierte Arbeits- und Berufsbildungsplätze können sowohl als Einzel- und als auch als Gruppenarbeitsplätze eingerichtet werden.

Langfristiges Ziel dieser Maßnahmen kann die Erleichterung bzw. begleitende Hinführung zu einem jeweiligen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Im Rheinland sind mehr als 36.000 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Bisher können jährlich ca. 5,68 Prozent (Stichtag 31.12.2014) der Werkstattbeschäftigten im Rahmen von Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in einem regulären Unternehmen, einer Verwaltung oder Organisation ihre soziale Kompetenzen weiterentwickeln und berufspraktische Erfahrungen sammeln.

Weitere Instrumente des Landes sind Programme bzw. Initiativen zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Menschen („100 zusätzliche Ausbildungsplätze“, „Teilzeitberufsausbildung“, „Jugend in Arbeit plus“ und „Produktionsschule.NRW“). Darüber hinaus wird dieses Portfolioinstrument auch für SGB II/III-geförderte Maßnahmen (U25) bzw. für SGB VIII-geförderte Maßnahmen der Jugendhilfe und für die ausbildungsvorbereitenden Bildungsgänge am Berufskolleg zur Verfügung gestellt. Das Hauptaugenmerk bei allen diesen Maßnahmen liegt darin, dass Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigung finden bzw. Werkstattbeschäftigte schließlich den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Der Anteil der Beschäftigten, denen ein solcher Wechsel aus einer WfbM gelingt, ist jedoch nach wie vor sehr gering. Die Zahl liegt in etwa zwischen 0,1 bis 0,3 Prozent jährlich.

2.2 Verfahren zur Einrichtung von BiAp beim LVR

In der Regel kommt der Impuls für die Einrichtung eines BiAp beim LVR von außerhalb. Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) meldet ihre konkreten Bedarfe einschließlich individueller Leistungsprofile an die LVR Stabsstelle Qualitätssicherung – Schwerpunkt Arbeit im LVR-FB Sozialhilfe I (72.01). Sollte die WfbM nicht in der Nähe der LVR-Zentralverwaltung liegen, sondern in der Nähe einer LVR-Einrichtung / Dienststelle im Rheinland, wendet sich diese direkt dorthin. Ggf. stellt die LVR Stabsstelle Qualitätssicherung – Schwerpunkt Arbeit (72.01) entsprechende Kontakte zu LVR-Dezernaten, LVR-Organisationseinheiten oder LVR-Dienststellen her.

Bei der LVR-internen Suche erstellt der LVR-Einsatzbereich zunächst ein Anforderungsprofil. Dabei müssen die jeweilige Aufgabe und das individuelle Leistungsvermögen des potentiellen Interessenten aus der WfbM passen. Grundsätzlich wird darauf geachtet, dass der BiAp kein Ersatz für eine bestehende Stelle darstellt oder einen regulären Stellenbedarf der LVR-Einsatzstelle deckt. Weiterhin wird im Vorfeld sichergestellt, dass der BiAp, sollte dieser später wieder entfallen, keine Beeinträchtigung für den Betriebsablauf darstellt.

Der weitere Matching-Prozess stellt sich so dar, dass die Geschäftsleitungen (GL) der LVR-Dezernate bzw. LVR-Organisationseinheiten im Bereich der LVR-Kulturaußenstellen bzw. der LVR-Schulen die Anforderung aufnehmen und der WfbM-Koordination und den Personalgruppen in 12.10 die konkreten Einsatzmöglichkeiten für einen BiAp benennen. Dabei soll die jeweilige GL bereits im Vorfeld den Bereich Personaleinsatzplanung (PEP, 12.21) einbinden. Die Personalgruppen (12.10) prüfen aus ihrer Sicht die BiAp-Eignung des gewünschten Einsatzbereichs.

Die LVR-Kliniken klären in eigener Zuständigkeit die Einrichtung von BiAp. Sie nehmen direkten Kontakt mit den WfbM bzgl. möglicher konkreter Einsatzgebiete auf.

Wird nach diesem Abstimmungsverfahren eine konkrete Person für einen konkreten BiAp gefunden, sind weitere Abstimmungen innerhalb der LVR-Einsatzstelle notwendig. Es erfolgen Absprachen mit den Team- bzw. Abteilungsmitarbeitenden. Zudem ist die Benennung einer Fachanleitung zur Unterweisung und Betreuung im Einsatzbereich notwendig.

Anschließend wird zwischen der WfbM und dem LVR (vertreten durch den FB 12 bzw. die Personalgruppen 12.10) ein Vertrag abgeschlossen. Dabei bleibt der BiAp-Mitarbeitende dienst- und versicherungsrechtlich der WfbM unterstellt.

Die Mindeststandards für die vertragliche Regelung umfassen:

- Beschäftigungsdauer (meist Jahresvertrag, unbegrenzt wiederholbar);
- Beschäftigungsumfang (≤ 39 Wochenstunden);
- ein der Dienstleistung entsprechendes Entgelt (zw. 200 EUR bis 500 EUR). Dieses wird an die jeweilige WfbM gezahlt, die wiederum einen bestimmten Betrag an den Mitarbeitenden zahlt.
- Freistellung bei Schulungstagen (ca. alle sechs Wochen);
- Bestimmung von Arbeitsschutzmaßnahmen (z.B.: EvacChair [Evakuierungsstuhl] o.ä.);
- Rahmenbedingungen für pädagogischen Begleitung durch WfbM;
- Benennung der Fachanleitung durch LVR-Einsatzstelle;
- BiAp als WfbM-Maßnahme nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Werkstättenverordnung (WVO). Ggfls. ist ein Führungs- und/oder Gesundheitszeugnis vor Aufnahme der BiAp-Tätigkeit vorzulegen.

Bei allen Bemühungen um die Einrichtung bzw. Besetzung eines BiAp werden die LVR-Dienststellen und Einrichtungen durch die WfbM-Koordination im LVR-FB 72 und den LVR-FB 12 unterstützt. Die personalsachbearbeitenden Teams im LVR-FB 12 informieren zudem die Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

2.3 Entwicklung der BiAp beim LVR

Der LVR beschäftigt seit 2010 kontinuierlich Menschen mit Behinderung aus WfbM auf Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen:

	Anzahl von besetzten BiAp	derzeit unbesetzte BiAp
2010	1	
2011	3	
2012	5	
2013	19	
2014	27	
2015	34	13

Abb. 1: Anzahl Betriebsintegrierter Arbeitsplätze beim LVR (2010 bis 2015) (Stand: Juni 2015)

Die Tätigkeiten im LVR sind überwiegend Hilfstätigkeiten. BiAp wurden im Verwaltungsbereich, im Bereich der haustechnischen Dienste, in der Gartenpflege und im hauswirtschaftlichen Bereich eingerichtet und erfolgreich besetzt. Zudem arbeiten Menschen mit Behinderung auf BiAp in der Poststelle, im Botendienst und im Museumsbereich. In der **Anlage 1** sind alle BiAp beim LVR aufgelistet, die seit 2010 eingerichtet worden sind.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze beim LVR (Tätigkeiten)

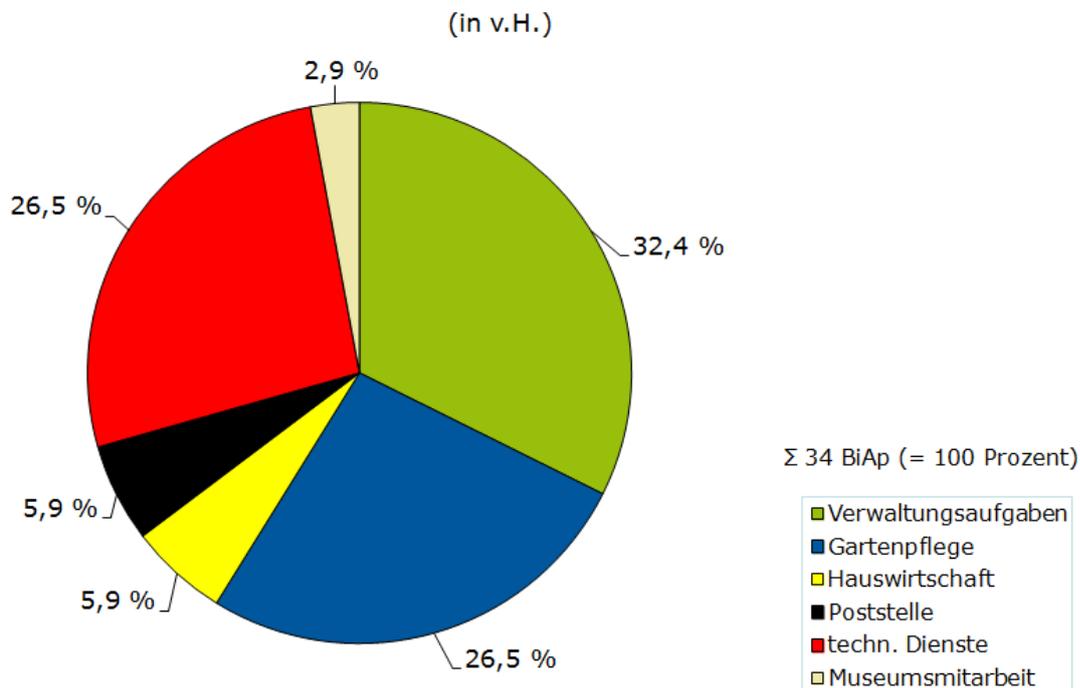


Abb. 2: Betriebsintegrierte Arbeitsplätze beim LVR nach Tätigkeiten

Viele Dienststellen (bspw. verschiedene LVR-Schulen und LVR-Kliniken sowie LVR-InfoKom) haben weitere Möglichkeiten für BiAp geschaffen. Aufgrund des zuvor beschriebenen, sehr einzelfallbezogenen „Besetzungsverfahrens“ für BiAp sind diese derzeit jedoch noch unbesetzt.

3 Definitionen

Schwerbehindert: Menschen sind nach § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX schwerbehindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) und wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt. Der GdB wird – zwischen 20 und 100 – in Zehnerschritten (oft fälschlich als „Prozent“ bezeichnet) bemessen. Er ist nicht zu verwechseln mit „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE).

Verminderte Erwerbsfähigkeit: (Voll) erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zumindest drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Erwerbsgemindert ist nicht, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann (§ 43 SGB VI). Die Erwerbsminderung bezieht sich anders als der Grad einer Behinderung (GdB) ausschließlich auf die Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben und nicht auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen: Die Gleichstellung mit Schwerbehinderten durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag des / der Betroffenen soll ab einem GdB von 30 erfolgen, wenn aufgrund der Behinderung ansonsten ein Arbeitsplatz nicht erlangt oder behalten werden kann (§ 2 Abs. 3, § 68 Abs. 2 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen gelten dieselben Regelungen des Schwerbehindertenrechts wie für schwerbehinderte Menschen, mit Ausnahme des Anspruchs auf Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX).

4 Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Nachfolgend wird ein umfassenderer Überblick gegeben, in welchen Bereichen der LVR derzeit Menschen mit Behinderung als Mitarbeitende einsetzt und fördert.

4.1 Integrationsprojekte: Integrationsbetrieb / -abteilung

Integrationsprojekte sind gem. § 132 ff. SGB IX besondere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Unter dem Oberbegriff werden drei unterschiedliche Organisationsformen subsumiert:

1. Integrationsunternehmen sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Firmen.
2. Integrationsbetriebe sind wirtschaftlich selbstständige Teile eines Unternehmens oder eines öffentlichen Arbeitgebers.
3. Integrationsabteilungen sind unternehmens- oder betriebsinterne, rechtlich unselbstständige Abteilungen.

Integrationsbetriebe und -abteilungen werden von Wirtschaftsunternehmen bzw. von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 SGB IX geführt. Ausgeschlossen sind

hiervon Wohlfahrtsverbände oder WfbM (Träger, die nicht primär gewerbliche Tätigkeiten ausführen).

4.1.1 Allgemein

Bundesweit existieren rund 800 Integrationsprojekte, die ca. 22.500 Menschen beschäftigen, davon ca. 10.000 Menschen mit Behinderung. Im Rheinland arbeiten in ca. 112 Integrationsprojekten rd. 2.800 Menschen. Davon sind 1.495 Arbeitsplätze für Beschäftigte, die zur besonderen Zielgruppe der Integrationsprojekte gehören (siehe § 132 Abs. 2 SGB IX – Zahlen aus Juni 2015).

Dieser Personenkreis umfasst insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Integrationsprojektes erschwert oder verhindert,
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen, sowie
- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Integrationsprojekt an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden.

Die Förderung von Integrationsbetrieben und -abteilungen ist ein besonderes Förderungsinstrument des LVR-Integrationsamtes. Es dient der Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der LVR stellt sich diesem sozialen Auftrag auch selbst als Arbeitgeber.

Integrationsprojekte beschäftigen auf 25 bis 50 Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung sowie weiterer vermittlungshemmender Umstände (z.B. Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Integrationsprojekte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX neu geschaffen werden.

4.1.2 Arbeitsplätze in Integrationsbetrieben / -abteilungen des LVR

Aktuell laufen folgende Integrationsprojekte beim LVR:

4.1.2.1 LVR-Krankenhauszentralwäscherei (KHZW)

Die LVR-Krankenhauszentralwäscherei (KHZW) war der erste Integrationsbetrieb des LVR. Sie wurde 1979 gegründet und wird als eine wie ein Eigenbetrieb geführte Einrichtung des LVR betrieben. Im Mai 2007 wurde die LVR-KHZW als Integrationsunternehmen gem. § 132 SGB IX anerkannt. Die LVR-KHZW hat zwei Betriebsstätten in Viersen und Bedburg-Hau. Sie bietet alle Dienstleistungen einer

modernen Großwäscherei an. Insgesamt arbeiten dort 118 Mitarbeitende (65 weibl./53 männl.) zum Stichtag 31.12.2014. Davon sind 31 Menschen (16 weibl./15 männl.) der Zielgruppe des § 132 SGB IX zugeordnet.

4.1.2.2 LVR-Kantine / apetito catering B.V. & Co. KG

Die apetito catering B.V. & Co. KG mit Sitz in Rheine ist eine 100 prozentige Tochtergesellschaft der apetito AG. Die apetito catering B.V. & Co. KG beschäftigt insgesamt ca. 4.800 Mitarbeitende.

Anfang 2014 hat die apetito catering B. V. & Co. KG für den wirtschaftlich eigenständig geführten Betrieb „LVR-Kantine“ einen Antrag auf Anerkennung und Förderung als Integrationsbetrieb gem. §§ 132 ff. SGB IX für Menschen mit einer Schwerbehinderung gestellt. Dieser wurde durch den Sozialausschuss am 03.02.2014 anerkannt und genehmigt.

Der Betrieb „LVR-Kantine“ der apetito catering B. V. & Co. KG beschäftigt derzeit 17 Mitarbeitende auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen – sechs Personen sind anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt und gehören der besonderen Personengruppe im Sinne des § 132 Abs. 2 SGB IX an. Fünf Arbeitsverhältnisse wurden durch apetito catering vom vorherigen Dienstleister übernommen. Ein Arbeitsverhältnis war vom vorherigen Dienstleister auf ein Jahr befristet und wurde durch apetito catering in eine unbefristete Stelle umgewandelt. Eine weitere Stelle wurde von der apetito catering B. V. & Co. KG in den ersten sechs Monaten mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter besetzt.

4.1.2.3 Integrationsabteilung „Layout und Produktion“ der LVR-Druckerei

Die am Standort Köln-Deutz angesiedelte Druckerei des Landschaftsverbands Rheinland erbringt für Zentralverwaltung und Einrichtungen des LVR vielfältige Dienstleistungen im Bereich von Layout und Produktion von Druckerzeugnissen. Sie ist organisatorisch dem LVR-Fachbereich Zentraler Einkauf und Dienstleistungen zugeordnet. Im Juni 2014 wurde die LVR-Druckerei als Integrationsabteilung gem. § 132 SGB IX anerkannt.

Im Rahmen des Konzeptes zur Zukunftssicherung der Druckerei wurde der bereits bestehende Bereich des Digitalen Farbdrucks weiter ausgebaut, um so den Anteil der externen Vergaben reduzieren und verbandsweit deutliche Kosteneinsparungen erzielen zu können. Im Zuge dieser Neuausrichtung sowie aufgrund von Vakanzen, Fluktuation und des zusätzlich anerkannten Personalbedarfs im Bereich des Digitalen Farbdrucks konnten in den Jahren 2014 und 2015 drei zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX geschaffen werden.

Derzeit sind im Produktionsbereich der LVR-Druckerei (inkl. Leitung) neun Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter drei Auszubildende. Zudem ist seit 2011 ein Betriebsintegrierter Arbeitsplatz einer Werkstatt für behinderte Menschen eingerichtet.

4.1.2.4 Integrationsabteilung „Verteilerküche“ der LVR-Klinik Köln (geplant für 2016)

Die LVR-Klinik Köln beabsichtigt, die seit dem Jahr 2006 an einen externen Dienstleister vergebene Speiseversorgung des Klinikums in Kooperation mit der LVR-Klinik Bonn zukünftig selbst zu erbringen. Nach Fertigstellung des Neubaus der Verteilerküche am Standort Köln-Merheim (April 2016) sollen in der Integrationsabteilung insgesamt 36 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, davon 12 für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX, geschaffen werden.

4.2 Menschen mit Schwerbehinderung im LVR

4.2.1 Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung

Vor allem in der öffentlichen Verwaltung sind schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Etwa 7,7 Prozent aller Arbeitsplätze werden dort durch diese Personengruppe besetzt. Dies liegt hauptsächlich an der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung des öffentlichen Dienstes und der daraus resultierenden besonderen Stellung schwerbehinderter Menschen im Stellenbesetzungsprozess. Spitzenreiter bei der Quote der durch schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze war 2012 aber der Bergbau / Gewinnung von Steinen und Erden. Mehr als jeder zehnte Arbeitsplatz (11,5 Prozent) wird dort von einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin bzw. einem schwerbehinderten Arbeitnehmer oder einer ihnen gleichgestellten Person eingenommen. Wahrscheinlich hängt dies aber mit Sondereffekten zusammen. Die Zahl der Beschäftigten wurde in dieser Branche in den letzten Jahren kontinuierlich zurück gefahren, überwiegend wurden aber nicht schwerbehinderte Personen entlassen, so dass nun die schwerbehinderten Menschen stark repräsentiert sind.

4.2.2 Situation im LVR

Die Gesamtbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im LVR gem. § 71 Abs. 1 SGB IX betrug zum 31.12.2014 9,39 Prozent. Das gesetzlich geforderte Soll von fünf Prozent wurde weit übertroffen. Seit Jahren ist der Trend für den LVR steigend. Die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung im Dezernat Personal und Organisation ist dabei besonders hoch und liegt mit 23,15 Prozent weit über dem Gesamtschnitt. Allerdings ergibt sich das nicht alleine aus der Anzahl der hier beschäftigten schwerbehinderten Personen. Vielmehr ist sie u.a. auch der Tatsache geschuldet, dass die Auszubildenden (Pools) bei der Berechnung mit einbezogen werden. Darüber hinaus werden Auszubildende bei der Quotenberechnung mit einer höheren Gewichtung berücksichtigt.

LVR-Dezernat	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014
LVR-Dez. 0	4,90 %	4,95 %	3,85 %	6,80 %
LVR-Dez. 1	29,38 %	27,13 %	27,02 %	23,15 %
LVR-Dez. 2	13,83 %	15,50 %	16,36 %	15,96 %
LVR-Dez. 4	12,74 %	13,94 %	14,53 %	13,11 %
LVR-Dez. 5	11,13 %	12,47 %	11,93 %	12,22 %
LVR-Dez. 7	12,57 %	12,45 %	12,80 %	12,87 %
LVR-Dez. 8	11,81 %	11,11 %	12,39 %	12,82 %
LVR-Dez. 9	11,42 %	10,98 %	11,21 %	10,88 %
OE 4 / RVK	10,13 %	9,93 %	10,10 %	11,66 %
LVR-InfoKom; Sonst. *	11,18 %	14,12 %	14,18 %	12,87 %
LVR-Kliniken	7,13 %	7,69 %	7,79 %	8,11 %
JHR	2,49 %	2,68 %	3,77 %	3,82 %
LVR gesamt	8,51 %	9,02 %	9,26 %	9,39 %

* LVR-KHZW; Studieninstitut; Fraktionsgeschäftsstellen

Abb. 3: Schwerbehindertenquote LVR 2011-2014 – (jeweils zum 01.12. eines Jahres)

LVR-Dezernat	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014
LVR-Dez. 0	3	3	3	6
LVR-Dez. 1	40	41	40	41
LVR-Dez. 2	37	39	42	42
LVR-Dez. 4	19	22	23	22
LVR-Dez. 5	67	78	73	76
LVR-Dez. 7	101	105	109	106
LVR-Dez. 8	13	12	13	14
LVR-Dez. 9	79	78	79	73
OE 4	37	37	38	40
LVR-InfoKom; Sonst. *	51	62	68	36
LVR-Kliniken	538	593	617	641
HPH-Netze	128	147	170	177
JHR	7	7	10	10
LVR gesamt	1.120	1.224	1.285	1.284

* LVR-KHZW; Studieninstitut; Fraktionsgeschäftsstellen

Abb. 4: Zahl Beschäftigte mit Schwerbehinderung 2011-2014, absolute Zahlen – (jeweils zum 01.12. eines Jahres)

In der **Anlage 2** ist zusätzlich eine Auswertung des LVR-Personalbestandes zur Schwerbehinderung, aufgeschlüsselt nach dem Grad der Behinderung, zum Stichtag 31.12.2014 dargestellt.

4.3 Ausbildungsquote von Menschen mit Behinderung im LVR

Grundsätzlich können derzeit mit den vorliegenden Statistiken von DeStatis die Wege junger Menschen mit Behinderung von der Schule in das Maßnahmen-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem nicht analysiert werden. Daher werden nachstehend nur die Ausbildungszahlen des LVR und die Schwerbehindertenquote der LVR-Auszubildenden aufgezeigt:

Die LVR-Ausbildungsquote wird jährlich im Oktober erhoben. In der Entwicklung zeigt sich, dass diese im letzten Jahr leicht gefallen ist. Sie bewegt sich jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau.

	2011	2012	2013	2014
Ausbildungsquote	8,06 %	7,98 %	7,91 %	7,75 %
SB-Quote alle Azubis	2,15 %	1,79 %	1,63 %	1,21 %
SB-Quote Azubis ohne Pflege- u. Erziehungsdienst	9,96 %	8,95 %	8,37 %	7,08 %

Abb. 5: Ausbildungsquote ges. / Auszubildende mit Schwerb. 2011-2014

	2011 m	2011 w	2012 m	2012 w	2013 m	2013 w	2014 m	2014 w
Beamte / Beamtinnen	38	47	40	59	34	53	21	47
kaufm. / Verwaltung	29	59	26	52	25	55	18	57
Handwerk	41	21	44	18	41	13	36	15
IT	12	4	13	5	14	4	14	4
Gesundheits- und Pflegedienst	218	350	214	362	209	375	215	382
Sozialpädagogik / Erziehung	78	63	59	103	45	139	47	132
Heilpädagogik	5	38	11	29	6	27	7	25
Heilerziehungspflege	69	114	84	107	64	131	58	139
Ergotherapie	8	109	9	105	11	100	18	92

Abb. 6: Ausbildung beim LVR 2011-2014, absolute Zahlen

	2011 m	2011 w	2012 m	2012 w	2013 m	2013 w	2014 m	2014 w
Beamte / Beamtinnen	7	4	3	6	3	6	3	4
kaufm. / Verwaltung	3	6	3	6	3	3	3	2
Handwerk	2	2	2	2	2	2	1	1
IT	1	0	1	0	1	0	1	0
Gesundheits- und Pflegedienst	0	3	0	1	0	2	0	1
Sozialpädagogik / Erziehung	0	0	0	0	0	0	0	0
Heilpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0
Heilerziehungspflege	0	0	0	0	0	0	0	0
Ergotherapie	0	0	0	0	0	0	0	0

Abb. 7: Ausbildung beim LVR 2011-2014 – hier Schwerb., absolute Zahlen

4.4 JSB-Programm beim LVR

Im Jahr 1997 hat der LVR einen Stellenpool eingerichtet, um besonders betroffenen jugendlichen Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit zu geben (sog. Programm für Jugendliche mit Schwerbehinderung; JSB-Programm). In diesem Pool befinden sich z.Zt. zehn Stellen, von denen 2014 acht Stellen besetzt waren.

Voraussetzung für eine Einstellung ist grundsätzlich eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 2 bzw. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Daneben sollten die Bewerberinnen und Bewerber die Fähigkeit besitzen, nach Einarbeitung einfache Tätigkeiten selbständig ausführen zu können. Zudem sollten die Bewerberinnen und Bewerber nicht älter als 25 Jahre alt sein. Im begründeten Einzelfall sind auch Ausnahmen möglich.

Die Kandidaten und Kandidatinnen bewerben sich für die Maßnahme initiativ, meistens jedoch aufgrund der Vermittlung der Integrationsfachdienste (IFD). Die IFD übersenden dem LVR-Ausbildungsteam (12.23) gezielt vorgefilterte Bewerbungen von jungen Menschen mit Behinderung, die aufgrund ihrer individuellen Behinderung sowie Vorbildung für das Programm geeignet erscheinen. Dort wird anschließend mit diesen Bewerbenden ein Sondierungsgespräch geführt, in dem die grundsätzliche Eignung sowie der mögliche Einsatzbereich geklärt werden.

Im Rahmen der JSB-Maßnahme, die zunächst auf ein Jahr befristet ist, sollen die Teilnehmenden auf eine spätere Ausbildung vorbereitet bzw. soll eine Ausbildungsfähigkeit der Teilnehmenden erprobt werden. Bei besonderer Bewährung besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis um maximal ein weiteres Jahr zu verlängern. Einsatzorte können neben dem Standort Köln-Deutz auch alle LVR-Einrichtungen sein. Die jeweiligen Einsätze können – je nach Interessenschwerpunkt und unter Berücksichtigung von behinderungsbedingten Einschränkungen – im Verwaltungsbereich oder auch im handwerklich-technischen Bereich liegen.

Bei der überwiegenden Anzahl der Teilnehmenden am JSB-Programm konnte der zunächst für ein Jahr abgeschlossene Arbeitsvertrag um das mögliche zweite Jahr verlängert werden. Fälle, in denen der Vertrag nicht verlängert wurde oder das Arbeitsverhältnis wegen Krankheit oder aus personenbedingten Gründen beendet werden musste, blieben die absolute Ausnahme.

Seit 1997 konnten mehrfach Teilnehmende im Anschluss an das JSB-Programm in eine befristete oder unbefristete Beschäftigung, aber auch in eine Ausbildung im Handwerk (Schlosser, Drucker) oder in der Verwaltung übernommen werden.

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anzahl	7	10	7	10	10	8

Abb. 8: Entwicklung der JSB Zahlen beim LVR

4.5 Vermittlungsfälle der Personaleinsatzplanung (PEP)

Stellen sind im öffentlichen Dienst grundsätzlich auszuschreiben. Bevor eine Stelle ausgeschrieben wird, sind jedoch vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugliedern, die im Rahmen der Personalvermittlung zu berücksichtigen sind. Daher darf eine Stellenausschreibung nur dann erfolgen, wenn kein geeignetes Vermittlungspersonal zur Verfügung steht.

Die Zuständigkeit hierfür liegt bei der Personaleinsatzplanung (PEP) des LVR. Sie ist im LVR-FB 12 (12.21) angesiedelt. Diese prüft die zur Ausschreibung beantragten Stellen auf die Möglichkeit der Eingliederung der zur Vermittlung anstehenden Personen und organisiert die mögliche Umsetzung bzw. Eingliederung auf einen anderen Dienstposten. Auch wenn der Abschluss eines Zeitvertrages, die Zeitvertragsverlängerung oder die Umwandlung eines Zeitvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Verwaltungsbereich beantragt wird, prüft die PEP, ob hierfür vorrangig Vermittlungspersonal eingesetzt werden kann. Dies gilt nicht für medizinisch-therapeutisches Personal.

Der LVR-Personaleinsatzplanung (PEP) obliegt die Vermittlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

- die aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückkehren,
- die aus gesundheitlichen oder schwerwiegenden persönlichen Gründen anderweitig eingesetzt werden müssen oder
- deren Stelle mit einem ku- oder kw-Vermerk versehen sind.

Die PEP ist darüber hinaus für die Vermittlung von Nachwuchskräften des mittleren und gehobenen Dienstes nach Beendigung der Ausbildung sowie für die Absolventinnen und Absolventen des AL I / AL II zuständig.

Derzeit befinden sich 96 Personen in der Vermittlung. Davon sind 42 Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen (z.T. aus Langzeiterkrankungen) betroffen.

Die Dienstaufnahme erfolgt i.d.R. im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung nach dem sogenannten Hamburger Modell (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX). Ebenso wird im Fall behinderter oder konkret von Behinderung bedrohter Menschen verfahren (§ 28 SGB IX).

Von den 96 Personen sind 28 Mitarbeitende der höheren Entgeltgruppen (ab E 10 TVöD) bzw. Besoldungsgruppen (ab A 11 BBesO des ÜBesG NW) zuzuordnen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Verwaltungspersonal. Die Vermittlungsproblematik besteht hier insbesondere darin, dass auf hochwertigen Dienstposten fachliches Expertenwissen und Führungserfahrung erwartet werden. Oftmals sind diese Voraussetzungen überhaupt nicht oder nicht im erforderlichen Maße für den zu besetzenden Dienstposten vorhanden. Im Bereich der niedriger bewerteten Dienstposten (E1 bis E6 TVöD) sind derzeit insgesamt 19 Personen in der Vermittlung - davon überproportional viele, die aus gesundheitlichen Gründen (13 Personen) ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Sie befinden sich mehrheitlich in den Entgeltgruppen E5 und E6 TVöD. Es handelt sich hierbei bspw. meist um Personal aus dem Krankenpflegebereich oder aus dem Botendienst. Mittels Umsetzung und entsprechender Umschulung wird versucht, diesen Personenkreis für eine Verwaltungstätigkeit zu qualifizieren.

Die Vermittlung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bindet erhebliche personelle Ressourcen. Aufwand und Dauer der Vermittlungsverfahren hängen von der Konstellation des Einzelfalles ab.

Langjährige Erfahrungen zeigen, dass diese Mitarbeitenden nur schwer auf neue bzw. andere Dienstposten im LVR vermittelbar sind. Diese Situation hat sich für den Bereich der niedriger bewerteten Dienstposten durch die steigende Anzahl der BiAp Plätze weiter verschärft. Sogenannte Nischenarbeitsplätze, die früher für den Wiedereinstieg in die Beschäftigung mittels „leichterer“ Arbeit für die v.g. Personenkreise zur Verfügung standen, stehen heute u.a. durch die Nutzung als BiAp nicht mehr zur Verfügung. Es besteht nunmehr eine Konkurrenzsituation zwischen Stellen für Vermittlungspersonal und BiAp.

	Vermittlungsfälle			davon Vermittlungsfälle E1 bis E6		
	Insges.	männl.	weibl.	Gesamt	männl.	weibl.
2011	22	4	18	1	1	0
2012	38	9	29	3	0	3
2013	41	5	36	4	2	2
2014	39	6	33	3	0	3

Abb. 9: Abgeschlossene Vermittlungsfälle der PEP

5 Fazit

Seit dem Beschluss über die Sozialausschuss-Vorlage 13/96 (28.02.2011) über die Einrichtung von Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen beim LVR steigt die Zahl kontinuierlich an. Mit großer Kraftanstrengung aller Beteiligten liegt die Zahl der besetzten BiAp bei 34 (31.12.2014). Im Laufe des Jahres 2015 wurden weitere BiAp bereitgestellt.

Die Verwaltung teilt den Wunsch der politischen Vertretung, vermehrt BiAp beim LVR einzurichten. Die Verwaltung unterstützt dies tatkräftig. BiAp können allerdings nicht in unbegrenzter Zahl geschaffen werden. Denn BiAp erfüllen keinen Selbstzweck. Diese besonderen Beschäftigungsangebote sollen vielmehr Menschen mit Behinderung den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in inklusive Beschäftigungsformen ermöglichen.

Im Vordergrund steht dabei immer der Mensch mit Behinderung. Auf seine Bedürfnisse muss eingegangen werden. Daher sind die Anforderungen zur Besetzung von BiAp sehr hoch. Zunächst gilt es beim LVR geeignete Tätigkeitsfelder für Menschen mit Behinderung aus WfbM zu finden. Aufgabe und individuelles Leistungsvermögen des Mitarbeitenden mit Behinderung müssen zusammen passen. Wichtig ist zudem, dass der Arbeitsplatz für die gesuchte Person gut erreichbar ist; d.h. das Einsatzgebiet muss in räumlicher Nähe zur „abgebenden“ WfbM liegen. Weiterhin muss das Arbeitsumfeld passen und zudem eine geeignete Betreuung / Praxisanleitung vor Ort zur Verfügung stehen. Die bisherigen Erfahrungen sind überwiegend positiv, was u.a. an der hohen Zahl der Vertragsverlängerungen ablesbar ist.

Der LVR beschäftigt bereits in einem hohen Maße Menschen mit Behinderung und leistungsgeminderte Menschen auf regulären Arbeitsplätzen. Die Erhöhung der Anzahl von teilintegrierten Arbeitsplätzen wie bspw. BiAp darf keinesfalls zu Lasten der voll integrierten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt gehen. Für diesen Kreis der Mitarbeitenden trägt der LVR als Arbeitgeber bereits eine große Verantwortung.

Es ist die Tendenz zu erkennen, dass immer mehr Beschäftigte im Laufe ihres beruflichen Lebens psychisch und / oder physisch erkranken. Die hierfür geschaffenen Instrumente wie bspw. das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Personaleinsatzplanung (PEP) sollen helfen, diese Problemlagen zu lösen. Dies ist zumeist ein langwieriger Prozess, da freie Planstellen für diese Beschäftigtenkreise nicht leicht zu finden sind. In Frage kommen oftmals nur leichte Tätigkeiten (sogenannte Nischenarbeitsplätze). Diese Nischenarbeitsplätze sind heute i.d.R. neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Sie sind an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung auszurichten, der dort arbeiten möchte.

Aufgrund der fortschreitenden Automation mittels IT sind in der Vergangenheit immer weniger „einfache Arbeitsplätze“ beim LVR vorhanden. Beispielhaft sei an dieser Stelle an den Wegfall der zentralen Schreibdienste erinnert. Allerdings kann eine Prognose, ob sich dies in Zukunft fortsetzt, derzeit nicht gestellt werden. Die Verbesserung durch neue Informationstechnologien wird derzeit im Rahmen der Diskussion zum Thema „Arbeit 4.0“ für Menschen mit Behinderung als Chance eingestuft.

Ein wesentlicher Aspekt, der einer Neuschaffung von Nischenarbeitsplätzen entgegensteht, sind die Haushaltsrestriktionen in Zeiten knapper Budgets.

Im Ergebnis bleibt daher festzustellen: Die Weiterentwicklung des Angebots für Menschen mit Behinderung wird seitens des LVR-Dezernates Personal und Organisation fortgesetzt. Aufgrund der vorgenannten Erfolge wird davon ausgegangen, dass der LVR

als attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung weiterhin positiv wahrgenommen wird. Ziel ist und bleibt, inklusive Teilhabe zu erreichen und im Rahmen unserer Möglichkeiten voranzutreiben.

BiAp bieten für Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, bei einem potentiellen künftigen Arbeitgeber berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, anzuwenden und zu erproben. Dies kann hilfreich sein, um zu einem späteren Zeitpunkt formal aus der WfbM ausscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können. Die Einrichtung von BiAp kann somit u.a. auch eine Zwischenstation auf dem Weg zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen.

Im weiteren Verlauf können diese Stellen für qualifizierte Personen, die einen BiAp inne haben, zusätzlich von hohem Nutzen sein, wenn sie im Anschluss an ihr BiAp-Beschäftigungsverhältnis eine Weiterbeschäftigung auf einer regulären Planstelle beim LVR oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen wollen. Einzelne LVR-Dienststellen haben bereits Anfragen zur unbefristeten Weiterbeschäftigung von BiAp-Mitarbeitern auf Planstellen gestellt.

Der Wechsel vom BiAp auf eine reguläre Planstelle ist jedoch nur möglich, wenn diese auch im Stellenplan verankert ist. Daran mangelt es derzeit. Daher soll die Schaffung weiterer BiAp mit der Bereitstellung von zusätzlichen Planstellen für BiAp erprobte Mitarbeitende einhergehen, wenn sie im Sinne einer nachhaltigen Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein soll.

Für betriebsintegrierte Beschäftigte, für die der Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (noch) keine Perspektive ist, bietet diese Beschäftigungsform ein größeres Maß an Arbeitsmarktnähe und damit Inklusion.

Der LVR als Arbeitgeber ist daher weiterhin bereit, aktiv zusätzliche Möglichkeiten zur Einrichtung von BiAp auszuloten, um Menschen mit Behinderung die Chance auf den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso gibt der LVR im Rahmen seiner Möglichkeiten qualifizierten BiAp-Kräften die Möglichkeit, sich auf freie Planstellen im LVR zu bewerben. Der Erfolg, weitere BiAp einzurichten bzw. BiAp auf reguläre Planstellen zu übernehmen, ist aufgrund der oben aufgezeigten, zugehörigen Problemlagen, derzeit schwierig und nur mit Hilfe der politischen Vertretung lösbar.

Als Maßnahme zur Generierung von weiteren BiAp beim LVR wird die Verwaltung weiterhin aktiv Informationsveranstaltungen für die LVR-Dezernate anbieten. Zudem wird das LVR Dezernat Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit der WfbM-Koordination eine Broschüre über erfolgreiche BiAp-Maßnahmen im LVR als Werbemaßnahme erstellen.

In Vertretung

L i m b a c h

Dez./FB/Abt./ Klinik/Außenst.	Bewilligungszeitraum		Verlängerung		Bezeichnung BiAp Tätigkeit	Umsetzung auf Planstelle	Bemerkungen
	Beginn	Ende	Beginn	Ende			
0/06	21.10.2013	20.10.2014	21.10.2014	20.10.2015	Verwaltungsaufgaben (Unterstützung Beschwerdemanagement)	kein Dienstposten	
1/11/11.00	18.11.2013	31.12.2014	keine	keine	Verwaltungsaufgaben (Mitarbeit Sekretariat)		ausgeschieden
1/11/11.33	05.05.2014	04.05.2015	05.05.2015	04.05.2016	Postdienst (im ersten Jahr mit Teilzeitbeschäftigung, ab dem zweiten Jahr mit Vollbeschäftigung)		
1/11/11.36	21.05.2010			30.06.2016	Druckerei		
2/21/21.40	01.06.2013	31.05.2014	01.06.2014	31.05.2015	Verwaltungsaufgaben (Unterstützung zentr. Rechnungseingang)	JSB 01.06.2015-31.05.2016	
3							z.Zt. nicht geplant
4							z.Zt. nicht geplant; 1 JSB
5/44/44.21	01.01.2014	31.12.2014	unbefristet		Verwaltungsaufgaben		
5/422	01.06.2015				Hausmeisterassistenz		in Planung
5/433	01.07.2013	30.06.2014	01.07.2014	31.12.2015	Hausmeisterassistenz		
5/442	01.05.2013	30.04.2014	01.05.2014	31.03.2016	Hausmeisterassistenz		
5/447	02.09.2013	01.09.2014	02.09.2014	31.12.2015	Küchenassistenz		
5/447	01.05.2013	30.04.2014	01.05.2014	01.01.2016	Hausmeisterassistenz		
5/450							in Planung
5/454	01.06.2013	31.05.2014	keine	keine	Hausmeisterassistenz		ausgeschieden
5/454	01.06.2014	31.12.2014	01.01.2015	31.12.2015	Hausmeisterassistenz		
5/454	15.08.2013	14.08.2014	15.08.2014	31.12.2015	Küchenassistenz		
5/456	01.03.2014	28.02.2015	01.03.2015	31.12.2016	Hausmeisterassistenz		
5/457							in Planung
5/458	01.04.2014	31.12.2015			Hausmeisterassistenz		
5/464	01.05.2013	30.04.2014	keine	keine	Hausmeisterassistenz		ausgeschieden 18.10.2013
5/464	01.11.2013	31.10.2014	01.11.2014	31.12.2015	Hausmeisterassistenz		
7/72/72.20	10.11.2014	09.11.2015			Verwaltungsaufgaben (Hilfstätigkeiten)	in Klärung	
7/72/72.50	04.03.2014	03.03.2015	04.03.2015	03.03.2016	Verwaltungsaufgaben (Hilfstätigkeiten)	in Klärung	
7/72/72.60	07.01.2013	06.01.2015	07.01.2015	31.12.2015	Verwaltungsaufgaben (Datenpflege)	Umsetzung mit Freigabe HH 2015	unbefristet nach HH Freigabe 2015
7/72/72.70	30.05.2014	29.05.2015			Verwaltungsaufgaben (Hilfstätigkeiten)		derzeit unterbrochen wg. Krankheit
7/73/73.50	01.11.2014	31.10.2015			Verwaltungsaufgaben (Hilfstätigkeiten)	in Klärung	
8/820							
8/825							
8/826	05.12.2013	04.12.2014			hauswirtschaftliche Tätigkeiten	Der Einsatz erfolgt auch nach Auslaufen der Förderung weiterhin im Rahmen des Personalkostenbudgets der Region	
8/241 KHZW							Integrationsbetrieb
8/850							
8/851	09.03.2011	offen			Verwaltungsaufgaben (Zentralarchiv)		
8/851	01.04.2011	offen			Gärtnerei		
8/851	16.11.2013	offen			Verwaltungsaufgaben (Zentralarchiv)		
8/851	01.10.2014	11.03.2015			Poststelle		ausgeschieden
8/851	29.09.2014	06.04.2016			Gärtnerei		
8/851	27.10.2014	05.12.2014	06.12.2014	31.01.2015	Gärtnerei		ausgeschieden
8/851	12.04.2012	18.07.2014			Zentralarchiv / Poststelle		ausgeschieden

Dez./FB/Abt./ Klinik/Außenst.	Bevolligungszeitraum		Verlängerung		Bezeichnung BiAp Tätigkeit	Umsetzung auf Planstelle	Bemerkungen
	Beginn	Ende	Beginn	Ende			
8/851	30.06.2012	30.06.2013				auf Planstelle 01.07.2013-30.06.2018	
8/852							BiAp möglich: Küche (1), Gärtnerei (1)
8/853	23.06.2014	offen			Hilfsgärtner	Vertrag unbefristet m. Kündigungsfrist	
8/853	23.03.2015	offen			Hilfsgärtner	Vertrag unbefristet m. Kündigungsfrist	
8/853					Magazin		derzeit noch unbesetzt
8/854							BiAp möglich: Küche (1), Gärtnerei (1)
8/855							BiAp möglich: Technik (1)
8/862	01.04.2014	31.03.2015			Pflege Außenbereich	keine Umsetzung auf DP	ausgeschieden
8/862	01.04.2015	31.03.2016			Pflege Außenbereich	Maßnahme läuft noch	
8/862 Außenst. Heidhausen							BiAp möglich: Technik / Garten (1)
8/863							Integrationsabt. m. 12 Plätzen geplant.
8/864							
8/884							
9/980							BiAp ggfls. in Registratur möglich
9/983	05.03.2015	28.03.2015	19.03.2015	30.04.2015	Garten- u. Hausdienste / Servicedienst	keine Umsetzung auf DP	ausgeschieden
9/992 APX	02.01.2014	31.12.2014	01.01.2015	31.12.2015	Umpacken röm. Funde / Fundmagazin	DP steht z.Zt. nicht zur Verfügung	
9/992 APX	10.03.2014	09.08.2014	10.08.2014	30.11.2014	Mitarbeit Rekonstruktion röm. Schiff		ausgeschieden
9/992 APX	01.05.2014	30.09.2014			Mitarbeit Rekonstruktion röm. Schiff	innerhalb der Probezeit durch Haus Freudenberg GmbH beendet	
9/992 APX	01.04.2014	31.08.2014			Mitarbeit Rekonstruktion röm. Schiff	innerhalb der Probezeit durch Haus Freudenberg GmbH beendet	
9/992 OE 04 LVR-InfoKom					Mitarbeit Garten- / Landschaftspflege		BiAp geplant ab 01.08.-30.11.2015; 01.04.2016-30.11.2016 BiAp möglich

Anlage 2 zur Vorlage 14/976:

Personalbestand des LVR

Auswertung aller Aktiven zum Stichtag 31.12.2014 (inkl. Personen in Ausbildung, Praktika, Volontariaten usw.) – hier: Schwerbehinderte Menschen

Grad der Behinderung	Anzahl Personen	GdB	Anzahl Personen
0	15.857	unter 50	128
100	160	50 bis 90	1.083
30	104	100	160
40	24		
50	625		
60	216		
70	110		
80	113		
90	19		
Gesamtergebnis	17.228		

Tabelle 1: LVR gesamt (inkl. 04, Eigenbetriebe)

Grad der Behinderung	Anzahl Personen	GdB	Anzahl Personen
0	3.228	unter 50	29
100	79	50 bis 90	292
30	25	100	79
40	4		
50	157		
60	54		
70	34		
80	41		
90	6		
Gesamtergebnis	3.628		

Tabelle 2: nur LVR-Dezernate (inkl. Förderschulen, Kultur-Außendienststellen usw.)

Grad der Behinderung	Anzahl Personen	GdB	Anzahl Personen
0	459	unter 50	3
100	14	50 bis 90	35
30	2	100	14
40	1		
50	20		
60	7		
80	7		
90	1		
Gesamtergebnis	511		

Tabelle 3: nur LVR-Dezernat 1 (inkl. Ausbildungspools und Pool für schwerb. Jugendl.)

Grad der Behinderung	Anzahl Personen	GdB	Anzahl Personen
0	261	unter 50	2
100	9	50 bis 90	23
30	2	100	9
50	14		
60	5		
80	4		
Gesamtergebnis	295		

Tabelle 4: nur LVR-Dezernat 1 (ohne Ausbildungspools und Pool für schwerb. Jugendl.)