

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)

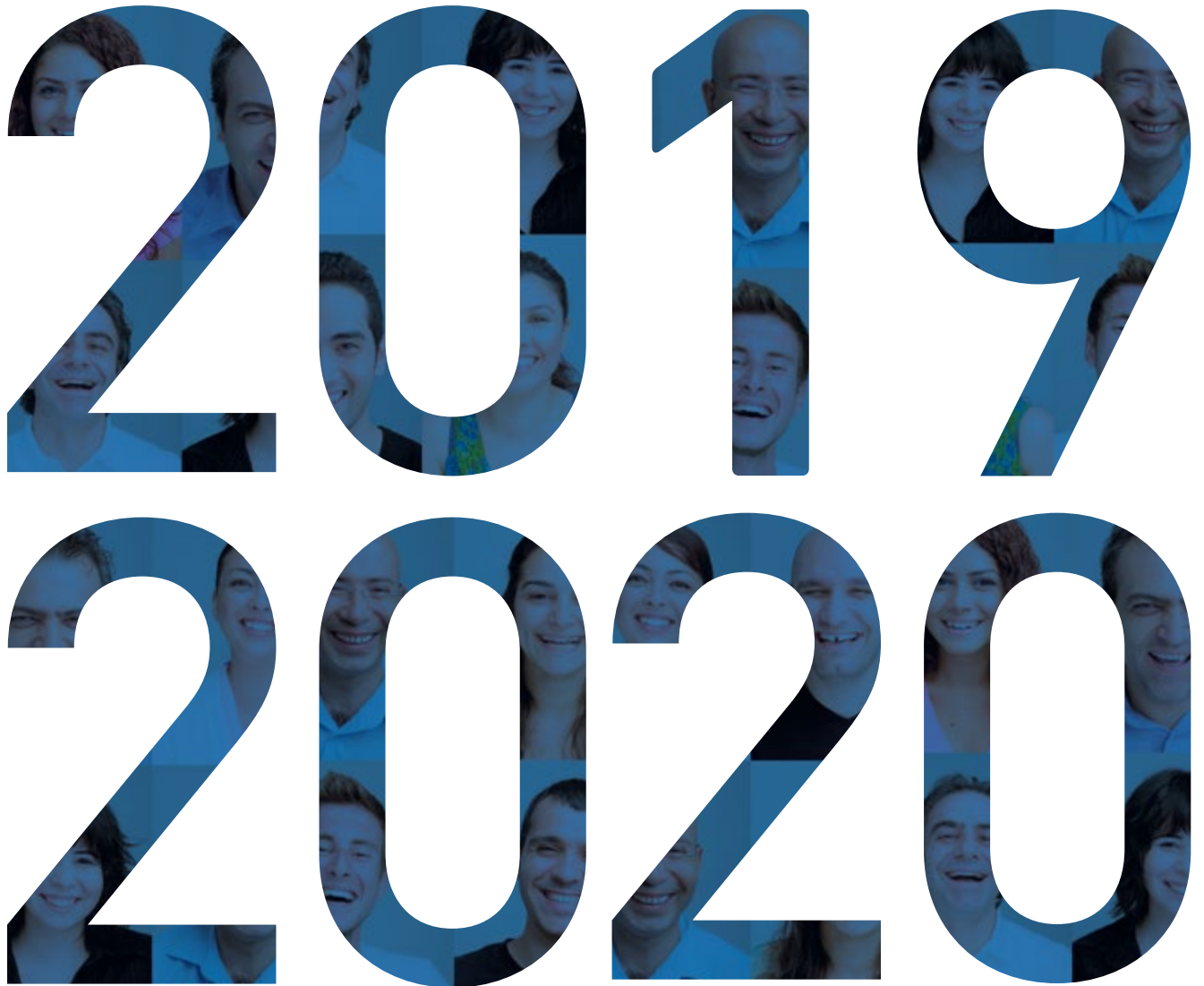
Das LVR-Inklusionsamt begleitet und unterstützt finanziell Forschungs- und Modellvorhaben, die im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben Projekte und Untersuchungen durchführen:

- 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?

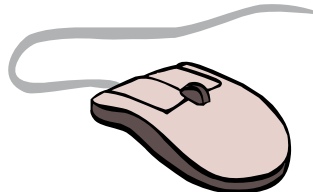
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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

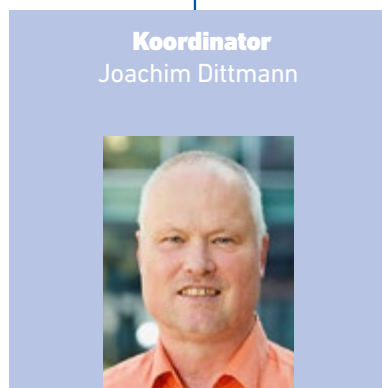
René Stenz Elmar Kusch





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.



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

Forschungs-
und Modell-
vorhaben
(Kapitel 14)

Die Ausgleichs-
abgabe
(Kapitel 7)

Finanzielle
Leistungen
(Kapitel 8)

Prävention und
BEM (Kapitel 13)

**Aufgaben
des
LVR-
Inklusionsamtes**

Der besondere
Kündigungsschutz
(Kapitel 9)

Seminare und
Öffentlich-
keitsarbeit
(Kapitel 12)

KAoA-STAR/
LVR-Budget für
Arbeit
(Kapitel 11)

Beratung und
Begleitung
(Kapitel 10)

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 intensive 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 Einzelfallleistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben weiter und Anträgen auf Weiterbewilligung wurde grundsätzlich entsprochen.

Bei Neuansträgen gemäß § 27 SGB II 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 Berufsberatung/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/Mobiltelefone) 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 Inklusions- beziehungsweise 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 „theoriereduzierte 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

Auszubildende 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:

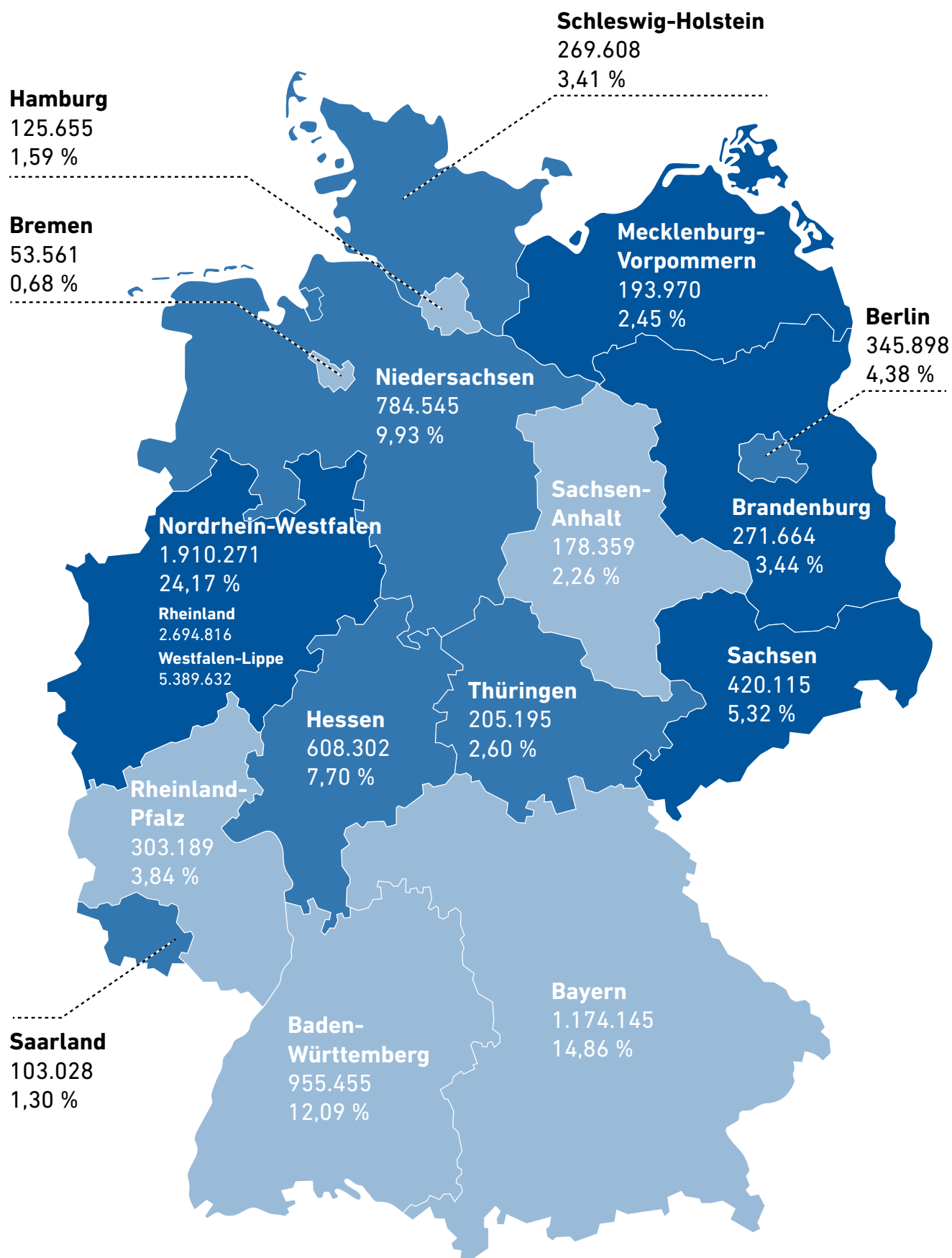
- bei 25 Prozent sind innere Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen
- bei 11 Prozent sind Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt
- bei weiteren 10 Prozent Wirbelsäule und Rumpf
- in 4 Prozent der Fälle liegt Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor
- 4 Prozent leiden unter 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

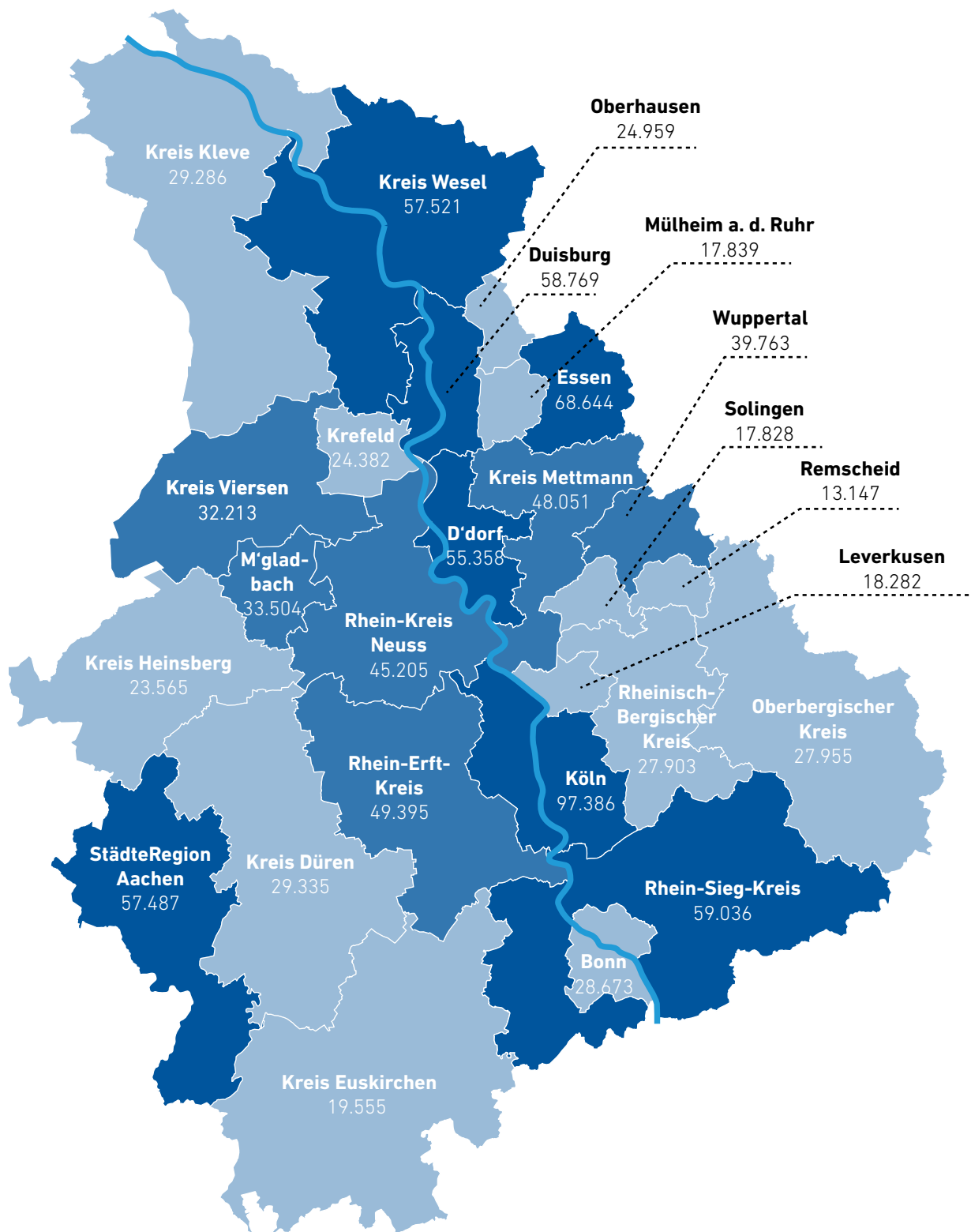
- mit fast 21 Prozent nehmen Funktionseinschränkungen von inneren Organen und Organsystemen den größten Teil der Behinderungsarten ein
- gefolgt von Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen mit fast 19 Prozent
- in 10 Prozent führen Funktionseinschränkungen 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 Menschen^{*}. 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

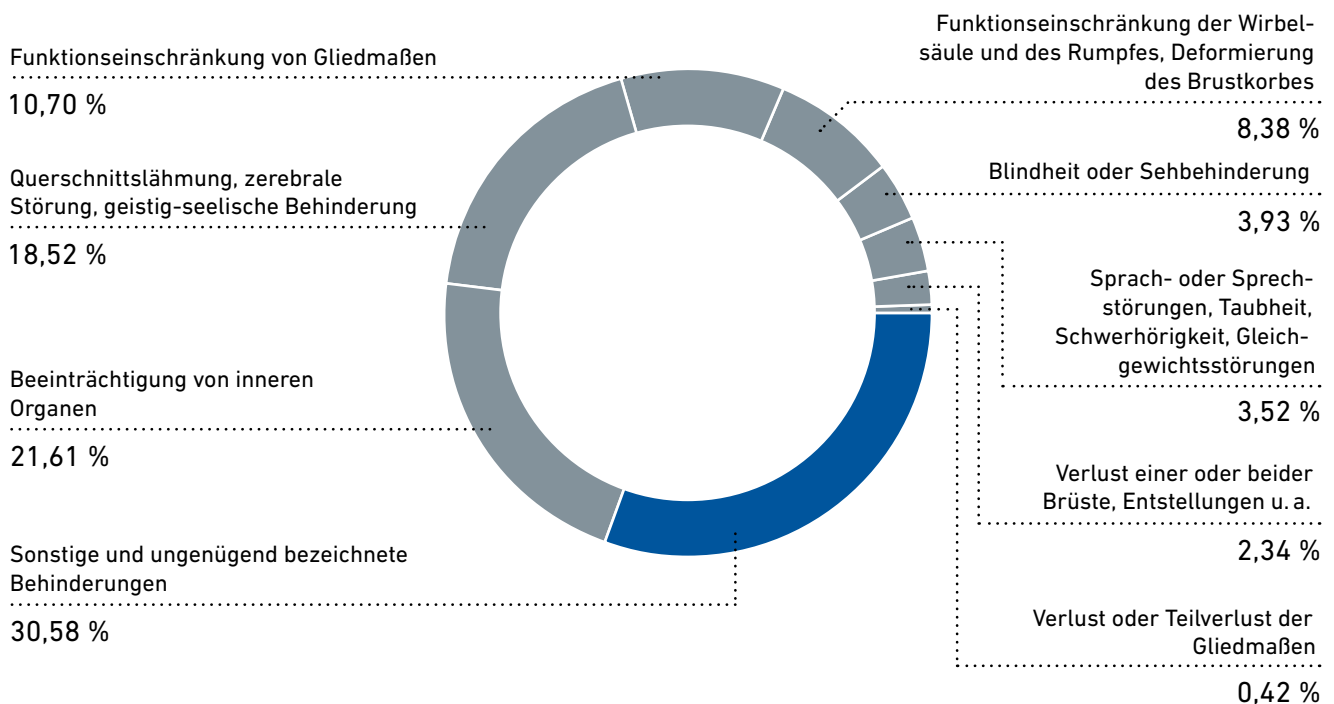
Verhältnismäßig wenige Personen sind von den folgenden Behinderungsarten betroffen: (Teil-)Verlust von Gliedmaßen und Brust, Sprach- und Sprechstörungen, Schwerhörigkeit, Taubheit und Gleichgewichtsstörungen sowie Blindheit und

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 Organsystemen 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.

Fotos: Manfred Hogreve/LVR



Stefan Achterberg zeigt stolz sein Modellschiff.



Stefan Achterberg beherrscht seine Aufgaben bis zur Perfektion.



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



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

Fotos: Manfred Högrevé / LVR

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	Langzeitarbeitslose ²⁾
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	Langzeitarbeitslose ²⁾
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	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 AUSGLEICHSSABGABE

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.

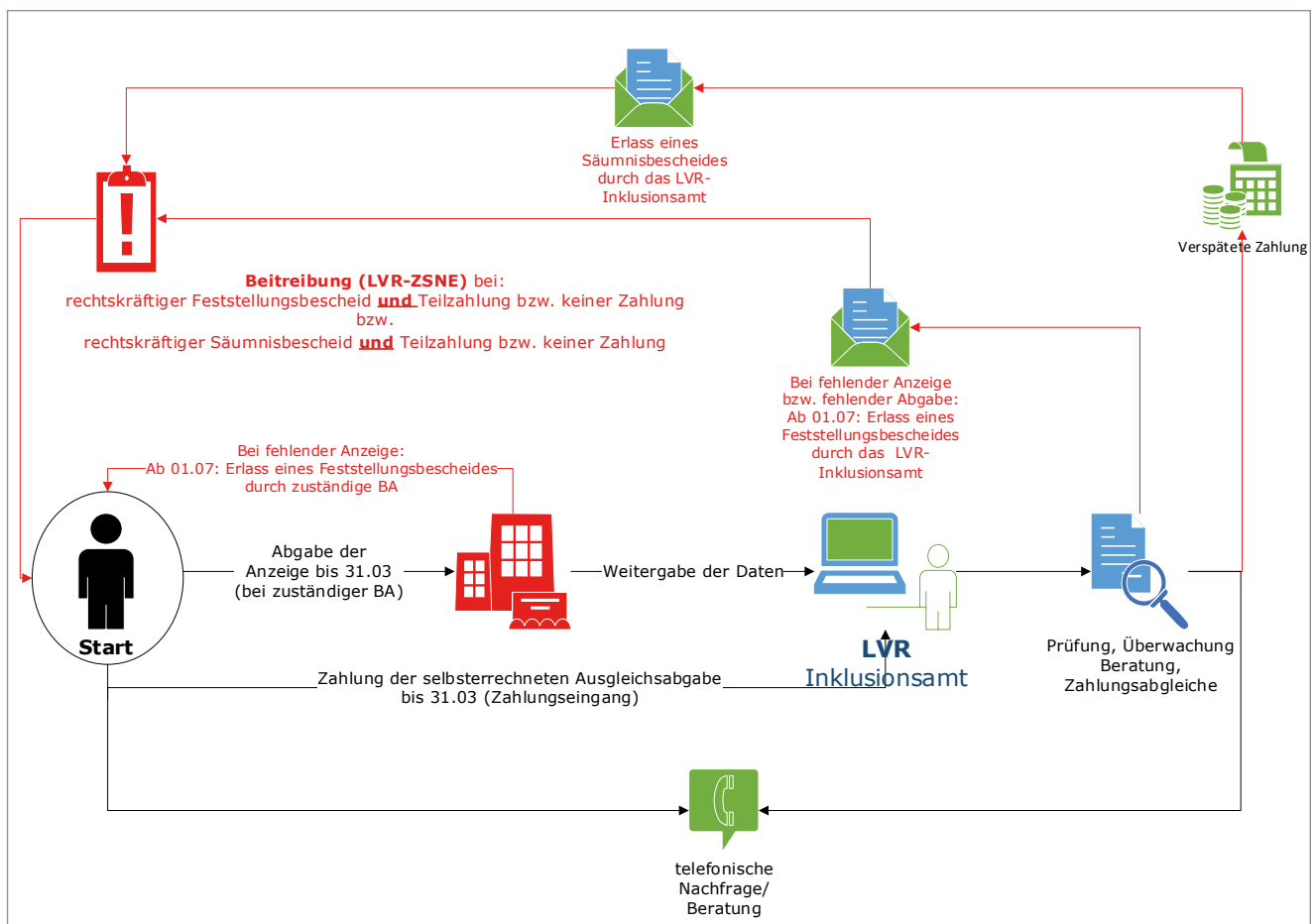
Gleichzeitig schafft die Ausgleichsabgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und diesen hierdurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht (ausreichend) nachkommen. Die Zahlung

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
Mönchengladbach	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 Ver-

hältnis 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

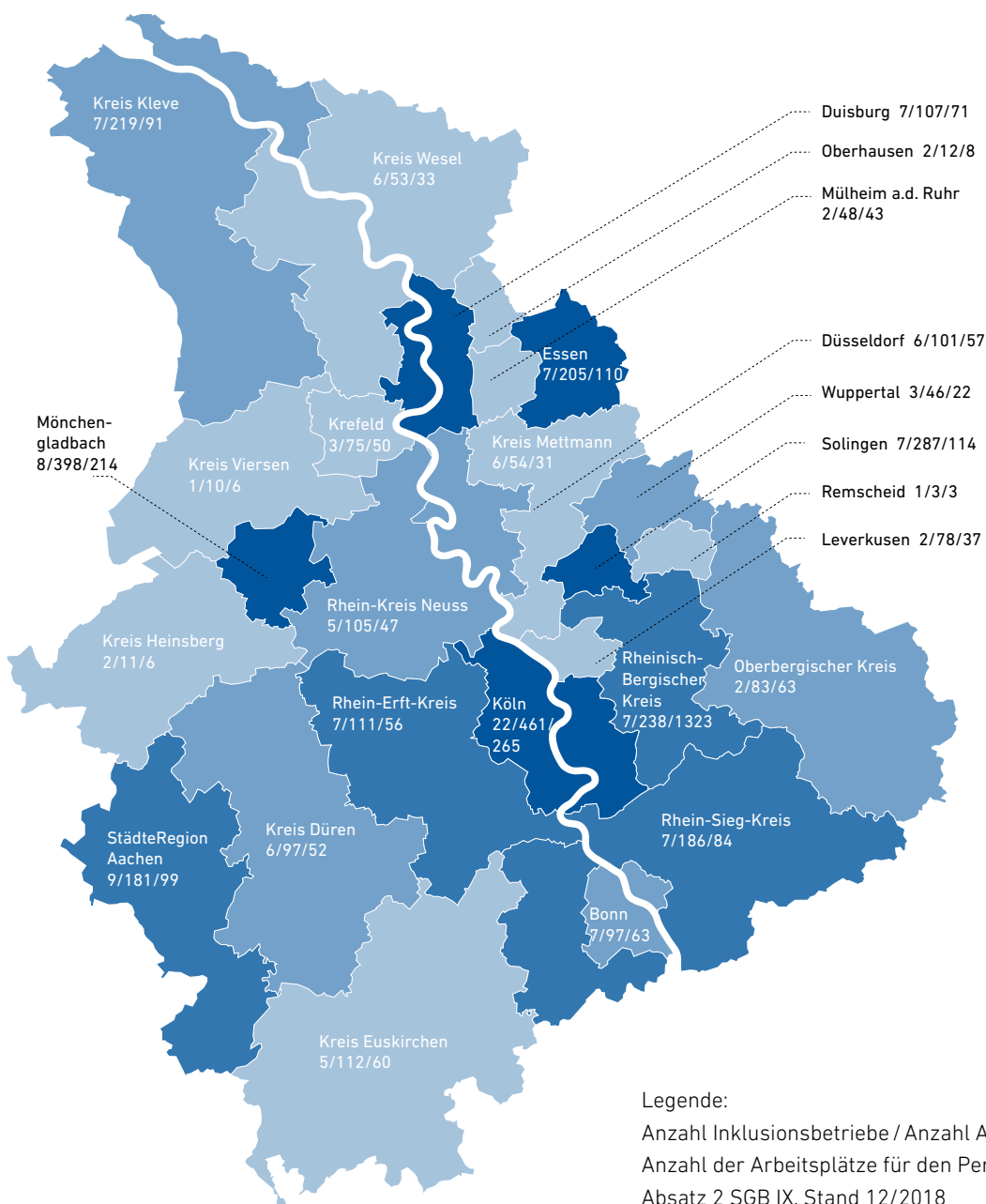
Die Förderung von Inklusionsbetrieben* ist ein besonderes Förderinstrument des LVR- Inklusionsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie sind Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen 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



* „Inklusionsbetrieb“ ist seit 01. Januar 2018 der gesetzliche Oberbegriff für die bisherigen „Integrationsprojekte“ nach dem neuen SGB IX.

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

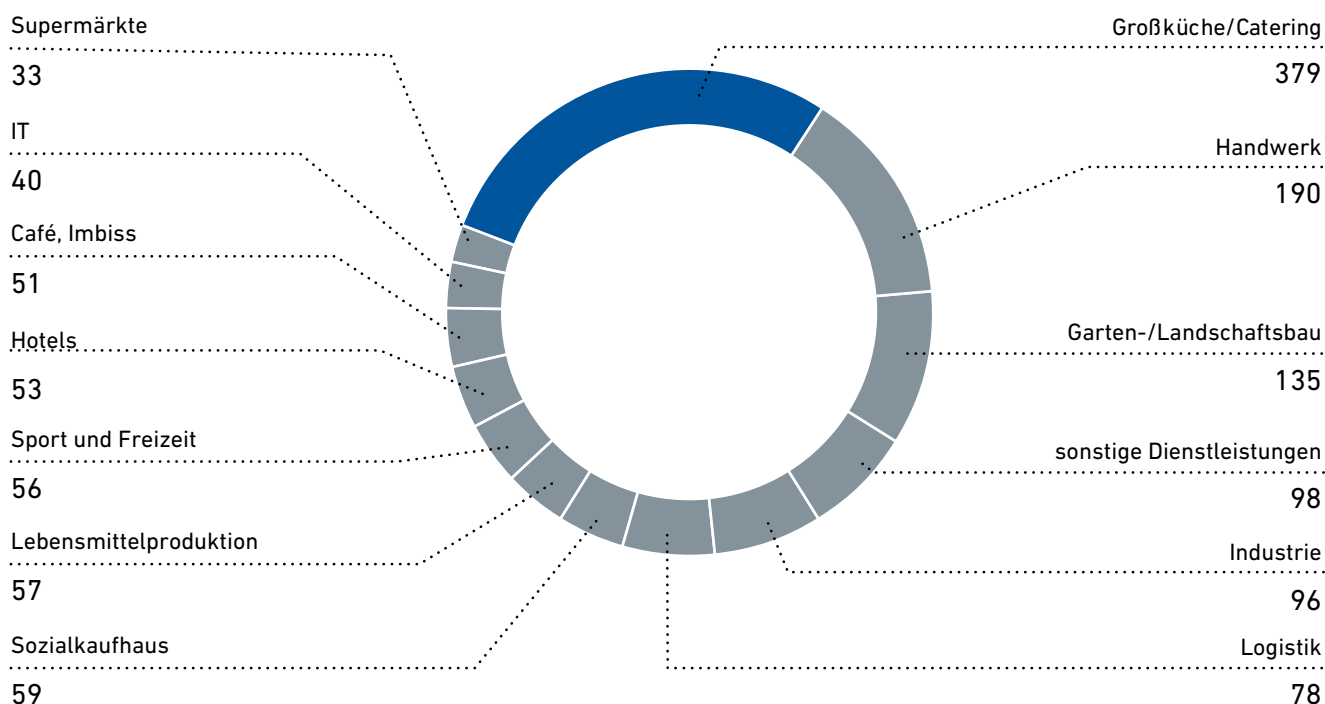
Das LVR-Inklusionsamt und seine Partner begleiten die Inklusionsbetriebe und schwerbehinderten Beschäftigten durch die Pandemie-Zeit.

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

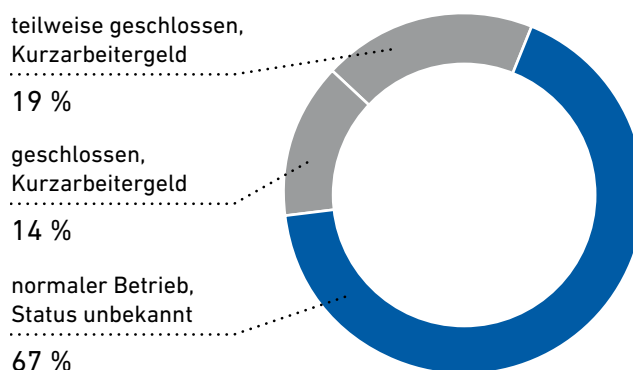
Zahlreiche Inklusionsbetriebe haben gerade in den Branchen Gastronomie, Hotellerie, Gemeinschaftsverpflegung sowie Sport und Freizeit schnell reagiert und für die Belegschaft Kurzarbeitergeld beantragt. Vor der stufenweisen Lockerung waren dem LVR-Inklusionsamt von den aktuell 146 rheinischen Inklusionsbetrieben 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)

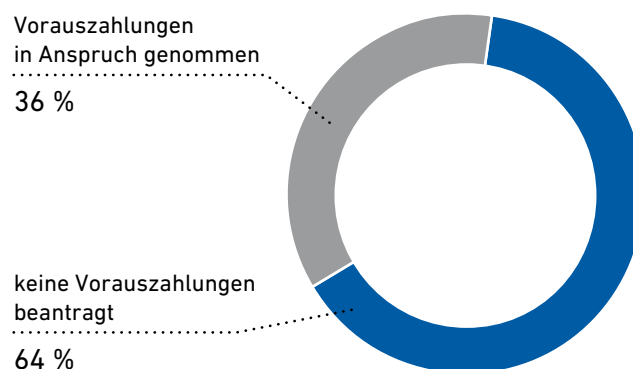


Maßnahmen

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 ausbezahlt 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:

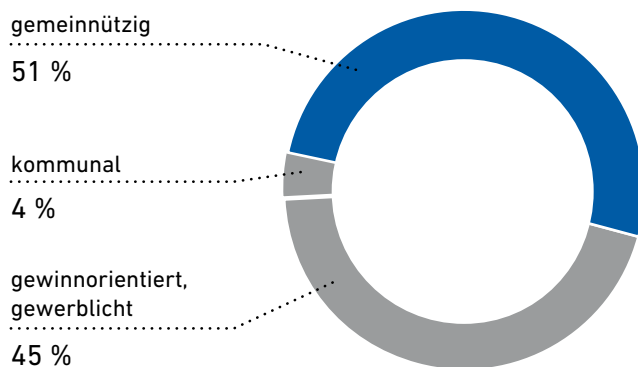
Abruf laufende Leistungen 2020



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.

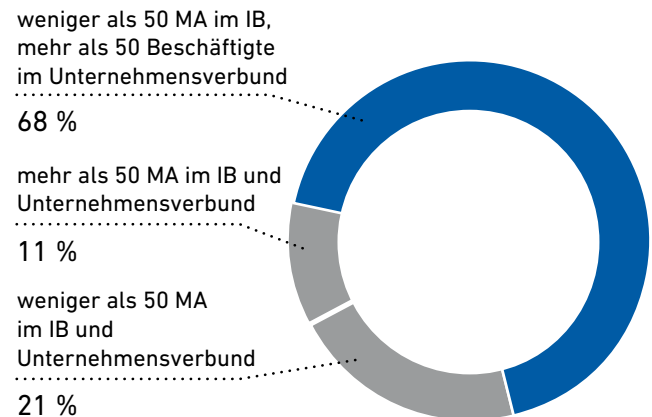
Hinsichtlich des Zugangs zu staatlichen Hilfen muss die Situation der Inklusionsbetriebe differenziert betrachtet werden. Im Rheinland gibt es mehr als ein Drittel gewerblicher Inklusionsbetriebe, diese haben regulären Zugang zu allen Wirtschaftshilfen des Landes (NRW-Soforthilfe) und des Bundes (KfW-Hilfen).

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

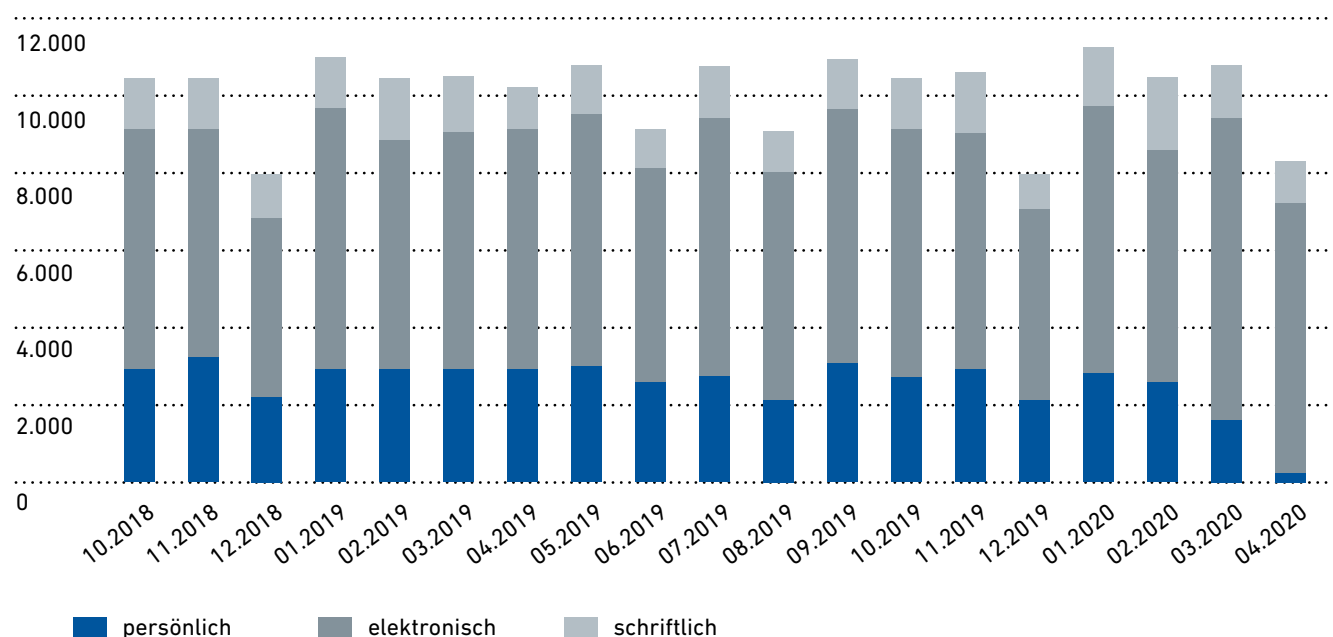
In der Vermittlung sind zurzeit keine Akquisetätigkeiten zielführend, da kein potenzieller Arbeitgeber Probearbeiten oder Praktika ermöglicht, Einstellungszusagen gibt oder Vorstellungsgespräche terminiert. Die Beauftragungen Dritter sind daher in Absprache mit den Auftraggebern unterbrochen und werden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



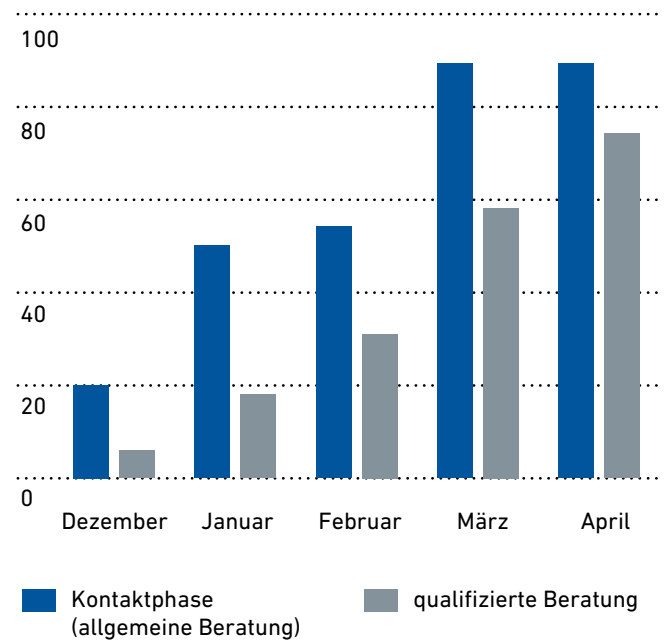
Einzelfallbezogene Beratungsgespräche

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 Zahlungsbetrag 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.

betrieb bereitet, hätte ich viel früher gewechselt. Ich kann es Arbeitgebern nur naheliegen, 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-

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.

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

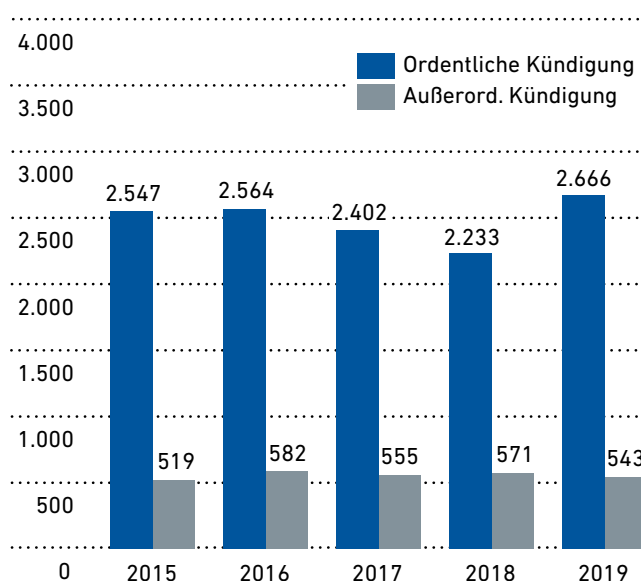
Im Jahr 2019 wurden 3.348 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gestellt. Bei 2.666 Anträgen, also in rund 80 Prozent aller Fälle, handelte es sich um Anträge auf Zustimmung zur **ordentlichen Kündigung**.

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



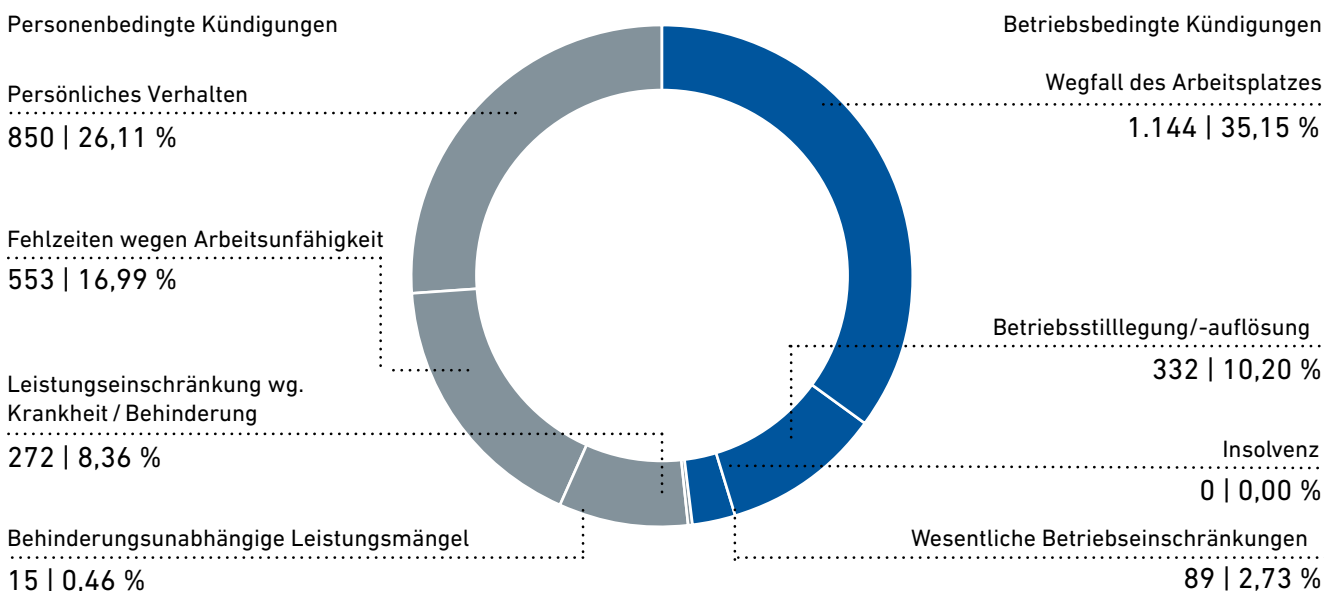
Die Kündigungsgründe

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

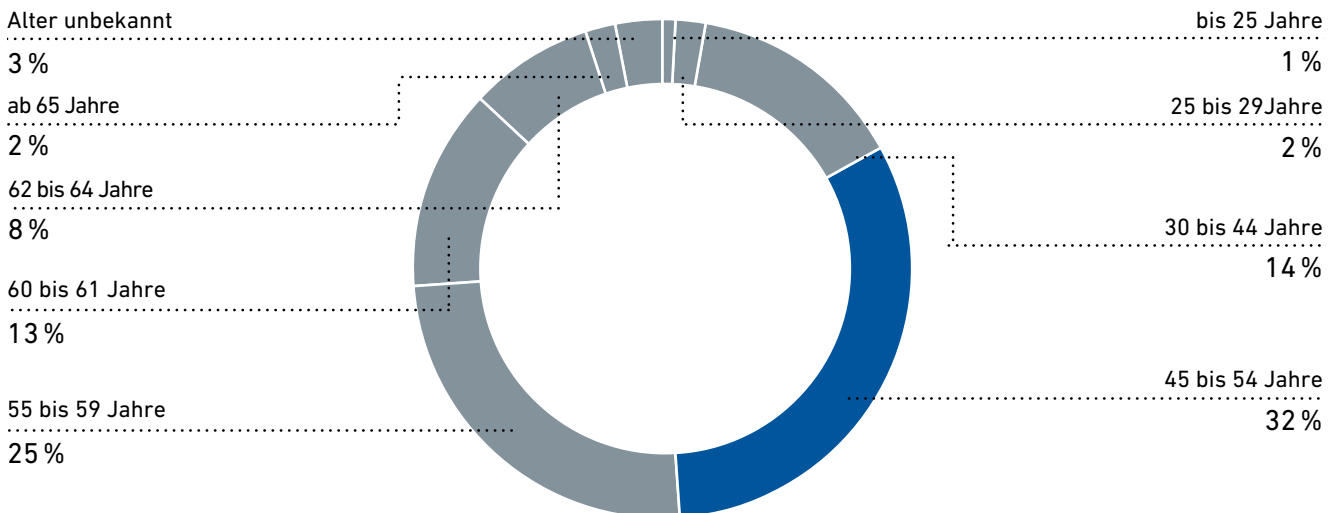


Altersgruppen

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-

cherung, 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

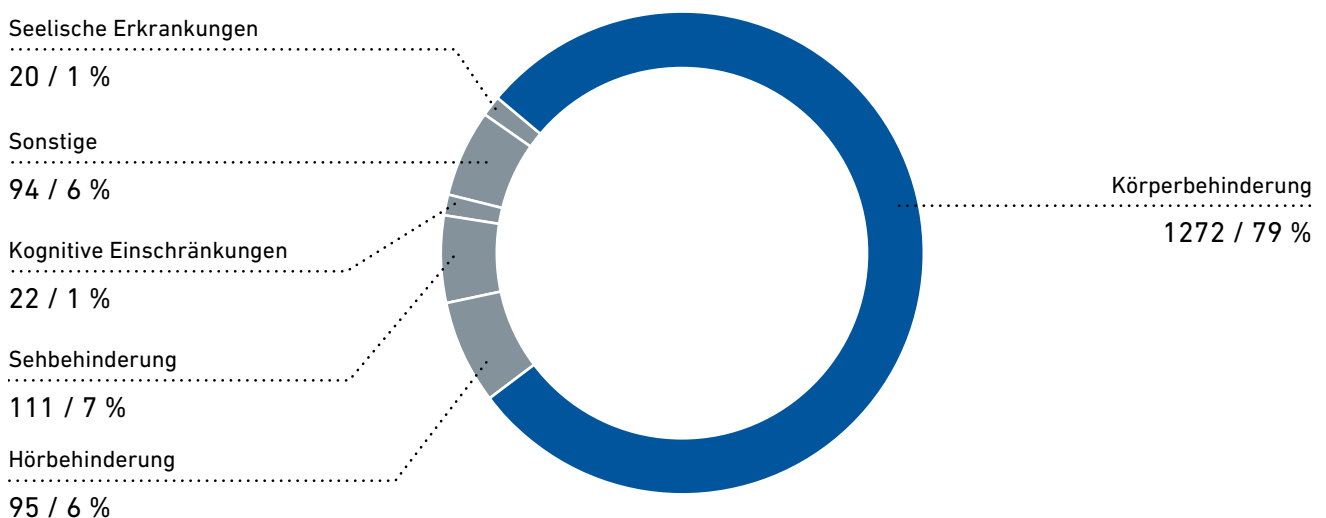
verschwimmen lassen. Prothesen, die über Gehirnströme steuerbar sind, befinden sich bereits in der Erprobung. Exoskelette – das sind äußere Stützstrukturen für Gliedmaßen in Form von Orthesen – sind schon seit vielen Jahren in der Medizin im Einsatz.

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 Klingenstadt 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.

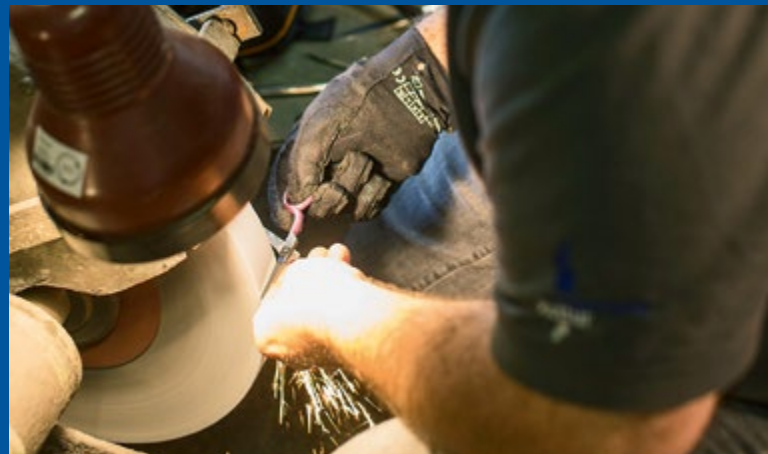
Die Museumsleitung überlegte gemeinsam mit Hans-Jürgen Schrage, welche Aufgaben er trotz seiner Einschränkungen im Museum ausüben kann. Hans-Jürgen Schrage wurde nach seinem Arbeitsunfall zunächst vermehrt im pädagogischen Bereich des Museums eingesetzt. Hier konzentrierte er sich auf Führungen und die 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 Verbünden 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

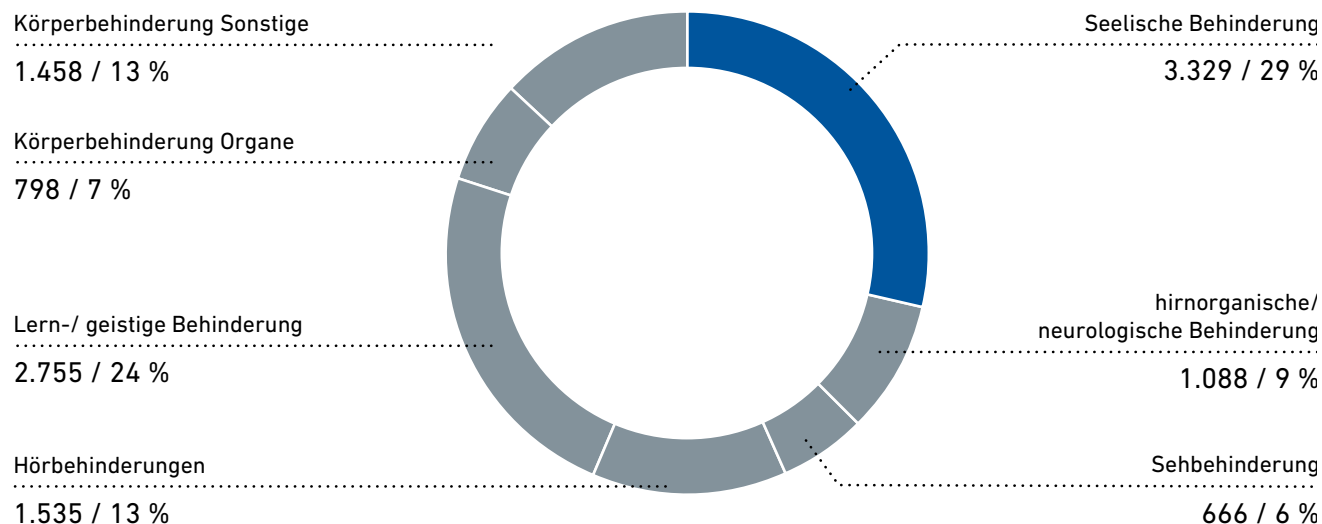


Tabelle 22:

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 berieten 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.

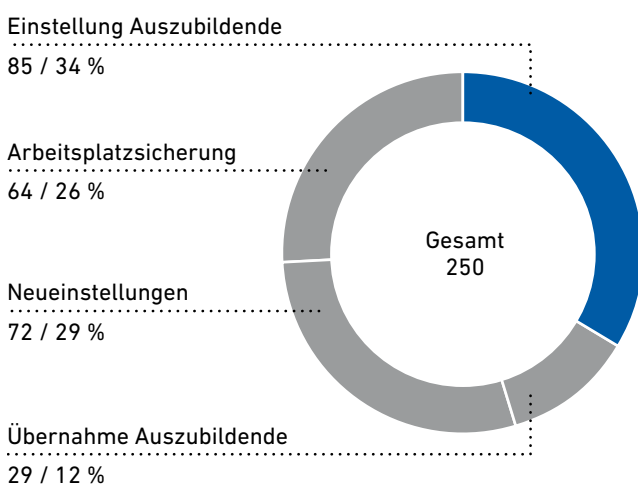
Aufgabe der Fachberater*innen ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen im jeweiligen Kammerbezirk Ansprechpartner zum Thema „Behinderung und Beruf“ zu sein.

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 rein-denken. 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>

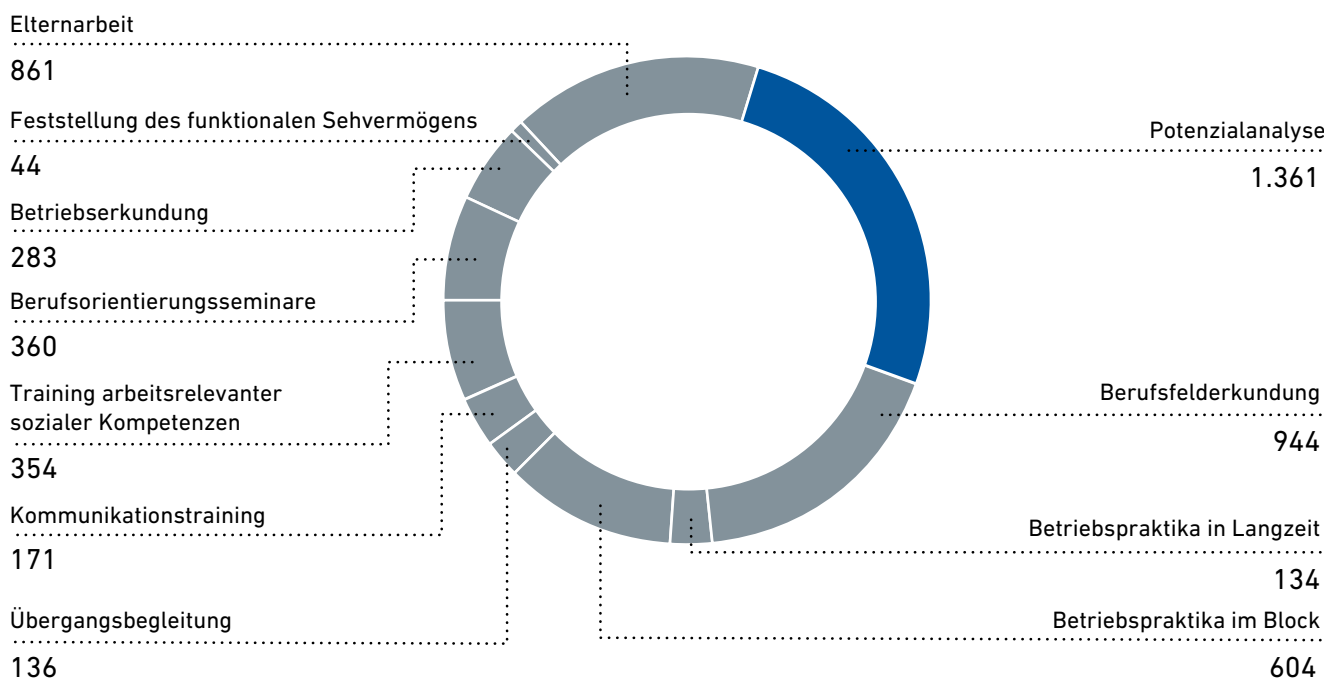
11

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

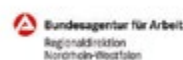
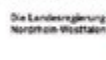
Darüber hinaus bietet KAoA-STAR weitere zielgruppenspezifische Standardelemente und flankierende Hilfen an:

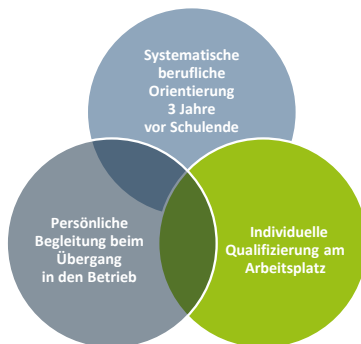
- Training arbeitsrelevanter sozialer Kompetenzen
- Berufsorientierungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern
- Jobcoaching
- Technische Hilfsmittel u.a.

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

- Gemeinsames 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

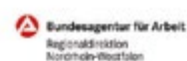
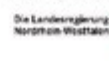
9. Weiterführende Informationen

<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, Arbeitsassistent, oder Anderes – bei ergänzendem individuellem Bedarf.

Grafik 20:

LVR-Budget für Arbeit-Aktion Inklusion – Teil I

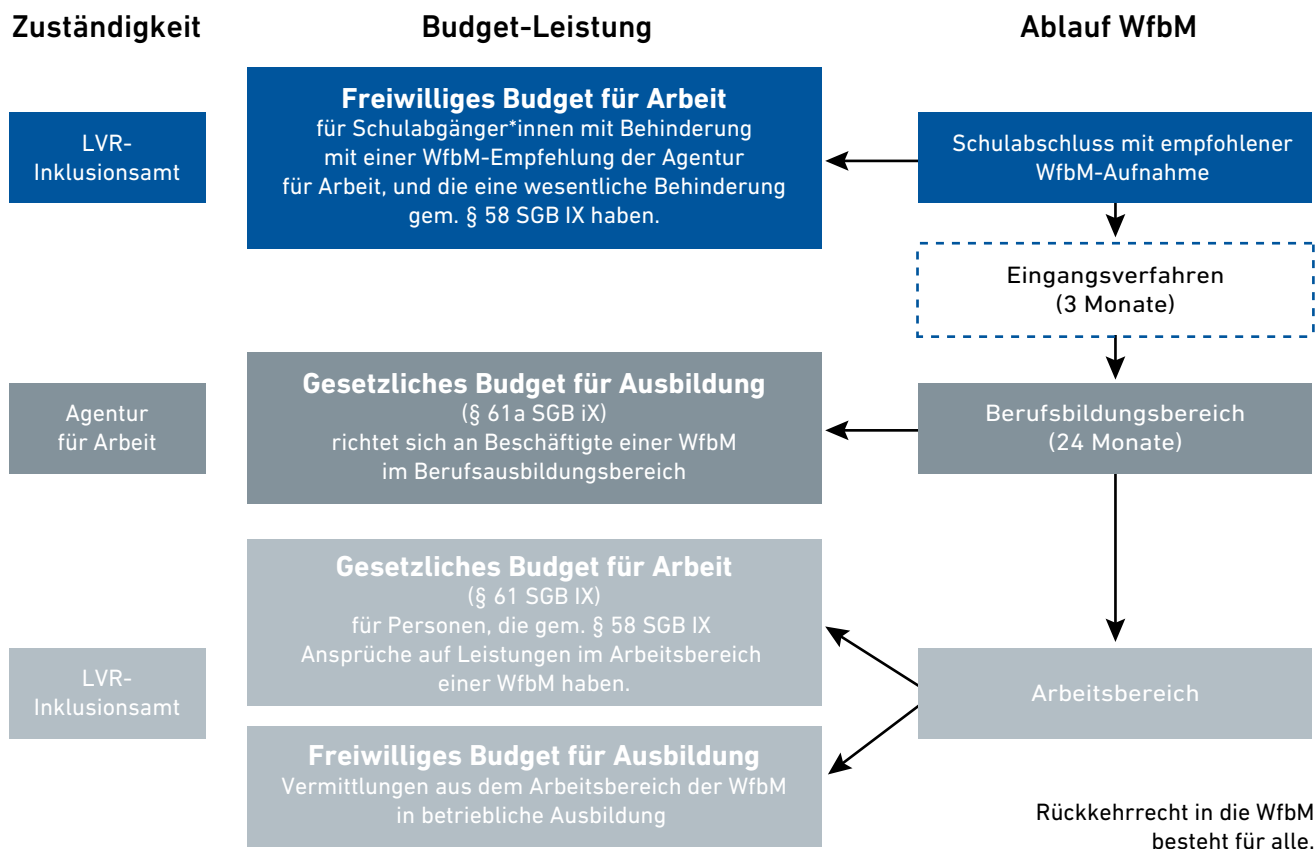


Tabelle 25:

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 entgegensieht. 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.

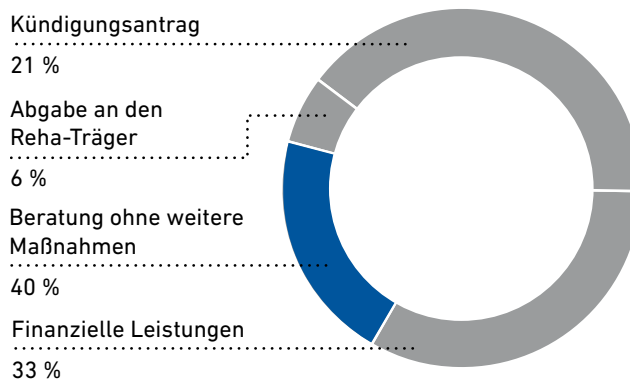
Alle Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können, müssen sie frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Inklusionsamt beziehungsweise die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



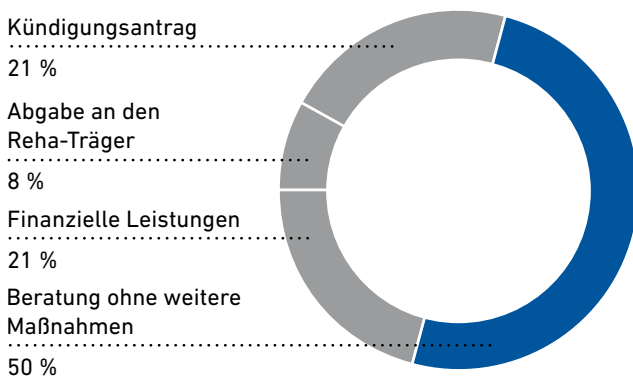
13.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX

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 Löfflein
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 Lößlein, 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, dass 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

