

An die Mitglieder
des Schulausschusses

Köln, 14.02.2018
Frau Collet
Fachbereich 51

Schulausschuss

Montag, 26.02.2018, 10:00 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **17.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/ 809-2241.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertreterin oder ein Vertreter rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 16. Sitzung vom 20.11.2017 | |
| 3. | Integrierte Beratung für Menschen mit Behinderung im Rheinland - Bestandsaufnahme und Maßnahmen
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 14/2242/1 K |
| 4. | Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften
hier: Zwischenbericht
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Althoff | 14/2407 K |

5. Planungsstand „Tour der Begegnung 2018“
- mündlicher Bericht -
Dauer: 25 – 30 Min.
Berichterstattung: LVR-Direktorin Lubek

6. Rheinisch-Westfälisches Berufskolleg Essen, **14/2421 E**
Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation;
hier: Errichtung neuer Bildungsgänge
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

7. Therapeutisches Personal in den LVR-Förderschulen **14/2411 E**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

8. Terminplanung für die Bereisung der LVR-Schulen in 2018 **14/2439 B**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

9. Bericht zur Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale im **14/2420 K**
Schuljahr 2017/2018
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

10. Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX **14/2432 K**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

11. Inklusionsbarometer 2017 **14/2448 K**
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

12. Fact-Sheet und neue "Landingpage" des LVR- **14/2449 K**
Integrationsamtes
Berichterstattung: LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber

13. Bericht über den Besuch des Rhein.-Westfälischen
Berufskollegs Essen, Förderschwerpunkt Hören und
Kommunikation, am 30.11.2017
Berichterstattung: Frau Wagner, Die Linke.

14. Bericht über den Besuch der LVR-Johann-Joseph-
Gronewald-Schule, Köln, Förderschwerpunkt Hören und
Kommunikation, am 19.02.2018
Berichterstattung: Frau Weiden-Luffy, SPD

15. Anfragen und Anträge

16. Beschlusskontrolle

17. Mitteilungen der Verwaltung

18. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

19. Niederschrift über die 16. Sitzung vom 20.11.2017
20. Anfragen und Anträge
21. Beschlusskontrolle
22. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

P e t e r s

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 16. Sitzung des Schulausschusses
am 20.11.2017 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Kersten, Gertrud
Mucha, Constanze
Natus-Can M.A., Astrid
Prof. Dr. Peters, Leo
Rohde, Klaus
Rubin, Dirk
Dr. Schlieben, Nils Helge
Solf, Michael-Ezzo (bis 12.05 h)
Tondorf, Bernd

SPD

Böll, Thomas für Mederlet, Frank
Daun, Dorothee
Kox, Peter
Krupp, Ute (bis 12.25 h)
Lüngen, Ilse
Schultes, Monika
Weiden-Luffy, Nicole Susanne

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Deussen-Dopstadt, Gabi
Fliß, Rolf
Peters, Anna Vorsitzende

FDP

Pabst, Petra

Die Linke.

Koch, Anatol (bis 12.25 h)
Wagner, Barbara

FREIE WÄHLER

Bayer, Udo

Verwaltung:

LVR-Dezernat 5, Schulen und Integration	Frau Prof. Dr. Faber, Dezernentin
LVR-Fachbereich (FB) Schulen	Frau Dr. Schwarz, Fachbereichsleiterin
LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5	Herr Janich, Fachbereichsleiter
LVR-Integrationsamt	Herr Beyer, Fachbereichsleiter
LVR-FB Schulen	Herr Kölzer, Abteilungsleiter
LVR-FB Querschnittsaufgaben des Dez. 5	Frau Collet (Protokoll)
LVR-FB Umwelt, Baumaßnahmen und Betreiberaufgaben	Frau Busch, Stabsstellenleiterin
LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen	Herr Ricken, Rektor
LVR-Schule Belvedere, Köln	Herr Bünk, Rektor

Vertreter der Bezirksregierungen Köln und Düsseldorf im Schulausschuss mit beratender Stimme:

Bezirksregierung Düsseldorf	Frau Brings
Bezirksregierung Köln	Herr Höhne

Gäste:

LVR-FB Kommunikation	Frau Knöbelspies
LVR-Schule Belvedere, Köln	Herr Mertens, Lehrer
LVR-Anna-Freud-Schule, Köln	Herr Gehlen, Rektor
LVR-Förderschule Wuppertal	Herr Heuwold, Konrektor
LVR-Schule Linnicher Benden	Frau Overhoff, Rektorin
	Frau Zantout, Konrektorin
Personalrat des LVR-Dez. 5	Frau Schiele
	Frau Bosten

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 15. Sitzung vom 04.09.2017
3. Rentenrechtliche Beratung für Menschen mit Behinderung **14/2350 K**
4. LVR-Energiebericht 2013-2016 **14/2312 K**
5. "Grüße von den Schlingensiefs"
Filmbeitrag über die Klassenfahrt von Schülerinnen und Schülern der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, nach Berlin in 2017
6. Teilnahme der LVR-Schule Belvedere, Köln, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, an der inklusiven Fairplay Smart-Tour 2017 - Filmbeitrag -
7. LVR-Förderschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Linnich; hier: Änderung der Bezeichnung **14/2170 B**
8. Bereisung der LVR-Schulen in 2018 **14/2292 B**
9. Modell "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung " **14/2289 E**
10. Verlängerung des Modellprojektes "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung" **14/2296 E**
11. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/2260 K**
12. Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule, Wuppertal, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, am 19.09.2017
13. Bericht über den Besuch der LVR-Anna-Freud-Schule, Köln, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, am 18.10.2017
14. Anfragen und Anträge
15. Mitteilungen der Verwaltung
16. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

17. Niederschrift über die 15. Sitzung vom 04.09.2017
18. Anfragen und Anträge
19. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	12:30 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:40 Uhr
Ende der Sitzung:	12:40 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Frau Peters, die Vorsitzende, begrüßt die Mitglieder des Schulausschusses, die Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung, die Berichterstatte(r)innen und Berichterstatte(r), alle Gäste sowie Frau Brings, Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, und Herrn Höhne, Vertreter der Bezirksregierung Köln.

Es ergeben sich keine Änderungen zur Tagesordnung.

Punkt 2

Niederschrift über die 15. Sitzung vom 04.09.2017

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Punkt 3

Rentenrechtliche Beratung für Menschen mit Behinderung Vorlage 14/2350

Herr Beyer gibt an, dass Menschen mit einer Behinderung, die voll erwerbsgemindert sind, nach einer Arbeitszeit von 20 Jahren einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente nach § 43 ABS. 6 SGB VI haben. Beim Wechsel von einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt würde dieser Anspruch jedoch entfallen. Je länger die Beschäftigungszeit in einer WfbM gewesen sei, desto ungünstiger würde sich somit der Wechsel rentenrechtlich auswirken. Daher sei die Verwaltung bestrebt, die Chancen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Behinderung, direkt nach Beendigung ihrer Schulzeit einen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, zu erhöhen.

Herr Beyer weist darauf hin, dass die Verwaltung überprüft habe, ob und in welcher Form die eingesparte Werkstattprämie in Höhe von jeweils 15.000 € rentenrechtlich eingesetzt werden könne. Derzeit gebe es für Menschen mit Behinderung jedoch keine wirkliche Alternative zur Erwerbsminderungsrente.

Um diese Menschen dennoch zu motivieren, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen, wolle die Verwaltung die Angebote einer rentenrechtlichen Beratung für diesen Personenkreis erweitern.

Frau Weiden-Luffy begrüßt die Überlegungen der Verwaltung, wie die rentenrechtlichen

Defizite der Betroffenen durch private Aufwendungen abgesichert werden können. Sie sieht jedoch verstärkt die Bundesregierung in der Verantwortung, Abhilfe zu schaffen.

Frau Pabst überlegt, inwieweit das auf dem ersten Arbeitsmarkt erzielte höhere Einkommen zur Aufstockung einer Rentenzahlung eingesetzt werden kann. Sie bittet die Verwaltung um eine entsprechende Aufstellung.

Der Schulausschuss nimmt die Vorlage zur rentenrechtlichen Beratung gemäß Vorlagen-Nr. 14/2350 zur Kenntnis.

Punkt 4
LVR-Energiebericht 2013-2016
Vorlage 14/2312

Frau Busch weist auf die Änderungen hin, die der LVR-Energiebericht 2013 - 2016 gegenüber den Berichten aus den Vorjahren aufweise. So seien z. B. erstmals die Verbrauchskosten und Aufwendungen für Energie und Wasser oder die Vorkette der CO₂-Emissionen mit aufgeführt worden. Darüber hinaus sei der neue Energiebericht auch ein Rechenschaftsbericht über die Leuchtturmprojekte der vergangenen Jahre. **Frau Busch** teilt mit, dass im Berichtszeitraum 2013 - 2016 die CO₂-Emissionen trotz Erwerb zusätzlicher Bauflächen, z.B. im Schulbereich auf Grund der Erweiterung des LVR-Berufskollegs Düsseldorf, Fachschulen des Sozialwesens oder der Errichtung der LVR-Ernst-Jandl-Schule in Bornheim, gesenkt werden konnten.

Der Schulausschuss nimmt den LVR-Energiebericht 2013 - 2016 gemäß Vorlage 14/2312 zur Kenntnis.

Punkt 5
"Grüße von den Schlingensiefs"
Filmbeitrag über die Klassenfahrt von Schülerinnen und Schülern der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, nach Berlin in 2017

Herr Ricken, Leiter der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen, gibt an, dass der Film über die Bildungsreise der 9. Klasse seiner Schule nach Berlin von Frau Reinold, einer Nichte des Namensgebers der Schule, produziert worden sei. Der Film wurde im Oktober 2017 in einem Oberhausener Kino uraufgeführt. Es sei geplant, den Film auf Kulturfestivals und nach Möglichkeit auch auf einem Kultursender im Fernsehen zu zeigen.

Frau Peters zeigt sich beeindruckt darüber, wie Schülerinnen und Schüler im Rollstuhl Mobilitätshürden in Berlin überwinden.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Ricken sowie den Filmbeitrag über die Klassenfahrt von Schülerinnen und Schülern der LVR-Christoph-Schlingensief-Schule, Oberhausen, nach Berlin zur Kenntnis.

Punkt 6
Teilnahme der LVR-Schule Belvedere, Köln, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, an der inklusiven Fairplay Smart-Tour 2017
- Filmbeitrag -

Herr Bünk, Leiter der LVR-Schule Belvedere, Köln, informiert darüber, dass an der diesjährigen Fairplay Smart-Tour insgesamt neun Schulen mit 70 Schülerinnen und

Schülern mit und ohne Behinderung teilgenommen hätten. Organisator sei Herr Mertens, Sportlehrer an der Schule, der sich in außerordentlichem Maße engagiere. Herr Sturmberg vom LVR-Fachbereich Kommunikation, habe sehr geholfen, das Projekt umzusetzen.

Die Videos (eine kurze Fassung für Facebook, die im Rahmen der Sitzung zu sehen ist, und die originale Fassung, etwas über 8 Minuten) sind auf lvr.de zu sehen unter: http://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/video/schulen_2/video_6.jsp.

Frau Prof. Dr. Faber bedankt sich bei Herrn Mertens für sein großes Engagement. Dank Projekten wie der Fairplay Smart-Tour könnten Schülerinnen und Schüler mit einer Behinderung auch außerhalb des Gemeinsamen Lernens mit nicht behinderten Gleichaltrigen zusammen etwas unternehmen.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Bünk sowie den Filmbeitrag über die inklusive Fairplay Smart-Tour 2017 zur Kenntnis.

Punkt 7

**LVR-Förderschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Linnich;
hier: Änderung der Bezeichnung
Vorlage 14/2170**

Frau Dr. Schwarz teilt mit, dass die Schule mit ihrer neuen Schulbezeichnung einen regional-strukturellen Bezug zu ihrer Umgebung herstellen möchte.

Der Schulausschuss fasst ohne Aussprache **einstimmig** folgenden Beschluss:

Die LVR-Förderschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Linnich erhält ab sofort die Bezeichnung LVR-Schule Linnicher Benden, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Linnich.

Punkt 8

**Bereisung der LVR-Schulen in 2018
Vorlage 14/2292**

Frau Prof. Dr. Faber merkt an, dass Frau Peters und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher bis Ende 2017 bereits 15 LVR-Schulen besucht hätten. Die Verwaltung wolle für das kommende Jahr sechs weitere Schulen und Termine für eine Bereisung vorschlagen.

Frau Prof. Dr. Faber sichert **Frau Pabst** und **Herrn Dr. Schlieben** zu, prüfen zu lassen, ob der Termin 02.10.2018 wegen des anschließenden Feiertages auf den 09.10.2018 verschoben werden könne.

(Anmerkung der Verwaltung: Frau Peters, die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher sowie die Fraktionsgeschäftsführer wurden am 23.11.2017 darüber informiert, dass die Terminverschiebung möglich ist.)

Herr Dr. Schlieben bittet desweiteren darum, noch konkret anzugeben, wann welche Schule besucht werden soll.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage 14/2292 genannten LVR-Schulen

durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.

Punkt 9

Modell "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung " Vorlage 14/2289

Frau Prof. Dr. Faber informiert darüber, dass in den letzten Jahren verstärkt Menschen mit einer erworbenen Hirnschädigung die Hilfeleistungen von Integrationsfachdiensten in Anspruch genommen hätten, weil ihre Hirnschädigung sie in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit oft sehr beeinträchtigen würde. In 2017 seien der Verwaltung insgesamt 228 Fälle bekannt geworden. Um den betroffenen Menschen besser helfen zu können, wolle die Verwaltung im Rahmen eines Modellprojektes zwei Beratungsstellen einrichten, die rheinlandweit Beratungsangebote zur beruflichen Inklusion dieses Personenkreises anbieten.

Frau Prof. Dr. Faber teilt **Frau Weiden-Luffy** mit, dass bei den Symptomen und Verläufen einer erworbenen Hirnschädigung Seh- und Hörstörungen nicht explizit aufgeführt wurden, dennoch mitberücksichtigt würden. Sie teilt **Frau Deussen-Dopstadt** mit, dass die Verwaltung nach Ablauf des Modellprojekts prüfen werde, inwieweit mögliche Erkenntnisse auch auf den frühkindlichen und schulischen Bereich angewendet werden können.

Herr Prof. Dr. Peters ist der Ansicht, der Begriff "erlittene" statt "erworbene" Hirnschädigung sei zutreffender.

Der Schulausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Das dreijährige Modellprojekt "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung" wird wie in der Vorlage 14/2289 dargestellt beschlossen.

Punkt 10

Verlängerung des Modellprojektes "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung" Vorlage 14/2296

Frau Prof. Dr. Faber weist darauf hin, dass es sich vorliegend um die Verlängerung eines bereits gut laufenden Projekts um weitere drei Jahre handeln würde. Ziel sei es, für die betroffene Personengruppe individuell zugeschnittene Hilfskonzepte auf der Basis wissenschaftlich evaluierter Berufsbiographien und bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber zu entwickeln.

Frau Daun begrüßt grundsätzlich das Vorhaben der Verwaltung. Sie gibt jedoch zu bedenken, dass der im Fokus der Überlegungen stehende Personenkreis relativ gering sei, weil es sich ausschließlich um Menschen mit Asperger-Autismus handeln würde. Sie regt daher an, den Personenkreis auf alle Autismus-Spektren zu erweitern. **Frau Prof. Dr. Faber** sichert zu, diesen Hinweis an die Projektleitung weiter zu leiten.

Sie teilt **Frau Deussen-Dopstadt** mit, dass die Verwaltung generell nach Beendigung eines Modellvorhabens prüfe, ob das Projekt dauerhaft gefördert werden kann, wenn es sich als erfolgreich erwiesen habe.

Der Schulausschuss nimmt zu Kenntnis, dass der Sozialausschuss die dreijährige Verlängerung des Modellvorhabens "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung" der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln sowie des Integrationsunternehmens Projekt Router gGmbH aus Mitteln der

Ausgleichsabgabe wie in der Vorlage 14/2296 dargestellt, beschließen soll.

Punkt 11

Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX Vorlage 14/2260

Herr Beyer gibt an, dass es sich bei den in der Vorlage 14/2260 genannten Inklusionsbetriebe um fünf bereits sehr bewährte Einrichtungen handeln würde. Er freut sich, dass das Dunkelrestaurant in Mönchengladbach, welches vor einiger Zeit aus geographischen Gründen habe schließen müssen, in dem nun neu gegründeten Integrationsunternehmen Four-senses-schwarz is(s)t bunt gGmbH sozusagen fortgesetzt würde.

Der Schulausschuss nimmt die Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX, wie in der Vorlage 14/2260 dargestellt, zur Kenntnis.

Punkt 12

Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule, Wuppertal, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, am 19.09.2017

Herr Fliß informiert über den Schulbesuch. Seine Ausführungen sind als **Anlage 1** der Niederschrift beigefügt.

(Anmerkung der Verwaltung: Die Stellungnahme der Verwaltung zu den von der Schulleiterin, Frau Strufe, im Rahmen des Schulbesuches am 19.09.2017 genannten "Beanstandungen" sind als **Anlagen 2** und **3** beigefügt).

Herr Janich berichtet auf Grund der Nachfrage von **Frau Pabst** über die aktuellen Gespräche der Verwaltung in Sachen Schulhausmeister. U. a. gehe es um Fragen der Tarifierung und um organisatorische Rahmenbedingungen, so z. B. die Schaffung von Poollösungen, um Spitzen abzufangen. Die Verwaltung greife dabei den Antrag 14/48 (Verwaltungsstrukturüberprüfung) auf.

Frau Dr. Schwarz teilt **Frau Pabst** mit, dass die Verwaltung bei der Vergabe von Schulbuslinien an bestimmte Vorschriften gebunden sei. Sie erläutert das Verfahren.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Fliß sowie seinen Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule, Wuppertal, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, am 19.09.2017 zur Kenntnis.

Punkt 13

Bericht über den Besuch der LVR-Anna-Freud-Schule, Köln, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, am 18.10.2017

Herr Dr. Schlieben informiert über den Schulbesuch: Die LVR-Anna-Freud-Schule in Köln ist die einzige Förderschule in NRW, an der in der Sekundarstufe I die Fachoberschulreife und in der Sekundarstufe II die Fachhochschulreife oder das Abitur erlangt werden kann. Derzeit werden 275 Schülerinnen und Schüler unterrichtet. Die Schule praktiziert seit fast 30 Jahren erfolgreich die sog. umgekehrte Inklusion.

Zu rügen seien diverse Probleme in gebäudetechnischer Hinsicht. Die Stadt Köln als Eigentümerin des Schulgebäudes komme ihrer Verantwortung nicht nach, für einen ordnungsgemäßen Erhalt des baulichen Zustands zu sorgen. Dies betreffe auch die LVR-

Severin-Schule und die LVR-Heinrich-Welsch-Schule, welche ebenfalls in Gebäuden der Stadt Köln untergebracht seien.

Herr Dr. Schlieben bittet die Verwaltung darum, konkret aufzulisten, welche baulichen Mängel die drei Schulen aufweisen würden, damit er in seiner Funktion als Vorsitzender des Schulausschusses der Stadt Köln, die Thematik "LVR-Schulen in Gebäuden der Stadt Köln" dort generell aufgreifen und behandeln lassen könne.

Frau Prof. Dr. Faber nimmt sein Angebot gerne an und sichert ihm die gewünschte Aufstellung zu.

Der Schulausschuss nimmt die mündlichen Ausführungen von Herrn Dr. Schlieben über den Besuch der LVR-Anna-Freud-Schule, Köln, am 18.10.2017 zur Kenntnis.

Punkt 14 **Anfragen und Anträge**

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Punkt 15 **Mitteilungen der Verwaltung**

1. **Frau Prof. Dr. Faber** berichtet über die Verleihung des Titels "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" an das LVR-Berufskolleg Düsseldorf, Fachschulen des Sozialwesens, mit seinen Standorten Düsseldorf und Bedburg-Hau, im September 2017. An der Verleihung haben neben ihr auch die LVR-Direktorin, Frau Lubek, und die erste stellvertretende Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland, Frau Henk-Hollstein, teilgenommen. Als Paten konnten die Studierenden den Drummer der Toten Hosen gewinnen. Bereits im Sommer 2017 habe die LVR-Donatus-Schule, Pulheim, diese Auszeichnung erhalten.
2. **Frau Dr. Schwarz** berichtet anhand der Landtagsdrucksache 17/833 zur Zahl unbesetzter Lehrerstellen in NRW zum Stichtag 15.09.2017. Insgesamt seien am Stichtag 2.945 Lehrerstellen in NRW nicht besetzt. Hiervon entfielen auf den Förderschulbereich im LVR-Bereich 221 Stellen. In der Verteilung der unbesetzten Lehrerstellen würden sich regionale Unterschiede zeigen.
3. **Frau Dr. Schwarz** teilt mit, dass der Landesjugendhilfeausschuss die Verwaltung in seiner Sitzung am 07.09.2017 beauftragt habe, darzustellen, welche Standards personell und konzeptionell in Förderschulkindergärten vorgehalten werden. Außerdem sollte geprüft werden, ob eine Standardangleichung auf freiwilliger Basis analog der Kindpauschale gestaltet werden kann.
Frau Dr. Schwarz stellt das Ergebnis der Prüfung vor und legt dar, dass die Gruppengröße der Förderschulkindergärten HK mit maximal 8 Kindern, überwiegend aber mit 5-6 Kindern der Gruppenstruktur in den heilpädagogischen Einrichtungen (8-10 Kindern oder 12 Kindern in Sprachheileinrichtungen) entspricht oder sich in der Praxis sogar günstiger darstellt.

Detaillierte Angaben sind als **Anlage 4** der Niederschrift beigelegt.

Diese Informationen wird auch der LJHA in der Sitzung
01.03.2018 erhalten.

Punkt 16
Verschiedenes

Es ergeben sich keine Anmerkungen.

Goch, den 10.01.2018

Die Vorsitzende

P e t e r s

Köln, den 19.12.2017

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

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

Anlage 1

PROTOKOLL des Schulbesuches der LVR-KME-Förderschule Wuppertal vom 19.09.2017

Die Leiterin der LVR-KME-Förderschule Wuppertal Frau Christiane Strufe begrüßt die Abordnung des LVR-Schulausschusses anlässlich deren Schulbereisung am 19.09.2017 im Arbeitszimmer der Lehrkräfte und zeigt zum Einstieg ihren Schulfilm „Ein Hoch auf uns!“, der in sehr sympathischer Weise ihre LVR-Schule vorstellt.

Sodann bedankt sie sich beim LVR für die immer gute Unterstützung, möchte aber die Gelegenheit ergreifen, auf folgende kleinere Defizite einzugehen:

1.) Medien

- Der Medienentwicklungsplan hinke hinterher und würde bedauerlicherweise immer wieder vertagt.
- Die Schule verfüge leider über kein einziges iPad, obwohl sie diese für die Unterstützte Kommunikation dringend benötige und der Medienplan eingereicht sei.
- Und auch das WLAN fehle leider immer noch.

2.) Bauliches

- Ihre Schule sei eine der ältesten LVR-Schulen, stamme noch aus den 70er Jahren. Folglich gebe es z. B. größere Probleme mit der Aluminium-Außenfassade, weswegen sie an eine energetische Renovierung der Außenfassade und eine Fenstererneuerung erinnert.
- Aber auch kleinere und größere Tiere wie Marder und Mäuse suchten wegen der exponierten Lage regelmäßig die Schule auf. Eine Renovierung der Außenfassade könnte Abhilfe schaffen und helfen, die hygienischen Zustände zu verbessern.
- Große Sorgen bereiteten auch die beiden Groß-Aufzüge. Einer sei bereits saniert (leider funktioniert er aktuell überhaupt nicht), der zweite fehle aber noch, im kommenden Sommer solle hier ein neuer Aufzug eingebaut werden.

Im Folgenden lobt Frau Strufe das Schwimmbad als ganz wichtiges Element der KME und berichtet auf Nachfrage, dass das Bad nach Schulschluss sowohl nachmittags als auch abends von vielen Wuppertaler Vereinen gut genutzt werde.

Sodann stellt Frau Strufe ihre Schule detailliert vor:

Neben 108 Schülerinnen und Schülern, die intensivpädagogisch beschult werden, gebe es 80 weitere KME Schülerinnen und Schüler plus einer GL Versorgung mit drei Stellen in Abordnung. Zurzeit habe sie ein Personaldefizit im Lehrerinnenkollegium von 20%, weswegen sie einen Nachmittag habe einkürzen müssen, was auch Auswirkungen auf die Arbeitsdichte der Therapie habe. Ihr Lehrkräfte-Kollegium sei ein deutlich älteres, nicht alle frei gewordenen Stellen hätten wiederbesetzt werden können, und das Problem wachse.

Beim nun nachfolgenden, gemeinsamen Schulrundgang berichtet sie stolz von einem großen Konzert mit dem Sinfonieorchester Wuppertal in der Schule sowie über ihre Miniphänomente.

Im Motorik-Raum im EG (Piratenschiff) wurden kleinere bauliche Mängel z. B. an den Türrahmen festgestellt. Dagegen rief der gut ausgestattete Werkraum Neid und Bewunderung hervor. Sehr gut saniert wurden vor einigen Jahren alle Pflegeräume.

Das an sich schöne, extensiv bepflanzte Gründach hat sich zwischenzeitlich mangels Pflege in ein Dach mit größeren Bäumen verwandelt, die, um die Dachhaut zu schützen, kurzfristig beseitigt werden sollten.

Auch die Flurwände machten einen traurigen Eindruck, wurden sie doch seit 2009 nicht mehr gestrichen.

Eine Grundreinigung der in die Jahre gekommenen, schmutzigen Steinböden im Eingangsbereich und im Treppenhaus scheint uns dringend angezeigt.

Matten im Foyer würden einer Verschmutzung sicher präventiv vorbeugen.

Nach Beendigung unseres Schulrundganges finden wir uns wieder im Arbeitszimmer der Lehrkräfte ein, um das Gespräch nun auch mit den Schulsprechern, weiteren Lehrkräften des Lehrerrates, Vertretern der Elternpflegschaft, der Leiterin der Krankenschwestern, der Physiotherapeuten und der LVR-Verwaltung fortzusetzen. In dieser großen Runde ist man sich schulseitig einig, dass man trotz großer Personalprobleme einen guten Unterricht mache. Allerdings müsse der Renovierungsstau schnell aufgelöst werden.

Beklagt werden aufgrund des großen Einzugsbereiches der Schule – von Remscheid, Oberbergischer Kreis, Kreis Mettmann bis Wuppertal – für die Schülerinnen und Schüler, insbesondere angesichts der teilweise Schwerstmehrfachbehinderung, teils unzumutbar lange Schulbusfahrten von bis zu anderthalb Stunden pro Fahrt.

Hinsichtlich der Pflege wird beklagt, dass die Beschulbarkeit zurzeit aufgrund eines tatsächlichen Pflegechlüssels von 1:50 gefährdet sei. Daher stehe die Frage im Raum, warum die LVR-Verwaltung nicht die aktuellen Schülerzahlen mit Pflegebedarf zur Berechnung des Schlüssels heranziehe.

Die beiden Schülersprecher beklagen in ihrem Redebeitrag die Enge der Klassenräume.

Großes Lob von allen wird dagegen den vorbildlichen Projekten „Schule trifft Arbeitswelt“ und „Anschub für den Arbeitsmarkt“ gezollt. In dem Zusammenhang wird allerdings auch außerordentlich bedauert, dass die Finanzierung der BIAPS (berufsintegrierende Arbeitsplätze) an den LVR-Förderschulen ausgelaufen sei.

Konkrete Verbesserungsvorschläge gibt es zum besseren Zeitpunkt der zu erstellenden Potenzialanalysen, die nach Auffassung der Beteiligten gleich zu Schuljahresbeginn und nicht erst zu Ostern des Folgejahres gestartet werden sollten. In diesem Jahr sei die Durchführung der Potenzialanalyse nicht an den ortsansässigen IFD, sondern leider an den Zentralen Dienst in Köln vergeben worden.

Fragen aus dem Kreis der Schulausschussmitglieder gibt es zum Amok-Konzept (zurzeit gibt es nur ein schuleigenes Konzept; das einheitliche Konzept des Schulträgers lässt immer noch auf sich warten), zur Situation von Geflüchteten (problematisch sei im Besonderen die Erstversorgung, vor allem wegen der Sprachprobleme) und zur Hausmeisterproblematik (ein zweiter Hausmeister sei unbedingt erforderlich, unter anderem, weil es im Urlaubs- und Krankheitsfall größte Vertretungsprobleme gebe).

Eine weitere Frage an die Schulgemeinde lautet, warum noch kein SCHULNAME gefunden werden konnte (bis dato gibt es drei Verfahren, aber keine Einigung).

Zu guter Letzt werden wir auf die vorbildliche Tauga-App hingewiesen, die das Beste sei, was man zum Thema individuelle „Beförderung“ benötige. Sie wurde von der Fa. Sonnenschein entwickelt und sei auch für andere Unternehmen offen.

Damit ist der Bereisungstermin beendet und Frau Strufe spricht allen Teilnehmenden - auch im Namen der Schulgemeinde - ihren Dank für das große Interesse an ihrer Schule aus und wünscht allseits eine gute Heimfahrt!

FdR

Rolf Fliß

Mitglied im LVR-Schulausschuss / Bündnis 90/Die Grünen

Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule, Wuppertal, KME, am 19.09.2017
Hier: Stellungnahme der Verwaltung zu den von Frau Strufe, Schulleitung, erwähnten Punkten:

1.) Der Medienentwicklungsplan hinke hinterher und würde bedauerlicherweise immer wieder vertagt.

Aufgrund des breit gefächerten Themenspektrums hat sich die Verwaltung entschieden, eine Realisierung des Medienentwicklungsplanes (MEP) in mehreren Teilschritten vorzunehmen und bis zum Ende der ersten Jahreshälfte 2017 einen MEP in der Version 1.0 zu entwickeln.

Die Version 1.0 stellt die Basis dar, auf der die Verwaltung den Medienentwicklungsplan in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit den LVR-Förderschulen, den LVR-Schulen für Kranke sowie dem LVR-Berufskolleg, Fachschulen des Sozialwesens sukzessive fortschreibt.

Die hierin beschriebenen Vorhaben (s. Vorlage-Nr. 14-2062) befinden sich im Zeitplan.

2.) Die Schule verfüge leider über kein einziges iPad, obwohl sie diese für die Unterstützte Kommunikation dringend benötige und der Medienplan eingerichtet sei.

3.) Und auch das WLAN fehle leider noch immer.

Im Rahmen des MEP Version 1.0 wurde die Möglichkeit geprüft, Tablets an den LVR-Schulen einzusetzen.

Ergebnis des hierfür durchgeführten technischen Projektes war, dass ein flächendeckender Einsatz von mobilen Endgeräten im Unterricht lediglich in Verbindung mit einem sog. Mobile Device Management (MDM) sinnvoll möglich ist.

Voraussetzung hierfür ist wiederum flächendeckendes WLAN.

Die Verwaltung hat die flächendeckende Ausstattung mit WLAN als Fördermaßnahme im Programm Gute Schule 2020 angemeldet (Vorlage-Nr. 14/1787). Die WLAN-Ausstattung wird derzeit sukzessive realisiert. Erst im Anschluss kann der Rollout der Tablets erfolgen.

Bericht über den Besuch der LVR-Förderschule Wuppertal am 19.09.2017
Hier: Stellungnahme der Verwaltung zu den von Frau Strufe, Schulleitung, erwähnten Punkten:

1.) Bauliches

- Außenfassade / Marder- bzw. Mäusebefall

Hierzu meldet FB 31, dass die Maßnahme zur energetischen Sanierung der Fassade 2015 in die Liste des Investitionspaketes Schulen aufgenommen wurde.

In Zusammenarbeit mit den Vertretern des örtlichen Jagdverbandes und Schädlingsbekämpfer wurde in 2015 mit großem Aufwand durch bauliche Maßnahmen der Marder bekämpft.

Diese waren z.B. Verschließen von allen Schlitzern, Spalten und Fugen, als mögliche Zugänge für den Marder, Sanierung von Teilflächen der Fassade, die besonders vom Marder befallen waren, teilweise Erneuerung von Abhangdecken und Verschließen von Decken – und Wanddurchbrüchen. Zudem wurden diverse Bäume gefällt und zurückgeschnitten, um den Zugang zum Dach für die Marder zu erschweren.

- Motorikraum (Piratenschiff)

Der Motorik-Raum muss aufgrund eines Wasserschadens saniert werden. Die Sanierungsarbeiten werden beauftragt, sobald das sich darin befindliche Wasserbett abgebaut wurde. Der Abbau durch die Fa. Sport Thieme wird derzeit durch den Hausmeister koordiniert. Im Zuge der Sanierungsarbeiten werden dann auch die kleineren Mängel behoben.

- Anstrich

Der Anstrich der Flurwände gehört zu den Schönheitsreparaturen und wird sukzessive, je nach Dringlichkeit, vorgenommen. Zuletzt sind 2016 Malerarbeiten in verschiedenen Räumen erbracht worden.

2.) Dachbegrünung

Auf dem extensiv bepflanzten Gründach haben sich umfangreiche wilde Gehölzsämlinge entwickelt. FB 52 hat zur Abstimmung der notwendigen Arbeiten die zuständige Vertragsfirma um einen gemeinsamen Termin gebeten. Dieser Termin musste aufgrund des Wintereinfalls durch die Firma Vesper abgesagt werden. Ein neuer Termin ist zu Beginn des Jahres 2018 geplant.

3.) Reinigung

Die Grundreinigung der Steinböden im Eingangsbereich und im Treppenhaus, sowie die Ausstattung der Zugangszonen mit zusätzlichen Schmutzfangmatten befindet sich derzeit in der Beauftragung.

**Landesjugendhilfeausschuss 09.11.2017 und Schulausschuss
20.11.2017;**

Mitteilungen der Verwaltung

**Standard in den LVR-Förderschulkindergärten im Förderschwerpunkt
Hören und Kommunikation (HK) hinsichtlich der personellen Ausstattung**

Ergänzend zu der Vorlage Nr. 14/1935, die der Schulausschuss am 22.05. und der Landesjugendhilfeausschuss am 07.09.2017 zur Kenntnis erhalten hatten, wird die personelle Ausstattung der LVR-Förderschulkindergärten HK nochmals dargestellt.

Der Landesjugendhilfeausschuss hat die Verwaltung in seiner Sitzung am 07.09.2017 beauftragt darzustellen, welche Standards personell und konzeptionell in den Frühkindergärten vorgehalten werden. Außerdem solle sie prüfen, ob eine Standardangleichung auf freiwilliger Basis analog der Kindpauschale gestaltet werden kann. Gleiche Lebensverhältnisse seien wichtig für das Kindeswohl und müssten deshalb im Vordergrund stehen.

Die Förderschulkindergärten HK sind gemäß § 19 Abs. 10 SchulG NRW Teil der pädagogischen Frühförderung der Schule. Standards für die Förderschulkindergärten HK hinsichtlich des Personal, der Ausstattung und der baulichen Gegebenheiten leiten sich aus dem Schulrecht NRW ab und nicht aus der Landesgesetzgebung für Kindertageseinrichtungen (KiBiz NRW).

Im Unterschied zu Tageseinrichtungen für Kinder – auch inklusiv arbeitende – und heilpädagogische Einrichtungen wird der Stellenschlüssel für Förderschulkindergärten HK ausschließlich als Lehrer-/Schüler-Relation vom Schulministerium – vormals MSW, jetzt Ministerium für Schule und Bildung (MSB) – festgelegt und ist allein abhängig von der Art der Behinderung und nicht vom Zeitumfang der Betreuung und dem Alter der Kinder. Weitere Vorgaben der Schulaufsicht zum Personaleinsatz bestehen nicht.

Die Einführung von Kindspauschalen für die LVR-Förderschulkindergärten HK – wie diese vergleichsweise für Kindertageseinrichtungen bestehen – ist als freiwillige Schulträgerleistung nicht vorgesehen, da die Gruppenstruktur der Förderschulkindergärten HK nicht ungünstiger ausfällt.

Wie bereits in der Vorlage Nr. 14/1935 erläutert, stellt sich die Gruppengröße der Förderschulkindergärten HK mit maximal acht Kindern, überwiegend aber mit fünf bis sechs Kindern, im Vergleich zu der Gruppengröße in den heilpädagogischen Einrichtungen (8–10 Kindern oder 12 Kindern in Sprachheileinrichtungen) in der Praxis sogar günstiger dar.

Im Rahmen der fortlaufenden Schulentwicklungsplanung wird die Verwaltung auch die Situation an allen Förderschulkindergärten HK aufnehmen und in Abstimmung mit den Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln den möglichen Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern sowie Springerpools (vgl. Antrag Nr. 14/140 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018 (CDU, SPD)) auch in den LVR-Förderschulkindergärten prüfen.

Veith

Ergänzungsvorlage-Nr. 14/2242/1

öffentlich

Datum: 21.12.2017
Dienststelle: OE 0
Bearbeitung: Herr Eichmüller

Bau- und Vergabeausschuss	19.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	22.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	23.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	24.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	25.01.2018	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	30.01.2018	Kenntnis
Umweltausschuss	01.02.2018	Kenntnis
Kulturausschuss	21.02.2018	Kenntnis
Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Sozialausschuss	27.02.2018	Kenntnis
Landesjugendhilfeausschuss	01.03.2018	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	02.03.2018	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	08.03.2018	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	12.03.2018	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.03.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Integrierte Beratung für Menschen mit Behinderung im Rheinland -
Bestandsaufnahme und Maßnahmen**

Kenntnisnahme:

Gemäß Vorlage 14/2242 wird der Beschluss des Landschaftsausschusses vom 13.12.2017 wie folgt zur Kenntnis gebracht:

1. Die Bestandsaufnahme zu Beratungsangeboten für Menschen mit Behinderungen, die der LVR selber ausführt oder fördert, wird gemäß Vorlage Nr. 14/2242 zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, zu den beiden in der Vorlage Nr. 14/2242 vorgeschlagenen Wegen jeweils Umsetzungskonzepte zu entwickeln und diese der politischen Vertretung vorzulegen:
 - a) Sozialräumlich neugestaltete Präsenz zur Integrierten Beratung,
 - b) Internetportal zur Unterstützung Integrierter Beratung.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.	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	

L u b e k

Zusammenfassung

In allen Fachdezernaten des LVR werden Beratungsaufgaben wahrgenommen, die sich an Menschen mit Behinderung im Rheinland richten bzw. an Menschen, die von Behinderung bedroht sind oder sich auch an Institutionen adressieren. Neben dem **Haushaltsbegleitbeschluss (Antrag 14/140 der Fraktionen von CDU und SPD)** mit dem Auftrag zur besseren Koordination und Vernetzung von Beratung stellen u.a. die Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) tiefgreifende neue Anforderungen an das Beratungsangebot des LVR. Im Fokus der Weiterentwicklung steht dabei eine verbesserte Personenzentrierung sowie eine stärkere Personenadressierung von Beratung.

Als Grundlage für die Weiterentwicklung der Beratungsangebote des LVR werden in dieser Vorlage **in 72 Beratungsprofilen die Felder im Sinne einer Bestandsaufnahme aufgelistet**, in denen der LVR für den oben genannten Personenkreis beratend tätig ist (vgl. Punkt 1 Beschlussvorschlag).

Um das Ziel einer zukunftsfähigen Beratung durch den LVR zu erreichen, schlägt die Verwaltung vor, ein Integriertes Beratungsangebot zu entwickeln. Hierbei ist integriert in doppeltem Sinne gemeint. Es geht zum einen um die Integration aller Belange von Hilfesuchenden und deren aktuellen Lebenssituationen. Auf der anderen Seite wird seitens der Beratenden die Integration aller in Frage kommenden Informationen und Leistungen in den Beratungsprozess angestrebt. Damit sollen Hilfesuchende möglichst alles für sie Notwendige aus einer Hand erhalten, was voraussetzt, dass die Beratenden über einen Gesamtüberblick zu bereits gewährten Informationen und Hilfen verfügen.

Die Verwaltung schlägt vor, die **Leitidee der Integrierten Beratung zunächst auf zwei Wegen aufzubauen**:

Zum einen **sozialräumlich** durch eine neugestaltete Präsenz vor Ort (vgl. Punkt 2a Beschlussvorschlag) und zum anderen **technisch** durch ein neues Internetportal (vgl. Punkt 2b Beschlussvorschlag). Auf beiden Wegen steht die Zugänglichkeit und Erreichbarkeit der Beratung für Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt.

Eine neugestaltete Integrierte Beratung vor Ort soll in zwei bis drei Modellregionen erprobt werden. Parallel soll ein Internetportal für einen niedrighwelligen Zugang zu bedarfsgerechten Informationen und zur Kontaktaufnahme entwickelt werden. Dabei werden die in der Modellerprobung gewonnenen Erkenntnisse eingebunden.

Vorbehaltlich der Zustimmung der politischen Vertretung wird die Verwaltung zeitnah mit der Feinzeichnung und konzeptionellen Ausarbeitung der beschriebenen Maßnahmen beginnen und diese in der ersten Jahreshälfte 2018 der politischen Vertretung vorlegen.

Begründung Vorlage14/2242/1

Der Landschaftsausschuss hat in seiner Sitzung am 13.12.2017 die Vorlage 14/2242 beschlossen und zur Kenntnisnahme in alle Fachausschüsse verwiesen.

Begründung Vorlage 14/2242

Integrierte Beratung von Menschen mit Behinderungen im Rheinland – Bestandsaufnahme und Maßnahmen

Inhalt

1	Einführung.....	2
2	„Integrierte Beratung“ als Leitidee	4
3	Bestandsaufnahme der Beratungsleistungen.....	5
3.1	Ergebnisse der Bestandsaufnahme.....	5
3.2	Besondere Perspektiven der Dezernate.....	6
4	Maßnahmen zum Aufbau Integrierter Beratung	7
4.1	Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung	7
4.2	Informationsportal Integrierte Beratung	8
5	Ausblick	9

1 Einführung

Der LVR nimmt in all seinen Geschäftsfeldern Beratungsaufgaben wahr. Im Wesentlichen richten sich diese Beratungsangebote des LVR überwiegend direkt an Menschen mit Behinderungen, Menschen, die von Behinderung bedroht sind und ggf. deren Angehörige. Mit Beschluss des **Antrages 14/140 („Haushaltsbegleitbeschluss“)** wurde die Verwaltung u.a. beauftragt, *„alle Felder, in denen der LVR beratend tätig ist, aufzulisten. Ziel ist eine stärkere Koordination und Vernetzung der Beratungsleistungen“ (s. Handlungsschwerpunkt III/IV ab Zeile 125).*

Neben dem Haushaltsbegleitbeschluss stellen die Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) tiefgreifende neue Anforderungen an den LVR. Stärker als bislang verpflichtet der neue § 106 SGB IX den Träger der Eingliederungshilfe dazu, die Leistungsberechtigten umfassend zu beraten und im Bedarfsfall auch zu unterstützen.

In § 106 werden konkrete Anforderungen an Beratung formuliert. So umfasst die Beratung u.a. die Beratung zu Leistungen anderer Leistungsanbieter, Hinweise auf Leistungsanbieter und andere Hilfsmöglichkeiten im Sozialraum sowie Hinweise auf andere Beratungsangebote im Sozialraum. Insbesondere ist aber auch auf die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB, nach § 32 SGB IX n. F.), Rechtsanwälte und Beratungen der Freien Wohlfahrtspflege, hinzuweisen.

Dem in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Partizipationsgebot und dem Selbstbestimmungsgrundsatz trägt das BTHG Rechnung: So werden durch die neuen personenzentrierten Verfahren zur Bedarfsfeststellung (Teilhabe- und Gesamtplanverfahren) im Rahmen der Eingliederungshilfe die Partizipationsmöglichkeiten der Menschen mit Behinderungen, z. B. durch Zustimmungserfordernisse und Einsichtsrechte, konkret gestärkt.

Die konsequente Verfolgung des sog. Personenzentrierten Ansatzes, an dem sich der LVR bereits mit Einführung der Individuellen Hilfeplanung („IHP 1.0“) und lange vor der Diskussion um das BTHG orientiert, gilt es weiter fortzusetzen. Insbesondere bedeutsam ist dies angesichts eines Zuwachses an Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen (z.B. durch andere Leistungsanbieter¹, Budget für Arbeit²) und einem damit voraussichtlich einhergehenden steigenden Beratungsbedarf zur dieser komplex aufgestellten Versorgungslandschaft. Darüber hinaus erfordert die zunehmende Digitalisierung eine veränderte Ausgestaltung sozialer Dienstleistungen.³

Die Verwaltung nimmt diese fachlichen Herausforderungen und den Haushaltsbegleitbeschluss zum Anlass, das Beratungsgeschehen für Menschen mit Behinderungen als der „Hauptzielgruppe“ des LVR insgesamt verbunden mit diesen Fragen auf den Prüfstand zu stellen:

- Welche Beratungsleistungen erbringt oder fördert der LVR?
- In welcher Weise kann der LVR auch künftig „eine umfassende, qualifizierte, verständliche und professionelle Beratung sicherzustellen“? (vgl. Antrag Nr. 14/140, Zeile 117ff).

Zunächst werden hierdurch jene Fachdezernate im LVR angesprochen, die ganz wesentlich und explizit mit Leistungen für Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen und der Beratung derselben im Besonderen befasst sind. Dies sind das LVR-Dezernat Schulen und Integration (Organisationsziffer 5), das LVR-Dezernat Soziales (7) und das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen (8).

Darüber hinaus werden auch die Fachdezernate Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, RBB (3), Jugend (4) und Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (9) angesprochen, deren Arbeit sich grundsätzlich an Menschen mit und ohne Behinderungen richtet. Insofern betrifft sie das besagte Beratungsthema als Teil- oder Schnittmenge ihrer gesamten Aufgaben.

Dem Selbstverständnis des LVR entsprechend ist es ständige Aufgabe, LVR-Beratungsleistungen bedarfs- und bedürfnisorientiert weiterzuentwickeln. Seit jeher hat der LVR bei der Erfüllung seines formalen gesetzlichen Auftrags die innovative, bedarfsgerechte Weiterentwicklung seiner Leistungen als selbstverständlichen Bestandteil des Ganzen betrieben. Dabei ist es dem LVR in Bezug auf seine Aufgabenfelder und in seiner Funktion als

¹ Mit dem BTHG werden neue Leistungsangebote wie die „anderen Leistungsanbieter“ nach § 60 SGB IX n. F. als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen geschaffen (vgl. Vorlage Nr. 14/2107)

² Zur Umsetzung des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion siehe Vorlage-Nr. 14/2065

³ Zu denken ist hier an digitale Unterstützungssysteme im Bereich Gesundheit und Pflege oder digitalisierte Wohnumgebungen.

Höherer Kommunalverband ein besonderes Anliegen, für eine möglichst einheitliche Weiterentwicklung der Strukturen und Verfahren in der Versorgungslandschaft im Rheinland zu sorgen. Beispielhaft genannt seien an dieser Stelle:

- die Förderung von Sozial-Psychiatrischen Zentren (SPZ) seit Ende der 80er Jahren,
- die Einführung des Betreuten Wohnen mit Rahmenzielvereinbarungen zum Abbau stationärer Plätze,
- die Einführung, Etablierung und Weiterentwicklung von Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) in der Eingliederungshilfe seit dem Jahr 2004,
- die konsequente Umsetzung des Individuellen Hilfeplanplans, mit dem auch bundesweit als innovativ geltenden Instrument des IHP⁴,
- die Etablierung von Schule trifft Arbeitswelt (STAR) als Projekt und nun als Regelangebot in „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA),
- LVR-Budget für Arbeit,
- die Einführung der Inklusionspauschale zur Förderung der behindertengerechten Ausstattung allgemeiner Schulen oder
- die LVR-Modellprojekte zur Peer-Beratung.

Neben einem qualitativen Mehrwert für die Menschen im Rheinland verbindet sich damit häufig auch ein finanzieller Mehrwert für die Mitgliedskörperschaften des LVR.

2 „Integrierte Beratung“ als Leitidee

Die Verwaltung schlägt vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des Beratungsthemas für Menschen mit Behinderungen einerseits und seiner jahrzehntelangen Erfahrung mit umfassenden Prozessen der aufgabenentsprechenden Neu- und Umgestaltung der eigenen Organisation und der Versorgungslandschaft im Rheinland (prominentestes Stichwort „Psychiatriereform“) andererseits, vor, die **Integration des vielfältigen Beratungsgeschehens** zu verfolgen.

Mit Blick auf die **ratsuchenden Personen** ist eine integrierte Beratung dadurch gekennzeichnet, dass das gesamte Beratungsgeschehen fachlich-inhaltlich auf die ratsuchende Person zugeschnitten wird und möglichst in einem Beratungszuge mit wenigen Kontaktpersonen erfolgt. Die persönliche Lebenssituation, der individuelle Bedarf, sowie die spezifischen Kommunikations- und Mitwirkungsmöglichkeiten werden im Sinne des personenzentrierten Ansatzes konsequent berücksichtigt. Die Beratung nimmt den individuellen (Gesamt-)Bedarf in den Blick und vermittelt – nur sofern erforderlich – zielgerichtet zu spezialisierten, anderen Beratungsangeboten weiter.

Für die Ratsuchenden besteht der Hauptvorteil darin, dass sie Beratung aus einer Hand erfahren und somit schneller und effektiver die Unterstützung erhalten können, die sie tatsächlich brauchen.

⁴ In einem Diskussionspapier der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation vom August 2017 wird der IHP 3.1 des LVR explizit als geeigneter Typus eines Verfahrens benannt, um entsprechend der Anforderungen des BTHG den diskursiven und kommunikativen Prozess der Bedarfsermittlung zu strukturieren.
http://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Stellungnahmen/Diskussionspapier_BTHG-Ausschuss_der_DVfR_zur_ICF-Nutzung_im_BTHG.pdf

Auf **organisatorischer Ebene** zeichnet sich eine integrierte Beratung dadurch aus, dass die internen Beratungsangebote gut miteinander vernetzt sind, wechselseitig aufeinander verweisen können und ggf. koordiniert sind (s.o. „Koordination und Vernetzung“).⁵

Ebenso ist eine enge **Vernetzung mit Beratungsangeboten anderer relevanter Akteure** erforderlich, um eine auf die konkreten Einzelanliegen bezogene Lotsenfunktion⁶ wahrnehmen zu können. Voraussetzung für eine integrierte Beratung ist das Wissen um Kompetenzen und Ressourcen der eigenen Organisation und kooperierender Partner sowie die Fähigkeit, dieses Wissen mit der individuellen Bedarfslage der Ratsuchenden aktiv zu verknüpfen.

Für die Verwaltung besteht der Hauptvorteil in der Vernetzung, Moderation und Steuerung: In einer vernetzten Beratungsstruktur können Parallel- und Doppelberatungen vermieden und die gesamte Bedarfslage von Rat- oder Hilfesuchenden besser berücksichtigt werden.

3 Bestandsaufnahme der Beratungsleistungen

Die gemäß des politischen Antrags 14/140 erstellte Auflistung der Felder, in denen der LVR beratend tätig ist, liefert der Verwaltung wichtige Informationen, um die beschriebene Leitidee der Integrierten Beratung zu verfolgen.⁷

3.1 Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Ergebnis der systematischen Bestandsaufnahme sind 72 Profile (vgl. Anlage 1) zu den mit der Abfrage erfassten Beratungsangeboten. Dabei handelt es sich um eigene und durch den LVR geförderte Beratungsangebote. Erfasst sind an Personen und an Institutionen adressierte Beratungen (auch Mischformen):

- Bezeichnung der Beratung
- Wer wird beraten und wer berät
- Ziel der Beratung
- Rechtliche und Finanzierungsgrundlagen

Die Häufigkeit von Angeboten und deren Verteilung im Rheinland wird in der Anlage 2 dargestellt. In vier Kartenansichten werden Beratungsangebote des LVR und geförderter Partner dargestellt:

- Personenadressierte Angebote (2a)
- Institutionelle Beratung (2b)
- Beratung der Bereiche Behindertenhilfe, Psychiatrie und Förderschulen (2c)
- Gesamtübersicht aller Beratungen (2d)

⁵ s.a. Deutscher Verein 12/2011 – Eckpunkte für einen inklusiven Sozialraum; (u.a. mit der Idee „one-face-to-customer“)

⁶ s.a. Deutscher Verein 09/2017 – Gesellschaftliche Trends – und wie Sozialpolitik darauf antworten sollte; Prof. Dr. Frank Nullmeier

⁷ Zur Erfüllung des Auftrags wurde für eine systematische Bestandsaufnahme ein Fragebogen an alle Fachdezernate gesandt. Die Rückmeldung umfasst mehr als 450 Seiten.

In der Anlage 3 werden weitere grafische Auswertungen zu ausgewählten Merkmalen dargestellt:

- Kombination der Merkmale Zielgruppe der Beratung, Freiwilligkeit oder Pflicht für eine Aufgabe (3a)
- Beratung erfolgt durch LVR oder durch geförderte Partner kombiniert mit dem Merkmal Finanzierung (3b)
- Zentrale oder dezentrale Verortung von Angeboten in Bezug zu der zu beratenden Zielgruppe (3c)
- Chronologie der Beratungsangebote (3d)

3.2 Besondere Perspektiven der Dezernate⁸

Dezernat 3 (Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie, RBB)

Die Neuausrichtung der im Geschäftsbereich dieses Dezernates liegenden Rheinischen Beamtenbaugesellschaft ist bereits im Gange. Bis auf Weiteres wird die Beratung möglicher Investoren durch die RBB noch eng durch Personal des Dezernates selbst begleitet und unterstützt (s.a. Profil 1).

Dezernat 4 (Jugend)

Beratungsangebote des Dezernates richten sich hauptsächlich an institutionelle Partner (insbesondere örtliche Jugendämter und freie Träger der Jugendhilfe) und nur in wenigen Fällen direkt an Bürgerinnen und Bürger.

Dezernat 5 (Schulen und Integration)

Die Beratung zur schulischen Inklusion befindet sich ebenfalls entsprechend des Antrags 14/140 (s. Handlungsschwerpunkt VIII, ab Zeile 356) aktuell im Aufbau. Im Weiteren sind die Ergebnisse dieses Prozesses auf Erkenntnisse für die hier verfolgte integrierte Beratung zu untersuchen. Die Integrationsfachdienste im Rheinland werden bei den weiteren Aktivitäten Berücksichtigung finden.

Dezernat 7 (Soziales)

Nach dem Entwurf des Ausführungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (AG BTHG NRW) wird der LVR Träger der Eingliederungshilfe. Insbesondere die neugefassten Beratungspflichten nach § 106 (3) sind Anlass für die Neuausrichtung des LVR-Beratungsgeschehens im Sinne dieser Vorlage. Ausführliche Informationen zum bereits laufenden LVR-internen BTHG-Projekt zur Umsetzung des BTHG enthält die Vorlage 14/2073. Dieses, in Federführung des Sozialdezernates liegende Projekt, weist Schnittstellen zu dem hier vorgeschlagenen Vorgehen auf, die im Weiteren auszugestalten sind.

Dezernat 8 (Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen)

Die beabsichtigte Integration der Beratungsleistungen kann im Dezernat seit der Psychiatrie-Enquete an zahlreiche selbst initiierte fachlich-inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen der Versorgung anknüpfen.

⁸ Die klassischen Querschnittsdezernate Personal und Organisation (1) und Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten (2) wurden in der Bestandsaufnahme nicht betrachtet.

Dezernat 9 (Kultur und Landschaftliche Kulturpflege)

Das im Geschäftsbereich des Dezernates liegende LVR-Zentrum für Medien und Bildung führt die Medienberatung NRW und die Beratung von Bildungspartnern in NRW im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Landesministerium für Schule und Bildung durch. Die Medienproduktion wird gemeinsam vom LVR und der Stadt Düsseldorf getragen.

4 Maßnahmen zum Aufbau Integrierter Beratung

Die Verwaltung schlägt vor, die ambitionierte Leitidee der Integrierten Beratung auf zwei Wegen zu verfolgen: Zum einen sozialräumlich durch eine neugestaltete Präsenz vor Ort und zum anderen technisch durch ein neues Internetportal. Auf beiden Wegen steht die Zugänglichkeit und Erreichbarkeit der Beratung für Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt. Dies ist im Sinne des LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Stabstelle Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte begleitet den Prozess.

4.1 Sozialräumliche Erprobung Integrierter Beratung

Idee und Ziel ist es, unterschiedliche LVR-Beratungsangebote buchstäblich unter einem Dach bzw. an einem Ort so zu bündeln, dass ein niedrighschwelliger Zugang für die ratsuchenden Menschen im Rheinland geschaffen wird.

Zur Erreichung dieses Ziels kann aus fachlicher Sicht eine Anlaufstelle Integrierter Beratung eine zielführende Maßnahme sein. Diese informiert bedarfsorientiert über entsprechende Angebote des LVR, auch über die Zuständigkeit des LVR hinaus. Es sollten nicht nur Kontakte benannt, sondern wenn möglich eine interaktive Kommunikation initiiert werden.

Für die Verortung des Angebotes sollen vorhandene Strukturen (LVR-Einrichtungen, geförderte Angebote wie SPZ oder KoKoBe, Bürgerämter von Kommunen) genutzt werden. Auch mobile oder aufsuchende Formen könnten bei Bedarf erprobt werden.

Für die Auswahl der Modell-Standorte (ca. 3), die zumindest in einer kreisfreien Stadt und einem Landkreis oder der StädteRegion Aachen liegen sollten, sind neben der Kooperationsbereitschaft der Mitgliedskörperschaften gut entwickelte Angebots- bzw. Beratungsstrukturen des LVR vor Ort sinnvoll. Das legt z.B. nahe, primär in Versorgungsgebieten des LVR-Klinikverbundes und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen sowie an Standorten von LVR-Schulen zu suchen.

Mit den KoKoBe, SPZ und IFD bietet der LVR ein flächendeckendes Beratungsnetz. Auch hat der LVR durch die Förderung von Peer-Counseling-Angeboten im Rheinland und der wissenschaftlichen Evaluationsstudie wichtige Impulse für die weitere Verbreitung und Umsetzung von Peer Counseling geleistet. Das Konzept der KoKoBe für Erwachsene kann Grundlage sein, auch für Kinder die Hilfe-, Gesamt- und Teilhabeplanung dezentral, wohnortnah und sozialraumorientiert umsetzen zu können. Diese vielfältigen Erfahrungen, Erkenntnisse und Potentiale gilt es, im Sinne der Leitidee einer Integrierten Beratung

nutzbar zu machen. Darüber hinaus könnte eine Vernetzung und/oder Kooperation beispielsweise mit den bundesfinanzierten Beratungsstellen der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) sowie den vom Land NRW geförderten Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben (KsL) erleichtert werden.

Die in einer Erprobung gewonnenen Erkenntnisse über die Funktionalität und den realen Wert integrierter Beratung für eine Versorgungslandschaft sind maßgeblich für die Entwicklung über die Erprobung hinaus und ggf. Gewinnung weiterer Partner aus der kommunalen Familie.

4.2 Informationsportal Integrierte Beratung

Neben der persönlichen Beratung wird die digitale Bereitstellung valider und schnell abrufbarer Informationen und interaktiver Angebote für Rat- und Hilfesuchende von wesentlicher Bedeutung sein. Ein Informationsportal „Integrierte Beratung“ versteht sich als Ergänzung zur persönlichen Beratung vor Ort. Die Entwicklung ist eng verknüpft mit der in 4.1 beschriebenen modellhaften Erprobung.

Ein Portal „Integrierte Beratung“ gibt zunächst **anwenderfreundlich und barrierefrei** standortunabhängig umfassende Informationen über alle relevanten LVR-Leistungen. Dies soll nicht nur Menschen mit Behinderungen in ihren persönlichen Angelegenheiten zur **Information und Kommunikation mit dem LVR** zur Verfügung stehen. Das Portal selbst vernetzt bzw. integriert die Beratungsexpertise des LVR im Sinne einer internen Arbeitsplattform. Und selbstverständlich soll es (perspektivisch) der Kooperation mit öffentlichen und freien Partnern dienen.

Als Portallösung wird ein Internetauftritt verstanden, der zentral und organisationsübergreifend in einer homogenen Benutzeroberfläche bedarfsgerechte Informationen zu Leistungen, Verwaltungsverfahren oder Diensten vorhält. In der Regel werden durch eine intuitive Ermittlung der individuellen Bedarfslage passgenaue Angebote offeriert. Mit KuLaDig⁹ verfügt der LVR bereits über ein Portal, welches über die Grenzen des LVR hinaus nachgefragt ist.

Funktionale Merkmale eines solchen Portals könnten beispielsweise sein:

- Telefon und Mailfunktion
- Elektronische Terminvereinbarung
- Chat-Räume/Videochat zur Online-Beratung
- Angebot von Informations-Videos (ähnlich sog. Tutorials)
- Interaktive Formularbearbeitung durch dialoggestützte Verfahren

Die Erkenntnisse aus den beiden Handlungssträngen liefern wichtige Informationen für die Ausgestaltung integrierter Beratung in der Fläche. In einer mittelfristigen Perspektive kann ggf. die Nutzung weiterer Digitalisierungspotentiale und e-Government-Leistungen angestrebt werden.

⁹ KuLaDig – Kultur. Landschaft. Digital. ist ein webbasiertes Informationssystem über die Historische Kulturlandschaft und das landschaftliche Kulturelle Erbe, welches Inhalte weit über die originäre Zuständigkeit des LVR hinaus anbietet.

Vereinzelt gibt es in Kommunen heute schon Initiativen zu sog. digitalen Bürgerkonten. Vergleichbar eines Kundenkontos kommerzieller Anbieter werden in diesen z.B. Bescheide, Dokumente oder individualisierte Informationen personengebunden abgelegt. In Analogie dazu kann ein Portal „Integrierte Beratung“ für Menschen mit Behinderungen im Rheinland die Funktion eines digitalen Teilhabekontos anbieten (unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen).

Eine interaktive und bürgerorientierte Portallösung korrespondiert mit dem Ziel der NRW-Landesregierung zum Ausbau von personalisierter eGovernment-Leistungen¹⁰.

5 Ausblick

Die Profilierung und Konkretisierung der **Leitidee der Integrierten Beratung** in der beschriebenen Weise stellt aus Sicht der Verwaltung ein ambitioniertes Vorhaben dar, welches primär und konsequent einer personenzentrierten Weiterentwicklung aller LVR-Leistungen für Menschen mit Behinderungen im inklusiver werdenden Sozialraum entspricht.

Mit dem Aufbau Integrierter Beratung sind zudem positive Effekte für Kooperationen mit Dritten, z.B. in den sog. Regionalen Bildungslandschaften und für die Beratung von Institutionen, z.B. Fachbehörden der Mitgliedskörperschaften, zu erwarten. Ziel hierbei ist es, Informationen aus der gesamten fachlichen Breite des LVR schneller einbringen zu können.

In Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Übergreifende kommunal- und finanzwirtschaftliche Aufgaben, Europaangelegenheiten erfolgt eine Vorprüfung, ob für Vorhaben dieser Art eine EU-Ko-Finanzierung aus den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds oder über EU-Aktionsprogramme eingeworben werden kann.

Vorbehaltlich der Zustimmung der politischen Vertretung wird die Verwaltung zeitnah in einer dezernatsübergreifenden Arbeitsstruktur mit der Feinzeichnung und konzeptionellen Ausarbeitung der beschriebenen Maßnahmen beginnen. In der ersten Jahreshälfte 2018 soll schließlich ein geeignetes Arbeitsvorhaben zur Umsetzung der Maßnahmen zum Beschluss vorgelegt werden.

L U B E K

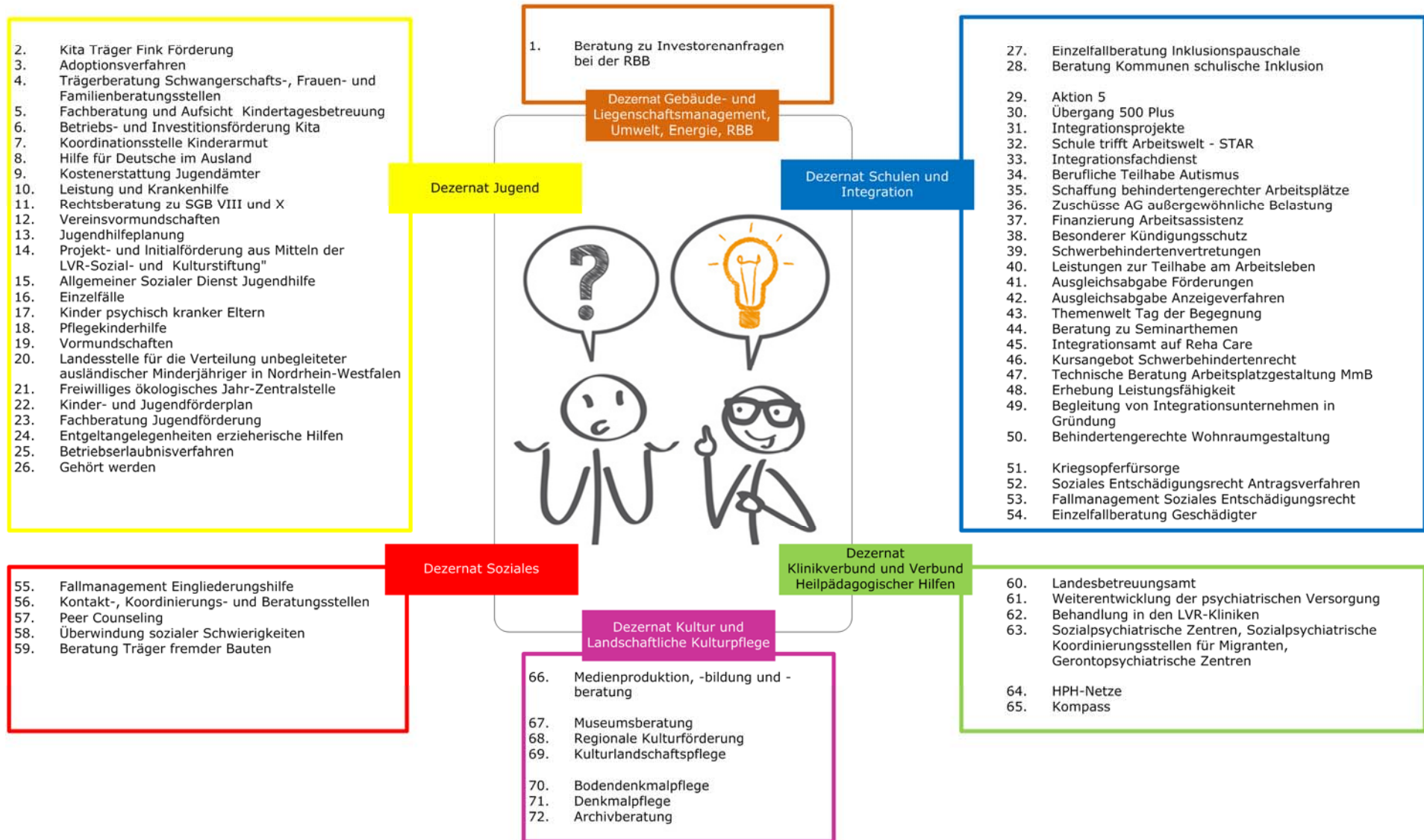
¹⁰ s. Pressemeldung der Landesregierung NRW zur Auswahl von digitalen Modellregionen zum Ausbau der Digitalisierung [Link hier](#)

Anlagen

1. Profile von 72 Beratungsleistungen
2. Karte mit Standorten und Adressaten von Beratung in unmittelbarer oder mittelbarer Beteiligung des LVR erfolgt (Interaktiv mit Auswahlmöglichkeiten)
3. Thematische Darstellung einzelner Merkmale aus den Gesamtdaten der Erhebung zu den Beratungsleistungen

Anlage 1

Darstellung der Beratungsleistungen für Menschen mit Behinderung im Rheinland oder Menschen die von Behinderung bedroht sind



Profil 1: Beratung zu Investorenanfragen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Einzelfallberatung der Rheinischen Beamtenbaugesellschaft (RBB) bei Investorenanfragen durch das Dezernat 3
2. Wer führt die Beratung durch?
Stabstelle LR 3
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Mittelbar externe Investoren Da eigene Beratungskompetenzen der RBB aktuell noch im Aufbau befindlich sind, unterstützt die Stabstelle LR 3 die Beratung externer Investoren.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Vermittlung von und Beratung zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten inklusiver Bauprojekte
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillige Aufgabe durch Auftrag der politischen Vertretung des LVR
6. Finanzieller Rahmen
LVR-eigene Mittel, Personal- und Sachkosten aus der PG 081
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Dezernat Jugend

2. Kita Träger Fink Förderung
3. Adoptionsverfahren
4. Trägerberatung Schwangerschafts-, Frauen- und Familienberatungsstellen
5. Fachberatung und Aufsicht Kindertagesbetreuung
6. Betriebs- und Investitionsförderung Kita
7. Koordinationsstelle Kinderarmut
8. Hilfe für Deutsche im Ausland
9. Kostenerstattung Jugendämter
10. Leistung und Krankenhilfe
11. Rechtsberatung zu SGB VIII und X
12. Vereinsvormundschaften
13. Jugendhilfeplanung
14. Projekt- und Initialförderung aus Mitteln der "LVR-Sozial- und Kulturstiftung"
15. Allgemeiner Sozialer Dienst Jugendhilfe
16. Einzelfälle
17. Kinder psychisch kranker Eltern
18. Pflegekinderhilfe
19. Vormundschaften
20. Landesstelle für die Verteilung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Nordrhein-Westfalen
21. Freiwilliges ökologisches Jahr-Zentralstelle
22. Kinder- und Jugendförderplan
23. Fachberatung Jugendförderung
24. Entgeltangelegenheiten erzieherische Hilfen
25. Betriebserlaubnisverfahren
26. Gehört werden

Profil 2: Beratung von Kita-Trägern im Rahmen der FInK-Förderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von Kita-Trägern im Rahmen<ul style="list-style-type: none">- der FInK-Förderung- zu der Weiterentwicklung heilpädagogischer Einrichtungen- Härtefallregelung (therapeutisches Personal)- Betriebskostenabrechnungen der ehemals integrativen Gruppen• Beratung der Jugendämter zur Finanzierung der Kindertagespflege• Beratung im Rahmen der Einzelfallhilfe (=Integrationshilfe) für Sozialämter, Eltern, Leistungserbringer und Kita-Träger
2. Wer führt die Beratung durch?
Team 41.20 - Elementarbildung
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Eltern, ca. 100 Beratungsfälle• Träger ca. 750• Jugendämter ca. 80• Sozialämter ca. 30• Leistungserbringer ca. 50
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Alle Beratungsansätze verfolgen das Ziel, die aktuelle Rechtslage und Fördersystematik umzusetzen und gleichzeitig den Inklusionsgedanken im Rheinland fortzuentwickeln. Darüber hinaus soll erzielt werden, dass die Kosten für den LVR minimiert werden.
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtig für den heilpädagogischen Bereich und die Einzelfallhilfe• Freiwillig für die FInK-Förderung, Härtefallregelung, Betriebskostenabrechnung und Kindertagespflege• Gesetzliche Grundlage ist das SGB XII• Richtlinien des LVR für FInK (2016) und für IBIK (2016)
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• LVR-eigene Mittel im Personalbudget (PG074)• Die Beratung umfasst die oben genannten Förderungen. Diese werden ausschließlich durch LVR-Mittel finanziert (PG074). Die Finanzierung umfasst sowohl Personalkosten als auch Sachaufwendungen<ul style="list-style-type: none">○ FInK-Förderung ca.: 37,5 Mio. €○ Einzelfallhilfe ca.: 3,9 Mio. €○ heilpädagogisch ca.: 41,2 Mio. €○ Kindertagespflege ca.: 0,8 Mio. €
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 3: Adoptionsverfahren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Fachberatung der Adoptionsvermittlungsstellen öffentlicher und freier Träger• Beratung von Adoptionsinteressierten im Zusammenhang mit internationaler Adoptionsvermittlung• Beratung im Zusammenhang mit Aufsicht über anerkannte Adoptions- und Auslandsvermittlungsstellen in freier Trägerschaft• Sonstige Beratung von Adoptionsvermittlungsstellen in öffentlicher und freier Trägerschaft• Beratungsleistungen gegenüber den Gerichten im gerichtlichen Adoptionsverfahren hinsichtlich• Beratungsleistungen gegenüber sonstigen im Feld der Adoption tätigen Akteure
2. Wer führt die Beratung durch?
Team 42.11
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Fachkräfte der Adoptionsvermittlungsstellen der Jugendämter und freien Trägern Anzahl der Beratungen in den letzten 5 Jahren: durchschnittlich ca. 700 pro Jahr• Adoptionsinteressente und –bewerber, Anzahl der Beratungen in den letzten 5 Jahren: durchschnittlich ca. 600 pro Jahr• Adoptierte ab Vollendung des 16. Lebensjahres sowie ggf. dem gesetzlichen Vertreter• Familiengerichte im Rheinland, Anzahl der Beratungen in den letzten 5 Jahren ca. 140 pro Jahr• Soziale Dienste in Jugendämter außerhalb der Adoptionsvermittlungsstelle• Standesämter, Notare, Rechtsanwälte, Ausländerämter• Anerkannte Auslandsvermittlungsstellen und Adoptionsvermittlungsstellen in freier Trägerschaft (11 Adoptionsvermittlungsstellen bei freien Trägern, 2 Auslandsvermittlungsstellen in freier Trägerschaft)• derzeit 41 Adoptionsvermittlungsstellen bei Jugendämtern• derzeit 41 Adoptionsvermittlungsstellen bei Jugendämtern, 11 bei freien Trägern sowie 2 Auslandsvermittlungsstellen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Qualitätssicherung, Entwicklung von fachlichen Standards, Herstellung von Einheitlichkeit in der Anwendung von Standards• Sicherstellung von Schutz und Kontinuität der von Adoption betroffenen Kinder• Unterstützung und Hilfestellung bei der Identitätsfindung Adoptierte• Qualitätssicherung, Sicherung des Kindeswohls als zentrale Ausrichtung der Vermittlungsarbeit• Qualitätssicherung, Förderung von Einheitlichkeit
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtige Aufgabe auf Grundlage folgender Gesetze, Normen und Richtlinien<ul style="list-style-type: none">○ Adoptionsvermittlungsgesetz○ Adoptionsübereinkommens-Ausführungsgesetz○ Adoptionsvermittlungsstellenanerkennungs- und Kostenverordnung○ Empfehlungen zur Adoptionsvermittlung, 7. Fassung 2014;

- Anerkennungs- und Zulassungskriterien für Auslandsvermittlungsstellen in freier Trägerschaft,
- Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2014,
- Anerkennungs- und Zulassungskriterien für Adoptionsvermittlungsstellen in freier Trägerschaft
- Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter 2017

6. Finanzieller Rahmen

Personalkosten LVR

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

- Zusammenarbeit mit Adoptionsvermittlungsstellen der Jugendämter und freien Träger ergibt sich aus gesetzlicher Aufgabenzuschreibung (vgl. § 11 Abs. 2 und § 2 Abs. 3 AdVermiG)
- Zu 5-9: Zusammenarbeit mit Jugendamt bei der Eignungsfeststellung und bei der Abstimmung eines Kindervorschlags (Letztverantwortung des Landesjugendamtes als Auslandsvermittlungsstelle)
- Zu 10: Zusammenarbeit mit örtlichem Jugendamt, wenn Akteneinsicht am Wohnortjugendamt vorgenommen werden soll

Profil 4: Zuschüsse für Beratungsstellen und Familienbildungsstätten

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von freien und kommunalen Trägern von<ul style="list-style-type: none">◦ Schwangerschaftsberatungsstellen, Familienberatungsstellen, Frauenberatungsstellen im Zusammenhang mit der Förderung von Personal- und Sachkosten• Beratung von Trägern anerkannter Einrichtungen der Familienbildung• Beratung von Einrichtungen der Weiterbildung, die die Anerkennung als Familienbildungsstätte anstreben
2. Wer führt die Beratung durch?
Abteilung Betriebs-/ Personalkostenförderung für Beratungsstellen und Familienbildungsstätten (42.12)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Leitungskräfte und Beratungskräfte von Beratungsstellen• Hauptamtlich pädagogische Mitarbeitenden von Familienbildungsstätten
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Transparenz hinsichtlich der Förderprogramme• Weitergabe von Fachwissen• Vorlage vollständiger und entscheidungsreifer Anträge• praxistaugliche Regelwerke für die Förderung (Richtlinien, Erlasse etc.)
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung i. Verb. m. § 5 LVerbO
6. Finanzieller Rahmen
Personal- und Sachkosten LVR
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 5: Beratung Betriebsführung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Fachliche und rechtliche Beratung von Trägern während der Betriebsführung zu Gruppenstrukturen, Personal, Räumen und konzeptionellen Aspekten• Beratung von Eltern bei aufsichtsrelevanten Beschwerden• Beratende Begleitung von Modellprojekten
2. Wer führt die Beratung durch?
Je nach Thema die Teams der Abteilung Schutz von Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder (42.20)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Träger, Jugendämter, Sozialämter, Fachkräfte, Fachberatungen, MFKJKS und im Einzelfall Eltern• Tagespflegepersonen und vereinzelt Eltern bei aufsichtsrelevanten Beschwerden
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Erteilung der Betriebserlaubnis• Begleitung von Modellversuchen• fachliche Qualifikation des Personals durch Fortbildung
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Beratung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zum SGB VIII: §§45 , 79a und 85• Fachliche Grundlagen u.a. durch Kinderbildungsgesetz NRW, AG Kita der BAGLJÄ
6. Finanzieller Rahmen
Personal- und Sachkosten LVR
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 6: Betriebs- und Investitionsförderung Kita

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Beratung erfolgt zu folgenden Feldern

- der Betriebskostenförderung von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz)
- der Förderung von Familienzentren nach dem KiBiz
- der internetbasierten Plattform für die Förderung nach dem KiBiz: KiBiz.web
- der investiven Förderung des Ausbaus von Plätzen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege nach den unterschiedlichen Bundes- und Landesförderprogrammen
- der investiven Förderung nach dem Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW (KJFP) und in Einzelfällen dem Jugendförderplan des Bundes
- der Förderung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen (Brückenprojekte für Kinder im Elementarbereich mit Fluchthintergrund und ihre Familien)
- Förderung der Fachberatung für Brückenprojekte bei den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege
- Beratung zu den Fördermöglichkeiten für Fortbildungsmaßnahmen im Elementarbereich aktuell mit dem Schwerpunkt Sprache
- Beratung im Zusammenhang mit der Genehmigung von Trägerwechseln bei investiven Förderungen, Fragen der Zweckbindung, Fragen zu Grundbuchangelegenheiten

2. Wer führt die Beratung durch?

Abteilung Investitions- und Betriebskostenförderung Kindertageseinrichtungen, Verwaltungsmäßige Bearbeitung Schutz von Kindern in Tageseinrichtungen und das Team Aufsicht und Beratung (42.30, 42.21)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Einrichtungsträger, Jugendämter, Sozialämter, Fachkräfte und Spitzenverbände der freien Wohlfahrtsverbände; Tagespflegepersonen

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

- die Zuwendungsempfänger sollen in die Lage gesetzt werden, ihre Fördermöglichkeiten optimal auszunutzen, die Fördermittel korrekt zu beantragen und ordnungsgemäß zu verwenden
- Leisten von Hilfestellung bei konkreten Problemen
- Sicherung und Weiterentwicklung der Förderprogramme
- positive und nachhaltige Außendarstellung des LVR-Landesjugendamtes

5. Rechtlicher Rahmen

Die Zuständigkeit des LVR-Landesjugendamtes ergibt sich dabei generell aus § 85 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII, § 5 der LVerbO sowie der Bestimmung als Bewilligungsbehörde in den einzelnen Gesetzen/Förderrichtlinien: KiBiz, Richtlinien für den investiven Ausbau von Plätzen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, Richtlinien zum KJFP, Richtlinien zur Förderung von Fortbildungsmaßnahmen im Elementarbereich, Fördergrundsätze für die Förderung der Kinderbetreuung in besonderen Fällen

6. Finanzieller Rahmen

- Beratung Personal- und Sachkosten LVR aus der PG 051
- anteilige Refinanzierung der PK durch das Land NRW

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

--

Profil 7: Koordinationsstelle Kinderarmut

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Gesetzliche Grundlage der Fachberatung in der Koordinationsstelle Kinderarmut ist § 85 SGB VIII. Die Fachberatung ist ein Angebot an insbesondere die 95 Jugendämter im Rheinland. Sie umfasst:<ul style="list-style-type: none">○ Die Fachberatung Kinderarmut, die Jugendämter beim Auf- und Ausbau von Koordinationsstrukturen und Netzwerken zur Prävention der Folgen von Kinderarmut unterstützt.○ Die Fachberatung Frühe Hilfen, die Jugendämter beim Auf- und Ausbau von Koordinationsstrukturen und Netzwerken der Frühen unterstützt.
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Fachberaterinnen/Fachberater in der Geschäftsstelle Kinderarmut in 43.10• die Fachberatungen Jugendhilfeplanung (43.22), Kommunale Bildungslandschaften (43.13) und Bildung in der Kita (42.22)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Jugendämter im Rheinland
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<p>Das übergeordnete Ziel ist, zu gelingendem Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen im Rheinland beizutragen.</p> <p>Daraus leiten sich folgende Teilziele ab:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Die Unterstützung der Jugendämter beim Auf- und Ausbau von nachhaltigen kommunalen Koordinationsstellen und Netzwerken zur Prävention der Folgen von Kinderarmut.▪ Die Unterstützung der Jugendämter beim Auf- und Ausbau von nachhaltigen kommunalen Koordinationsstellen und Netzwerken der Frühen Hilfen.▪ Die Qualifizierung von kommunalen Fachkräften für die Koordination von Netzwerkstrukturen.▪ Die Kooperation mit Vertretungen anderer Präventionsprogramme, um so aufeinander abgestimmte fachliche Positionen zu entwickeln.
5. Rechtlicher Rahmen
<p>Der gesetzliche Auftrag ergibt sich vom Grundsatz her aus der sachlichen Zuständigkeit des überörtlichen Trägers der Jugendhilfe in § 85 (2) SGB VIII.</p> <ul style="list-style-type: none">• 2013 in einem Qualitätshandbuch der LVR-Koordinationsstelle Kinderarmut
6. Finanzieller Rahmen
<p>Das Angebot wird über Personalkosten aus LVR-Mitteln, aus Mitteln der Auridis gGmbH sowie des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport NRW finanziert.</p>
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 8: Hilfe für Deutsche im Ausland

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von Jugendämtern zu Hilfestellung für Deutsche im Ausland• Beratung von betroffenen Familien zu Möglichkeiten der Hilfestellung im Ausland
2. Wer führt die Beratung durch?
Team 43.21 (Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• im Ausland lebende Eltern, die einen Jugendhilfebedarf geltend machen (15-20)• 12-15 Jugendämter
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">▪ Vermittlung und Vertiefung von Fachwissen
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 9, 1 iVm. §§ 88, 6 Abs. 3 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 9: Kostenerstattung Jugendämter

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung zur Kostenerstattung nach §§ 89 – 89f SGB VIII• Beratung zur örtlichen Zuständigkeit nach §§ 86 – 88a SGB VIII
2. Wer führt die Beratung durch?
Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung (Team 43.21)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• alle Jugendämter im Rheinland, 10 Jugendämter aus anderen Bundesländern• drei Träger der freien Jugendhilfe
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Qualitätssicherung, Weitergabe und Vertiefung von Fachwissen, Lösung konkreter Einzelfälle
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII, § 15a AG-KJHG• Empfehlungen zur Kostenerstattung gemäß § 89d SGB VIII der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2006), Erlasse des NRW-Familienministeriums (MFKJKS), MPK-Beschluss vom 28.10.2016 und die entsprechenden Durchführungshinweise
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (MFKJKS), Bundesverwaltungsamt

Profil 10: Beratung Kostenangelegenheiten und Krankenhilfe nach §§ 39, 40 SGB VIII

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung von Jugendämtern und Einrichtungen der Erziehungshilfen zu grundsätzlichen Fragestellungen bei Kostenangelegenheiten und Krankenhilfe nach §§ 39, 40 SGB VIII
2. Wer führt die Beratung durch?
Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung (Team 43.21)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• 60-70 Jugendämter im Rheinland• 5-10 Träger der freien Jugendhilfe
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Weitergabe von Fachwissen, um den Beratenen Möglichkeiten der Kostenminderung aufzuzeigen
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 iVm §§ 39, 40 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 11: Rechtsberatung zur SGB VIII und X

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zu allen rechtlichen Fragen des SGB VIII, SGB X und den Ausführungsgesetzen des Landes NRW
2. Wer führt die Beratung durch?
Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung (Team 43.21)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
55 Jugendämter im Rheinland
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Qualitätssicherung, Weitergabe und Vertiefung von Fachwissen
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1, 8 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 12: Vereinsvormundschaften

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung zur Erteilung einer Erlaubnis zur Übernahme von Vereinsvormundschaften und Vereinspflegschaften• Beratung über die Inhalte und Ausgestaltungsmöglichkeiten eines Vormundschaftsvereins
2. Wer führt die Beratung durch?
Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung (Team 43.21)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Träger der freien Jugendhilfe (rund 20 umfangreiche Beratungen mit dem Ziel, eine Erlaubnis zur Übernahme von Vereinsvormundschaften und Vereinspflegschaften zu erhalten oder zu verlängern)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Qualitätssicherung, Erteilung der Erlaubnis zur Übernahme von Vereinsvormundschaften und Vereinspflegschaften
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 10, 54 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 13: Fachberatung Jugendhilfeplanung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">Fachberatung Jugendhilfeplanung
2. Wer führt die Beratung durch?
Fortbildung, Jugendhilfeplanung, Modell- und Initialförderung (Team 43.22)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">jährlich ca. 60 Jugendämter, i.d.R. in Person der/des Jugendhilfeplaners/in, ggf. weitere Führungskräftejährlich ca. 5 freie Träger der Jugendhilfe, vertreten durch Führungskräfte
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Qualifizierung der Prozesse und Instrumente der Jugendhilfeplanung im Rheinland Qualifizierung der planenden Fachkräfte im Rheinland Mitgestaltung der überregionalen fachlichen Diskussion zur Jugendhilfeplanung
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 SGB VIII in Verbindung mit § 80 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personal- und Sachkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Fachberatung Jugendhilfeplanung des LWL

Profil 14: Projekt Initialförderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zur Projekt- und Initialförderung aus Mitteln der LVR-Sozial- und Kulturstiftung
2. Wer führt die Beratung durch?
Fortbildung, Jugendhilfeplanung, Modell- und Initialförderung (Team 43.22)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• jährlich ca. 20 Jugendämter• jährlich ca. 30 freie Träger der Jugendhilfe
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Unterstützung der Antragstellenden bei der Erstellung der Förderanträge und Verwendungsnachweise.
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 SGB VIII mit „freiwilligen“ Mittel der LVR-Sozial- und Kulturstiftung
6. Finanzieller Rahmen
Personalosten aus LVR-Mitteln (PG 052), Projektfördermittel aus der LVR-Sozial- und Kulturstiftung
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 15: Fachberatung Allgemeiner Sozialer Dienst/Jugendhilfe in Strafverfahren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Fachberatung Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) zu den Themen:<ul style="list-style-type: none">○ Kinderschutz/Schutzauftrag des Jugendamts (§ 8a SGB VIII)○ Hilfestellung und Planung (§ 36, 27, 41 SGB VIII)○ Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII○ Trennung und Scheidung (§ 17, 50 SGB VIII)○ Inobhutnahme und Hilfen für unbegleitete minderjährige ausländische Kinder und Jugendliche○ Grundsatzthemen (Personalführung, Rahmenbedingungen der ASD-Arbeit etc.)• Fachberatung Jugendhilfe im Strafverfahren
2. Wer führt die Beratung durch?
Fachberatung Allgemeiner Sozialer Dienst/Fachberatung Jugendhilfe in Strafverfahren (Team 43.22)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Allgemeine Soziale Dienste/Jugendämter (in 2016 ca. 91 Beratungen)• andere Ämter/Institutionen (in 2016 ca. 50 Beratungen)• Privatpersonen (in 2016 ca. 40)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Förderung der fachlichen Weiterentwicklung der Jugendämter
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 und 8 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
LWL-Landesjugendamt

Profil 16: Fachberatung komplexer Einzelfälle im Bereich der Hilfen zur Erziehung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">Fachberatung komplexer Einzelfälle im Bereich der Hilfen zur Erziehung
2. Wer führt die Beratung durch?
Fachberatung Schwierige Einzelfälle (Team 43.23)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
In 2016 ca. 228 Einzelberatungen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Förderung der fachlichen Weiterentwicklung der Jugendämter
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 5 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 17: Fachberatung zum Thema Kinder psychisch kranker Eltern (KipE)

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung zum Thema Kinder psychisch kranker Eltern (KipE) und zur Schnittstelle Kinder- und Jugendhilfe und Gesundheitswesen
2. Wer führt die Beratung durch?
Fachberatung KipE (Team 43.23)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• In 2016: 20 Jugendämter und ca. 12 andere Institutionen/Stellen/freie Träger• Privatpersonen (in 2016 ca. 10)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Förderung der fachlichen Weiterentwicklung der Angebote für Kinder psychisch kranker Kinder und der Kooperation/Vernetzung aller Beteiligten
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe für die Fachberatung der Jugendämter § 85 Abs. 2 Nr. 1 und 8 SGB VIII <ul style="list-style-type: none">• Antrag-Nr. 13/274: Haushalt 2014; KipE – Kinder psychisch kranker Eltern, Konzept zur Verstetigung des Modellprojektes KipERheinland• Vorlage-Nr. 13/3662: Konzept Fachberatung KipE. Beschluss des LJHA im Juni 2014
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
LWL-Landesjugendamt

Profil 18: Pflegekinder

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung Pflegekinderhilfe zu den Themen <ul style="list-style-type: none">• Vollzeitpflege (§ 33 Satz 1 SGB VIII)• Erziehungsstellen (§ 33 Satz 2 SGB VIII)• Pflegeurlaub (§ 44 SGB VIII)
2. Wer führt die Beratung durch?
Fachberatung Pflegekinderhilfe (Team 43.23)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Jugendämter und freie Träger (in 2016 ca. 86 JA bzw 25 FT)• Privatpersonen (in 2016 ca. 23)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Förderung der fachlichen Weiterentwicklung der Jugendämter
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 und 8 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
LWL-Landesjugendamt

Profil 19: Vormundschaften

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung für Jugendämter zu den Themen: <ul style="list-style-type: none">• Vormundschaften (§ 55 SGB VIII)• Beistandschaften (§ 55 SGB VIII)• Kostenbeteiligung (§ 91 ff. SGB VIII)
2. Wer führt die Beratung durch?
Fachberatung Vormundschaft, Beistandschaft, Kostenbeteiligung (Team 43.23)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Jugendämter
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Förderung der fachlichen Weiterentwicklung der Jugendämter
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtaufgabe nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 und 8 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
LWL-Landesjugendamt

Profil 20: Landesstelle für die Verteilung unbegleiteter Minderjähriger Flüchtlinge

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

- Beratung von Jugendämtern zum bundesweiten und landesinternen Verteilverfahren für unbegleitete Minderjährige einschließlich Zuständigkeitswechsel
- Beratung von Jugendämtern und freien Trägern der Jugendhilfe zur Betreuung, Versorgung und Unterbringung unbegleiteter Minderjähriger
- Beratung von Jugendämtern zur Familienzusammenführung unbegleiteter Minderjähriger
- Beratung von Jugendämtern zum ausländerrechtlichen Verfahren unbegleiteter Minderjähriger
- Beratung von Privatpersonen (v.a. private Vormünder) zum Umgang mit unbegleiteten Minderjährigen, einschließlich des ausländerrechtlichen Verfahrens

2. Wer führt die Beratung durch?

Landesstelle für die Verteilung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Nordrhein-Westfalen - Landesstelle NRW, (Team 43.23)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- 187 Jugendämter (das sind alle Jugendämter in NRW, da die Landesstelle NRW ihre Aufgabe für ganz NRW, also auch für den Bereich des LWL, wahrnimmt)
- 20-25 freie Träger der Jugendhilfe
- Private Vormünder unbegleiteter Minderjähriger (10-15 Beratungen pro Jahr)

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Weitergabe von Fachwissen Schaffung gleicher Rahmenbedingungen im Umgang mit unbegleiteten Minderjährigen in ganz NRW (die Landesstelle NRW nimmt ihre Aufgabe für ganz NRW, also auch für den Bereich des LWL, wahr) Qualitätssicherung

5. Rechtlicher Rahmen

- Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung § 42b Abs. 3 Satz 3 SGB VIII, § 1 des 5. AG-KJHG NRW
- Handreichung zum Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in NRW (Stand 03/2013, Veröffentlichung der überarbeiteten Auflage steht unmittelbar bevor)
- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (Stand 05/2014, Veröffentlichung der überarbeiteten Auflage steht unmittelbar bevor)

6. Finanzieller Rahmen

Personalkosten aus Landesmitteln

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Jugendämter und Verteilstellen der anderen Bundesländer (normiert in § 1 Abs. 2 Satz 2 des 5. AG-KJHG NRW) Bundes- und Landesministerien, Bundes- und Landesämter, Bezirksregierungen, Kommunale Spitzenverbände, Freie Wohlfahrtspflege

Profil 21: Freiwilliges ökologisches Jahr

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von Bewerbenden und deren Bezugspersonen für die Teilnahme am FÖJ• Beratung von Einsatzstellen zu Fragen des FÖJ und der Gesamtorganisation• Beratung von potenziell interessierten Einrichtungen zur Erlangung der Anerkennung als FÖJ-Einsatzstelle
2. Wer führt die Beratung durch?
LVR-Landesjugendamt, FÖJ-Zentralstelle (43.11)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Bewerbenden und deren Bezugspersonen (weit über 2.000/Jahr)• Beratung der über 180 Freiwilligen• Beratung der 74 JÖJ-Einsatzstellen• Beratung der Anleitenden (ca. 230 Personen)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Unterstützung der Freiwilligen bei der persönlichen und beruflichen Orientierung• Empowerment der Freiwilligen• Klärung von Konflikten• Qualifizierung der Einsatzstellen und Prävention• Verbesserung der Arbeitssituation und Zusammenarbeit• Vermittlung von freien Plätzen an Interessierte• Akquise von neuen Einsatzstellen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtaufgabe nach Jugendfreiwilligendienstegesetz, durch das Land NRW vorgegebene spezielle Ausrichtung des FÖJ NRW,• bundesweite Rahmenkonzeption des FÖJ, Konzeption des FÖJ Rheinland und Qualitätsstandards; SGB VIII, §1
6. Finanzieller Rahmen
Über den Kinder- und Jugendförderplan des Bundes sowie des Landes NRW. NKF-Produktgruppe 52, Bereich 06
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Die FÖJ-Zentralstelle führt die Aufsicht über die FÖJ-Einsatzstellen und achtet auf die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen, der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie der Einhaltung der Vorgaben nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz und den Qualitätsstandards des FÖJ NRW. Weitere Akteure wie Beratungsstellen, Jugendämter, Ärzte, Therapeuten usw. werden nur bei Bedarf hinzugezogen.

Profil 22: Beratung gem. Kinder- und Jugendförderplan NRW (KJFP NW) und anderer Förderprogramme

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">Beratung gem. Kinder- und Jugendförderplan NRW (KJFP NW) und anderer Förderprogramme (z.B. KJP Bund, Deutsch-Polnisches Jugendwerk, Deutsch-Französisches Jugendwerk) für öffentliche Träger und freie Träger der Jugendhilfe gem. § 75 SGB VIII (KJHG)
2. Wer führt die Beratung durch?
Team Jugendförderung (43.12)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Gesamt 950 Träger z.B. Stadt-/Kreisverwaltungen (Jugendamt) im Gebiet des LVR, Jugendverbände auf Landesebene, Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege im Gebiet des LVR, Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz, Landesstelle NRW
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">Vorlage eines bewilligungsreifen Antrages / eines prüfungsrelevanten VerwendungsnachweisesWeitergabe von Fachwissen, Qualitätsmanagement
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">Pflichtaufgabe nach Weisung durch das MFKJKSDurch das Land und den Bund vorgegebene Gesetze und Richtlinien zum Kinder- und Jugendförderplan vom 04.12.2014, Richtlinien zum KJP Bund
6. Finanzieller Rahmen
für Personal- und Sachkosten als auch für die Förderung Weitüberwiegend Landesmittel, geringer Bundesmitteleinsatz (NKF 06 Produktgruppe 52)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 23: Fachberatung Jugendförderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Im Verständnis des Team Jugendförderung ist Fachberatung eine Komplexleistung, in der die verschiedenen Leistungen inhaltlich untrennbar miteinander verbunden sind.

- Neben der Beantwortung von punktuellen, fachlichen Anfragen oder Wissensvermittlung (Entweder face-to-Face, telefonisch oder per Mail) werden Prozessberatungen angeboten.
- Komplementär gehören die Beratung als Expertin oder Experte des LVR im Zuge kurz- oder langfristiger Teilnahme an institutionalisierten Gremien, die Fortbildung und die Weiterentwicklung von Fachpraxis zu den zentralen Handlungsfeldern der Fachberatung.

2. Wer führt die Beratung durch?

Team Fachberatung(43.13)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Direkt alle Jugendämter im Rheinland
- Indirekt freie Träger der JH, Schulen

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

- Das übergeordnete Ziel ist der Ausbau und die Qualifizierung von Angeboten der Jugendförderung in Kommunen und Kreisen, indem die örtlichen Träger der Jugendhilfe in der Ausgestaltung und Umsetzung beraten und unterstützt werden. Dabei werden zwei Ebenen unterschieden:
 - Einerseits werden Leistungen auf Anfrage erbracht,
 - andererseits werden Inhalte aktiv von der Fachberatung in die Jugendämter über die o.g. Formate in die Diskussion der Fachpraxis eingebracht, um neue Impulse zu setzen und Entwicklungen anzustoßen oder zu unterstützen.

5. Rechtlicher Rahmen

Der gesetzliche Auftrag ergibt sich über die Formulierung der sachlichen Zuständigkeiten des überörtlichen Trägers der Jugendhilfe in § 85 (2) SGB VIII. Dies bezieht sich vor allen Dingen auf die Unterpunkte:

- (1) Beratung der örtlichen Träger der Jugendhilfe und die Entwicklung von Empfehlungen zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII.
- (4) Planung, Anregung, Förderung und Durchführung von Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Jugendhilfe und
- (8) Fortbildung von Mitarbeitern der Jugendhilfe.

Für die Umsetzung des Programms in der fachberaterischen Begleitung „Jugend gestaltet Zukunft“ (Jugendsozialarbeit / Internationale Jugendarbeit) liegt ein Beschluss der Landschaftsversammlung vom 10/03/2008 und des LJHA vom 30/04/2013 vor.

6. Finanzieller Rahmen

Das Angebot wird über Personalkosten aus LVR-Mitteln (NKF-Produktgruppe 50) wie Mitteln des Landes (Kinder- und Jugendförderplan NRW) finanziert.

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

--

Profil 24: Entgeltangelegenheiten erzieherische Hilfen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung Entgeltangelegenheiten der erzieherischen Hilfen insbesondere zu Leistungsbeschreibung, Entgelte und Finanzierungsfragen nach dem SGB VIII im ambulanten Bereich
2. Wer führt die Beratung durch?
Beratung der Jugendämter, Rechtsfragen, überörtliche Kostenerstattung (43.21)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• 15-20 Jugendämter• 10-15 Träger der freien Jugendhilfe
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Weitergabe von Fachwissen, Qualitätssicherung, Sicherstellung eines weitgehend einheitlichen Verfahrens in NRW.
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtaufgabe nach § 79 Abs. 3 SGB VIII, § 85 Abs. 2 Nr. 1, 2 SGB VIII, §§ 3, 4 SGB VIII• Aushandlung ambulanter Erziehungshilfen; Empfehlungen für Jugendämter und freie Träger (Februar 2017)
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln (PG 052)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 25: Betriebserlaubnisverfahren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens nach §§ 45ff. SGB VIII
2. Wer führt die Beratung durch?
LVR-Landesjugendamt, Schutz von Kindern und Jugendlichen in stationären und teilstationären Einrichtungen, Abteilung 43.30 „Heimaufsicht“
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Einzelne Personen, die zukünftig ein Betreuungs- und Versorgungsangebot für Minderjährige planen und eine Betriebserlaubnis benötigen; in 2016 ca. 120 Personen• Beratung im Kontext der Betriebserlaubnisse für Einrichtungen, die schon eine Betriebserlaubnis besitzen. Dies sind z.Zt. ca. 520 Einrichtungen. Im Jahr 2016 gab es insgesamt ca. 900 Kontakte im Arbeitskontext.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Sicherstellung des Kindeswohls bei der Betreuung und Versorgung von Minderjährigen in Einrichtungen; Qualifizierung der Träger und Einrichtungen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtig nach §§ 45 ff. SGB VIII; § 21 1. AG-KJHG NRW; § 85 Abs.2 S.6 SGB VIII• Fachliche Grundlagen gemäß § 8b Abs.2 SGB VIII; § 85 Abs.2 S.7 SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Mitteln
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport; LWL-Landesjugendamt

Profil 26: Gehört werden

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung für das Projekt „Gehört werden“/ Landesweite Vernetzung und Partizipation von Kindern und Jugendlichen, die in Einrichtungen in NRW leben
2. Wer führt die Beratung durch?
LVR-Landesjugendamt; OE 43.30
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Kinder und Jugendliche, die in Einrichtungen in NRW leben, und Betreuungskräfte aus den Einrichtungen; Anzahl der Beratungen ist noch unklar, da das Projekt zum 01.07.2017 startet.• Einrichtungen in denen Kinder und Jugendliche leben; Jugendämter; Spitzenverbände; Anzahl der Beratungen ist noch unklar, da das Projekt zum 01.07.2017 startet.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Schutz der Kinder und Jugendlichen in Einrichtungen; Sicherung der Kinderrechte, Partizipation- und Beschwerdemöglichkeiten erweitern
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig, § 8 SGB VIII; § 8 b SGB VIII
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Personal- und Sachkosten aus LVR-Mitteln• Mitfinanzierung durch Landesministerium (50%) und LWL LJA (25%)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
LWL-Landesjugendamt; Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport; Ombudschaft NRW; frei Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege

27. Einzelfallberatung Inklusionspauschale
28. Beratung Kommunen schulische Inklusion

29. Aktion 5
30. Übergang 500 Plus
31. Integrationsprojekte
32. Schule trifft Arbeitswelt - STAR
33. Integrationsfachdienst
34. Berufliche Teilhabe Autismus
35. Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze
36. Zuschüsse AG außergewöhnliche Belastung
37. Finanzierung Arbeitsassistenz
38. Besonderer Kündigungsschutz
39. Schwerbehindertenvertretungen
40. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
41. Ausgleichsabgabe Förderungen
42. Ausgleichsabgabe Anzeigeverfahren
43. Themenwelt Tag der Begegnung
44. Beratung zu Seminarthemen
45. Integrationsamt auf Reha Care
46. Kursangebot Schwerbehindertenrecht
47. Technische Beratung Arbeitsplatzgestaltung MmB
48. Erhebung Leistungsfähigkeit
49. Begleitung von Integrationsunternehmen in
Gründung
50. Behindertengerechte Wohnraumgestaltung

51. Kriegsopferfürsorge
52. Soziales Entschädigungsrecht Antragsverfahren
53. Fallmanagement Soziales Entschädigungsrecht
54. Einzelfallberatung Geschädigter

Profil 27: Einzelfallberatung Inklusionspauschale

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Einzelfallberatung (v.a. im Rahmen der LVR-Inklusionspauschale): Es werden individuelle Anfragen und Beratung für eine Schülerin oder einen Schüler mit einem Förderschwerpunkt des LVR auf dem Weg in die allgemeine Schule durchgeführt - häufig im Rahmen einer möglichen Beantragung der LVR-Inklusionspauschale.
2. Wer führt die Beratung durch?
Schulentwicklungsplanung, schulische Inklusion, schulische Fachthemen, 52.20
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
In der Beratung geht es um konkrete Einzelfälle (Schülerin oder Schüler) auf dem Weg in die allgemeine Schule. Gespräche werden mit Eltern, Elternvereinen, Schulen, Lehrerinnen und Lehrern im Gemeinsamen Lernen, Schulaufsichten, Schulträgern, Sozial- und Jugendämtern sowie privaten Institutionen geführt. Eine Auswertung zur LVR-Inklusionspauschale (13/3282/1) zeigt durchschnittlich ca. 500 Gespräche pro Jahr, davon: <ul style="list-style-type: none">• ca. 40% mit Schulträgern/Schulaufsicht• ca. 30% mit Schulen / Lehrkräften• ca. 21 % mit Eltern• 9% weitere Gesprächspartner
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Die Beratung zielt darauf ab, eine inklusive Beschulung zu ermöglichen, welche den individuellen Bedürfnissen von Schülerin oder Schüler gerecht wird.
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig; <ul style="list-style-type: none">• UN-BRK Vorlage-Nr. 14/1634, Beschluss LA vom 16.12.2016• 14/386 Richtlinie des Landschaftsverbandes Rheinland zur Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen (LVR-Inklusionspauschale), Beschluss LA vom 22.04.2015. Eine Aktualisierung wird am 22.5.2017 im Schulausschuss beraten (14/1979).• 14/387 Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR-Inklusionspauschale), Beschluss LA vom 22.04.2015. Eine Aktualisierung wird am 22.5.2017 im Schulausschuss beraten (14/1980).
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Personalanteile aus 52.20• Die Beratung erfolgt häufig in Verbindung mit der Inklusionspauschale (Fördersumme jährlich: 450.000 Euro).
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Zusammenarbeiten bestehen LVR-intern, je nach Fragestellung z.B. zum Integrationsamt 53 (Thema „Übergang Schule Beruf“), zum Dezernat 7 (z.B. Thema „Hilfsmittelversorgung“ oder „Inklusionshelfer“ 71) oder Dezernat 4 (z.B. Übergang Kita-Schule).

Profil 28: Beratung der Kommunen zur schulischen Inklusion

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Systemische Unterstützung in den Kommunen zum Thema schulische Inklusion für Schülerinnen und Schüler mit einem LVR-eigenen Förderschwerpunkt (Sehen, Hören und Kommunikation, Körperliche und motorische Entwicklung und Sprache Sek.I): Die schulischen Inklusionsbemühungen auf kommunaler Ebene werden durch die Teilnahme des Fachbereiches an Bildungskonferenzen, Inklusionsgremien unterschiedlicher Art sowie der Teilnahme an Fachveranstaltungen unterstützt.
2. Wer führt die Beratung durch?
Schulentwicklungsplanung, schulische Inklusion, schulische Fachthemen, 52.20
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Kommunale Verwaltungen, MultiplikatorInnen und Verantwortliche im schulischen Inklusionsprozess
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Ziel ist es, den Inklusionsprozess im Schulsystem auf einer breiten Ebene durch den Transfer von Fachwissen und Expertise des LVR zu unterstützen.
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig, UN-BRK 14/140 „Haushaltsbegleitbeschluss zum Haushalt 2017/2018“, Beschluss der Landschaftsversammlung vom 21.12.2016
6. Finanzieller Rahmen
Personalanteile aus 52.20
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 29: Beratung zu Aktion 5

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
aktion5: Telefonische Beratung von Arbeitgebern zu den Fördermodalitäten des Arbeitsmarktprogramms aktion5 (insbes. Einstellungsprämien und Arbeitstrainings/Job-Coaching) und weitere Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Berufsleben
2. Wer führt die Beratung durch?
53.32 – Team aktion5, externe Integrationsfachdienste
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Arbeitgeber, Anzahl einzelfallabhängiger Beratungen: <ul style="list-style-type: none">• rd. 380 Beratungsgespräche mit Arbeitgebern p.a.• rd. 170 Beratungsgespräche mit IFD-Fachkräften p.a.• rd. 20 Beratungsgespräche mit Kammer-Beratern p.a.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Information zu Fördermodalitäten des Arbeitsmarktprogramms aktion5
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• freiwillig• § 102 Abs. 3 Nr. 2 e) SGB IX iVm § 27 SchwbAV,• § 14 Abs. 1 Nr. 1, 4 sowie Abs. 3 SchwbAV sowie• Vorlage im Sozialausschuss 13/2293 vom 26.09.2012• Richtlinien vom 25.09.2015
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• PG 034 / anteilige Personalkosten des Teams aktion5• 0 €, da vollständige Refinanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
<ul style="list-style-type: none">• mit den Integrationsfachdiensten und den Fachberatern für Inklusion der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern

Profil 30: Beratung im Rahmen des Modells „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“
2. Wer führt die Beratung durch?
53.31 und 53.32 – „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“: In der Abteilung 53.30 werden die Beratungsleistungen im Einzelfall beauftragt bzw. ergänzt. <ul style="list-style-type: none">• Überwiegend Integrationsfachdienste (IFD) §§ 109 ff. SGB IX• ggf. Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)• im Einzelfall beauftragte Jobcoaches
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte einer WfbM aus dem Arbeitsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung (im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX) und wesentlicher Behinderung (im Sinne der §§ 53 ff. SGB XII)• Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich einer WfbM mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls im Anschluss hieran im Arbeitsbereich der WfbM beschäftigt würden• Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung, die andernfalls in einer WfbM beschäftigt würden• Arbeitgeber
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der Übergänge von Beschäftigten der WfbM bzw. von Schulabgängerinnen und -abgängern auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (hier: sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und betriebliche Ausbildungsverhältnisse) und Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse• Steigerung der Motivation von Arbeitgebern, Menschen mit Behinderung einzustellen• WfbMs bei den Übergängen von Beschäftigten auf den regulären Arbeitsmarkt unterstützen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Leistung• Beschluss des Landschaftsausschusses (zuletzt am 04.04.2017, Vorlage 14/1845)• Durchführungshinweise zum Modell „Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn“, 01.01.2014;• Aktualisierung der Durchführungshinweise ab 01.07.2017 liegt vor.
6. Finanzieller Rahmen
Die Finanzierung der Projektbegleitung in Höhe von rd. 90.000 € jährlich erfolgt jeweils zu 50% aus Mitteln des LVR-Integrationsamts und zu 50 % aus Mitteln der Eingliederungshilfe.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 31: Integrationsprojekte

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Integrationsprojekte: - Beratung von Gründungsinteressierten sowie bestehenden Integrationsprojekten über eine Förderung gem. §§ 132 ff SGB IX.

2. Wer führt die Beratung durch?

Team Integrationsprojekte (53.32), externe Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

Personenadressiert inkl. der Beratungsfälle:

- 55 gründungsinteressierte Personen
- 45 Beratungen von Geschäftsführungen bestehender Integrationsprojekte

Institutionsadressiert inkl. der Beratungsfälle:

- Agentur für Arbeit: 3
- Verbände / Institutionen: 3

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in betriebswirtschaftlich tragfähigen Integrationsprojekten.

5. Rechtlicher Rahmen

- Freiwillig, §§ 132 ff. SGB IX
- Empfehlungen der BIH,
- Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes
- Förderung zweier Personalstellen zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei der FAF gGmbH.

6. Finanzieller Rahmen

PG 034 / anteilige Personalkosten Team Integrationsprojekte
anteilige Personalkosten Team Integrationsprojekte

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ besteht eine Kooperation mit dem MAIS NRW und der G.I.B..

Die für das LVR-Integrationsamt erstellte betriebswirtschaftliche Stellungnahme der FAF gGmbH wird neben dem MAIS NRW auch anderen Fördermittelgebern wie der Aktion Mensch oder der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW zur Verfügung gestellt.

Profil 32: Berufsorientierung und Übergangsbegleitung für Schülerinnen und Schüler

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Berufsorientierung und Übergangsbegleitung für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf – „Schule trifft Arbeitswelt – STAR“:
In Nordrhein-Westfalen erhalten seit dem Schuljahr 2017/2018 alle Schülerinnen und Schüler ein modular aufgebautes Angebot der Berufsorientierung und Übergangsbegleitung (Programm KAoA). Das Programm STAR der beiden Landschaftsverbände stellt darin die inklusiven Elemente für die Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf (KAoA-STAR).

2. Wer führt die Beratung durch?

- In der STAR-Koordinierungsstelle (53.30) werden die Beratungsleistungen des IFD entwickelt und fachlich geleitet, sowie die Kommunalen Koordinierungsstellen des Gesamtprogramms KAoA und die Schulen beraten.
- Externe Integrationsfachdienste (IFD)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Schülerinnen und Schüler (ca. 1.700 pro Jahr) mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus den Bereichen Geistige Entwicklung, Körperlich-Motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen, Sprache
- Regelmäßige Beratung von ca. 280 Schulen sowie der 26 Kommunalen Koordinierungsstellen der rheinischen Städte und Kreise

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Verbesserung der Übergänge von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Arbeit oder Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

5. Rechtlicher Rahmen

- Anfänglich freiwillige Leistung, seit Mitte 2016 Pflicht nach § 68 Abs. 4 SGB IX
- 2009-2011 ESF-finanziertes Modellprojekt (12/4305 und weitere)
- 2012-2017 Umsetzung auf Basis der Richtlinie des bundesprogramms „Initiative Inklusion“
- Ab Schuljahr 2017/2018 regelfinanziert auf Basis einer Verwaltungsvereinbarung (§ 68 Abs. 4 SGB IX)
- Verwaltungsvereinbarung zwischen den LVen, MAIS NRW, MSW NRW, RD der BA NRW vom 31.01.2017.
- Beauftragung der IFD auf Basis von Verträgen, Vergabe des Elementes „Potentialanalyse“ per öffentlicher Ausschreibung (Verfahren läuft)

6. Finanzieller Rahmen

- Die STAR-Koordinierungsstelle beim LVR-Integrationsamt wird derzeit zu je 50% aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Ausgleichsabgabe finanziert.
- Mittel der Ausgleichsabgabe: ca. 140.000 € p.a.
- ESF-Mittel: ca. 140.000 € p.a.

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

--

Profil 33: Integrationsfachdienst

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beteiligung der Integrationsfachdienste (IFD) bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwer-behinderter Menschen am Arbeitsleben
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Integrationsbegleitung (Team 53.31)• Integrationsfachdienst (IFD) §§ 109 ff. SGB IX
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung (z.B. Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung)• schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind• Anzahl der Beratungsfälle: ca. 15.000 / Jahr
Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none">• Anzahl der einzelfallunabhängigen betrieblichen Beratungen und Kooperation mit Arbeitgebern und deren Verbänden: ca. 1.650 / Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Größtenteils gesetzliche Aufgabe, einige Bereiche freiwillige Leistung• § 102 Abs. 3 Nr. 3a SGB IX i.V.m § 17 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV und §§ 109 ff. SGB IX• Grundsätze und Richtlinien des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland „Beteiligung von Integrationsfachdiensten bei der Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Rheinland“, 2005• Die Wahrnehmung der Beratung durch die Integrationsfachdienste• (IFD) erfolgt auf der Grundlage von Verträgen
6. Finanzieller Rahmen
PG 034 / anteilige Personalkosten der IFD-Koordination
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
<ul style="list-style-type: none">• mit den Rehabilitationsträgern Bundesagentur für Arbeit, der gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung, der Kriegsopferversorgung und der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden (Siehe Gemeinsame Empfehlung „Integrationsfachdienste“ nach § 113 Abs. 2 SGB IX)

Profil 34: Berufliche Teilhabe Autismus

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Modellsteuerung durch 53.30• Extern: Autismus-Sprechstunde für Erwachsene der Poliklinik und Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universitätsklinik Köln, Integrationsunternehmen Projekt Router gGmbH
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Personen mit einer Autismus-Diagnose, die den beruflichen (Erst-) einstieg anstreben oder die bereits in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind und deren zukünftige oder aktuelle Arbeitgeber im Großraum Köln und näherer Umgebung ansässig sind.• Gruppen- und Einzelcoaching von ca. 100 betroffenen Personen und ca. 50 Arbeitgebern
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit ASS
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillig, s. Vorlage 13/3539
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Mittel der Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes• 481.000 € für einen 3½-jährigen Modellzeitraum
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Zusammenarbeit mit den regional zuständigen Integrationsfachdiensten, Arbeitsagenturen, Autismus-Therapie-Zentren und anderen Trägern der beruflichen Behindertenhilfe

Profil 35: Beratung zur Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung von Arbeitgebern hinsichtlich der Zuschüsse zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze bzw. zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen (konkret Arbeitsstätte Teilzeitarbeitsplätze und sonstige Leistungen, nicht der unmittelbare Arbeitsplatz)
2. Wer führt die Beratung durch?
Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz (Abteilung 53.10) in Kooperation mit Technischer Beratungsdienst (Abteilung 53.20)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Arbeitgeber von schwerbehinderten Menschen – mittelbar der schwerbehinderte Mensch selbst
<ul style="list-style-type: none">• Anzahl der Beratungsfälle:• 225 (Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze)• 186 (behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen)• (Zählweise: Antragseingänge / Fälle / Zahlen aus 2016)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Schaffung / Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtige Leistung nach § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 a SGB IX, §§ 15 und 26 SchwbAV• Zur Ausführung: Abteilungsverfügungen zu § 15 SchwbAV und Empfehlung zu § 26 SchwbAV
6. Finanzieller Rahmen
Transferleistung aus der Ausgleichsabgabe (PG41) Personal- und Sachkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 36: Beratung hinsichtlich der Arbeitgeberzuschüsse bei außergewöhnlichen Belastungen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung von Arbeitgebern hinsichtlich der Zuschüsse an Arbeitgeber im Hinblick auf eine außergewöhnliche Belastung
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigungszuschuss (Abteilung 53.10) in Kooperation mit Technischer Beratungsdienst (Abteilung 53.20)• Extern: Örtliche Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben bei den Kreisen, kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten (personelle Unterstützung), IFD
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Arbeitgeber von schwerbehinderten Menschen, Anzahl der Beratungsfälle: <ul style="list-style-type: none">• Anzahl der Beratungsfälle:• 1.837* (Beschäftigungssicherungszuschuss)• 2.150** (personelle Unterstützung) <p>* (Zählweise BSZ: Antragseingänge / Fälle / Zahlen aus 2016) ** (Zählweise PU: ca. 50 % der Fälle, bei denen eine Zahlung erfolgt ist, aus 2016)</p>
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtig nach § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 e SGB IX, § 27 SchwbAV• Satzung zur Übertragung der Aufgabe (PU) an die örtlichen Stellen• Empfehlung der BIH, Tabelle zur Höhe der Leistung, Abteilungsverfügungen
6. Finanzieller Rahmen
Transferleistung aus der Ausgleichsabgabe (PG41) Personal- und Sachkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 37: Finanzierung Arbeitsassistenz

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung von schwerbehinderten Menschen bezüglich Zuschüssen zur Finanzierung einer notwendigen Arbeitsassistenz bzw. zur Durchführung von Maßnahmen der Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse
2. Wer führt die Beratung durch?
53.10, Abteilung Begleitende Hilfe/Kündigungsschutz
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Schwerbehinderte Menschen; Anzahl der Beratungsfälle (Zählweise: Antragseingänge / Fälle / Zahlen aus 2016): <ul style="list-style-type: none">• 369 (Arbeitsassistenz)• 166 (Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtige Aufgabe, § 102 Abs. 4 SGB IX, § 17 Abs. 1a SchwbAV § 102 Abs. 1, Satz 1 Nr. 1e SGB IX, § 24 SchwbAV
6. Finanzieller Rahmen
Transferleistung aus der Ausgleichsabgabe PG41 - 041.01.002 Personal- und Sachkosten aus der PG 34
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 38: Besonderen Kündigungsschutz

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zum besonderen Kündigungsschutz
2. Wer führt die Beratung durch?
Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz (Abteilung 53.10)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber• Schwerbehinderte Menschen• Bevollmächtigte (z.B. Rechtsanwälte)• Betriebliche Beteiligte (BR, PR, SV)• Ca. 3.300 Beratungsfälle in 2016
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Prüfung und in der Regel Abwägung der unterschiedlichen Interessen zum Erhalt bzw. zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtig Aufgabe nach § 85 ff. SGB IX• Handbuch zum Kündigungsschutz
6. Finanzieller Rahmen
Personal- und Sachkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 39: Beratung der Schwerbehindertenvertretung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zu Fragen der Wahl, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
2. Wer führt die Beratung durch?
Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz (Abteilung 53.10)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber• Betriebliche Beteiligte (BR, PR, SV)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Information über Rechte und Pflichten / ordnungsgemäße Wahl
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillig• Broschüren der BIH bzw. der Abteilung Integrationsbegleitung, Integrationsunternehmen
6. Finanzieller Rahmen
Personal- und Sachkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 40: Beratung zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zu Fragen Zuständigkeit im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und der begleitenden Hilfe
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz (Abteilung 53.10)• ab 2018 durch Lotsen
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• (Schwer-) behinderte Menschen, Angehörige• Arbeitgeber• Betriebliche Beteiligte (BR, PR, SV)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Schnellere Leistung durch Antrag mit den notwendigen Unterlagen beim zuständigen Leistungsträger
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillig, s. Vorlage 14/1857 („Einrichtung einer Auskunfts- und Informationsstelle (Lotsen) für Arbeitgeber und (schwer)behinderte Menschen – Finanzierung als Modellprojekt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe“)• Broschüren der BIH bzw. 53.50, Informationen der anderen Leistungsträger
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Personal- und Sachkosten (PG 34)• Ab 2018 über Lotsen, dann Personalkosten zu ca. 50 % refinanziert durch das Land (ESF-Mittel)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 41: Beratung zur Ausgleichsabgabe Förderungen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zu Fragen Zuständigkeit im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und der begleitenden Hilfe
2. Wer führt die Beratung durch?
Die Abteilung „Erhebung der Ausgleichsabgabe, institutionelle Förderung, Haushalt“ (53.40) erbringt keine originären Beratungsleistungen. Beratungen finden jedoch bei Nachfragen der Werkstätten und Wohnheime in Fragen darlehens- oder zuschussweise gewährter Förderungen aus der Ausgleichsabgabe statt, z.B. grundbuchrechtliche Fragen oder Fragen nach vorzeitigen Tilgungsmöglichkeiten. Dies gilt nur für bereits bewilligte Förderungen, die Entscheidung über neue Förderungen trifft Dez.7.
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WfbM• Ca. Beratungsfälle 50 /Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Ordnungsgemäße und qualitative Abwicklung von Darlehen
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig, i. R. von Kundenservice
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 42: Beratung zur Ausgleichsabgabe Anzeigeverfahren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zu Fragen Zuständigkeit im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und der begleitenden Hilfe
2. Wer führt die Beratung durch?
Erhebung der Ausgleichsabgabe, institutionelle Förderung, Haushalt (53.40)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber bzw. deren Steuerberater und Insolvenzverwalter• ca. Beratungsfälle 1.000 Fälle/Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Ordnungsgemäße Abführung der Abgabe
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig, i. R. von Kundenservice
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten (PG 34)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 43: Themenwelt Arbeit Tag der Begegnung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Themenwelt Arbeit am LVR-Tag der Begegnung
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes• Integrationsprojekte
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<p>Im Zelt finden sich verschiedene Angebote, die einen Erfahrungsaustausch von potenziellen Arbeitgebern und Arbeitnehmerschaft anregen und die insbesondere Jugendliche im Übergang von Schule und Beruf und ihre Eltern ansprechen sollen.</p> <p>Auch Multiplikatoren und Verantwortliche aus Politik und Verwaltung sind eingeladen, um sich über neue Trends, Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu informieren.</p>
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Information und Beratung über das Leistungsspektrum des LVR- Integrationsamts
5. Rechtlicher Rahmen
§ 102 SGB IX
6. Finanzieller Rahmen
Das LVR- Integrationsamt unterstützt den TdB aus Mitteln der Ausgleichsabgabe in Höhe von 25.000 €.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 44: Beratung zu Seminarthemen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung bzgl. Seminarthemen: <ul style="list-style-type: none">• Im Nachgang von Seminaren• Zu Integrations- / Inklusionsvereinbarungen• Von schwerbehinderten Menschen• Über Betriebliches Eingliederungsmanagement
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes• Ggf. Weitervermittlung an örtliche Fachstellen, Rehaträger, IFD, ...
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von schwerbehinderten Menschen• Beratung von betrieblichen Funktionsträgern (Beauftragte der Arbeitgeber, zukünftig Integrationsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie sonstige Personen, die mit der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen betraut sind),• anderen Interessierten
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Information und Beratung über das Leistungsspektrum des LVR- Integrationsamts• Abschluss von Vereinbarungen• gute Durchführung des BEM
5. Rechtlicher Rahmen
§ 102 SGB IX
6. Finanzieller Rahmen
LVR-Budget und Ausgleichsabgabe
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 45: Integrationsamt auf RehaCare

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Jährliche Messe-Auftritte des LVR-Integrationsamtes: RehaCare in Düsseldorf (inkl. Fachforen), Zukunft Personal in Köln, ggf. auch andere kleine Messeauftritte
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes• Unterstützung durch örtliche Fachstellen und durch Integrationsfachdienste
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Beratung von schwerbehinderten Menschen• Beratung von betrieblichen Funktionsträgern (Beauftragte der Arbeitgeber, zukünftig Integrationsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie sonstige Personen, die mit der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen betraut sind),• anderen Interessierten
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Information zu Leistungsspektrum des LVR-Integrationsamtes
5. Rechtlicher Rahmen
§ 102 SGB IX
6. Finanzieller Rahmen
Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 46: Kursangebot Schwerbehindertenrecht

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung im Rahmen des Kursangebotes zum Schwerbehindertenrecht des LVR-Integrationsamtes, Informationsveranstaltungen
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Interne Referenten des LVR-Integrationsamtes• Externe Referenten im Auftrag des LVR-Integrationsamtes
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Einzelfallberatung von betrieblichen Funktionsträgern (Beauftragte der Arbeitgeber (zukünftig Integrationsbeauftragte), Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie sonstige Personen, die mit der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieben und Dienststellen betraut sind)• Das Schulungsangebot haben in 2015/2016 insgesamt 3.223 Personen wahrgenommen.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung § 102 SGB IX: „... Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden; es führt hierzu auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen ... durch... Es kann ferner Leistungen zur Durchführung von Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erbringen.“• Information und Qualifizierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
5. Rechtlicher Rahmen
§ 102 SGB IX
6. Finanzieller Rahmen
Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX)
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Die Kurse des LVR-Integrationsamtes können für die Re-Zertifizierung von CDMP angerechnet werden.

Profil 47: Technische Beratung Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Technische Beratung zur Teilhabe für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, Schaffung und Sicherung des Arbeitsplatzes.
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• 53.20 Technischer Beratungsdienst• Örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderung
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber, Personalverantwortliche, leitende Angestellte, schwerbehinderte Menschen, Schwerbehindertenvertretungen• ca. 900 Fälle pro Jahr/Abteilung• Schwerbehindertenvertretungen, Interessenvertretungen, Arbeitgeber, IHK, HWK
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Schaffung und Sicherung von nachhaltigen Arbeitsplätzen Menschen mit Behinderung im Berufsleben so zu beraten und auszustatten, dass sie möglichst selbstständig und ohne fremde Hilfe ihre Anforderungen am Arbeitsplatz genügen können. Sicherung von Arbeitsplätzen.
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflicht Aufgabe nach SGB IX• Beschluss der Landschaftsversammlung und des Sozialausschuss• Empfehlungen der BIH,• Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes• ArbSchG, DIN- Normen
6. Finanzieller Rahmen
Ausgleichsabgabe
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Örtliche Fachstellen, Abteilung 53.10, Abteilung 53.30, Integrationsfachdienste, Rehabilitationsträger (BA, DRV), Unfallversicherungen (BG, UK)

Profil 48: Erhebung Leistungsfähigkeit

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Erhebung der Leistungsfähigkeit von leistungsgeminderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/ oder Erhebung des personellen Unterstützungsbedarfes durch Kolleginnen und Kollegen
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• 53.20 Technischer Beratungsdienst• Integrationsfachdienste
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber, Personalverantwortliche, leitende Angestellte, schwerbehinderte Menschen, Schwerbehindertenvertretungen• ca. 290 Beratungsfälle/Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Menschen mit Behinderung im Berufsleben so zu beraten und auszustatten, dass sie möglichst selbstständig und ohne fremde Hilfe ihre Anforderungen am Arbeitsplatz genügen können. Sicherung von Arbeitsplätzen.
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflicht Aufgabe nach SGB IX• Beschluss der Landschaftsversammlung und des Sozialausschuss• Empfehlungen der BIH,• Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes• ArbSchG, DIN- Normen
6. Finanzieller Rahmen
Ausgleichsabgabe
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Örtliche Fachstellen, Abteilung 53.10, Abteilung 53.30, Integrationsfachdienste, Rehabilitationsträger (BA, DRV), Unfallversicherungen (BG, UK)

Profil 49: Begleitung von Integrationsunternehmen in Gründung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Begleitung der Integrationsunternehmen /-projekte vor und während der Gründung sowie im laufenden Betrieb mit technischer/ organisatorischer, ergonomischer sowie wirtschaftlicher Beratung.
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• 53.20 Technischer Beratungsdienst• (Betriebswirtschaftliche-Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH))
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitgeber / Institutionen (u.a. Existenzgründer), Menschen mit Behinderung• Ca. 30 bis 40 Beratungsfälle/Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Gründung von betriebswirtschaftlich tragfähigen Integrationsunternehmen sowie Schaffung und Sicherung von nachhaltigen Arbeitsplätzen (Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren).
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillig auf Basis §§ 132 ff. SGB IX• Beschluss der Landschaftsversammlung und des Sozialausschusses• Empfehlungen der BIH,• Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes• ArbSchG, DIN- Normen
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Ausgleichsabgabe• Personalkosten aus LVR-Budget
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ besteht eine Kooperation mit dem MAIS NRW und der G.I.B..

Profil 50: Behindertengerechte Wohnraumgestaltung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zur behinderungsgerechten (barrierefreien) Umgestaltung des Wohnraumes / Wohnumfeld der notwendigen baulichen Veränderungen
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• 53.20 Technischer Beratungsdienst
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Opfer einer Gewalttat, Kriegsopfern sowie die Angehörigen und Hinterbliebenen (Ca. 80 Fälle / Jahr)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Verbleib im häuslichen Umfeld, Teilhabe am Leben
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtige Aufgabe nach dem Opferentschädigungsgesetz, Bundesversorgungsgesetz
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Personal- und Sachkosten aus der PG 34• Förderung an Dritte für Personal und Sachleistung durch LVR FB 54
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 51: Kriegsopferfürsorge

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Beratung im Zusammenhang mit möglichen oder laufenden Leistungen der Kriegsopferfürsorge (KOF)

2. Wer führt die Beratung durch?

- Interne Fallsteuerung / Sachbearbeitung der Abteilung 54.50/54.60
- In Einzelfällen erfolgt auch eine Beratung gemeinsam mit dem Fallmanagement der Abteilung 54.10
- In der Eingliederungshilfe KOF erfolgen Hilfeplankonferenzen durch das Fallmanagement von Dezernat 7

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Beraten werden entweder die Kundinnen und Kunden selber oder deren gesetzliche oder rechtliche Vertretung.
- In allen anderen Leistungsbereichen der KOF erfolgen in den meisten Fällen Beratungsgespräche.
- Kontakte mit Institutionen (Heime, WfbM, Berufsförderungswerke, Schulen, Erholungseinrichtungen) erfolgen im Normalfall zur Klärung von Einzelfällen.
- Es gibt im Bereich der Heimpflege vereinzelt Beratungen von Einrichtungen zu den Besonderheiten der KOF losgelöst vom Einzelfall.

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

- Umfassende Information der Klienten
- Sachverhaltsaufklärung
- Sensibilisierung der Klienten zur Mitwirkungserfordernis
- TaA: Klärung im Rahmen der medizinischen Kausalität
- TaA: Klärung von beruflichen Interessen und Eignungen des Rehabilitanden

5. Rechtlicher Rahmen

- Es handelt sich um eine Pflichtaufgabe. Bei Entscheidungen ist in aller Regel Ermessen auszuüben.
- Grundlagen: Bundesversorgungsgesetz, Opferentschädigungsgesetz, Infektionsschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Häftlingshilfegesetz, Strafrechtliches Rehabilitierungsgesetz, Verwaltungsrechtliches Rehabilitierungsgesetz, alle Sozialgesetzbücher

6. Finanzieller Rahmen

- PG 035
- Personalaufwand – es erscheint nicht sinnvoll hier Anteile heraus zu rechnen, die Mitarbeitenden haben auch andere Aufgaben

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Sofern der LVR als überörtlicher Träger der Sozialhilfe als anderer Leistungsträger im Sinne dieser Abfrage zu verstehen ist, ist hier folgende Vereinbarung zu nennen: Im Bereich der KOF-Eingliederungshilfe werden die Hilfeplankonferenzen durch die Fallmanager*innen des Dezernat 7 durchgeführt.

Profil 52: Soziales Entschädigungsrecht Antragsverfahren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Anlassbezogene Einzelfallberatung zum Antragsverfahren des Sozialen Entschädigungsrechts
2. Wer führt die Beratung durch?
Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Abteilungen 54.10, 54.20 und 54.30
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Beraten werden entweder die Kundinnen und Kunden selber oder deren gesetzliche oder rechtliche Vertretung.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Umfassende Information der Klienten• Sachverhaltsaufklärung• Sensibilisierung der Klienten zur Mitwirkungserfordernis
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Es handelt sich um pflichtige Entscheidungen, Ermessen ist in aller Regel auszuüben Bundesversorgungsgesetz, Opferentschädigungsgesetz, Infektionsschutzgesetz, alle Sozialgesetzbücher, u. a. m.• Allgemeine Beratungs- und Aufklärungspflichten, §§ 13-15 SGB I• Erlasse und Verfügungen des MAIS
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• PG 075• Der Personalaufwand wird grundsätzlich durch das Land refinanziert
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 53: Fallmanagement Soziales Entschädigungsrecht

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fallmanagement Soziales Entschädigungsrecht
2. Wer führt die Beratung durch?
Fallmanagement der Abteilungen 54.10
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Beraten werden entweder die Kundinnen und Kunden selber oder deren gesetzliche oder rechtliche Vertreterinnen und Vertreter.• Im Jahr 2014 wurden 147 Personen im Fallmanagement beraten, im Jahr 2015 186.• Institutionen werden nach Bedarf beraten, insbesondere Opferschutz der Polizei, Weißer Ring, Frauenhäuser, Runde Tische, Kliniken und Jugendämter.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Umfassende Information der Klientinnen und Klienten• „Gesicht“ des FB 54 für die Klientinnen und Klienten• Sachverhaltsaufklärung• Sensibilisierung der Klientinnen und Klienten zur Mitwirkungserfordernis
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Es handelt sich um eine freiwillige Beratungsleistung des LVR.• Verwaltungsentscheidung – Umwidmung bestehender Stellen und interne Verlagerung von Aufgaben• Aufgabenbeschreibung für das Fallmanagement.• Die Beratung ist im Handlungsleitfaden vom 21.04.2015 geregelt.
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• PG 075• Der Personalaufwand wird grundsätzlich durch das Land refinanziert
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 54: Einzelfallberatung Geschädigter

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Anlassbezogene Einzelfallberatung von Geschädigten
2. Wer führt die Beratung durch?
Ärztinnen und Ärzte der Abteilung 54.40
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Kundinnen und Kunden selber deren gesetzliche oder rechtliche Vertreterinnen und Vertreter• Medizinische Gutachterinnen und Gutachter
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Sachverhaltsaufklärung• Sensibilisierung der Klienten zur Mitwirkungserfordernis
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Es handelt sich um pflichtige Entscheidungen, Ermessen ist in aller Regel auszuüben• Bundesversorgungsgesetz, Versorgungsmedizinverordnung, Opferentschädigungsgesetz, Infektionsschutzgesetz, alle Sozialgesetzbücher, u. a. m.• Erlasse und Verfügungen des MAIS; fortlaufend
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• PG 075• Der Personalaufwand wird grundsätzlich durch das Land refinanziert
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Dezernat Soziales

55. Fallmanagement Eingliederungshilfe
56. Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen
57. Peer Counseling
58. Überwindung sozialer Schwierigkeiten
59. Beratung Träger fremder Bauten

Profil 55: Fallmanagement Eingliederungshilfe

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung von Menschen mit Behinderungen im Antragsverfahren zu den Leistungen der Eingliederungshilfe im Sinne des SGB XII in Verbindung mit dem SGB IX
2. Wer führt die Beratung durch?
Fallmanagement der Fachbereiche 72/ 73
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Menschen mit einer wesentlichen oder drohenden wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Sicherstellung der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, Sicherstellung der Teilhabe am Arbeitsleben, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, möglichst: Überwindung von Teilhabestörungen
5. Rechtlicher Rahmen
Pflichtige Aufgabe § 14 SGB X, § 11 SGB XII SGB XII in. Verbindung mit SGB IX, Landesausführungsgesetz zum SGB XII, Verordnung zu § 60 SGB XII
6. Finanzieller Rahmen
Personalkostenetat des LVR
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Das Fallmanagement ist auf die Zusammenarbeit mit Leistungserbringern angewiesen. In den HPK besteht ansatzweise eine Zusammenarbeit mit weiteren Leistungsträgern (SGB II, SGB V)

Profil 56: Beratung in den Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe)

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

KoKoBe - Einzelberatung zu den Themen Wohnen, Freizeit und Arbeit, gegebenenfalls zur Erstellung eines individuellen Hilfeplans, teilweise auch einzelfallunabhängige Beratung.

2. Wer führt die Beratung durch?

Mitarbeiter der KoKoBe

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

Personenadressierte Beratung:

Volljährige Menschen mit geistiger Behinderung, Angehörige, gesetzliche Betreuer, Mitarbeitende in Einrichtungen und Diensten für Menschen mit geistiger Behinderung.
Anzahl der Beratungsfälle im Rheinland in 2014: 8.401

Institutionen:

Wohnheime, BeWo-Anbieter, Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, WfbM, Anbieter von Freizeitmaßnahmen, etc.; keine Fallzahl

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Eine selbstständige und selbstbestimmte Wohnform in der eigenen Häuslichkeit ermöglichen und Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung im Sozialraum ermöglichen.

5. Rechtlicher Rahmen

- 80% Pflichtaufgabe / 20% freiwillige Leistung (jährliche Antragstellung bei der Sozial- und Kulturstiftung des LVR)
- Beschluss LA
- Fördergrundsätze aus 2004, Standards aus drei mit den Trägern der KoKoBe abgeschlossenen Zielvereinbarungen
- Jährlicher Zuwendungsbescheid an die Anstellungsträger der KoKoBe-Mitarbeitenden

6. Finanzieller Rahmen

LVR fördert 64 Vollzeitstellen im Bereich KoKoBe im Rheinland mit jeweils 70.000,-- € p.a. (pro 150.000 Einwohnerinnen / Einwohner eine Vollzeitstelle) aus Produktgruppe 017. Aktuell bestehen 69 KoKoBe-Standorte im Rheinland.

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Diensten, Leistungserbringern, Beratungsstellen, Angeboten im Sozialraum

Profil 57: Peer Counseling

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Peer Counseling: Menschen mit Behinderungen beraten Menschen mit Behinderungen
2. Wer führt die Beratung durch?
Buerger` z Deutz, Die Kette e.V., IFD-Bonn, Insel e.V., Leben & Wohnen – Betreutes Wohnen Aachen, Lebenshilfe Service GmbH in Wermelskirchen, LPE NRW, LVR-HPH-Netz West, PHG Viersen, Psychiatrie Patinnen und Paten e.V., ZSL, Köln
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen• 500 natürliche Personen; sonstige 743 (Mehrfachberatungen)
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Im Sinne der UN-BRK sollen Menschen mit Behinderungen u. a. unabhängiger von der Beratung anderer Anbieter werden. Empowerment und Teilhabe soll ermöglicht werden.
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Leistung im Rahmen eines Modellprojektes• Sozialausschussvorlage 13/2926; 13/3412; 14/1361• Ganzheitlichkeit, Parteilichkeit, Unabhängigkeit, Emanzipation• Befristete Bewilligungsbescheide bis 31.12.2018
6. Finanzieller Rahmen
PG 041: 265.337,37 € ; PG 017: 234.059,56 €
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 58: Überwindung sozialer Schwierigkeiten

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Fachberatung für Menschen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten
2. Wer führt die Beratung durch?
Extern, in vom LVR und der jeweiligen Gebietskörperschaft finanzierten Institutionen
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten; ca. 800 Beratungsfälle/Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Vermeidung von Wohnungslosigkeit, damit keine weiteren Leistungen nach § 67 SGB XII in Anspruch genommen werden müssen• Unterstützung bei der Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtaufgabe nach § 67 SGB XII• Konkretisierende Förderrichtlinien aus 1996• Geregelt durch jährlichen Zuwendungsbescheid
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Personal- und Sachkostenförderung• 50 % durch die jeweilige Gebietskörperschaft
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Sämtliche Leistungsangebote nach § 67 SGB XII sollen vernetzt sein.

Profil 59: Beratung Bauten fremder Träger

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung von Bauprojekten fremder Träger im Dezernat 7 in den Bereichen : <ul style="list-style-type: none">• Wohnheime der Eingliederungshilfe• Werkstätten für Menschen mit Behinderung• Einrichtungen für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten• Pflegeeinrichtungen• Einrichtungen der Jugendhilfe
2. Wer führt die Beratung durch?
<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeitende der Regionalabteilungen (72.10-72.50, 73.10-73.50) der Eingliederungshilfe• Stabsstelle 73.01 oder Stabsstelle 72.01,• Architekten (71.43) zu 1 und 2;• Abteilung 72.20 mit Architekten (71.43) zu 3; zu 4 und 5 Architekten (71.43)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Anzahl der Bauberatungsobjekte, zum Teil mit mehrfacher Beratung: <ul style="list-style-type: none">• ca. 15 Projekte Eingliederungshilfe• ca. 5 Projekte Werkstätten• ca. 3 Projekte Für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten• ca. 150 Projekte Altenhilfe• ca. 70 Projekte Jugendhilfe institutionelle Beratung der Träger, die ein Bauprojekt realisieren wollen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung baufachlicher Grundsätze unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (Einhaltung von Angemessenheitsgrenzen)
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Pflichtige Aufgabe• Die Beteiligung des LVR Im Bereich der Altenhilfe erfolgt auf der rechtlichen Grundlage des APG bzw. der APG DVO, hier insbesondere § 10 APG und §§ 10,11 APG DVO in Verbindung mit dem WTG NRW. Ansonsten unterstützt 71.43 in „Amtshilfe“ die für die übrigen Maßnahmen verantwortlichen Fachbereiche des LVR
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten aus LVR-Budget
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Dezernat
Klinikverbund und Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

60. Landesbetreuungsamt
61. Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung
62. Behandlung in den LVR-Kliniken
63. Sozialpsychiatrische Zentren, Sozialpsychiatrische Koordinierungsstellen für Migranten, Gerontopsychiatrische Zentren

64. HPH-Netze
65. Kompass

Profil 60: Beratung und Förderung von anerkannten Betreuungsvereinen

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung (und Förderung) von anerkannten Betreuungsvereinen. Ziel ist es, die den Betreuungsvereinen nach § 1908f BGB obliegende Querschnittsarbeit (Gewinnung von ehrenamtlichen Betreuern und deren Beratung durch den Verein) zu verbessern.
2. Wer führt die Beratung durch?
Landesbetreuungsamt (81.30)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
ca. 30 – 40 Vereine
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Verbesserung bei der Querschnittsarbeit der Betreuungsvereine; Steigerung der Gewinnung von ehrenamtlichen Betreuern; Etablierung von Best-Practice-Modellen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Aufgabe• mittelbar aus dem Landesbetreuungsgesetz und dem Vertrag zur Aufgabenwahrnehmung zwischen dem LVR und dem Land
6. Finanzieller Rahmen
Personalkosten des LBA werden anteilig durch das Land getragen, PG 061
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
--

Profil 61: Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Beratung von Kommunen, Leistungsanbietern, Trägern, Selbst- und Ehrenamtgruppen u.a. im Zusammenhang mit den Förderprogrammen des LVR sowie speziellen Fragen der psychiatrischen Versorgung, insbesondere: Weiterentwicklung der gemeindepsychiatrischen Versorgung, Kommunale Suchthilfeplanung, Beratung zur Entwicklung von Netzwerken (NBQM), Versorgung mit Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund, PsychKG Umsetzung etc.

2. Wer führt die Beratung durch?

Stabsstelle ärztliche und pflegerische Fachberatung
Abteilung Psychiatrische Versorgung (84.20)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Träger der geförderten Einrichtungen und Dienste (SPZ / SPKoM / GPZ);
- Gruppen der Selbsthilfe / Ehrenamt
- Verbände: AgpR, AK Psychiatrie-Koordinator*innen Rheinland,
- Psychiatrische Kliniken im Rheinland

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

- Unterstützung der gemeindepsychiatrischen Akteure in der Umsetzung versorgungspolitischer Ziele des LVR und des Landes NRW.

5. Rechtlicher Rahmen

- Freiwillige Aufgabe
- LVR-Förderrichtlinien, Beschlüsse der politischen Vertretung des LVR
- UN-BRK und LVR-Aktionsplan Inklusion, SGB V, SGB XII, BThG

6. Finanzieller Rahmen

Personal- und Sachkosten aus den PG 60 und 62; ggf. Auszahlung von Fördermitteln

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

- LVR-Dezernate 7 und 5,
- AgpR

Profil 62: LVR-Kliniken

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Beratung ist hier kein expliziertes Angebot, Beratung findet statt. Beratung ist impliziter Bestandteil der Komplexleistungen „Psychiatrische Krankenhausbehandlung“ bzw. „Ambulante Behandlungen durch PIA“. Beratung im weiteren Sinne wird erbracht in verschiedenen Settings durch die unterschiedlichen Berufsgruppen. Es erfolgen Information und Aufklärung zur Erkrankung, Behandlung und weiteren Behandlungs- und Hilfeangeboten der psychiatrischen Versorgung, zur Ernährung und gesundheitsfördernden Lebensführung u.a.m..

2. Wer führt die Beratung durch?

Ärzt*innen, Pflegekräfte, Mitarbeiter*innen der Sozialdienste, psychologische Psychotherapeut*innen / Dipl-Psycholog*innen, Ernährungsberater*innen, Genesungsbegleiter*innen (Verbundprojekt)

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Alle Patientinnen und Patienten der psychiatrischen Abteilungen und der Abteilungen für Soziale Rehabilitation
- Beratung von Institutionen erfolgt bedarfsabhängig je Behandlungsfall z.B. in der Gerontopsychiatrie mit Einrichtungen der Altenhilfe; z.B. für die LVR-Klinik Düren mehr als 500 relevante institutionelle Partner

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Förderung der Selbstbestimmung, Förderung des Krankheitsverständnisses, Stärkung der Fähigkeiten zur Krankheitsbewältigung, der Selbstsorge

5. Rechtlicher Rahmen

- Aufklärung und Information sind elementarer Bestandteil der Behandlungsleitlinien, PsychKG NRW, SGB V
- Grundsätzlich in der Selbstverpflichtung an den geltenden Behandlungsleitlinien

6. Finanzieller Rahmen

Personal- und Sachkosten aus Budget der LVR-Kliniken

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Fallbezogene und auch fallübergreifende Zusammenarbeit mit externen Partnern

Profil 63: Sozialpsychiatrische Zentren, Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration, Gerontopsychiatrische Zentren

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

SPZ: Beratung als Leistungsanbieter (Trägerorganisation und Dienste)
Kontakt- und Beratungsstelle als gefördertes Kernangebot der SPZ;
Niedrigschwellige Angebote der Kontaktaufnahme für Menschen mit psychischen Erkrankungen und deren Angehörige; Beratung zu Erkrankung, Erkrankungsfolgen, Krankheitsbewältigung, Behandlung und Hilfsangeboten in den Bereichen Wohnen, Arbeit, Freizeit, soziale Integration / Inklusion

SPKoM: Leistungsanbieter (Trägerorganisation und Dienste)
Beratung von gemeindepsychiatrischen Diensten, insbesondere der SPZ, zur Entwicklung und Förderung von interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung der Dienste und Einrichtungen

Ehrenamtliche / Selbsthilfegruppen: Leistungsanbieter ehrenamtliche Beratung bzw. Peer-Beratung

Förderprojekte GPZ: Gerontopsychiatrische Beratung an GPZ, (seit 2009)

2. Wer führt die Beratung durch?

Mitarbeitende der SPZ (70), SPKoM (7) und der regionalen Projektträger (Leistungsanbieter) des GPZ-Förderprogramms

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- SPZ – Besucher der Kontakt und Beratungsstellen
- SPKoM: gemeindepsychiatrische Dienste / Einrichtungen

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Die durch das SPZ / SPKoM geleisteten Hilfen sollen:

- die Inklusion psychisch kranker und seelisch behinderter Menschen im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fördern, insbesondere
- Menschen mit psychischen Krankheiten und Behinderungen bei der Bewältigung des Alltags und einer selbstbestimmten Lebensführung unterstützen,
- ihre Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft fördern,
- ihre psychische Gesundheit durch geeignete Angebote stärken und Hilfen bei psychischen Krisen gewährleisten,
- ihnen eine als sinnvoll erlebte Beschäftigung oder Tagesgestaltung ermöglichen und Hilfen zur Integration in das Arbeitsleben geben,
- psychiatrische Krankenhausaufenthalte vermeiden und die Rückfallgefahr verringern.

5. Rechtlicher Rahmen

Zu allen Förderprogrammen / Förderprojekten gibt es schriftliche Grundsätze bzw. Richtlinien. Die Leistungen der SPZ (Kontakt- und Beratungsstelle) und SPKoM verfügen nicht über eine Regelfinanzierung auf gesetzlicher Grundlage; deshalb keine Pflicht- sondern freiwillige Leistung des LVR bzw. der Leistungsanbieter

Vorlage der Landschaftsversammlung:

- SPZ: letzte Fassung 13/1530
- SPKoM: letzte Fassung 14/649
- GPZ-Förderprojekt: 12/3496; zuletzt 13/1811
- Ehrenamtliche / Selbsthilfegruppen: zuletzt 12 /1169
- Grundsätze des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) zur Förderung von Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren Migration (SPKoM) (2016)
- Grundsätze des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) zur Förderung von Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) (2011)

Kriterien des Landschaftsverbandes Rheinland für die Förderung von psychiatrischen Hilfsgemeinschaften und Laienhelfergruppen/Ehrenamtlichen Initiativen (2006)

- SPZ: Förderrichtlinien und Zielvereinbarungen
- SPKoM: Förderrichtlinien

6. Finanzieller Rahmen

PG 062 und aus Mitteln der Sozial- und Kulturstiftung:

SPZ: ca. 4,9 Mill € (jährlich)

SPKoM: ca 490.000 € (jährlich)

Förderprojekt GPZ:

Gesamtförderung: ca, 2,2 Mill. € (2009 – 2019) für 15 Förderprojekte

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Kooperation und Vernetzung sind grundlegender Bestandteil der Förderrichtlinien für SPZ / SPKoM

Profil 64: HPH-Netze

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Einzelfallabhängige Beratung/Angehörigenberatung zu Wohn- und Beschäftigungsmöglichkeiten
2. Wer führt die Beratung durch?
LVR-HPH-Netz Ost (Sitz Langenfeld) LVR-HPH-Netz West (Sitz Viersen) LVR-HPH-Netz Niederrhein (Sitz Bedburg-Hau)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
<ul style="list-style-type: none">• Zielgruppe sind erwachsene Frauen und Männer mit geistiger Behinderung/mehrfacher Behinderung und Verhaltensstörungen sowie deren Angehörige/nach Unterstützung suchende Personen.• Die Anzahl der jährlichen Anfragen variiert sehr stark nach Jahr und Netz:• Alle drei Netze verfügen über zentrale Stellen in der Beratung zur Wohn- und Beschäftigungsangeboten (Regionalmanagement/Aufnahmemanagement), allerdings werden z.T. auch Wohneinrichtungen/Regionalleitungen direkt angefragt.• Die Angebote der LVR-HPH-Netze finden sich in insgesamt 53 Städten und Gemeinden, verteilt auf 11 Kreise, die Städteregion Aachen und 5 kreisfreie Städte.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Vermittlung eines geeigneten Angebots im Bereich: <ul style="list-style-type: none">• Wohnen• Tagesstruktur• Ambulante Pflege
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwilliges Angebot
6. Finanzieller Rahmen
Eigenmittel der Netze/Personalkostenbudget
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Kooperation mit (LVR-)Kliniken, den anderen LVR-HPH-Netzen, verschiedenen Kostenträgern, WfbM, anderen Leistungserbringern (z.B. CWWN, Lebenshilfe etc.), Instituten (z.B. für Unterstützte Kommunikation, Kompass), lokalen Akteuren (Sport-/Karnevalsverein, Kirchen), KoKoBe, SPZ

Profil 65: Kompass

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Einzelberatung/systemische Beratung für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in einer schwierigen Lebenssituation/Konsulentenarbeit
2. Wer führt die Beratung durch?
LVR-Institut für Konsulentenarbeit – Kompass
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Zielgruppe der Beratung durch das Institut Kompass sind erwachsene Menschen mit einer geistigen/mehrfachen Behinderung. Bei den Situationen, in denen die Hilfe von Kompass gesucht wird, handelt es sich überwiegend um herausforderndes Verhalten der Menschen mit geistiger Behinderung, meistens um auto- und fremdaggressive Verhaltensweisen oder Verweigerungshaltungen. Die Ursachen des herausfordernden Verhaltens sind vielfältig und verweisen oft auf eine Störung der Kommunikation zwischen den Beteiligten.
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung von Handlungsalternativen bei herausforderndem Verhalten und im Umgang mit Konflikten• Erhalt bzw. Wiederherstellung einer akzeptierten Wohn- und Beschäftigungssituation• Verbesserung von Lebenssituationen und Lebensperspektiven sowie Teilhabechancen
5. Rechtlicher Rahmen
Freiwillig (mangelnde Beratungsangebote für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung)
6. Finanzieller Rahmen
Das Beratungsangebot ist eine Leistung im Rahmen der Eingliederungshilfe. Das Institut Kompass klärt grundsätzlich vor Aufnahme der Beratung den zuständigen Leistungsträger – z.B. örtlicher oder überörtlicher Sozialhilfeträger. Der LVR als überörtlicher Träger der Sozialhilfe ist für die Finanzierung dieser Leistung immer dann zuständig, wenn bereits Leistungen der Eingliederungshilfe zum Wohnen oder zur Teilnahme am Arbeitsleben erbracht werden.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Kooperation mit LVR-Kliniken und HPH-Netzen (derzeit Erarbeitung einer gemeinsamen/übergreifenden Konzeption zur regionalen Versorgung von Menschen mit geistiger Behinderung und psychiatrischem Behandlungsbedarf)

Dezernat Kultur und
Landschaftliche Kulturpflege

- 66. Medienproduktion, -bildung und -beratung
- 67. Museumsberatung
- 68. Regionale Kulturförderung
- 69. Kulturlandschaftspflege
- 70. Bodendenkmalpflege
- 71. Denkmalpflege
- 72. Archivberatung

Profil 66: Medienproduktion, Medienberatung, Medienbildung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Medienproduktion: Beratung des LVR, der Landeshauptstadt Düsseldorf und weiterer rheinischer Kommunen zum Einsatz und zur Produktion von barrierefreien Medien

Medienbildung: Beratung von schulischen und außerschulischen Einrichtungen der Landeshauptstadt Düsseldorf, LVR-Einrichtungen (Förderschulen, LVR-Berufskolleg u.a.) und kommunale Medienzentren im Rheinland in Fragen der Medienbildung, Organisationsentwicklung Medienentwicklungsplanung und Medienkonzeptentwicklung

Medienberatung NRW (MB): Beratung von Schulen und Schulträgern bei digitaler Infrastruktur, IT-Ausstattung, Pflege und Wartung IT-Sicherheit, Förderung von Medienkompetenzen von Schüler und Schülerinnen, Bereitstellung von digitalen Lernmitteln

Beratung von Mitgliedern der Kompetenzteams NRW, der Dezernate 46 der Bezirksregierungen, Mitarbeitern (kommunal und Land) der Regionalen Bildungsnetzwerke NRW

Bildungspartner NRW (BiPa): Beratung und Information von Kommunen (als Schulträger und Träger von weiteren Bildungs- und Kultureinrichtungen)

2. Wer führt die Beratung durch?

Medienproduktion: Abteilung Medienproduktion des LVR-ZMB

Medienbildung: Stabstelle Medienzentrum Landeshauptstadt Düsseldorf und Medienbildung für das Rheinland

MB: Medienberatung NRW im LVR-ZMB (und im LWL-Medienzentrum für Westfalen)

BiPa: Stabsstelle Bildungspartner NRW im LVR-ZMB

Hinweis: MB und BiPa sind weder im eigentlichen Sinne LVR-eigene OE noch externe Institutionen, sondern zwischen Land NRW und den beiden Landschaftsverbänden vereinbarte und gemeinsam getragene Konstrukte

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

Medienproduktion: Alle LVR-Dezernate bzw. LVR- Fachbereiche, insbesondere LVR-FB03, LVR-Infokom, LVR-Dez.9 mit seinen Kulturdiensten und Museen. Alle rheinischen Kommunen, insbesondere die Landeshauptstadt Düsseldorf. Insgesamt werden in 2017 ca.40 Institutionen umfassend und mehrfach beraten.

Medienbildung: Schulen, Jugendamt und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Regionale Bildungsbüros, Schulämter, Schulverwaltungsämter, Kulturämter, Kindertagesstätten, Wohlfahrtsverbände, LVR-Dezernat 5 (Förderschulen)

MB: das Angebot der Medienberatung richtet sich insgesamt an rund 6.500 Schulen und Schulträger in NRW, 53 Kompetenzteams NRW (KT), 5 Bezirksregierungen, Mitarbeiter der insgesamt 48 Regionalen Bildungsnetze NRW (RBN)

BiPa: Schulen und kommunale Bildungs- und Kultureinrichtungen als Bildungspartner NRW

Moderatorinnen und Moderatoren der Lehrerfortbildung sowie Medienberaterinnen und Medienberater (spezielle ModeratorInnen der Lehrerfortbildung)

Kommunen als Schulträger und Träger von weiteren Bildungs- und Kultureinrichtungen

Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

Insgesamt richtet sich das Angebot der BiPa in NRW an 5.848 Schulen u. 396 Schulträger (Gemeinden, kreisfreie Städte, Kreise, Städteregion Aachen). In Anspruch nehmen es derzeit 1.324 Schulen und 392 Institutionen als Bildungspartner. Bildungspartnerschaften akt. Stand: 1.632 (einige Schulen sind mehrere Bildungspartnerschaften eingegangen)

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Medienproduktion: barrierefreier Zugang zu Medien/zur medialen Informationsvermittlung

Medienbildung: langfristige und systematische Integration der Medienbildung in die schulische und außerschulische Bildung

MB: Bereitstellung einer IT-Infrastruktur, die schüleraktivierendes Lernen unterstützt; Verbesserung der technischen Unterstützung für Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer Kompetenter Umgang mit den Onlinetools, Entscheidungshilfen in IT-Fragen, Auffinden von Dokumenten und Veröffentlichungen, Optimale Darstellung von Inhalten im Web, Organisatorische Hilfe beim Veranstaltungsmanagement

BiPa: Weiterentwicklung der Angebote für schüleraktivierendes Lernen (Bereitstellen fachlicher Dienstleitungen, Qualifizierung und Beratung)

5. Rechtlicher Rahmen

Medienproduktion:

- Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0), Beschlüsse der Landschaftsversammlung
- LVR-Dienstanweisung „LVR-Zentrum für Medienproduktion“ sowie LVR-Rundverfügung Nr.194 / Anlage 4
- Kooperationsvereinbarung zwischen LVR und Landeshauptstadt Düsseldorf, akt. Fassung v. 02.01.2017

Medienbildung: Kooperationsvereinbarung zwischen LVR und Landeshauptstadt Düsseldorf, aktuelle Fassung vom 02.01.2017

MB/BiPa: Gemeinsam zwischen Land NRW (MSW bzw. MSB), LWL und LVR vertraglich vereinbarte Leistung. Die aktuellen Verträge laufen zum 31.12.2017 aus. Eine Verlängerung wurde bereits beschlossen und von allen Seiten unterzeichnet. Gültig ab 01.01.2018, jeweils unbefristet.

6. Finanzieller Rahmen

Planwerte 2017; Produktgruppe 015 (Gesamtansätze – nicht heruntergebrochen auf Beratungsleistungen); Budget Plan 2017 LVR-Haushalt: 1.611.841,41 €

Jeweils auf Grundlage vertraglicher Vereinbarungen:

- Planansatz Zuwendungen des Landes NRW (MSB) für Medienberatung NRW und Bildungspartner NRW: 3.226.845,89 €
- Planansatz Erstattung der Landeshauptstadt Düsseldorf für den gemeinsamen Betrieb: 550.000 €

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Medienbildung: Kooperationsvertrag Landeshauptstadt Düsseldorf, Zentrum für Schulpsychologie Düsseldorf, LWL-Medienzentrum, Landesanstalt für Medien NRW

MB: Kooperationskonstrukt der Partner Land NRW (MSB), LWL und LVR

BiPa: Kooperationskonstrukt der Partner Land NRW (MSB), LWL und LVR, Schnittstellen mit Fachstellen und –verbänden der unterschiedlichen Bildungspartner (Archive, Bibliotheken, Gedenkstätten, Medienzentren, Museen, Musikschulen, Sportvereinen und Volkshochschulen – Stand: September 2017, Erweiterung in Planung)

Profil 67: Museumsberatung und Museumsförderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Beratung eines Museums zum Thema Inklusion und zur Barrierefreiheit, als Reaktion auf eine Anfrage des Museums• Beratung mehrerer Museen, in Form von thematischen Veranstaltungen
2. Wer führt die Beratung durch?
Referentin bzw. der Referent der LVR-Museumsberatung (Abt. 91.10)
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Mitarbeitende rheinischer Museen, ca. 3 Anfragen/Jahr
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Inklusion wird in der Museumsberatung als Schnittstellenthema verstanden und fließt in die Beratungen zu vielen anderen musealen Themen, z.B. die Neukonzeption von Dauerausstellungen, die Mediengestaltung, oder die Beratungen zu baulichen Optimierung von Zugänglichkeiten zu Museumsneubauten mit ein.• Information, Qualifikation und Weiterbildung sowie Netzwerkbildung von und mit Mitarbeitenden rheinischer Museen
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• Die landschaftliche Kulturpflege (inkl. Kulturförderung) als solche gehört zu den „pflichtigen“ normativen, gesetzlichen Aufgaben des LVR, s. § 5 b) LVerbO.• Museumsförderung mit aktuell ca. 500.000 EUR Fördervolumen aus Haushalts- und GFG-Mitteln<ul style="list-style-type: none">○ Umfang der Förderung ist freiwillig (○ Grundsatz: keine Förderung ohne vorherige Beratung.○ Förderrichtlinien (Handreichung); beschlossen durch den LA des LVR (zuletzt aktualisiert im Jahre 2015)
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">• ca. 250.000 EUR aus dem LVR-Haushalt (p. a.), PG 025• ca. 250.000 EUR aus GFG-Mitteln (Ersatz für derzeit entfallende SKS-Mittel) p. a.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
Projektbedingt mit <ul style="list-style-type: none">- Verband Rheinischer Museen- Deutscher Museumsbund- LWL-Museumsberatung- Kulturkonferenz der Museumsberatungen der Länder- u. a.

Profil 68: Regionale Kulturförderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Im Rahmen der Antragsstellung / Beratung zur Regionalen Kulturförderung (aus GFG-Mitteln) wird auf die Aspekte der „Barrierefreiheit“ und „Inklusion“ geachtet und es werden bei den Projektträgern entsprechende Nachfragen gestellt. Es findet zumindest eine mittelbare Berücksichtigung inklusiver Belange statt.

2. Wer führt die Beratung durch?

Regionalen Kulturförderung des FB 91

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Förderempfänger; dies sind in aller Regel juristische Personen (u. a. Vereine, Stiftungen, Kommunen, Verbände, , Archive, Museen, Kultureinrichtungen allgemein)
- Förderempfänger sind aller Regel juristische Personen (u. a. Vereine, Stiftungen, Kommunen, Verbände, , Archive, Museen, Kultureinrichtungen allgemein)

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

- Sicherung des kulturellen Erbes mit besonderen kulturellen sowie inklusiv-kulturelle Angebote
- Erfolgreiche Projektvorbereitung und –durchführung; dabei Beachtung der Förderinteressen des LVR (also u.a. Inklusion)

5. Rechtlicher Rahmen

- Die landschaftliche Kulturpflege (inkl. Kulturförderung) als solche gehört zu den „pflichtigen“ normativen, gesetzlichen Aufgaben des LVR, s. § 5 b) LVerbO.
- Der Umfang der Förderung (Fördervolumen, aktuell ca. 5 Mio. EUR) ist freiwillig.
- Gesetzliche Grundlage § 5 b) LVerbO
- Förderrichtlinien (Handreichung); beschlossen durch den LA des LVR (zuletzt aktualisiert im Jahre 2015).

6. Finanzieller Rahmen

- GFG-Mittel (Jährliche Schlüsselzuweisungen des Landes nach dem Gemeindefinanzierungsgesetz). Zuletzt im Jahre 2017, ca. 5 Mio. EUR. PG 025.
- Co-Finanzierung Variiert je nach Projekt (zwischen 1 und 100%) z.B. durch das Land NRW (Ministerien), die NRW-Stiftung u.v.a.m.

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Zusammenarbeit auf Fördergeber-Ebene

Profil 69: Kulturlandschaftspflege

1. Bezeichnung der Beratungsleistung

Beratung von Biologischen Stationen zur Antragstellung im LVR-Netzwerk Kulturlandschaft zur Einwerbung von Fördergeldern für Projekte aus den Bereichen barrierefreies Naturerleben und Umweltbildung.

Beratung/Förderung der Rheinischen Naturparke.

2. Wer führt die Beratung durch?

Abteilung Kulturlandschaftspflege, OE 91

3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?

- Mitarbeitende der Biologischen Stationen, i.d.R. die Geschäftsführung. Inklusion ist bei den Biologischen Stationen ein Thema, das bei den Projektideen mitgedacht wird. Die Beratung erfolgt in Bezug auf die mögliche Art und den Umfang der Umsetzung. Anzahl der Beratungen s.u.
- Die 19 Biologischen Stationen im Verbandsgebiet des LVR. Circa 1-2 Beratungen pro Station im Jahr.
- Grds. sind die Beratungsempfänger Angehörige einer institutionellen Vereinigung (z. B. Vereine).

4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?

Erfolgreiche Projektvorbereitung und –durchführung; dabei Beachtung der Förderinteressen des LVR (also u.a. Inklusion).

5. Rechtlicher Rahmen

- Die landschaftliche Kulturpflege (inkl. Förderung im Bereich der Kulturlandschaftspflege) als solche gehört zu den „pflichtigen“ normativen, gesetzlichen Aufgaben des LVR, s. § 5 b) LVerbO.
- Der Umfang der Förderung (Fördervolumen, aktuell ca. 1 Mio. EUR) ist freiwillig.
- Förderrichtlinien und Allgemeine Nebenbestimmungen, Letzte umfassendere Aktualisierung: 2015

6. Finanzieller Rahmen

- Haushaltsmittel, PG 032 in Höhe von 1 Mio. EUR und 20.000 EUR für Naturparkförderung
- Personalaufwand zur Abwicklung

7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

--

Profil 70: Beratung zur Erschließung des archäologischen Kulturerbes im Rheinland durch das LVR-ABR

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zum Thema Inklusion bei der Erschließung von archäologischen Geländedenkmälern für Personen/Gruppen mit Handicap
2. Wer führt die Beratung durch?
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Leitungen der Außenstellen des LVR-ABR
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Anfragen kommen von Kommunen (Unteren Denkmalbehörden), Büros (Landschaftsplaner) und Vereinen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
Es werden praktische Lösungen gesucht, was etwa die Erschließung von archäologischen Denkmälern (Problem der Begehrbarkeit in unebenem Gelände) oder für didaktische Stationen (spezielle Beschriftungen etc.) angeht.
5. Rechtlicher Rahmen
Gesetzliche Grundlage ist die Beratungstätigkeit des LVR und seiner Denkmalpflegeämter im Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (§ 22 DSchG NRW)
6. Finanzieller Rahmen
Diese Art der Beratung wurde bislang erst in Einzelfällen abgefragt; die aufzuwendenden Finanzen für die Umsetzung wurden im konkreten Fall durch bestimmte Förderprogramme des Landes (z.B. Regionale, Leader) oder durch die NRW-Stiftung aufgebracht.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
<ul style="list-style-type: none">• Rheinischer Verein für Denkmalpflege und Landschaftsschutz• Verband der Landesarchäologen in der Bundesrepublik Deutschland

Profil 71: Beratung zur Erschließung des baukulturellen Kulturerbes im Rheinland durch das LVR-ADR

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
Beratung zum Thema Inklusion bei der Erschließung von Baudenkmalern für Personen/Gruppen mit Handicap
2. Wer führt die Beratung durch?
Vorwiegend Gebietsreferentinnen und –referenten der Abteilung Bau- und Kunstdenkmalpflege, aber auch Sachgebiet Öffentlichkeitsarbeit, Abteilungsleitungen
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
Anfragen kommen von privaten Denkmaleigentümerinnen und –eigentümern, Kommunen (Unteren Denkmalbehörden), Architekturbüros und Vereinen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">• Es werden praktische Lösungen gesucht, vornehmlich zur Erschließung von Baudenkmalern (private Wohn-, aber auch öffentliche Gebäude oder Kirchen) sowie Gartendenkmalern.• Informationsangebote durch öffentliche Vorträge auf Tagungen u.a. oder durch Publikationen (z.B. umfassender Beitrag in der Zeitschrift Denkmalpflege im Rheinland, 33. Jg., 2016, S. 161-169)
5. Rechtlicher Rahmen
Gesetzliche Grundlage ist die Beratungstätigkeit des LVR und seiner Denkmalpflegeämter im Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (§ 22 DSchG NRW)
6. Finanzieller Rahmen
Die Beratung wird im Einzelfall abgefragt. Die Umsetzung ist in der Regel Teil der Gesamtmaßnahme am Baudenkmal und wirkt sich kostenmäßig nicht für den LVR aus.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
<ul style="list-style-type: none">• Deutsches Nationalkomitee für Denkmalschutz• AG Denkmalschutz des Städtetages NRW• Bund Heimat Umwelt• Vereinigung der Landesdenkmalpfleger in der Bundesrepublik Deutschland

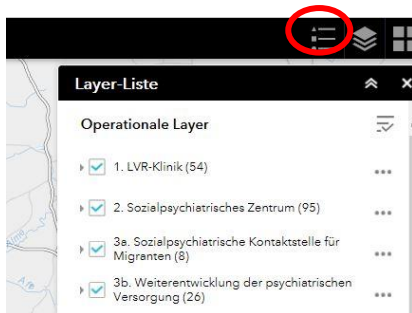
Profil 72: Beratung zu Archivberatung und Archivförderung

1. Bezeichnung der Beratungsleistung
<ul style="list-style-type: none">- Beratung zum Thema Inklusion beim Neubau bzw. der Adaption von Archivgebäuden- Durchführung von thematischen Fortbildungen und Veranstaltungen zur Inklusion in Archiven
2. Wer führt die Beratung durch?
Gebietsreferentinnen und –referenten der Archivberatung (ABSt) sowie Mitarbeitende im Fortbildungszentrum (FoBiZ) des LVR-AFZ z. T. in Kooperation mit externen Fachleuten
3. Wer ist die Zielgruppe der Beratung?
derzeit ca. 580 nichtstaatliche Archive im Rheinland, v. a. die 178 rheinischen Kommunalarchive und ihre Trägerverwaltungen
4. Welche Ziele werden mit der Beratung verfolgt?
<ul style="list-style-type: none">- Sensibilisierung für das Thema Inklusion v. a. im Zusammenhang mit Archivbau und der Ausstattung des Benutzerbereichs in Archiven- Suche nach praktischen, sachgerechten Lösungen im Einklang mit fachlichen Standards
5. Rechtlicher Rahmen
<ul style="list-style-type: none">- Die Archivpflege ist eine pflichtige Aufgabe des LVR (§ 5 Abs. 1 lit. b LVerbO), die auch im Archivgesetz NRW (§ 10 Abs. 3) gesetzlich verankert ist.
6. Finanzieller Rahmen
<ul style="list-style-type: none">- Die rheinischen Archive sind bislang kaum für das Thema Inklusion sensibilisiert. Deshalb wurde diese Art der Beratung bislang noch nicht gezielt angefragt, sondern sie wird von der ABSt im Zusammenhang mit Beratungen zum (Neu)Bau und zur Neueinrichtung von Archiven mit angeboten (derzeit jährlich ca. 5-6 Archivbauprojekte). Für die sachgerechte Einrichtung von Archiven (Großprojekte) werden von den rheinischen Archiven regelmäßig Anträge im Rahmen der Regionalen Kulturförderung des LVR gestellt. Das Thema Inklusion spielt hier erstmals in einem aktuellen Antrag des Stadtarchivs Troisdorf, das für 2018 einen Zuschuss für die Neugestaltung seines Benutzerraums auch unter inklusiven Gesichtspunkten beantragt hat, explizit eine Rolle.- Ein vom FoBiZ im Juni 2017 angebotenes Seminar mit Workshop zum Thema „Barrierefreiheit und Inklusion in Archiven“ kam wegen zu geringer Anmeldezahlen nicht zustande.
7. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
<ul style="list-style-type: none">- Land NRW- LWL-Archivamt für Westfalen- Kommunale Spitzenverbände in NRW- Bundeskonferenz der Kommunalarchive- Verband deutscher Archivarinnen und Archivare etc.

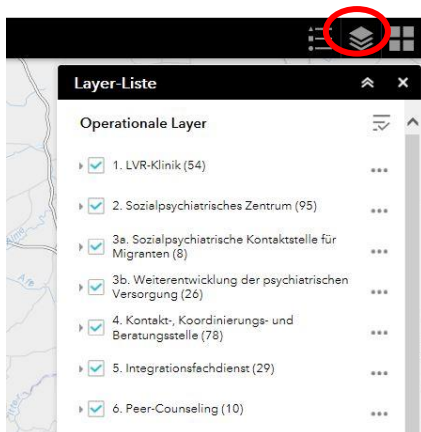
Anlage 2

Hier sind vier Karten mit Standorten und Adressangaben aufgeführt, an denen Beratung in unmittelbarer oder mittelbarer Beteiligung des LVR erfolgen. Die Karte ist interaktiv und bietet die Möglichkeit der Auswahl konkreter Beratungskategorien.

Für einige der Beratungsleistungen sind die Hauptadressen der Mitgliedskörperschaften des LVR aufgeführt. In diesen Fällen erfolgt die Beratung nicht zwingend an der angegebenen Adresse.



Als Erklärung für die Symbole dient eine Legende. Diese kann über das rot markierten Icons aufgerufen werden.

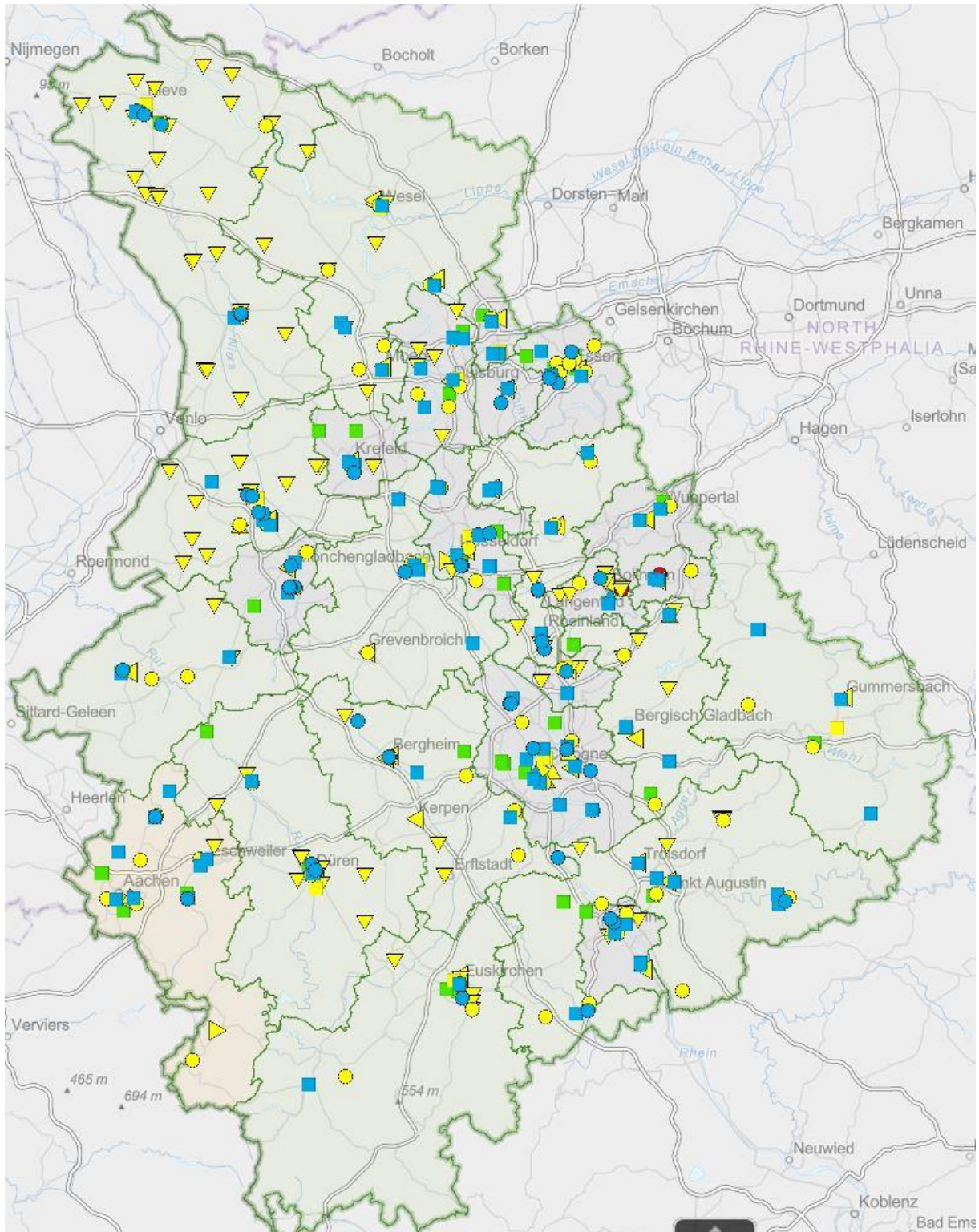


Mit dem rechten Icon rufen Sie die Liste aller eingetragenen Standorte auf. Sie können hier Kategorien abwählen und damit Standorte ausblenden oder auch Kategorien wieder einblenden.

Karte 1 **Personenadressierte Beratung**

Hier sind dezernatsübergreifend Beratungsangebote dargestellt, die sich hauptsächlich direkt an Rat- und Hilfesuchende richten.

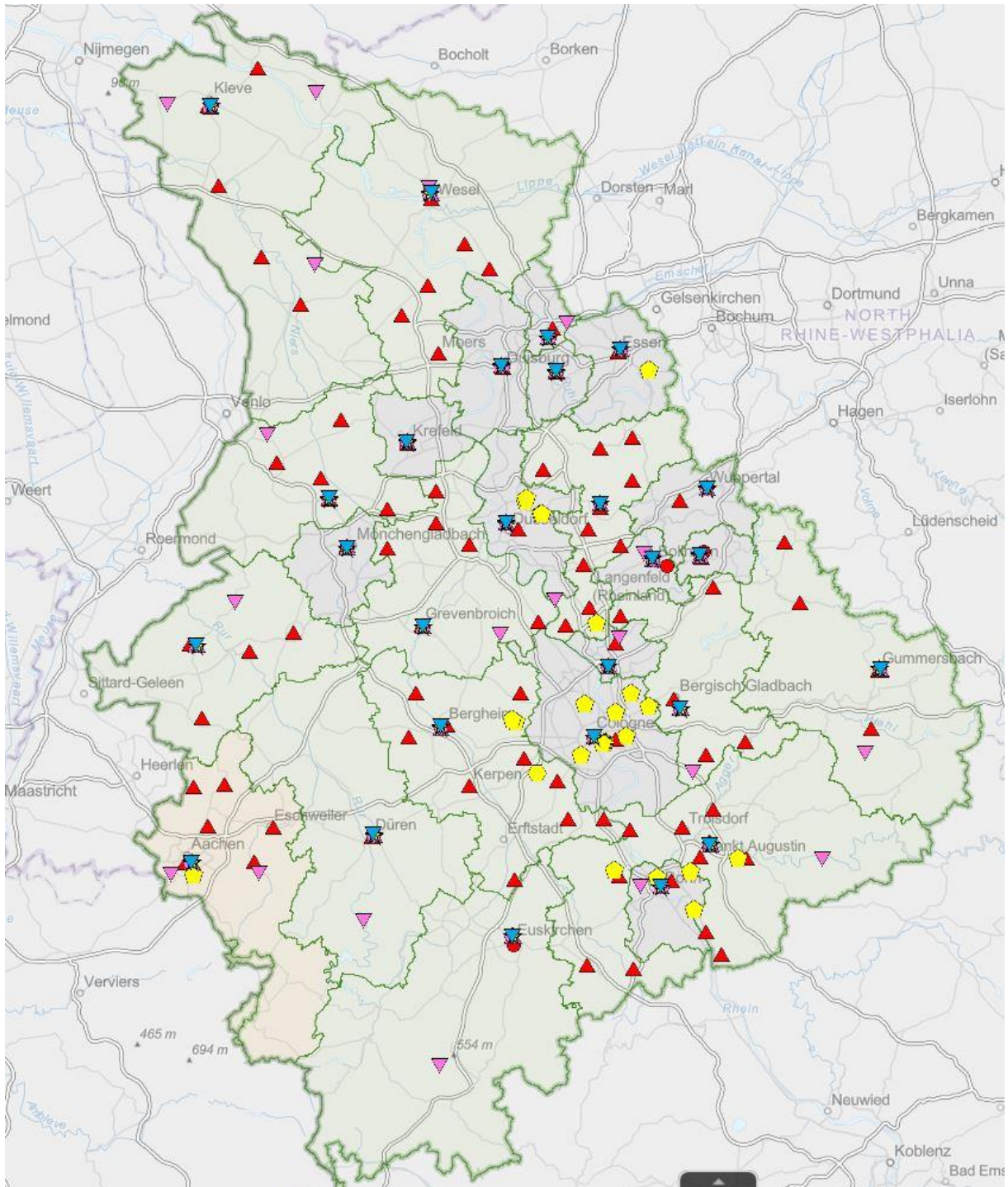
<https://lvr.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=73f85eb635e444e385c5b7055bd1ab46>



Karte 2 **Institutionsadressierte Beratung**

Hier sind dezernatsübergreifend Beratungsangebote dargestellt, die sich hauptsächlich an Institutionen richten (Fachämter der Kommunen)

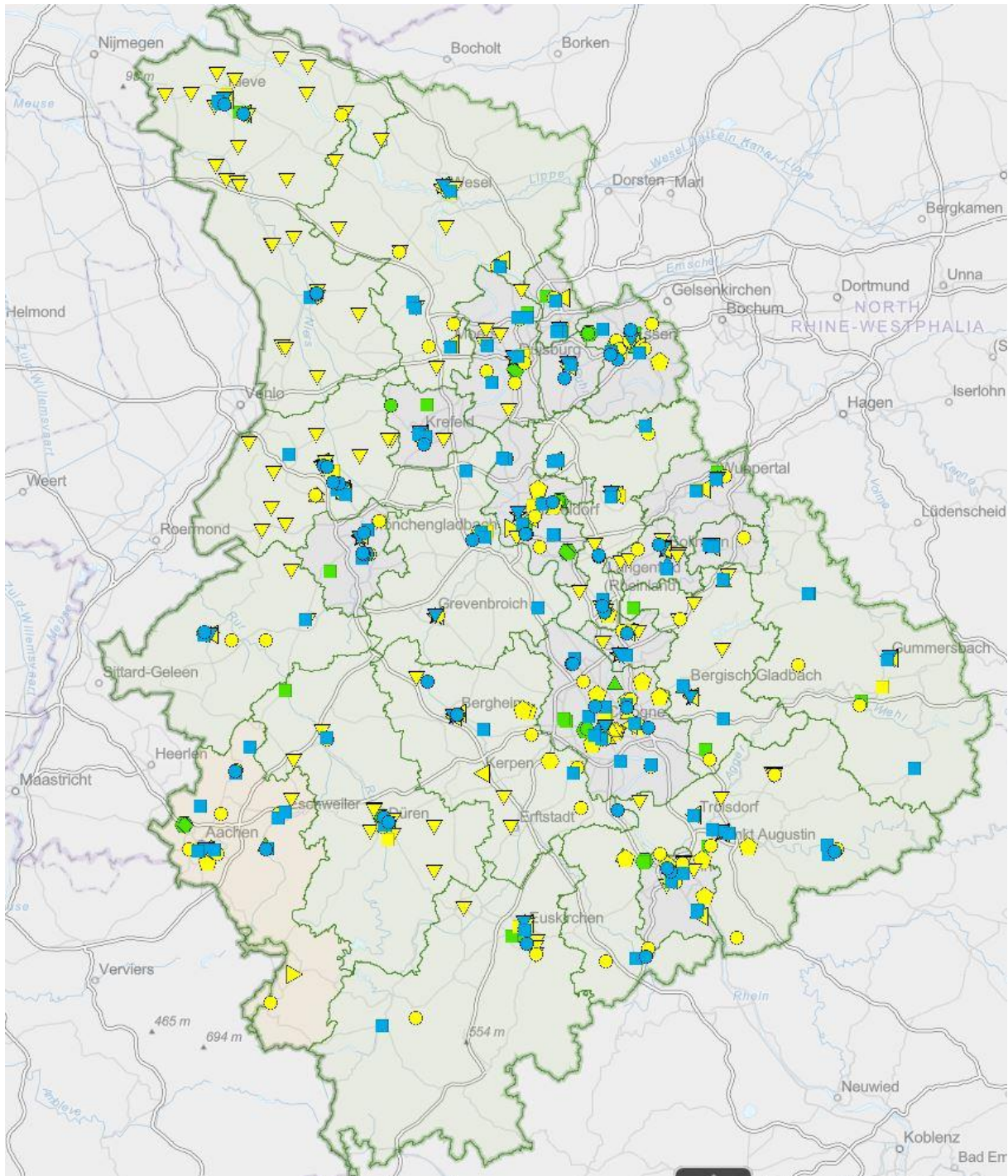
<https://lvr.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=73f24813cd0e4331812910b0a0f16ae0>



Karte 3 **Beratung der Bereiche Behindertenhilfe, Psychiatrie und Förderschulen**

Hier sind dezernatsübergreifend Beratungsangebote dargestellt, die zu den Themenfeldern Behindertenhilfe, Psychiatrie und Förderschulen gehören.

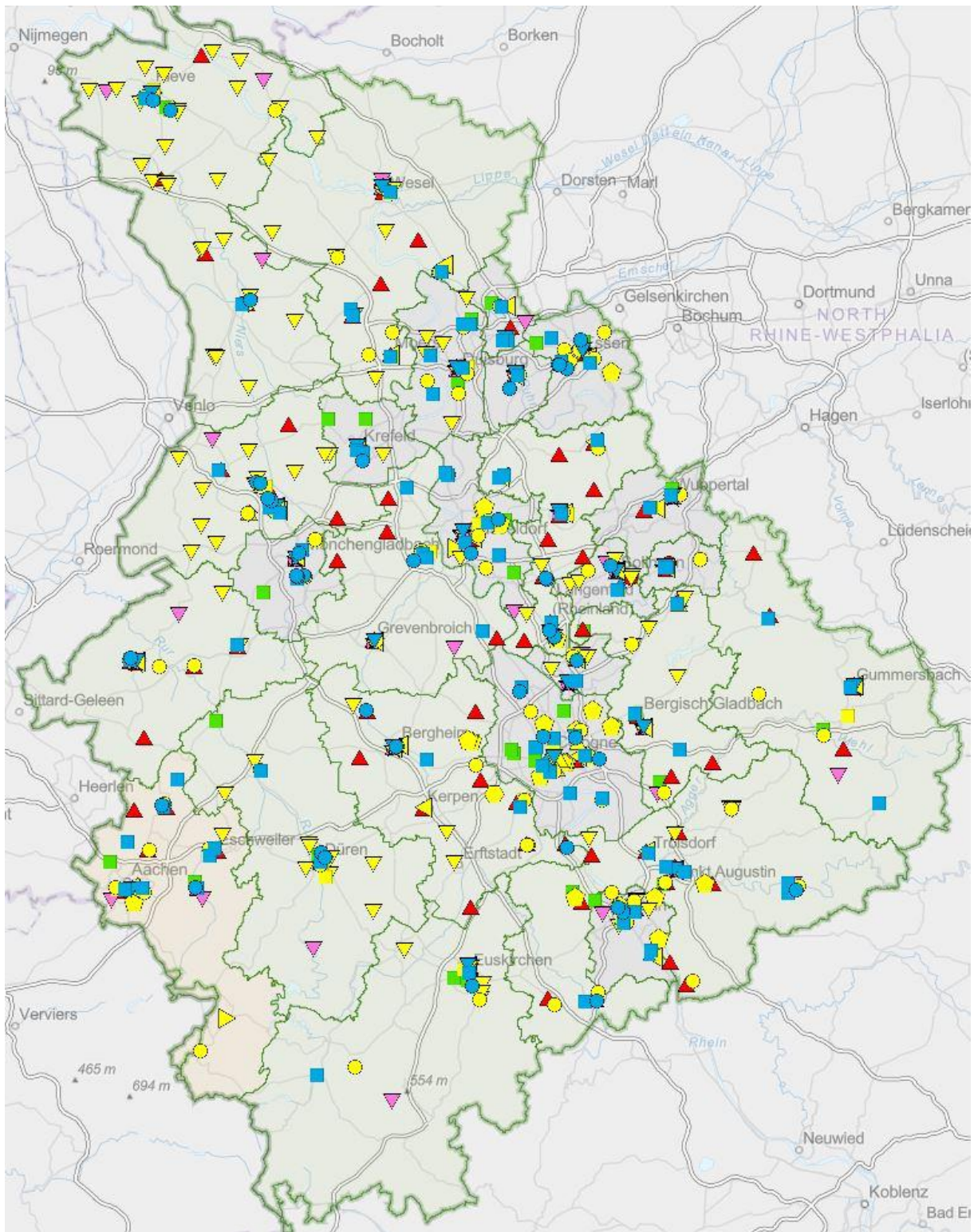
<https://lvr.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=549dc8b1ab5447869e15279e00b1fe95>



Karte 4 **Gesamtübersicht aller Beratungen**

Hier sind dezernatsübergreifend alle Beratungsangebote dargestellt, die sich sie sich unmittelbar oder mittelbar an Menschen mit Behinderungen richten und durch den LVR erbracht oder vom LVR gefördert werden.

<https://lvr.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=9ef006c010654fa9b2ac9ce1a0e8ce9e>



Anlage 3

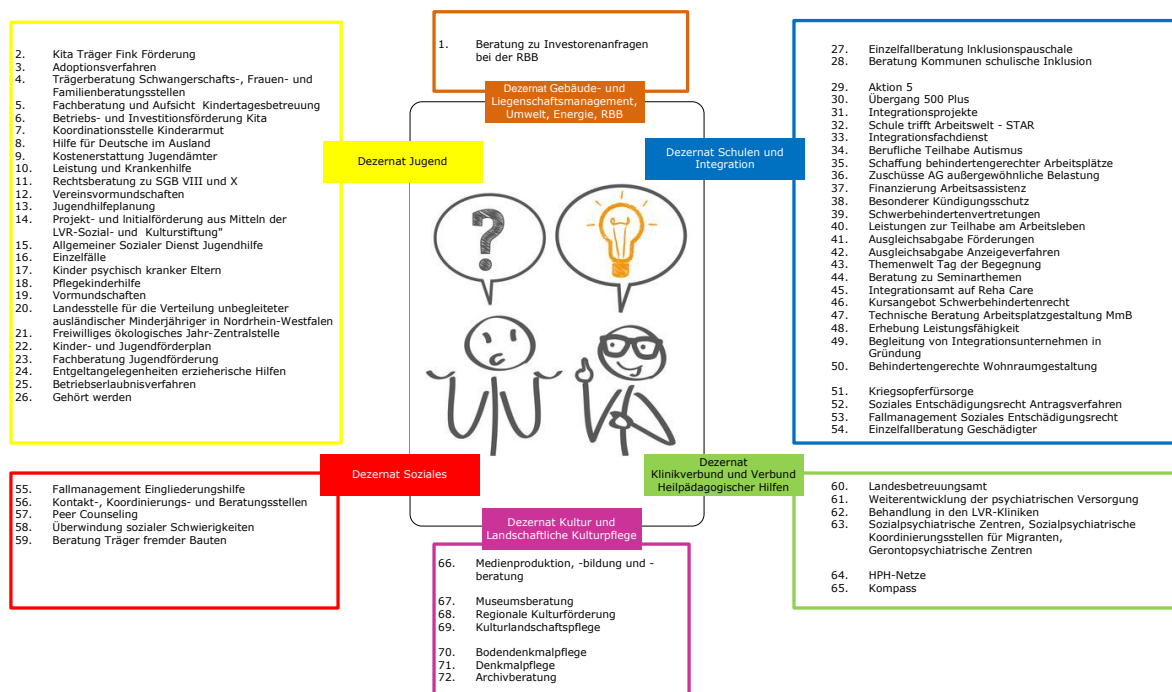
Thematische Darstellung einzelner Merkmale aus den Gesamtdaten der Bestandsaufnahme

Die Auswertungen beziehen sich auf die Gliederungsnummern und Farben aus der Gesamtübersicht der Folgeseite.

- Kombination der Merkmale Zielgruppe der Beratung, Freiwilligkeit oder Pflicht für eine Aufgabe (3a)
- Beratung erfolgt durch LVR oder durch geförderte Partner kombiniert mit dem Merkmal Finanzierung(3b)
- Zentrale oder dezentrale Verortung von Angeboten in Bezug zu der zu beratenden Zielgruppe (3c)
- Zeitreihe mit Startpunkten der Beratungsangebote (3d)

Anlage 1

Darstellung der Beratungsleistungen für Menschen mit Behinderung im Rheinland oder Menschen die von Behinderung bedroht sind



1. Beratung zu Investorenanfragen bei der RBB

2. Kita Träger Fink Förderung
3. Adoptionsverfahren
4. Trägerberatung Schwangerschafts-, Frauen- und Familienberatungsstellen
5. Fachberatung und Aufsicht Kindertagesbetreuung
6. Betriebs- und Investitionsförderung Kita
7. Koordinationsstelle Kinderarmut
8. Hilfe für Deutsche im Ausland
9. Kostenerstattung Jugendämter
10. Leistung und Krankenhilfe
11. Rechtsberatung zu SGB VIII und X
12. Vereinsvormundschaften
13. Jugendhilfeplanung
14. Projekt- und Initialförderung aus Mitteln der LVR-Sozial- und Kulturstiftung"
15. Allgemeiner Sozialer Dienst Jugendhilfe
16. Komplexe Einzelfälle
17. Kinder psychisch kranker Eltern
18. Pflegekinderhilfe
19. Vormundschaften
20. Landesstelle für die Verteilung unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Nordrhein-Westfalen
21. Freiwilliges ökologisches Jahr-Zentralstelle
22. Kinder- und Jugendförderplan
23. Fachberatung Jugendförderung
24. Entgeltangelegenheiten erzieherische Hilfen
25. Betriebserlaubnisverfahren
26. Gehört werden

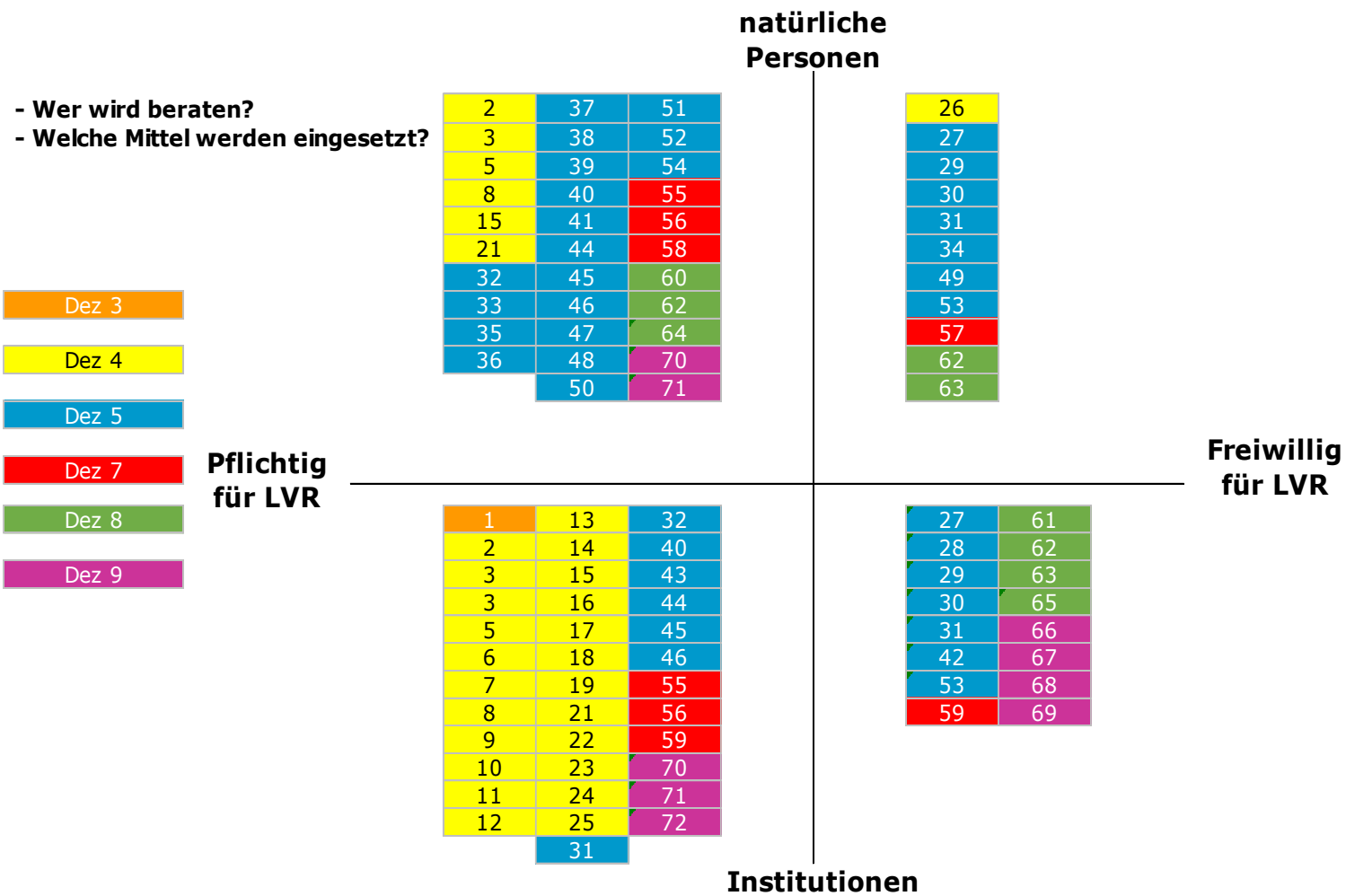
27. Einzelfallberatung Inklusionspauschale
28. Beratung Kommunen schulische Inklusion
29. Aktion 5
30. Übergang 500 Plus
31. Integrationsprojekte
32. Schule trifft Arbeitswelt - STAR
33. Integrationsfachdienst
34. Berufliche Teilhabe Autismus
35. Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze
36. Zuschüsse AG außergewöhnliche Belastung
37. Finanzierung Arbeitsassistenz
38. Besonderer Kündigungsschutz
39. Schwerbehindertenvertretungen
40. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
41. Ausgleichsabgabe Förderungen
42. Ausgleichsabgabe Anzeigeverfahren
43. Themenwelt Tag der Begegnung
44. Beratung zu Seminarthemen
45. Integrationsamt auf Reha Care
46. Kursangebot Schwerbehindertenrecht
47. Technische Beratung Arbeitsplatzgestaltung MmB
48. Erhebung Leistungsfähigkeit
49. Begleitung von Integrationsunternehmen in Gründung
50. Behindertengerechte Wohnraumgestaltung
51. Kriegsofferfürsorge
52. Soziales Entschädigungsrecht Antragsverfahren
53. Fallmanagement Soziales Entschädigungsrecht
54. Einzelfallberatung Geschädigter

55. Fallmanagement Eingliederungshilfe
56. Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen
57. Peer Counseling
58. Überwindung sozialer Schwierigkeiten
59. Beratung Träger fremder Bauten

66. Medienproduktion, -bildung und -beratung
67. Museumsberatung
68. Regionale Kulturförderung
69. Kulturlandschaftspflege
70. Bodendenkmalpflege
71. Denkmalpflege
72. Archivberatung

60. Landesbetreuungsamt
61. Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung
62. Behandlung in den LVR-Kliniken
63. Sozialpsychiatrische Zentren, Sozialpsychiatrische Koordinierungsstellen für Migranten, Gerontopsychiatrische Zentren
64. HPH-Netze
65. Kompass

3a) Kombination der Merkmale Zielgruppe der Beratung, Freiwilligkeit oder Pflicht für eine Aufgabe



3c) Zentrale oder dezentrale Verortung von Angeboten in Bezug zu der zentralen Zielgruppe

Legende:

- Dez 3
- Dez 4
- Dez 5
- Dez 7
- Dez 8
- Dez 9

	Zentral im Rheinland an einem Standort	auf viele Standorte im Rheinland verteilt	Standortunabhängig/ "aufsuchend" im ganzen Rheinland	
Beratung von natürlichen Personen	1	45		
	2	51		
	3	52		
	8	53		
	21	54		
	27	55		
	37	59		
	38			
	39			
	40			
	43			
	44			
			33	56
		34	57	
		35	58	
		36	60	
		37	61	
		39	62	
		42	63	
		46	64	
		47		
		49		
			5	51
			27	53
			32	55
			33	56
			35	58
			46	59
			47	63
			48	65
			49	70
			50	71
Beratung von Institutionen	2	17		
	3	18		
	4	19		
	6	20		
	7	24		
	8	26		
	9	27		
	10	34		
	11	41		
	12	42		
	13	44		
	14	45		
	15	59		
	16	66		
		68		
		69		
	72			
		29	56	
		30	60	
		33	61	
		34		
		35		
		37		
		39		
		42		
		46		
		47		
		49		
			5	32
			22	33
			23	46
			27	47
			28	53
			31	55
				56
				61
				63
				66
				67
				70
				71
				72

3d) Zeitreihe mit Startpunkten der Beratungsangebote

Einführung der Angebote

chronologische Reihenfolge	Angebote, bei denen Beratung zur Kern der Aufgabe gehört	freiwillige Angebote, bzw. die Beratung ist freiwilliger Zusatz																																		
seit Bestehen des LVR bis zu den 70er Jahren	<table border="1"> <tr><td>5</td><td>62</td></tr> <tr><td>22</td><td></td></tr> <tr><td>25</td><td></td></tr> <tr><td>51</td><td></td></tr> </table>	5	62	22		25		51		<table border="1"> <tr><td>61</td></tr> </table>	61																									
5	62																																			
22																																				
25																																				
51																																				
61																																				
1970er 1974 1976 1977 1980er 1980 1987	<table border="1"> <tr><td>3</td></tr> </table>	3	<table border="1"> <tr><td>42</td></tr> <tr><td>41</td><td>45</td></tr> <tr><td>63</td></tr> <tr><td>64</td></tr> </table>	42	41	45	63	64																												
3																																				
42																																				
41	45																																			
63																																				
64																																				
1990er 1990 1991 1992 1993 1995 1998	<table border="1"> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>19</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>60</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td>69</td><td></td></tr> </table>	13			8	9	10	11	12	19	23	24		14			60			21			13	69		<table border="1"> <tr><td>29</td></tr> <tr><td>67</td></tr> <tr><td>67</td></tr> <tr><td>43</td><td>63</td></tr> </table>	29	67	67	43	63					
13																																				
8	9	10																																		
11	12	19																																		
23	24																																			
14																																				
60																																				
21																																				
13	69																																			
29																																				
67																																				
67																																				
43	63																																			
2000er 2000 2001 2003 2004 2005 2007 2008	<table border="1"> <tr><td>16</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>33</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>55</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>56</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>70</td><td></td></tr> <tr><td>18</td><td>52</td><td>54</td></tr> <tr><td>68</td><td></td><td></td></tr> </table>	16			33			55			56			2	70		18	52	54	68			<table border="1"> <tr><td>67</td></tr> <tr><td>31</td><td>49</td></tr> <tr><td>29</td><td></td></tr> <tr><td>56</td><td></td></tr> <tr><td>65</td><td>63</td><td>67</td></tr> <tr><td>27</td><td>63</td></tr> </table>	67	31	49	29		56		65	63	67	27	63	
16																																				
33																																				
55																																				
56																																				
2	70																																			
18	52	54																																		
68																																				
67																																				
31	49																																			
29																																				
56																																				
65	63	67																																		
27	63																																			
2010er 2010 2011 2014 2015 2016	<table border="1"> <tr><td>7</td><td>15</td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>32</td><td></td><td></td></tr> </table>	7	15		17			20			32			<table border="1"> <tr><td>32</td></tr> <tr><td>30</td></tr> <tr><td>34</td><td>53</td><td>57</td></tr> <tr><td>26</td></tr> </table>	32	30	34	53	57	26																
7	15																																			
17																																				
20																																				
32																																				
32																																				
30																																				
34	53	57																																		
26																																				
ohne Angabe des Zeitpunkts der Einführung	<table border="1"> <tr><td>4</td><td>44</td><td>71</td></tr> <tr><td>6</td><td>46</td><td>72</td></tr> <tr><td>35</td><td>47</td><td></td></tr> <tr><td>36</td><td>48</td><td></td></tr> <tr><td>37</td><td>50</td><td></td></tr> <tr><td>38</td><td>59</td><td></td></tr> <tr><td>39</td><td>66</td><td></td></tr> </table>	4	44	71	6	46	72	35	47		36	48		37	50		38	59		39	66		<table border="1"> <tr><td>1</td></tr> <tr><td>28</td></tr> <tr><td>40</td></tr> <tr><td>58</td></tr> </table>	1	28	40	58									
4	44	71																																		
6	46	72																																		
35	47																																			
36	48																																			
37	50																																			
38	59																																			
39	66																																			
1																																				
28																																				
40																																				
58																																				

Legende:

- Dez 3
- Dez 4
- Dez 5
- Dez 7
- Dez 8
- Dez 9

Vorlage-Nr. 14/2407

öffentlich

Datum: 28.12.2017
Dienststelle: OE 3
Bearbeitung: Herr Bülles/Herr Krichel

Bau- und Vergabeausschuss	19.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 3	22.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	23.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	24.01.2018	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	25.01.2018	Kenntnis
Umweltausschuss	01.02.2018	Kenntnis
Kulturausschuss	21.02.2018	Kenntnis
Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	02.03.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Neuinstallation und Modernisierung der
Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften
hier: Zwischenbericht**

Kenntnisnahme:

Der Zwischenbericht zur Neuinstallation und Modernisierung der
Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften wird gemäß Vorlage
14/2407 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für
Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

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

In Vertretung

A l t h o f f

Zusammenfassung:

Mit Beschluss zum Antrag 13/228 SPD, GRÜNE, FDP wurden die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen fortzusetzen.

Mit den Vorlagen 12/2259/1, 12/3413, 13/2405 und 14/336 wurde bereits über den damaligen Umsetzungsstand berichtet. Mit der Vorlage 14/2373 hat die Verwaltung einen Erfahrungsbericht zur Errichtung einer E-Bike Ladestation am Standort Brauweiler vorgelegt.

Mit der Vorlage 14/2407 legt die Verwaltung nun einen aktuellen Zwischenbericht zum Umsetzungsstand der Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/ Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften vor.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2407:

Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/ Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften hier: Zwischenbericht

1. Ausgangslage

Mit Beschluss zum Antrag 13/228 SPD, GRÜNE, FDP wurden die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen fortzusetzen. Dies umfasst:

1. Montage von rahmensichernden, diebstahlsichernden Fahrradgeländern/-bügeln vor allen Kultureinrichtungen sowie den wichtigsten Gebäuden an allen LVR-Liegenschaften.
2. Aufstellen von Fahrradboxen und/oder überdachten Fahrradparkplätzen nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für die Klientinnen und Klienten mit der Möglichkeit, die Fahrradkleidung sicher und trocken aufzubewahren.
3. An den wichtigsten und publikumsträchtigsten Einrichtungen des LVR soll das sichere Abstellen und Aufladen von E-Bikes und Pedelecs möglich sein.
4. Austausch von alten felgenschädlichen Abstellanlagen gegen rahmensichernde Fahrradbügel
5. Durch Beschilderung und Ergänzung der landesweiten Radwegweisung soll die verkehrssichere Erreichbarkeit aller LVR-Einrichtungen für Radfahrerinnen und Radfahrer, insbesondere auch für die Besucherinnen und Besucher der Einrichtungen, erleichtert werden.

Mit den Vorlagen 12/2259/1, 12/3413, 13/2405 und 14/336 wurde bereits über den damaligen Umsetzungsstand berichtet. Mit der Vorlage 14/2373 hat die Verwaltung einen Erfahrungsbericht zur Errichtung einer E-Bike Ladestation am Standort Brauweiler vorgelegt.

2. Aktueller Sachstand

2.1 Allgemeines Grundvermögen

Die Umstellung von felgenschädlichen auf rahmensichernde Abstellanlagen erfolgte für die Dienststellen des allgemeinen Grundvermögens im laufenden Geschäft durch das Gebäude- und Liegenschaftsmanagement aus Haushaltsmitteln des Globalbudgets. Die Gesamtzahl der Fahrradabstellanlagen hat sich im Berichtszeitraum geringfügig, von 703 auf 706 Anlagen erhöht. Die Anzahl der Rahmenanschlussmöglichkeiten hat sich dabei von 486 auf nunmehr 513 erhöht, die Anzahl der felgenschädlichen Einschubrinnen

konnte von 43 auf 19 reduziert werden. Die restlichen 19 werden auf ausdrücklichen Wunsch der Schulleitung nicht zurückgebaut, da eine Verwendung für Kinderräder und Roller unkritisch ist.

Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand (Dezember 2017)

	Gesamtzahl der Fahrradabstellanlagen	davon mit Rahmenanschlussmöglichkeiten	davon Einschubrinnen (felgenschädlich)	davon sonstige Fahrradabstellanlagen *
ZV	162	56	0	106
Schulen	299	258	19**	22
Kultur	245	199	0	46
Gesamtzahl	706	513	19	174

*= Fahrradboxen/ Parkplätze

**= Auf Wunsch der Schulleitung (Dst. 464) sollen die vorhandenen Fahrradständer nicht zurückgebaut werden, da diese von Kleinkindern genutzt werden (Roller, Kinderräder).

Die Umstellung der Fahrradständer auf eine rahmensichere Ausführung im Bereich des allgemeinen Grundvermögens kann damit als abgeschlossen betrachtet werden.

2.2 Sondervermögen Kliniken

Der Gesamtbestand der Fahrradabstellanlagen hat sich im Berichtszeitraum von 1666 Stück auf nunmehr 1122 Stück reduziert.

Felgenschädliche Abstellanlagen wurden in den beiden letzten Jahren von 342 Stück auf nunmehr 80 Stück reduziert. Die Zahl der Abstellanlagen mit Rahmenanschlussmöglichkeit hat sich im gleichen Zeitraum um 89 Stück, auf nunmehr 712 Stück reduziert. Sonstige Abstellanlagen (Fahrradboxen/Parkplätze) wurden um 193 Stück auf jetzt 330 Stück reduziert.

Diese Veränderungen sind in den Baumaßnahmen begründet, welche im Berichtszeitraum durchgeführt wurden, z. B. in der Klinik Düren fand ein umfangreicher Rückbau von vorhandenen Fahrradständern im Bereich von Haus 11 statt. Nach Fertigstellung des Neubaus werden dort wieder neue Abstellanlagen entstehen. Ähnlich verhält es sich auch in anderen Kliniken.

Der folgenden Tabelle ist der aktuelle Stand (Dezember 2017) zu entnehmen.

	Gesamtzahl der Fahrradabstellanlagen	davon mit Rahmenanschlussmöglichkeiten	davon Einschubrinnen (felgenschädlich)	davon sonstige Fahrradabstellanlagen *
LVR-Kliniken	1122	712	80	330

Der Ausbau der Fahrradabstellanlagen erfolgt weiterhin in eigener Zuständigkeit der Kliniken.

2.3 HPH Netzwerke

Die Situation der Fahrradabstellanlagen in den HPH-Netzwerken wurde komplett neu aufgenommen.

Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand (Dezember 2017) der Fahrradabstellanlagen der HPH-Netzwerke.

	Gesamtzahl der Fahrradabstellanlagen	davon mit Rahmenanschlussmöglichkeiten	davon Einschubrinnen (felgenschädlich)	davon sonstige Fahrradabstellanlagen *
HPH-Netz	6	4	2	0

Die beiden felgenschädlichen Einschubrinnen im HPH Niederrhein werden vom Bauunterhalt der HPH Netzwerke in Eigenregie ausgetauscht.

2.4 Beschilderung und Ergänzung der Radwegweisung

Durch Beschilderung und Ergänzung der landesweiten Radwegweisung soll die verkehrssichere Erreichbarkeit der LVR-Einrichtungen für Radfahrerinnen und Radfahrer, insbesondere auch für die Besucherinnen und Besucher der Einrichtungen, erleichtert werden.

Bei den Bemühungen um eine bessere Beschilderung ist grundsätzlich festzuhalten, dass Hinweisschilder im öffentlichen Raum ausschließlich durch die zuständige Kommune errichtet werden dürfen.

Wenn schon nicht im öffentlichen Raum, so ist doch im World-Wide-Web ein großer Schritt nach vorne gelungen. Auf dem Portal „Radroutennetz NRW“ wurden unter dem Punkt „Sehenswürdigkeiten“, „Museen“ alle LVR-Museen eingetragen. Alle Museen sind damit als Radroutenziel mit den entsprechenden Koordinaten bekannt gemacht und ihre Anfahrtswege deutlich dargestellt worden.

3. Fazit und Ausblick

Nachdem der Austausch von felgenschädlichen Abstellanlagen hin zu rahmensicheren Modellen fast abgeschlossen ist, kann festgestellt werden, dass diese neuen Abstellanlagen von den Nutzerinnen und Nutzern gut angenommen werden.

Die Verwaltung wird daher auch zukünftig im Rahmen von Baumaßnahmen dafür Sorge tragen, dass solche Abstellanlagen in der Planung berücksichtigt werden.

Im Auftrag

Stölt ing

**TOP 5 Planungsstand „Tour der Begegnung 2018“
- mündlicher Bericht -
Dauer: 25 – 30 Min.**

Vorlage-Nr. 14/2421

öffentlich

Datum: 01.02.2018
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Rhiem

Schulausschuss	26.02.2018	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2018	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Rheinisch-Westfälisches Berufskolleg Essen, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation;
hier: Errichtung neuer Bildungsgänge**

Beschlussvorschlag:

Der Errichtung der folgenden Bildungsgänge

1. Allgemeine Hochschulreife Gesundheit nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) Anlage D 17 a "Berufliches Gymnasium Gesundheit"
2. Bildungsgänge, die zu beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und Abschlüssen der Sekundarstufe I führen gemäß APO-BK Anlage B, § 2 Punkt 1 und Punkt 2

wird gemäß § 2 Absatz 5 Berufskolleganrechnungs- und -zulassungsverordnung (BKAZVO) zum 01.08.2018 zugestimmt.

Die Verwaltung wird entsprechend der Vorlage 14/2421 beauftragt, die Errichtung der Bildungsgänge gemäß § 81 Schulgesetz NRW (SchulG NRW) durch die Obere Schulaufsicht genehmigen zu lassen.

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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

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	

L u b e k

Zusammenfassung:

Das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg (RWB) Essen hat beim Schulträger die Errichtung folgender Bildungsgänge beantragt:

1. Allgemeine Hochschulreife Gesundheit nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) Anlage D 17 a „Berufliches Gymnasium Gesundheit“,
2. Bildungsgänge, die zu beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und Abschlüssen der Sekundarstufe I führen gemäß APO-BK Anlage B, § 2 Punkt 1 und Punkt 2.

Der fachliche Schwerpunkt Gesundheit soll in den Fachbereich Gesundheit und Soziales integriert und mit dem Schwerpunkt Erziehungswissenschaften gekoppelt werden.

Mit Einführung des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit soll den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit gegeben werden, sich frühzeitig im Berufsfeld Gesundheit zu orientieren und zu qualifizieren. Die Nachfrage, die Allgemeine Hochschulreife im fachlichen Schwerpunkt Gesundheit zu erwerben, ist am RWB Essen in den letzten Jahren stetig gestiegen. Das RWB Essen möchte mit dem Angebot des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit den Interessen und Neigungen dieser Zielgruppe stärker entgegenkommen.

Gleichzeitig ermöglicht die Einführung der Bildungsgänge der Berufsfachschule nach Anlage B im Fachbereich Gesundheit auch Schülerinnen und Schülern mit der Qualifizierung zum Hauptschulabschluss/zur Fachoberschulreife den Zugang zu entsprechenden Ausbildungsberufen im Gesundheitswesen. Damit werden eine vollständige Durchlässigkeit und ein umfassendes Bildungsangebot im Gesundheitswesen für hörbehinderte Jugendliche gewährleistet.

Der Errichtung der Bildungsgänge gemäß § 2 Abs. 5 Berufskolleganrechnungs- und -zulassungsverordnung (BKAZVO) zum 01.08.2018 wird zugestimmt. Die Verwaltung wird beauftragt, die Errichtung der Bildungsgänge gemäß § 81 SchulG NRW durch die Obere Schulaufsicht genehmigen zu lassen.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2421:

1. Antrag der Schule

Das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg (RWB) Essen hat beim Schulträger die Errichtung folgender Bildungsgänge beantragt:

1. Allgemeine Hochschulreife **Gesundheit** nach APO-BK Anlage D 17a „Berufliches Gymnasium Gesundheit“,
2. Bildungsgänge, die zu beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und Abschlüssen der Sekundarstufe I führen gemäß APO-BK Anlage B, § 2 Punkt 1 und Punkt 2:
 - 1) Einjährige vollzeitschulische Bildungsgänge, die berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und einen dem Hauptschulabschluss nach Klasse 10 gleichwertigen Abschluss vermitteln.
 - 2) Einjährige vollzeitschulische Bildungsgänge, die berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und den mittleren Schulabschluss (Fachoberschulreife), der mit der Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe verbunden sein kann.

Der fachliche Schwerpunkt Gesundheit soll in den Fachbereich Gesundheit und Soziales integriert und mit dem Schwerpunkt Erziehungswissenschaften gekoppelt werden. Das RWB Essen beantragt die Errichtung dieser Bildungsgänge zum 01.08.2018.

Die Verwaltung wird gemäß § 81 SchulG NRW fristgerecht die erforderliche Genehmigung für die Errichtung der oben genannten Bildungsgänge bei der Oberen Schulaufsicht beantragen.

2. Kurzbeschreibung der Schule

Das Rheinisch-Westfälische Berufskolleg in Essen ist eine berufsbildende Schule des Landschaftsverbandes Rheinland für hörgeschädigte Jugendliche im Bereich der weiterführenden und beruflichen Qualifikation. Die Schulleitung obliegt Frau Heidemarie Kleinöder.

Das Berufskolleg ist „Pflichtberufsschule“ für das Land Nordrhein-Westfalen und Angebotsschule für das gesamte Bundesgebiet sowie das angrenzende deutschsprachige Ausland.

Im Berufskolleg wird der berufsschulische Unterricht für ca. 140 Ausbildungsberufe angeboten. Zudem besteht für die Schülerinnen und Schüler am Berufskolleg die Möglichkeit, alle Schulabschlüsse - vom Hauptschulabschluss bis hin zur Fachhochschulreife und Allgemeiner Hochschulreife - zu erwerben. Es wird berufstätigen Menschen mit einer Hörschädigung der Aufstieg zum staatlich geprüften Betriebswirt bzw. zur staatlich geprüften Betriebswirtin oder zum staatlich geprüften Techniker bzw. zur staatlich geprüften Technikerin ermöglicht.

Zuletzt hat der Schulausschuss in seiner Sitzung am 02.02.2009 auf Antrag des Rheinisch-Westfälischen Berufskollegs einstimmig die Errichtung einer zweijährigen

Berufsfachschule für Textiltechnik und Bekleidung in Verbindung mit dem Berufsabschluss der zweijährigen Ausbildung zur Änderungsschneiderin bzw. zum Änderungsschneider zugestimmt.

Laut Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (LDS, Stand 15.10.2016) wurden im Schuljahr 2016/2017 insgesamt 750 Schülerinnen und Schüler (323 weiblich und 427 männlich) beschult. Die LDS-Daten zum Schuljahr 2017/2018 liegen der Verwaltung zurzeit noch nicht vor.

3. Begründung

Bislang bietet das RWB Essen im Beruflichen Gymnasium die Fachbereiche Technik, (Fachlicher Schwerpunkt: Physiktechnik; Physikalisch-technische Assistentin/AHR, Physikalisch-technischer Assistent/AHR; D 9), Wirtschaft und Verwaltung (Fachlicher Schwerpunkt: Betriebswirtschaftslehre; D 27) sowie Gesundheit und Soziales (Fachlicher Schwerpunkt: Erziehungswissenschaften; D16) an. Es wird beantragt, den fachlichen Schwerpunkt Gesundheit in den Fachbereich Gesundheit und Soziales zu integrieren.

Am RWB Essen ist der Bildungsgang AHR/Berufliche Kenntnisse Erziehung und Soziales nach Anlage D16 bzw. schulischer Teil der FHR/ berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Gesundheit nach Anlage C APO-BK, mit großem Erfolg eingeführt worden. Die Berufswahl vieler Absolventinnen und Absolventen aus diesem Bildungsgang fällt zunehmend häufiger auf Berufe aus dem Sozial- und Gesundheitswesen. Neben der Perspektive eines wachsenden Arbeitsmarktes in diesem Sektor hat sich die (Erwerbs-) Arbeit von Betroffenen für Betroffene als wichtige soziale Komponente fest etabliert.

Der medizinische Fortschritt sowie der demografische Wandel eröffnen für Jugendliche seit einigen Jahren neue berufliche Chancen im Gesundheitsbereich.

Gesundheitsversorgung und Rehabilitation nehmen gesellschaftlich einen immer größeren Stellenwert ein. Dadurch wurden viele neue Berufsbilder im Gesundheitswesen etabliert, die mit allen möglichen schulischen Abschlüssen angestrebt werden können. Der Bedarf an Fachkräften im Gesundheitswesen ist, nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2014), bundesweit aktuell sehr hoch. Im Hinblick auf eine am Menschen orientierte, professionelle gesundheitliche Versorgung ist die Ausbildung kompetenten Fachpersonals eine grundlegende Bedingung.

Der Fachbereich Gesundheit/Erziehung und Soziales hat sich, nach Angaben des RWB Essen, zu einem Bereich mit großem Arbeitskräftepotenzial und Arbeitskräftebedarf entwickelt. Die Ausbildung im Gesundheitswesen ist für gehörlose und schwerhörige Jugendliche aus NRW hier bislang ausschließlich über den Besuch einer Regelschule oder außerhalb des Bundeslandes an speziellen Fachschulen möglich. Es gibt bisher keine (schulischen) Ausbildungsmöglichkeiten für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler in NRW, die über einen sonderpädagogischen Förderbedarf verfügen und nicht am Unterricht im Regelschulwesen teilnehmen. Mit der Einführung der Bildungsgänge kann diese Lücke geschlossen werden.

4. Zielsetzung

Mit der Einführung des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit soll den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit geben werden, sich frühzeitig im Berufsfeld Gesundheit zu orientieren und zu qualifizieren.

Die Nachfrage, die Allgemeine Hochschulreife im fachlichen Schwerpunkt Gesundheit zu erwerben, ist am RWB Essen in den letzten Jahren stetig gestiegen. Das RWB Essen möchte mit dem Angebot des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit den Interessen und Neigungen dieser Zielgruppe stärker entgegenkommen.

Gleichzeitig ermöglicht die Einführung der Bildungsgänge der Berufsfachschule nach Anlage B im Fachbereich Gesundheit auch Schülerinnen und Schülern mit der Qualifizierung zum Hauptschulabschluss/Fachoberschulreife den Zugang zu entsprechenden Ausbildungsberufen im Gesundheitswesen. Darüber hinaus ist bei entsprechenden Leistungen der Aufstieg in die Bildungsgänge nach Anlage C bzw. D möglich. Damit werden eine vollständige Durchlässigkeit und ein umfassendes Bildungsangebot im Gesundheitswesen für hörbehinderte Jugendliche gewährleistet.

5. Umsetzung

a) Berufliches Gymnasium Gesundheit

Der fachliche Schwerpunkt Gesundheit soll in den Fachbereich Gesundheit und Soziales integriert und mit dem Schwerpunkt Erziehungswissenschaften gekoppelt werden. Der Leistungskurs Gesundheit und die Grundkurse Psychologie und Biochemie sollen getrennt angeboten werden, indem ein entsprechendes Kursangebot eingerichtet wird. Die Schülerinnen und Schüler werden mit beiden fachlichen Schwerpunkten in diesen Fächern im Klassenverband unterrichtet. Dieses Konzept ermöglicht eine Einführungs- und Erprobungsphase des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit. Sollte sich jedoch der fachliche Schwerpunkt Gesundheit dauerhaft etablieren, wird das Bildungsangebot langfristig an die Schule angepasst.

Die Inhalte und Lehrpläne sowie die Rahmentafeln der Anlage D16 und D17a weisen einen besonders hohen Grad an Übereinstimmung auf. Mithilfe einer Differenzierung in den Kursangeboten kann der Ressourceneinsatz effizient gestaltet werden. Um den besonderen Kommunikationsbedürfnissen Rechnung tragen zu können, wird eine Zweizügigkeit (gebärden- und lautsprachorientiert) vorgesehen.

Die räumliche, sächliche und personelle Ausstattung ist vorhanden. In Bezug auf das vorhandene Lehrpersonal sind eine grundständig ausgebildete Kollegin sowie zwei weitere Kolleginnen mit einer Nachqualifizierung vor Ort. Der sich zusätzlich ergebende fachliche Bedarf kann daher durch die aktuelle personelle Besetzung abgedeckt werden. Im räumlich nahen Umfeld des Rheinisch-Westfälischen Berufskollegs Essen stehen mehrere Einrichtungen für Praktika zur Verfügung, sodass die fachliche Begleitung gesichert ist.

b) Berufsfachschule

Die Errichtung der Berufsfachschule Fachrichtung Sozial- und Gesundheitswesen gemäß Anlage B nach APO-BK zielt in dieselbe Richtung wie die Errichtung des Beruflichen Gymnasiums Gesundheit. Ein Angebot für Schülerinnen und Schüler mit diesen Interessensschwerpunkten ist bisher nicht vorhanden.

Mit diesem neuen Bildungsgang eröffnet sich für Schüler und Schülerinnen die Möglichkeit sich mit einer Fachoberschulreife für den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten auf den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Um den besonderen Kommunikationsbedürfnissen Rechnung tragen zu können, ist auch hier eine Zweizügigkeit (gebärdensprachlich- und lautsprachorientiert) vorgesehen. Bezüglich der räumlichen und sächlichen Ausstattung, sowie der Lehrerversorgung gelten die selbigen Rahmenbedingungen wie unter 5a) erläutert.

6. Kosten

Die Schule hat zugesichert, dass der neue Bildungsgang auf der Grundlage der räumlichen und sächlichen Ausstattung durchgeführt werden kann. Auch sind keine zusätzlichen Lehrerstellen erforderlich. Zusätzliche Kosten entstehen somit nicht.

7. Stellungnahme der Verwaltung

Die Verwaltung sieht in der Errichtung der Ausbildungsgänge die Möglichkeit, dass die hörgeschädigten Schülerinnen und Schüler sich noch stärker im Berufsfeld Gesundheit orientieren und qualifizieren können. Mithilfe dieser neuen Bildungsgänge wird der aktuellen Anforderung des Gesundheitswesens, mehr qualifiziertes Personal auf den Arbeitsmarkt zu bringen, Rechnung getragen. Zudem wird die Lücke im Bildungssystem geschlossen, dass es bislang keine schulische Ausbildungsmöglichkeit für den o.g. Bildungsgang für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler in NRW gibt, die über einen sonderpädagogischen Bedarf verfügen.

Die Errichtung dieser Bildungsgänge stellt nach Auffassung der Verwaltung eine bestmögliche Ergänzung des bereits im Berufskolleg bestehenden Bildungsgangs Gesundheit und Soziales (Fachlicher Schwerpunkt: Erziehungswissenschaften; D16) dar. Die Verwaltung hält daher die Errichtung der Bildungsgänge für eine sehr wichtige Ergänzung zu den bereits Bestehenden.

8. Rechtliche Situation

Gemäß § 81 Absatz 2 SchulG NRW beschließt der Schulträger nach Maßgabe der Schulentwicklungsplanung über die Errichtung, die Änderung und die Auflösung einer Schule sowie den organisatorischen Zusammenschluss von Schulen, für die das Land nicht Schulträger ist. Als Errichtung wird gemäß § 81 Abs. 2 S. 2 SchulG NRW auch die Errichtung und Erweiterung von Bildungsgängen an Berufskollegs behandelt.

Nach § 3 der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung ist der Landschaftsausschuss das zuständige Beschlussorgan.

Gemäß § 81 Abs. 3 SchulG NRW bedarf der Beschluss des Schulträgers der Genehmigung durch die obere Schulaufsichtsbehörde.

9. Beschluss

Der Errichtung der Bildungsgänge gemäß § 2 Absatz 5 BKAZVO zum 01.08.2018 wird zugestimmt.

Die Verwaltung wird beauftragt, die Errichtung der Bildungsgänge gemäß § 81 SchulG NRW durch die Obere Schulaufsicht genehmigen zu lassen.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Vorlage-Nr. 14/2411

öffentlich

Datum: 09.02.2018
Dienststelle: OE 5
Bearbeitung: Frau Greschner / Frau Kaukorat

Schulausschuss	26.02.2018	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	12.03.2018	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	14.03.2018	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	19.03.2018	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Therapeutisches Personal in den LVR-Förderschulen

Beschlussvorschlag:

1. Die Beschlüsse des Landschaftsausschusses vom 23.11.2012 (Vorlage 13/2394) und vom 06.12.2013 (Vorlage 13/3146/1) werden aufgehoben.
2. Die bisherigen Vorgaben für das therapeutische Personal in den LVR-Förderschulen werden gemäß Vorlage Nr. 14/2411 angepasst.
3. Der Qualitätsstandard (ganzheitliche Förderung der Schülerinnen und Schüler durch eine enge Vernetzung von Therapie, Pflege und Unterricht) für die therapeutischen Leistungen, die von den LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten an den LVR-Förderschulen erbracht werden, wird festgeschrieben und umgesetzt.

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-Aktionsplanes für
Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

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	

L u b e k

Zusammenfassung:

Inhalt der Vorlage ist die Weiterentwicklung des Personalsteuerungsmodells der therapeutischen Versorgung der Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung sowie an den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen in Düren und mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Euskirchen.

Der Landschaftsausschuss hat mit Beschluss vom 23.11.2012 (Vorlage 13/2394) bzw. Beschluss vom 06.12.2013 (Vorlage 13/3146/1) folgende Vorgaben für das therapeutische Personal in den LVR-Förderschulen beschlossen:

Beschluss der Vorlage 13/2394:

„Der in der Vorlage Nr. 13/2394 beschriebene Qualitätsstandard für die therapeutischen Leistungen an den LVR-Förderschulen wird festgeschrieben und umgesetzt. Physiotherapeutische und ergotherapeutische Leistungen werden ausschließlich durch LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten erbracht. Die Verwaltung wird beauftragt im Rahmen des Projektes „Entwicklung neuer Steuerungsmodelle zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Behandlungen für die Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen“ gemäß der Vorlage Nr. 13/2394 weiter vorzugehen.“

Beschluss der Vorlage 13/3146/1:

„Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 13/3146/1 beauftragt,

1. im Haushaltsjahr 2014 pilotweise die Personalbemessung nach Verordnungslage an drei Projektschulen (LVR-Förderschule Wuppertal, LVR-Christoph-Schlingensief-Schule und LVR-Louis-Braille-Schule) im Umfang einer zusätzlichen Vollzeitkraft umzusetzen,
2. zur Personalbemessung für das Haushaltsjahr 2015 bereits ab Herbst 2013 die Verordnungslage an allen 22 LVR-Förderschulen mit therapeutischem Personal auf der Grundlage des in Vorlage dargestellten neuen Personalsteuerungsmodell zu erheben.“

Im Rahmen der Bewertung der aktuellen Personalsteuerung wurde insbesondere festgestellt, dass die der Stellenbemessung zu Grunde liegenden Kennzahlen beeinflussbar sind und in der Praxis falsche Anreize setzen. Aus diesem Grund soll das bestehende Personalsteuerungsmodell weiterentwickelt und so stärker als bisher an den schulspezifischen sowie an den individuellen Förderbedarfen der Schülerinnen und Schüler ausgerichtet werden. Die Steuerung des Personals soll zukünftig nicht mehr auf beeinflussbaren Kennzahlen basieren.

Die Kernelemente des weiterentwickelten Personalsteuerungsmodells lauten:

- Entwicklung neuer Kennzahlen zur Personalbemessung, insbesondere stärkere Gewichtung der Schülerinnen und Schüler, die einen zusätzlichen Förderschwerpunkt haben
- Festschreibung auf 220,0 Stellen im therapeutischen Dienst
- Erhöhung der abrechenbaren Soll-Behandlungseinheiten (Soll-BE) auf 33 Soll-BE je Therapeutin und Therapeut in Vollzeit pro Woche
- Einführung von Poolstellen
- Umwandlung der 34-Stundenverträge in 39-Stundenverträge

- Beratung als zusätzliche Aufgabe des therapeutischen Dienstes
- Fortlaufende Evaluation des weiterentwickelten Personalsteuerungsmodells

Der Landschaftsausschuss beschließt unter Aufhebung der Beschlüsse vom 23.11.2012 (Vorlage 13/2394) und vom 06.12.2013 (Vorlage 13/3146/1) die Anpassung der bisherigen Vorgaben für das therapeutische Personal in den LVR-Förderschulen. Der in der Vorlage Nr. 13/2394 beschriebene Qualitätsstandard (ganzheitliche Förderung der Schülerinnen und Schüler durch eine enge Vernetzung von Therapie, Pflege und Unterricht) für die therapeutischen Leistungen, die von den LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten an den LVR-Förderschulen erbracht werden, wird festgeschrieben und umgesetzt.

Mit dieser Vorlage wird die Personenzentrierung im LVR weiterentwickelt (Zielrichtung Nr. 2 des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention).

Begründung der Vorlage 14/2411:

I. Bisherige Beschlusslage auf Basis der Vorlagen 13/2394 und 13/3146/1

Der Landschaftsausschuss hat mit Beschluss vom 23.11.2012 (Vorlage 13/2394) bzw. Beschluss vom 06.12.2013 (Vorlage 13/3146/1) folgende Vorgaben für das therapeutische Personal in den LVR-Förderschulen beschlossen:

Beschluss der Vorlage 13/2394:

„Der in der Vorlage Nr. 13/2394 beschriebene Qualitätsstandard für die therapeutischen Leistungen an den LVR-Förderschulen wird festgeschrieben und umgesetzt. Physiotherapeutische und ergotherapeutische Leistungen werden ausschließlich durch LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten erbracht. Die Verwaltung wird beauftragt im Rahmen des Projektes „Entwicklung neuer Steuerungsmodelle zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Behandlungen für die Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen“ gemäß der Vorlage Nr. 13/2394 weiter vorzugehen.“

Beschluss der Vorlage 13/3146/1:

„Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 13/3146/1 beauftragt,

1. im Haushaltsjahr 2014 pilotweise die Personalbemessung nach Verordnungslage an drei Projektschulen (LVR-Förderschule Wuppertal, LVR-Christoph-Schlingensief-Schule und LVR-Louis-Braille-Schule) im Umfang einer zusätzlichen Vollzeitkraft umzusetzen,
2. zur Personalbemessung für das Haushaltsjahr 2015 bereits ab Herbst 2013 die Verordnungslage an allen 22 LVR-Förderschulen mit therapeutischem Personal auf der Grundlage des in Vorlage dargestellten neuen Personalsteuerungsmodell zu erheben.“

II. Hintergrund

Der LVR beschäftigt an seinen LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung sowie an den LVR-Förderschulen mit Förderschwerpunkt Sehen in Düren und mit Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Euskirchen eigenes therapeutisches Personal, das die therapeutische Versorgung der Schülerinnen und Schüler sicherstellt.

Die sogenannte interdisziplinäre Zusammenarbeit setzt eine enge Vernetzung von Therapie, Pflege und Unterricht voraus. Diese ganzheitliche Förderung der Schülerinnen und Schüler macht wesentlich die Qualität der therapeutischen Versorgung der Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen aus und wird als Qualitätsstandard beibehalten. Physiotherapeutische und ergotherapeutische Leistungen werden ausschließlich durch LVR-Therapeutinnen und LVR-Therapeuten erbracht.

Der Landschaftsausschuss beauftragte die Verwaltung mit Beschluss vom 18.02.2011, die Konzeption des LWL zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Behandlung der Schülerinnen und Schüler auch in den LVR-Schulen zur Anwendung zu bringen (vgl. Vorlage-Nr. 13/935). Auf Grundlage dieses Auftrages wurde das Projekt „Entwicklung

neuer Steuerungsmodelle zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Behandlungen für die Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen“ („Projekt Therapie“) auf den Weg gebracht. In der Projektgruppe waren Verwaltung, Schulleitungen, Therapeutinnen und Therapeuten, Eltern und Personalrat vertreten.

Folgende Aufgaben des therapeutischen Dienstes wurden im Rahmen des Projektes definiert:

- Erbringung von 30 abrechenbaren Soll-Behandlungseinheiten (Soll-BE) à 45 Minuten wöchentlich pro Vollzeitkraft (Teilzeitkraft entsprechend geringer)
- Sicherstellung der im Projekt ausführlich erarbeiteten Qualitätsstandards (z.B. Hilfsmittelversorgung, Anpassung von Schul- und Arbeitsmitteln)

Im Rahmen des Projekts Therapie wurde ein Personalsteuerungsmodell auf Basis der jeweiligen schulischen Verordnungslage (VO-Lage) entwickelt. Die Personalsteuerung erfolgt über ein umfassendes Controlling, das einerseits die VO-Lage der jeweiligen Schule, andererseits eine Gegenüberstellung der Soll-BE zu den tatsächlich erbrachten Behandlungseinheiten je Therapeutin und Therapeut (sog. „Auslastungsquote“) umfasst.

1. Personalsteuerung gemäß Projekt Therapie

Für die Personalsteuerung des therapeutischen Dienstes wurden im Projekt Therapie folgende Parameter festgelegt:

- Die Soll-Personalbemessung erfolgt nach dem Mittelwert der schulspezifischen ärztlichen Verordnungen. Grundlage sind 30 abrechenbare wöchentliche Soll-BE, unter Berücksichtigung der schulspezifischen Freistellung der therapeutischen Leitung. Der Freistellungsanteil der therapeutischen Leitung richtet sich nach der Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Mittelwert der schulspezifischen ärztlichen Verordnungen wird regelmäßig durch die Therapieleitung gemeldet.
- Um etwaigen Mittelwertschwankungen vorzubeugen, müssen zwei weitere Voraussetzungen erfüllt werden, bevor zusätzliches therapeutisches Personal zur Verfügung gestellt wird:
 - o Erreichen der durchschnittlichen jährlichen Auslastungsquote (wird durch die Zentralverwaltung ermittelt)
 - o Differenz zwischen Ist-Stellenbesetzung und Soll-Personalbemessung beträgt mind. 1 Stelle/Vollzeitkraft

Die Erhebung der Parameter erfolgte durch das therapeutische Personal in den Schulen.

2. Bewertung des Projektes

Im Nachgang zur Umstrukturierung des LVR-Dezernates Schulen und Integration werden sukzessiv die angewendeten Verfahren zur Steuerung des Schulträgerpersonals evaluiert und, sofern erforderlich, angepasst. Im Rahmen dieses Vorgehens wurden auch das Projekt Therapie und die damit verbundene Stellenbemessung bewertet.

Die Analyse der aktuellen Personalsteuerung ergab, dass insbesondere die der Stellenbemessung zu Grunde liegenden Kennzahlen beeinflussbar sind. Das den Schulen bekannte Personalsteuerungsmodell setzt in der Praxis falsche Anreize und führt bei zahlreichen Therapeutinnen und Therapeuten zu einer systematischen Mehrarbeit, in der Hoffnung, weiteres Personal für die Schule erwirtschaften zu können.

Aus diesem Grund soll das Personalsteuerungsmodell weiterentwickelt und stärker als bisher an den schulspezifischen Förderbedarfen ausgerichtet werden. Die Steuerung des Personals soll zukünftig nicht mehr auf beeinflussbaren Kennzahlen basieren.

III. Entwicklung einer neuen Stellenbemessung

Die Verwaltung hat ausgehend von den geschilderten Bewertungen eine neue Stellenbemessung entwickelt, die den therapeutischen Bedarf der einzelnen Schülerin bzw. des einzelnen Schülers berücksichtigt und die fachlich, organisatorisch und personell durch das LVR-Dezernat Schulen und Integration gesteuert wird.

Therapeutische Behandlungen werden an den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung sowie an den LVR-Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Sehen in Düren und mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Euskirchen angeboten (n=21).

Die Verordnung zur Durchführung von § 93 Abs. 2 SchulG NRW¹ regelt u.a. die Zuweisung pädagogischer Ressourcen an Schulen aller Schulformen. Zum Schuljahr 2014/2015 wurden schwerstbehinderte Schülerinnen und Schüler in die Berechnung der Grundstellenzahl aufgenommen. Gemäß der Verordnung über die sonderpädagogische Förderung, den Hausunterricht und die Schule für Kranke (Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung, AO-SF) liegt eine Schwerstbehinderung vor, wenn bei einem Schüler der Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Emotionale und soziale Entwicklung, Sehen oder Hören und Kommunikation erheblich über das übliche Maß hinausgeht (§15 AO-SF). Die Schulaufsichtsbehörde entscheidet in diesen Fällen über eine intensivpädagogische Förderung aufgrund einer Schwerstbehinderung. Früher galten Schülerinnen und Schüler als schwerstbehindert, deren Behinderung auf der Grundlage einer geistigen Behinderung, einer Körperbehinderung oder einer Erziehungsschwierigkeit erheblich über die üblichen Erscheinungsformen hinausging oder bei denen zwei oder mehr der Behinderungen Blindheit, Gehörlosigkeit, anhaltend hochgradige Erziehungsschwierigkeiten, geistige Behinderung und hochgradige Körperbehinderung vorlagen (vgl. Vorlage 14/2099, S. 10 ff.).

Die VO zu § 93 Abs. 2 SchulG setzt für schwerstbehinderte Schülerinnen und Schüler eine günstigere Relation „Schüler je Stelle“ fest, d.h. die Schülerinnen und Schüler werden pädagogisch enger betreut. Auch in den Bereichen Pflege und Therapie ist für

¹ Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. SchulG) vom 18. März 2005, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. März 2017.

diese Schülerschaft eine engere Betreuung erforderlich. Diejenigen Schulen, die eine hohe Anzahl der o.g. Schülerinnen und Schüler vorweisen, haben folglich einen höheren Bedarf an therapeutischem Personal. Die Kennzahlen „Schülerinnen und Schüler mit einem weiteren Förderschwerpunkt“ bzw. „Schülerinnen und Schüler mit intensivpädagogischem Unterstützungsbedarf“ werden im Rahmen der Feststellung sonderpädagogischer Förderbedarfe nur durch Entscheidungen der zuständigen Schulaufsicht beeinflusst. Die Zahlen erhebt die Verwaltung im Rahmen der amtlichen Schulstatistik. Sie stellen daher verlässliche, nicht reaktive Kennzahlen zur Personalbemessung im Bereich Therapie dar. Im Fall mehrfacher Behinderungen bzw. mehrerer Förderbedarfe bleiben hier die Schülerinnen und Schüler mit einem zusätzlichen Förderschwerpunkt im Bereich Lernen (LE) bzw. Emotionale und soziale Entwicklung (ES) unberücksichtigt, da der LVR als Schulträger für diese Förderschwerpunkte nicht zuständig ist.

Nach Stand Oktober 2016 haben 1.699 der 4.156 Schülerinnen und Schülern an den hier betrachteten Schulen einen weiteren Förderbedarf (ca. 41%) und 1.590 Schülerinnen und Schüler einen intensivpädagogischen Unterstützungsbedarf. Die beiden Kennzahlen messen also in vergleichbarer Weise dasselbe Phänomen (Schwerstbehinderung, intensivpädagogischer Unterstützungsbedarf). Zur Feststellung des Gesamtstellenbedarfs für den therapeutischen Dienst an den LVR-Schulen (siehe dazu unter IV.) wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler herangezogen und eine zusätzliche Gewichtung jener Schülerinnen und Schüler gewählt, die einen zusätzlichen Förderschwerpunkt haben.

Die Personalressourcen des therapeutischen Dienstes an den LVR-Förderschulen werden so an dem individuellen Bedarf der Schülerinnen und Schüler ausgerichtet. Dieses Prinzip soll in enger fachlicher Absprache mit den Schulen auch bei der Bemessung der schulspezifischen Bedarfe und der daraus resultierenden Stellenzuweisung zur Anwendung kommen.

IV. Organisatorische Anpassungen

Neben der Entwicklung neuer Kennzahlen zur Personalbemessung wurden auch organisatorische Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Personalsteuerung im Bereich des therapeutischen Dienstes erarbeitet.

1. Erhöhung der wöchentlichen Soll-Behandlungseinheiten

Ein/-e Therapeut/-in in Vollzeit soll zukünftig 33 (statt bisher 30) abrechenbare Soll-BE wöchentlich erbringen. Die wöchentlich zu erbringenden Soll-BE entsprechen sodann den zu leistenden Soll-BE der Therapeutinnen und Therapeuten an den Förderschulen des LWL.

Während der Präsenzzeiten der Schülerinnen und Schüler sollen vorrangig abrechenbare Einheiten abgewickelt werden. Die Therapieleitung jeder hier betrachteten Schule ist dementsprechend zukünftig angehalten, eine stärkere Priorisierung der Aufgaben des therapeutischen Dienstes vorzunehmen, damit insbesondere das Erreichen von 33 Soll-BE gelingen kann.

2. Verlagerung des Controllings

Das zukünftige Controlling hat neben den neu entwickelten Kennzahlen insbesondere die Verordnungslage und die Refinanzierung der therapeutischen Leistungen den LVR-Förderschulen zu berücksichtigen. Das LVR-Dezernat Schulen und Integration prüft daher derzeit die Verlagerung des Controllings von den Therapieleitungen in den LVR-Förderschulen in die Zentralverwaltung.

3. Beratung

Bereits aktuell erbringen die Therapeutinnen und Therapeuten vielfältige beratende Leistungen mit Blick auf die Schülerinnen und Schüler an den LVR-Förderschulen. Die Beratung Betroffener und kommunaler Schulträger soll zukünftig eine weitere Aufgabe des therapeutischen Dienstes darstellen. Die Fachexpertise der Therapeutinnen und Therapeuten kann gemäß den im „Projekt Therapie“ erarbeiteten Qualitätsstandards dazu beitragen, die schulische Inklusion im Rheinland voranzubringen und die Qualität der Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im allgemeinen Schulsystem zu verbessern.

Die Beratungsleistung soll sich in das gemäß Antrag-Nr. 14/140 der Fraktionen von CDU und SPD (Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/2018) im Aufbau befindende Beratungskonzept zur schulischen Inklusion einfügen.

V. Organisatorische, personelle und finanzielle Auswirkungen des weiterentwickelten Personalsteuerungsmodells Therapie

Mit dem weiterentwickelten Personalsteuerungsmodell für den therapeutischen Dienst erfolgt eine bedarfsorientierte Verteilung des therapeutischen Angebots auf die Schulen. Dabei werden folgende Gesichtspunkte organisatorisch, personell und finanziell berücksichtigt:

1. Keine Veränderung des bestehenden Stellenplans

Die Anzahl der Therapiestellen wird bei 220,0 Stellen eingefroren. Eine Veränderung des Stellenplans erfolgt auch in den nächsten Jahren nicht, ausgenommen sind hierbei nicht vorhersehbare signifikante Sondertatbestände (siehe hierzu VIII. Evaluation).

2. Kongruenz zwischen Stellenplan und Personalkostenbudget

Durch die Festschreibung auf 220,0 Stellen und die entsprechend hinterlegte Finanzierung der Stellen wird eine Kongruenz zwischen Stellenplan und Personalkostenbudget erreicht, sodass dem Auftrag aus dem Antrag 14/48 der Fraktionen von CDU und SPD Rechnung getragen wird.

3. Keine Ausweitung des Personalkostenbudgets bezogen auf den Bereich Therapie

Da die Personalkosten für den Bereich Therapie mittelfristig festgeschrieben sind, sind sie als fester Kostenbestandteil im Personalkostenbudget planbar. Eine Kostensteigerung

wird durch das von der Verwaltung erarbeitete Modell nicht hervorgerufen. Lediglich durch Tarifsteigerung etc. sind Kostensteigerungen möglich.

4. Herstellung von Lohngerechtigkeit im Bereich Therapie

Im Rahmen der Einführung des fortentwickelten Personalsteuerungsmodells Therapie soll eine Umwandlung der sogenannten 34-Stundenverträge in 39-Stundenverträge erfolgen. Neben dem offensichtlichen Vorteil der Attraktivitätssteigerung führt eine Rückkehr zu einem einheitlichen Arbeitsmodell zum einen zu einer Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im therapeutischen Dienst. Zum anderen erfolgt hierdurch auch eine vereinfachte und einheitliche Bearbeitungsweise der Personalangelegenheiten in der Verwaltung. Aufgrund der bisherigen Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, der unterschiedlichen Berechnungsweisen und der ggfs. notwendigen Nachsteuerung ist die Bearbeitung der Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 34-Stundenmodell differenzierter und zeitaufwendiger.

Zum Stichtag 01.01.2018 sind ca. 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Therapie im Rahmen des 34-Stundenmodells in den Schulen beschäftigt. Die Umwandlung der bestehenden 34-Stundenverträge bedeutet eine Steigerung des vollzeitverrechneten Ist (Summe aller Arbeitsstunden von allen Beschäftigten) von lediglich ca. 3,7%, ohne dass es zu einer Überschreitung der angestrebten 220,0 Stellen kommt. Dies entspricht unter den aktuellen Gegebenheiten der Stellenbewirtschaftung ungefähr sieben bis acht Vollzeitstellen (VK) und einem Finanzierungsvolumen von ca. 420.000 €. Dieser Aufwand ist im bisherigen Planansatz des Personalkostenbudgets enthalten und führt nicht zu einer zusätzlichen Mittelbereitstellung bezogen auf das hier zum Beschluss vorgelegte Personalsteuerungsmodell.

5. Einrichtung von Poolstellen - Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse

Von den 220,0 Stellen Therapie wird ein Anteil von ca. 5% als Poolstellen eingerichtet. Die Besetzung dieser Poolstellen soll im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge erfolgen.

Die Einrichtung von Poolstellen trägt zur Lösung personalwirtschaftlicher Fragestellungen bei:

- Abfederung von Sondertatbeständen
- Etwaige Deckung der Bedarfe, welche durch die Bemessung nicht ausreichend Berücksichtigung gefunden haben
- Deckung kurzfristiger Bedarfe durch Krankheitsvertretung, Mutterschutz, Elternzeit etc.

Durch die Einführung der Poolstellen kann also einerseits flexibel auf kurzfristig entstehende Bedarfe reagiert werden. Andererseits können durch die Einführung der Poolstellen weitere positive Effekte erzielt werden. Ein wichtiger Effekt ist hierbei die mögliche Verringerung von Zeitverträgen, damit einhergehend eine Attraktivitätssteigerung des Arbeitsverhältnisses und die Schaffung von Wissenstransfer.

Zum Stichtag 01.01.2018 sind im Bereich Therapie elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Zeitvertrages beschäftigt. Die Einstellung im Rahmen des Zeitvertrages

erfolgte in allen Fällen nach §14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Durch die Einrichtung von Poolstellen kann diese Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse reduziert werden.

6. Verbesserte Personalakquise aufgrund der Attraktivitätssteigerung des Arbeitsverhältnisses

Im Bereich Therapie sind knapp 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 55 Jahre alt. Dies bedeutet, dass es in den nächsten zehn Jahren im Rahmen von Wiederbesetzungen einen hohen Bedarf an therapeutischem Personal geben wird. Um diesen enormen Bedarf zukünftig decken zu können, ist es wichtig die Attraktivität der Arbeitsverhältnisse zu steigern.

Durch die Vereinheitlichung der Arbeitsmodelle (Rückkehr zum 39-Stundenmodell), der Einrichtung von Poolstellen und damit einhergehend der Reduzierung der Zeitverträge kann eine Attraktivitätssteigerung der Arbeitsverhältnisse erreicht werden. Im Rahmen von Ausschreibungen sind eine „echte Vollzeitstelle“ und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Stellenbesetzung, da sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sichere und angemessen bezahlte Arbeitsstelle bieten. Zudem besteht durch die vollständige Eingliederung von Poolkräften die Möglichkeit, den Schulen bereits in den Belangen der LVR-Förderschulen erfahrenes Personal zur Verfügung zu stellen, das direkt voll in den Schulalltag integriert werden kann.

Eine komprimierte Darstellung der Unterschiede zwischen dem bisherigen Personalsteuerungsmodell und dem weiterentwickelten Personalsteuerungsmodell für den therapeutischen Dienst sowie eine Darstellung der positiven Wirkungen des Modells können der Anlage 1 und der Anlage 2 entnommen werden.

VI. Finanzierung

Das weiterentwickelte Personalsteuerungsmodell Therapie bietet aufgrund der Festschreibung auf 220,0 Stellen einen mittelfristig fest planbaren Kostenbestandteil. Es entstehen lediglich zusätzliche Kostensteigerungen aufgrund von Tarifsteigerungen o.ä. Durch die Festschreibung der 220,0 Stellen und dem entsprechend zur Verfügung gestellten Budget wird zudem eine Kongruenz zwischen Stellenplan und Personalkostenbudget erreicht.

Eine Steigerung des bisher zur Finanzierung des therapeutischen Personals zur Verfügung gestellten Budgets ist, ungeachtet etwaiger Sondertatbestände, nicht erforderlich (ausgenommen Tarifsteigerungen etc.).

VII. Refinanzierung

Die Refinanzierungsquote des LVR konnte in den letzten Jahren erheblich gesteigert werden. Konnten im Jahr 2006 noch 9,4% der Personalkosten für den therapeutischen Dienst durch Abrechnung der Leistungen mit den Krankenkassen refinanziert werden, so waren es im Jahr 2016 bereits 22,6%.

Diese erhebliche Steigerung der Refinanzierung ist auf die im Projekt Therapie definierten Rahmenbedingungen der therapeutischen Tätigkeiten in den LVR-Förderschulen und die erstmalige Festlegung wöchentlicher Soll-BE zurückzuführen.

Durch die Erhöhung der wöchentlichen Soll-BE auf 33 Einheiten werden jährlich bis zu 25.000 Behandlungseinheiten zusätzlich durchgeführt. Hierdurch wird die Refinanzierungsquote des LVR deutlich gesteigert.

Der LVR hat unter Federführung der Dezernate 2 und 5 Verhandlungen mit den Vertretungen der Primär- und Ersatzkassen geführt, deren Angebot einer neuen Vergütungsvereinbarung inzwischen seitens der Verwaltung angenommen wurde. Die neue Vergütungsvereinbarung enthält gegenüber dem bisherigen Vergütungsniveau substantielle Verbesserungen. Nach Unterzeichnung der Vergütungsvereinbarung wird die Verwaltung über die erzielten Ergebnisse im Detail informieren.

VIII. Evaluation des weiterentwickelten Personalsteuerungsmodells

Die Verwaltung beabsichtigt eine fortlaufende Evaluation des weiterentwickelten Personalsteuerungsmodells, um die Wirkungen des weiterentwickelten Modells zu messen und auf signifikante Veränderungen der Rahmenbedingungen des Modells reagieren zu können. Dies gilt insbesondere mit Blick auf bedeutende Veränderungen der Schülerzahlen, der therapeutischen Bedarfe, der Verordnungslage sowie der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen im Schulbereich, die für das Modell von Bedeutung sind (z.B. VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, AO-SF). Die Evaluation soll damit qualitativ über die jährlichen Controllingberichte hinausgehen und erstmals im Jahr 2020 sowie dann regelmäßig alle zwei bis drei Jahre durchgeführt werden. Sofern sich aus der Evaluation Nachsteuerungs- und Optimierungsbedarfe ergeben, werden diese in zukünftigen Haushalts- und Stellenplanungen berücksichtigt.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Anlage 1

Weiterentwicklung des Modells zur bedarfsgerechten und personenzentrierten Steuerung des therapeutischen Personals an den LVR-Schulen

Derzeitiges Modell („Projekt Therapie“)	Fortentwickeltes Modell
Personalsteuerung auf Basis der jeweiligen Verordnungslage (VO-Lage) der Schule	Personalsteuerung auf Basis der Schüler/-innen insgesamt und der schwerst-/mehrfach behinderten Schüler/-innen
Erhebung der Kennzahlen und Controlling erfolgen in der Schule, von dort Meldung an Zentralverwaltung	Erhebung der Kennzahlen und Controlling erfolgen in der Zentralverwaltung
Stellen-Soll beeinflussbar („Angebot schafft Nachfrage“)	Stellen-Soll festgeschrieben (Planbarkeit und Sicherheit für alle beteiligten Akteure)
Arbeitsverträge der Therapeut/-innen: - 34-Std.-Modell (sog. Neuverträge) - 39-Std.-Verträge (sog. Altverträge)	Flächendeckende Umwandlung der 34-Std.-Verträge in 39-Std.-Verträge → Gleichbehandlung innerhalb der Therapieteams → Höhere Attraktivität bei der Besetzung vakanter Dienstposten, insbesondere im Hinblick auf demographischen Wandel
Einstellung von Personal im Rahmen eines Zeitvertrages (derzeit: 18 Zeitverträge mit ca. 11 Vollzeitkräften (VK))	Einführung eines Stellen-Pools zur Abwicklung von Vertretungen oder zur Abfederung schulspezifischer Besonderheiten → Reduzierung der Zeitverträge
Personalkosten müssen entsprechend des gemeldeten Bedarfs geplant werden; Steigerung der Personalkosten nicht mittel- bis langfristig planbar	Kongruenz zwischen Stellenplan und Personalkostenbudget Mindestens mittelfristige Festschreibung der Personalkosten; Personalkosten als fester Kostenbestandteil planbar; Kostensteigerung lediglich bei Tarifsteigerungen o.ä. möglich
	Verringerung des Verwaltungsaufwandes durch Gleichbehandlung aller Therapeut/-innen in den Schulen
Erbringung von wöchentlich 30 abrechenbaren therapeutischen Behandlungseinheiten (BE) pro VK (1 BE = 45 min)	Erbringung von wöchentlich 33 abrechenbaren therapeutischen Behandlungseinheiten pro VK → Entspricht Soll-Vorgaben des LWL → Steigerung der Refinanzierung angestrebt
	Beratung Betroffener und kommunaler Schulträger als zusätzliche Aufgabe der therapeutischen Teams (Baustein des zu konzipierenden Beratungskonzepts)

Anlage 2

Wirkungen des Neuen Steuerungsmodell aus unterschiedlichen Perspektiven

	Schüler/Schule	Finanzielle Aspekte	Personalpolitisch	Mitarbeitende	Personalvertretung
Personalsteuerung orientiert an der Schülerschaft	+				+
Erhöhung der Refinanzierungsquote gegenüber den Krankenkassen (Anhebung von 30 auf 33 BE)	+	+			
Keine Steigerung der Personalkosten gegenüber derzeitiger Planung		+			
Abschaffung des 34-Std. Modell a) Gleichbehandlung der Mitarbeitenden b) Attraktivitätssteigerung	+		+	+	+
Verringerung des Verwaltungsaufwandes			+	+	+
Verringerung von Zeitverträgen	+		+	+	+

Vorlage-Nr. 14/2439

öffentlich

Datum: 10.01.2018
Dienststelle: Fachbereich 51
Bearbeitung: Frau Collet

Schulausschuss	26.02.2018	Beschluss
-----------------------	-------------------	------------------

Tagesordnungspunkt:

Terminplanung für die Bereisung der LVR-Schulen in 2018

Beschlussvorschlag:

Der in der Vorlage 14/2439 genannten Terminplanung für die Bereisung von LVR-Schulen in 2018 durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

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

Zusammenfassung:

Mit Vorlage 14/2292 hat die Verwaltung dem Schulausschuss in der Sitzung 20.11.2017 sechs mögliche Termine vorgeschlagen, an denen die Vorsitzende des Schulausschusses und die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher – bzw. Vertretung – in 2018 weitere LVR-Schulen besuchen können. Darüber hinaus wurden sechs Schulen zum Besuch vorgeschlagen.

Mit dieser Vorlage teilt die Verwaltung mit, wie die konkrete Terminplanung für 2018 aussehen kann.

Mit der Vorlage wird das Ziel, das Kindeswohl und die Kinderrechte im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz zu schützen (Zielrichtung 10 des LVR-Aktionsplanes zur Umsetzung der BRK), befolgt.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2439:

Die Verwaltung hat dem Schulausschuss in der Sitzung 20.11.2017 mit Vorlage 14/2292 sechs Termine sowie sechs Schulen für eine Bereisung in 2018 vorgeschlagen.

Im Rahmen der konkreten Umsetzung hat sich ergeben, dass die LVR-Gutenberg-Schule, Stolberg, Förderschwerpunkt Sprache, auf Grund des Wechsels in der Schulleitung im Laufe dieses Jahres erst in 2019 bereist werden sollte. Als Alternative bietet sich die LVR-Ernst-Jandl-Schule, Bornheim, ebenfalls Förderschwerpunkt Sprache, an. Die Schulleitungen der beiden Schulen wären mit dieser Entscheidung einverstanden.

Die Verwaltung schlägt für 2018 folgende konkrete Bereisung vor:

Montag, 19. Februar	LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule, Köln, Förderschwerpunkt (FSP) Hören und Kommunikation
Mittwoch, 11. April	LVR-Ernst-Jandl-Schule, Bornheim, FSP Sprache
Montag, 07. Mai	LVR-Gerd-Jansen-Schule, Krefeld, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Montag, 09. Juli	LVR-Dietrich-Bonhoeffer-Schule, Bedburg-Hau, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Dienstag, 09. Oktober	LVR-Förderschule, Mönchengladbach, FSP Körperliche und motorische Entwicklung
Mittwoch, 05. Dezember	LVR-Johanniterschule, Duisburg, FSP Sehen

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Vorlage-Nr. 14/2420

öffentlich

Datum: 22.01.2018
Dienststelle: Fachbereich 52
Bearbeitung: Frau Rhiem

Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	08.03.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Bericht zur Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale im Schuljahr
2017/2018**

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zur Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale im Schuljahr
2017/2018 werden gemäß Vorlage Nr. 14/2420 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-Aktionsplanes für
Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	055		
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	450.000€
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	450.000€
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Worum geht es hier? *

In leichter Sprache:

Kinder mit und ohne Behinderungen
sollen zusammen in die normale Schule gehen.
Das ist dem LVR wichtig.



Der LVR gibt der Schule Geld,
wenn sie ein Kind mit einer bestimmten Behinderung aufnimmt.
In schwerer Sprache heißt dieses Geld:
Inklusions-Pauschale.

Mit dem Geld kann die Schule
zum Beispiel eine Rampe bauen.
Das macht der LVR freiwillig.
Weil dem LVR gemeinsames Lernen wichtig ist.

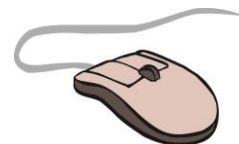


Im Schuljahr 2017/2018 hat der LVR
125 Schülerinnen und Schüler
mit der Inklusions-Pauschale unterstützt.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?
Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-6153



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



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

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 16. Dezember 2016 der befristeten Fortführung der LVR-Inklusionspauschale (kurz: LVR-IP) für die Schuljahre 2017/2018 und 2018/2019 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung zur landesrechtlichen Förderung zugestimmt (Vorlage-Nr. 14/1634). Die jährliche Gesamtfördersumme beträgt 450.000 EUR und die Förderhöchstgrenzen sind förderschwerpunktbezogen festgelegt. Mit der LVR-IP wird die Finanzierung von Hilfen für den Besuch des Gemeinsamen Lernens unterstützt.

Grundlage für die LVR-Förderung bilden die Satzung über die Förderung der Inklusion in allgemeinen Schulen im Gebiet des Rheinlandes durch den Landschaftsverband Rheinland (Vorlage-Nr. 14/1980) und die dazu gehörige Richtlinie (Vorlage-Nr. 14/1979).

Im Schuljahr 2017/2018 sind insgesamt 125 Anträge mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 375.266 € durch die LVR-IP gefördert worden. Aufgrund der vergleichsweise geringen Antragszahl konnte in diesem Schuljahr eine 100%-Förderung festgesetzt werden. Die Fördergelder sind an die jeweiligen Schulträger ausgezahlt worden. Die Verwendungsnachweise können bis zum 31. Juli 2018 eingereicht werden.

Die beantragten Fördermaßnahmen im Schuljahr 2017/2018 verteilen sich auf die Förderinhalte „Mobilier“ (43%), „Umbau“ (30%) und „Technik“ (27%). Ein großer Teil der Förderanträge bezieht sich auf den Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“) und die Zielrichtung 4 („Den inklusiven Sozialraum mitgestalten“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage 14/2420:

Der Landschaftsausschuss hat mit seinem Beschluss vom 16. Dezember 2016 der befristeten Fortführung der LVR-IP für die Schuljahre 2017/2018 und 2018/2019 als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung zugestimmt.

Da die Abwicklung des Förderverfahrens für das Schuljahr 2017/2018 abgeschlossen ist, erscheint ein kurzer Bericht zur Antragsituation sinnvoll.

1. Antragsaufkommen und Antragsvolumen im Schuljahr 2017/2018

Im Schuljahr 2017/2018 sind insgesamt 167 Anträge auf LVR-IP eingereicht worden. Hiervon waren 125 Anträge förderfähig. Das Gesamtantragsvolumen belief sich unter Berücksichtigung der zu 100% geförderten Altfälle¹ auf 375.266 EUR.

In der Produktgruppe 055 standen für das Haushaltsjahr 2017 insgesamt 450.000 EUR für Leistungen aus der LVR-IP zur Verfügung. Aufgrund der oben bereits geschilderten Antragsituation war dieser Betrag im Schuljahr 2017/2018 für eine 100%-Förderung auskömmlich. Gründe für das vergleichsweise geringe Antragsvolumen sind derzeit kaum abschätzbar.

Die Anträge und Fördersummen verteilen sich wie in Tabelle 1 dargestellt auf die LVR-Mitglieds Körperschaften.

Tabelle 1: Anträge und Fördersummen nach LVR-Mitglieds Körperschaften

LVR-Mitglieds Körperschaft	Anzahl	Fördersumme ²
Bonn	11	35.385 €
Essen	8	37.356 €
Köln	37	52.274 €
Kreis Euskirchen	6	15.450 €
Kreis Heinsberg	2	1.454 €
Kreis Kleve	1	10.000 €
Kreis Mettmann	5	18.215 €
Kreis Viersen	4	8.238 €
Kreis Wesel	6	26.032 €
Leverkusen	6	36.000 €
Mühlheim an der Ruhr	1	5.000 €
Oberbergischer Kreis	3	5.273 €
Remscheid	1	734 €
Rhein-Erft-Kreis	7	11.662 €
Rheinisch-Bergischer-Kreis	2	10.604 €
Rhein-Kreis Neuss	5	23.689 €
Rhein-Sieg-Kreis	8	30.424 €

¹ In diesen Fällen erfolgt eine 100%-Förderung aufgrund entsprechender Kostenzusagen aus der Vergangenheit. Hierbei handelt es sich um Fahrtkosten- und Personalabrechnungen.

² Die jeweiligen Förderbeträge sind im Jahr 2017 auf Grundlage erstellter Leistungsbescheide im Voraus an die Schulträger ausgezahlt worden. Als Fördersummen werden die durch den LVR tatsächlich ausgezahlten Beträge verstanden. In dem Schuljahr 2017/2018 konnten die förderfähigen Anträge zu 100 % bewilligt werden.

Städteregion Aachen	11	43.975 €
Wuppertal	1	3.500 €
Summe	125	375.266 €

Die Beträge wurden kaufmännisch gerundet.

Nach Abschluss der jeweilig geförderten Maßnahmen, spätestens bis zum Schuljahresende 2017/2018 (31. Juli 2018), muss die Mittelverwendung mit Übersendung eines einfachen Verwendungsnachweises belegt werden.

2. Verteilung des Antragsvolumens auf Förderinhalte

Die LVR-IP stellt eine bedarfsgerechte Einzelfallförderung dar und soll insbesondere gewährleisten, dass jene Förderschwerpunkte, für die der LVR aufgrund seiner schulgesetzlichen Zuständigkeit Träger der Förderschulen ist, bei den regionalen Inklusionsbemühungen nicht aus dem Fokus geraten. Die freiwillige Förderung des LVR konzentriert sich daher auf die Bereiche, bei denen die Schulträger der allgemeinen Schulen aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls einen hohen Unterstützungs- und Beratungsbedarf haben: sächliche Ausstattung und barrierefreie Herrichtung der Räumlichkeiten.

Die folgende Abbildung stellt die Verteilung der beantragten Maßnahmen im Schuljahr 2017/2018 auf die jeweiligen Förderinhalte dar.

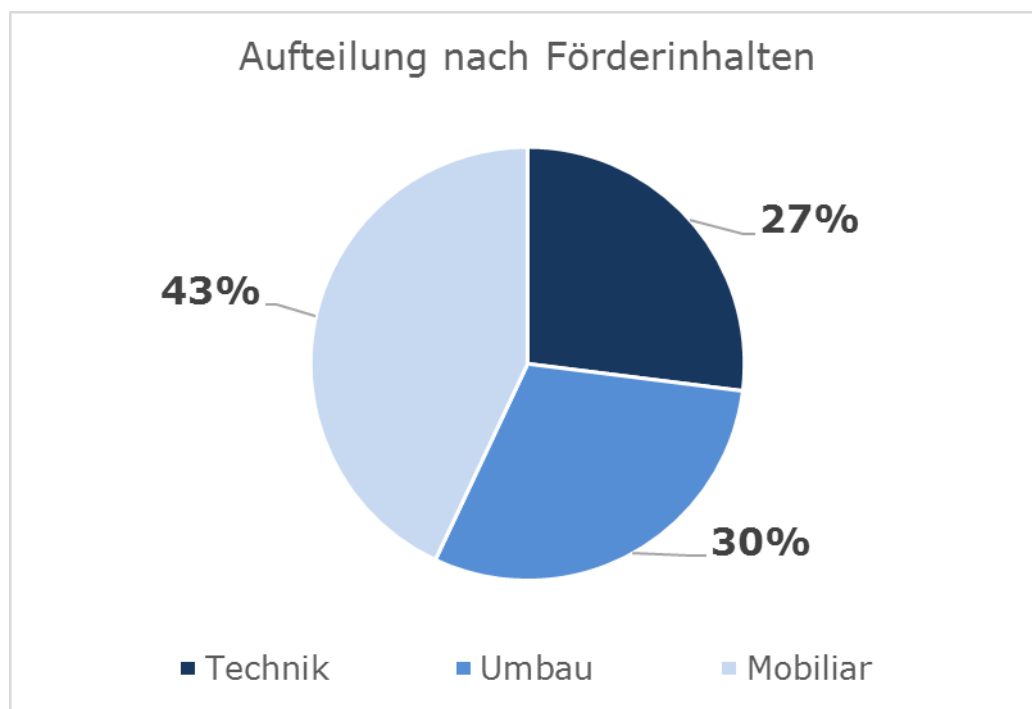


Abbildung 1: Verwendung der Fördermittel nach Förderinhalt

Hierbei ist zu erwähnen, dass sich die Anzahl der geförderten Umbaumaßnahmen zu 57% auf den Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation und somit auf die Durchführung von Akustikmaßnahmen beziehen. Die verbleibenden 43% verteilen sich auf die Förderschwerpunkte Sehen (20%) sowie körperliche und motorische Entwicklung (23%). Diese Umbaumaßnahmen umfassen u.a. den Einbau von Rampen, den Aus- bzw. Umbau von Therapie- und Pflegeeinheiten oder die kontrastreiche Gestaltung von Treppenhäusern.

Der Bereich Mobiliar verteilt sich gleichmäßig auf alle Förderschwerpunkte. Hier sind vor allem höhenverstellbare Tische, Drehstühle oder Pflegeliegen beantragt worden.

Bei der technischen Ausstattung sind vor allem Soundfieldanlagen³ beantragt worden, gefolgt von Arbeitsplatzleuchten oder Treppensteighilfen. Demzufolge ist in diesem Bereich der Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation vorherrschend.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht nochmals die Aufteilung der Förderinhalte im Hinblick auf die jeweiligen Förderschwerpunkte:

Tabelle 2: Verteilung der Förderinhalte – differenziert nach Förderschwerpunkten

FSP⁴	Mobiliar	Umbau	Technik
Hören und Kommunikation	32%	57%	62%
Körperliche und motorische Entwicklung	34%	23%	4%
Sehen	34%	20%	34%
Gesamt	100%	100%	100%

4. Ausblick

Derzeit beginnt die Antragsphase für das Schuljahr 2018/2019. Die befristete Fortführung der LVR-IP endet grundsätzlich mit Ablauf dieses Schuljahres.

Mit der Vorlage 14/1634 hat die Verwaltung sich dazu verpflichtet, die Entwicklung der inklusiven Beschulung bzw. die Veränderungsprozesse vor Ort weiterhin zu beobachten. Zum Ende des festgelegten Förderzeitraums soll entsprechend Bilanz gezogen und mögliche Handlungsperspektiven aufgezeigt werden. Hierbei sind vor allem die Ergebnisse der Kostenevaluation des Landes NRW bedeutsam. Der nächste Bericht zur „Evaluation des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion in Nordrhein-Westfalen“ ist für den 01. August 2018 terminiert. Die Verwaltung wird im Nachgang die Ergebnisse bewerten und über die künftige Ausrichtung der LVR-IP eine Beschlussvorlage vorlegen.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

³ Eine Soundfieldanlage ist eine mobile Kommunikationsanlage zur Verbesserung der Raumakustik.

⁴ Abkürzung für Förderschwerpunkt

Vorlage-Nr. 14/2432

öffentlich

Datum: 24.01.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Glücks

Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Sozialausschuss	27.02.2018	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Beschlussvorschlag:

Der Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/2432 dargestellt, zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	041		
Erträge:	966.911 €	Aufwendungen:	966.911 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	966.911 €	Auszahlungen:	966.911 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:			rd. 350.000 €
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Erweiterungsvorhaben der Inklusionsbetriebe

- Schnitt-Gut gGmbH
- Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH
- LF-Werkstätten gGmbH

sowie die Neugründung der Inklusionsbetriebe

- GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH
- Alexianer MoVeKo gGmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 679.200 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten von bis zu 287.711 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Inklusionsbetrieben insgesamt 34 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX neu geschaffen.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbeziehung des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion, den Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Inklusionsbetrieben durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Z2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/ 2432

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite	3
2. Einleitung	Seite	4
3. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite	4
4. Erweiterung von Inklusionsbetrieben		
4.1 Schnitt-Gut gGmbH	Seite	5
4.2 Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH	Seite	8
4.3 LF-Werkstätten gGmbH	Seite	11
5. Neugründung von Inklusionsbetrieben		
5.1 GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH	Seite	14
5.2 Alexianer MoVeKo gGmbH	Seite	17
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX	

1. Zusammenfassung der Zuschüsse

1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Gründung und Erweiterung bestehender und neuer Inklusionsbetriebe umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

Tabelle 1: Anzahl der geförderten Arbeitsplätze (AP) und Investitionskostenzuschüsse

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
Schnitt-Gut gGmbH	Neuss	Garten- und Landschaftsbau	2	40.000 €
Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH	Köln	Gebäudereinigung	6	119.200 €
LF-Werkstätten gGmbH	Aachen	handwerkliche Dienstleistungen	3	60.000 €
GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH	Bergheim	Garten- und Landschaftsbau	3	60.000 €
Alexianer MoVeKo gGmbH	Köln	Logistikdienstleistungen	20	400.000 €
Beschlussvorschlag gesamt			34	679.200 €

1.2. Laufende Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben umfassen die in der folgenden Tabelle aufgeführten laufenden Zuschüsse. Für die Berechnung wurden die durchschnittlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten (je nach Branche und Tarif) und eine jährliche Steigerung der Löhne und Gehälter von 2 % zugrunde gelegt.

Die Berechnung der Zuschüsse erfolgt von Seiten des LVR-Integrationsamtes im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht in voller Höhe und auf Basis von Vollzeitstellen. Soweit für die Neueinstellung von Personen mit einer Schwerbehinderung Eingliederungszuschüsse nach dem SGB II oder III oder eine Förderung aus dem Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ in Anspruch genommen werden können, werden reduzierte oder keine weiteren Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes gezahlt.

Tabelle 2: Laufende Zuschüsse für neue Arbeitsplätze für Beschäftigte gem. § 215 SGB IX

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Arbeitsplätze	34	34	34	34	34
Zuschüsse § 217 SGB IX	78.540	85.680	85.680	85.680	85.680
Zuschüsse § 27 SchwbAV	209.171	253.909	258.987	264.167	269.450
Zuschüsse gesamt	287.711	339.589	344.667	349.847	355.130

2. Einleitung

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben im Rheinland befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau. Das LVR-Integrationsamt fördert die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX in Inklusionsbetrieben bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 134 Inklusionsunternehmen, Inklusionsabteilungen und Inklusionsbetriebe mit rd. 3.100 Arbeitsplätzen, davon 1.704 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Seit dem Jahr 2008 beteiligt sich das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ zu 50 % an der investiven Förderung von Inklusionsbetrieben. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2017 bis 2022 bekennt sich die Landesregierung zur Förderung von Inklusionsunternehmen (S. 105). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2018 sieht für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,6 Mio. € vor.

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat ab dem 01.01.2018 auch Änderungen vorgenommen, die die Inklusionsbetriebe betreffen:

- Der zuvor im § 132 SGB IX festgeschriebene Name Integrationsprojekt wird gem. § 215 SGB IX durch den Begriff Inklusionsbetrieb ersetzt.
- Die Mindestbeschäftigungsquote für Beschäftigte der Zielgruppe wird von 25 auf 30 Prozent angehoben.
- Zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe gehören zukünftig auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Gem. § 224 SGB IX werden Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten. Dies galt bisher nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

3. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Integrationsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

4. Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe

4.1. Schnitt-Gut gGmbH

4.1.1. Zusammenfassung

Die Schnitt-Gut gGmbH ist seit dem Jahr 2008 als Inklusionsunternehmen anerkannt und am Standort Neuss im Garten- und Landschaftsbau tätig. Das Unternehmen hat derzeit 24 Beschäftigte, von denen zehn zur Zielgruppe des § 215 SGB IX zählen. Zukünftig sollen bislang an Fremdfirmen vergebene Aufträge von der Schnitt-Gut gGmbH selbst durchgeführt werden. So sollen drei neue Arbeitsplätze geschaffen werden, zwei davon für Beschäftigte der Zielgruppe. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss von 40.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe beantragt.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.1.4).

4.1.2. Die Schnitt-Gut gGmbH

Die Schnitt-Gut gGmbH wurde im Jahr 2008 gemeinsam von der St. Augustinus Kliniken Neuss gGmbH (51 %) und der Gemeinnützige Werkstätten Neuss – GWN GmbH (49 %) gegründet. Zunächst erbrachte das Inklusionsunternehmen nahezu ausschließlich Aufträge für die Gesellschafter, inzwischen hat sich die Schnitt-Gut gGmbH als Komplettanbieter von Neubau- und Pflegeleistungen erfolgreich am regionalen Markt etabliert. Um zukünftig Leistungen, die bislang an Fremdfirmen vergeben wurden, selbst erbringen zu können, soll eine weitere Arbeitskolonne mit drei neuen Arbeitsplätze geschaffen werden.

4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe sind im Bereich der Helfertätigkeiten angesiedelt. Es sind einfache gärtnerische Arbeiten wie Laub aufsammeln, Rasen mähen, Hecken schneiden und Pflanzflächen pflegen zu verrichten, im Bereich der Neubauleistungen sind zudem Bodenarbeiten, die Umgestaltung von Altanlagen, die Anlage von Rasenflächen, die Pflasterung von Wegen oder Natursteinarbeiten zu erbringen. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt nach dem Tarifvertrag des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung von einer qualifizierten Mitarbeiterin eines Gesellschafters sichergestellt.

4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Erweiterungsvorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 22.12.2017 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die wirtschaftliche Entwicklung der Schnitt-Gut gGmbH stellt sich insgesamt günstig dar. In den letzten Jahren konnte der Umsatz kontinuierlich gesteigert werden und es wurden auskömmliche operative Ergebnisse erzielt, die Re-Investitionen ermöglichen. Zur Finanz- und Vermögenslage ist zu sagen, dass das Inklusionsunternehmen über eine sehr gute Eigenkapitalausstattung verfügt. Der Schnitt-Gut gGmbH stehen darüber hinaus ausreichend liquide Mittel zur Verfügung, so dass die Zahlungsfähigkeit jederzeit als

gesichert angesehen werden kann. Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Inklusionsunternehmens kann abschließend als durchweg positiv beurteilt werden.

(...) Zum regionalen Markt ist zu sagen, dass die Dichte an Garten- und Landschaftsbaubetrieben am linken Niederrhein als hoch zu bewerten ist. Im Umkreis von 10 Kilometer des Standortes sind fast 140 Betriebe verzeichnet, die Leistungen im Garten- und Landschaftsbau anbieten. Die Wettbewerbsintensität sowie die hohe Produktivität der Beschäftigten in konventionellen Betrieben der Branche stellen für Inklusionsunternehmen häufig eine Herausforderung dar. Zu den Stärken der Schnitt-Gut gGmbH gehört es, dass es gelingt, einen branchenüblichen Rohertrag pro Mitarbeiter in Vollzeit zu erreichen.

Als deutlicher Wettbewerbsvorteil der Schnitt-Gut gGmbH kann zudem gewertet werden, dass der Hauptkunde des Unternehmens der Mehrheitsgesellschafter St. Augustinus Kliniken GmbH ist. Der katholische Unternehmensverbund ist an insgesamt 70 Standorten vertreten, so dass von einem dauerhaften und stabilen Innenumsatz auszugehen ist. Es ist festzuhalten, dass es der Schnitt-Gut gGmbH gelungen ist, sich in der Region als Komplettanbieter für Leistungen im Garten- und Landschaftsbau zu etablieren, kontinuierlich zu wachsen und dem Wettbewerb Stand zu halten.

(...) Hintergrund des Erweiterungsvorhabens ist, dass die Schnitt-Gut gGmbH in den letzten Jahren in erheblichem Ausmaß Fremdarbeiten an andere Garten- und Landschaftsbaubetrieben vergeben hat. Zukünftig sollen Fremdleistungen deutlich reduziert und vorhandene Aufträge mit eigenem Personal durchgeführt werden. So können auch ohne größere Umsatzausweitungen zusätzliche Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe geschaffen werden.

(...) Die betriebswirtschaftliche Planung orientiert sich an der Hochrechnung des Umsatzes der Schnitt-Gut gGmbH für das Jahr 2017. Mit Umsetzung des Erweiterungsvorhabens können ab dem ersten Jahr ein Jahresüberschuss und ein positiver Cashflow erreicht werden. Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen mit der in Inklusionsbetrieben in der Branche Garten- und Landschaftsbau vergleichbar, so dass von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann.

Zusammenfassend ist bei Betrachtung der Chancen und Risiken des Marktes und der Stärken und Schwächen des Unternehmens festzuhalten, dass aufgrund des vorhandenen Auftragspotentials, der erfolgreichen Etablierung und Positionierung am Markt und der Synergieeffekte im Unternehmensverbund davon auszugehen ist, dass die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung langfristig gesichert werden können. Daher ist unseres Erachtens eine Förderung des Vorhabens zu empfehlen." (FAF gGmbH vom 22.12.2017)

4.1.5. Bezuschussung

4.1.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Schnitt-Gut gGmbH für die Schaffung von zwei Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe Investitionskosten von 50.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Pritschenwagen (25 T €) mit Anhänger (15 T €), einen Rasenschneider (5 T €) und Kleingeräte (5 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 40.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 10.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. der Vorlage dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 3: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Personen	2	2	2	2	2
PK (AN-Brutto)	39.599	48.069	49.030	50.010	51.011
Zuschuss § 217 SGB IX	4.620	5.040	5.040	5.040	5.040
Zuschuss § 27 SchwbAV	11.880	14.421	14.709	15.003	15.303
Zuschüsse Gesamt	16.500	19.461	19.749	20.043	20.343

4.1.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens des Inklusionsunternehmens Schnitt-Gut gGmbH. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 40.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 16.500 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.2. Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH

4.2.1. Zusammenfassung

Die Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH (UKR GmbH) wurde im Jahr 2009 gegründet und nimmt für die Muttergesellschaft, die Universitätsklinik Köln, alle Aufgaben im Bereich der Reinigung und Entsorgung wahr. Seit Januar 2012 besteht dort eine Inklusionsabteilung mit den Tätigkeitsfeldern Mopp- und Tuchwäscherei, maschinelle Bodenreinigung und Aufbereitung von Reinigungswagen, in der derzeit 21 Personen der Zielgruppe beschäftigt sind. Die Universitätsklinik Köln beabsichtigt, die Flächen für maschinelle Bodenreinigung weiter auszubauen, zudem ist für 2018 die Fertigstellung zwei neuer Gebäude geplant. Die Aufträge für Reinigungsdienstleistungen sollen an die UKR GmbH vergeben werden, so dass dort sechs zusätzliche Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe geschaffen werden können. Für die Erweiterung der Inklusionsabteilung beantragt die UKR GmbH einen Investitionskostenzuschuss von 119.200 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten des Beschäftigten der Zielgruppe des § 215 SGB IX.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.2.4).

4.2.2. Die Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH

Die Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH erbringt seit ihrer Gründung im Jahr 2009 alle Dienstleistungen im Bereich Reinigung und Entsorgung für den alleinigen Gesellschafter, das Universitätsklinikum Köln. Dazu zählen u.a. die Unterhalts- und Glasreinigung, desinfizierende Reinigung, Bettenaufbereitung und Müllentsorgung auf dem Campus mit 80 Gebäuden. Standort des Unternehmens ist Köln-Lindenthal, dort betreibt die Muttergesellschaft ein universitäres Krankenhaus mit ca. 1.500 Betten in 58 Kliniken. Derzeit beschäftigt die UKR GmbH 403 Personen sozialversicherungspflichtig, Geschäftsführer des Unternehmens ist Herr Robert Schmidt. Mit der Erweiterung der Flächen für die maschinelle Bodenreinigung und der baulichen Fertigstellung zwei neuer Gebäude mit einer Fläche von insgesamt etwa 50.000 Quadratmetern sind zusätzliche Aufträge für die UKR GmbH verbunden, so dass in der Inklusionsabteilung sechs neue Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden können.

4.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die Arbeitsplätze in der Inklusionsabteilung zeichnen sich durch wiederkehrende Tätigkeiten und klare Arbeitsstrukturen aus. In der Mopp- und Tuchwäscherei werden Tücher und Möppe in Wasch- und Trockenmaschinen geladen, verpackt und dann mit Elektrowagen an die Stationen auf dem Klinikgelände verteilt. Im Rahmen der maschinellen Bodenreinigung sind die Flure der Stationen mit Aufsitz-Reinigungsmaschinen zu reinigen. Zusätzlich werden die Reinigungswagen regelmäßig gesäubert, repariert und mit Reinigungsmitteln bestückt. Die Stellen sind als Voll- und Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Gebäudereinigung. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird über einen Dienstleistungsvertrag mit dem Inklusionsunternehmen Projekt Router gGmbH sichergestellt. Seit Unternehmensgründung ermöglicht die UKR GmbH regelmäßig jungen Menschen mit Behinderung die Teilnahme an Praktika oder Trainingsmaßnahmen mit dem Ziel der Übernahme auf einen Arbeitsplatz.

4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Erweiterungsvorhabens

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung der Erweiterung der Inklusionsabteilung gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 03.01.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der UKR GmbH ist zu sagen, dass in den letzten Jahren bei kontinuierlichen Umsatzsteigerungen auskömmliche operative Ergebnisse erzielt werden konnten. Aufgrund des identifizierten Auftragspotentials ist davon auszugehen, dass sich diese Tendenz fortsetzt.

Die UKR GmbH verfügt über eine gute Eigenkapitalausstattung. Auch sind liquide Mittel in zufriedenstellendem Maß vorhanden. Der kurzfristige Liquiditätsbedarf wird zudem durch den Gesellschafter gesichert, so dass das Unternehmen jederzeit zahlungsfähig ist. So erscheint die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der UKR GmbH geordnet und kann in betriebswirtschaftlicher Hinsicht positiv beurteilt werden. (...)

Die UKR GmbH gehört zu den großen Unternehmen der Branche. Die Auslastung des Unternehmens wird überwiegend durch das Mutterunternehmen bestimmt. Grundlage dafür bietet der im Dezember 2009 geschlossene Vertrag über die fortlaufenden Dienstleistungen für das Universitätsklinikum Köln, so dass von einem dauerhaften und stabilen Innenumsatz auszugehen ist. Es ist anzumerken, dass die Leistungen der UKR GmbH nicht den üblichen branchenbezogenen Einflüssen und wettbewerbsbestimmenden Kräften unterliegen. Der Umsatz ist im Wesentlichen von den Raumflächen des Universitätsklinikums Köln und der Patientenentwicklung abhängig.

Die erstellten betriebswirtschaftlichen Planungen basieren auf vorliegenden Ist-Daten und Hochrechnungen der UKR GmbH. Bei einer moderaten jährlichen Umsatzsteigerung werden bei Einstellung der weiteren Beschäftigten mit Schwerbehinderung und unter Berücksichtigung der tariflich vorgesehenen Personalkostensteigerungen und der vorgesehenen Zuschüsse ab dem ersten Jahr Jahresüberschüsse und ein positiver Cashflow erzielt.

Abschließend kann festgehalten werden, dass auch zukünftig das Auftragsvolumen aufgrund der geplanten Neu- und Umbauten der Muttergesellschaft zunehmen wird. Die vorliegende Rentabilitätsvorschau baut auf der bestehenden Umsatz- und Kostenstruktur auf. Unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen weist das Unternehmens annähernd branchentypische Werte auf, so dass von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann. So kann unseres Erachtens eine Förderung des Vorhabens empfohlen werden.“ (FAF gGmbH vom 03.01.2018)

4.2.5 Bezuschussung

4.2.5.1 Investive Zuschüsse

Für das Erweiterungsvorhaben macht die UKR GmbH Investitionskosten in Höhe von 149.000 € geltend, darin enthalten sind die Kosten für Reinigungswagen (32 T €), Scheuer- und Saugmaschinen (40 T €), ein Elektrofahrzeug (25 T €), Transport- und Federbodenwagen (25 T €), Möpfe und Tücher (7 T €), Akkusauger (6 T €), Mobiltelefone (4 T €) und Software (10 T €). Für die Schaffung von sechs zusätzlichen Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX kann das Unternehmen einen Zuschuss von 119.200 € erhalten, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 29.800 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zu-

schusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.2.5.2 Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben. Die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die Beschäftigten der Zielgruppe des § 215 SGB IX sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 4: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Personen	6	6	6	6	6
PK (AN-Brutto)	105.305	127.828	130.385	132.993	135.653
Zuschuss § 217 SGB IX	13.860	15.120	15.120	15.120	15.120
Zuschuss § 27 SchwbAV	31.592	38.349	39.116	39.898	40.696
Zuschüsse Gesamt	45.452	53.469	54.236	55.018	55.816

4.2.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Erweiterung der Inklusionsabteilung der Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH gemäß §§ 215 ff. SGB IX um sechs Arbeitsplätze. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 119.200 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 45.452 € für das Jahr 2018 und in den Folgejahren wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

4.3. LF-Werkstätten gGmbH

4.3.1. Zusammenfassung

Die LF-Werkstätten gGmbH wurde im Jahr 2005 gegründet und Mitte des Jahres 2013 von WABe e.V., zugleich Gesellschafter des in Aachen ansässigen Inklusionsunternehmens Via Integration gGmbH, übernommen. Das Unternehmen hat sich seitdem mit Dienstleistungen im Bereich Garten- und Landschaftsbau und Hausmeisterservice am Markt etabliert und beschäftigt am Standort Aachen derzeit 25 Personen, darunter 13 Menschen der Zielgruppe. Einhergehend mit dem Gewinn eines zusätzlichen Auftrags der StädteRegion Aachen können drei neue Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe neu geschaffen werden. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen einen Investitionszuschuss gem. §§ 215 ff. SGB IX von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Personen der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 4.3.4.).

4.3.2. LF-Werkstätten gGmbH

Die LF-Werkstätten gGmbH wurde im Jahr 2005 vom Landesverband Lernen Fördern NRW e.V. gegründet. Mit dem altersbedingten Ausscheiden der Geschäftsführerin im Jahr 2013 wurde das Unternehmen vom heutigen Gesellschafter WABe e.V. übernommen. Geschäftsführer der LF-Werkstätten gGmbH sind Herr Alois Poquett und Herr Dietrich Roth, zugleich auch Vorstandsmitglieder des Gesellschafters. Die LF-Werkstätten gGmbH ist vorrangig im Garten- und Landschaftsbau und Hausmeisterservice tätig, betreibt aber auch eine Metallschlosserei sowie die Fahrradwerkstatt und Radstation am Aachener Hauptbahnhof. Der Bestandskunde StädteRegion Aachen beabsichtigt, einen neuen Auftrag im Bereich Hausmeistertätigkeiten an einem weiteren Standort sowie den Betrieb eines kostenpflichtigen Parkplatzes an das Inklusionsunternehmen zu vergeben, so dass drei zusätzliche Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden können.

4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Die drei neuen Arbeitsplätze werden im Bereich Hausmeisterservice sowie an der Kasse eines kostenpflichtigen Parkplatzes angesiedelt sein. Im Hausmeisterservice werden insbesondere kleinere Reparaturarbeiten in den Gewerken Elektro, Maler und Innenausbau zu verrichten sein, an der Parkplatzkasse werden 45 Stunden die Woche Parkgebühren einzunehmen und vorgedruckte Quittungen auszuhändigen sein. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung der Beschäftigten orientiert sich am Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende Betreuung wird von einem im Unternehmensverbund in Vollzeit beschäftigten Pädagogen sichergestellt.

4.3.4. Wirtschaftlichkeit des Erweiterungsvorhabens

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens hat das Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit der LF-Werkstätten gGmbH beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 22.12.2017 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Finanz- und Vermögenslage der LF-Werkstätten gGmbH kann auf Basis der vorliegenden Daten mittlerweile als zufriedenstellend bezeichnet werden. Während in den

Jahren vor der Übernahme Defizite erwirtschaftet wurden und der Bilanz des Übernahmejahres 2013 noch ein bilanzieller Fehlbetrag zu entnehmen war, so kann heute aufgrund der durch die vorgenommenen Restrukturierungsmaßnahmen entstandenen Gewinne wieder ein angemessenes Eigenkapital ausgewiesen werden.

Zuletzt trugen insbesondere die beiden Hauptumsatzträger Garten- und Landschaftsbau und Hausmeistertätigkeiten zum positiven Ergebnis bei. Es konnten neue Auftraggeber gewonnen werden und es darf zudem von kontinuierlichen, dauerhaft von der LF Werkstätten gGmbH zu verrichtenden Arbeiten ausgegangen werden.

Seit 2016 tritt u.a. das Immobilienmanagement der StädteRegion Aachen als Auftraggeber auf. Auch der neu gewonnene Auftrag ist hinsichtlich der Dauer und der Einnahmen problemlos planbar und birgt kaum Unwägbarkeiten. (...)

Die Gewinn- und Verlustplanung weist bei relativ sicher planbaren und konstanten Umsätzen vom ersten Jahr an positive Ergebnisse aus und basiert auf den Ist-Werten 2017 der LF-Werkstätten gGmbH, so dass die Daten nachvollziehbar sind. Der Cashflow ist ebenfalls von Beginn an positiv und ermöglicht die Re-Investition in die beschafften Wirtschaftsgüter nach Ablauf der Abschreibungsphase. Der zur Überschreitung der Gewinnschwelle erforderliche Umsatz liegt noch unter dem zurzeit realisierten Umsatz, so dass angesichts der Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der Chancen und Risiken aus heutiger Sicht davon ausgegangen werden kann, dass eine kontinuierliche Auslastung der Beschäftigten gewährleistet werden kann und die Rentabilität und Liquidität des Unternehmens auch künftig gesichert werden können. Eine Förderung des Vorhabens ist vor diesem Hintergrund zu empfehlen.“ (FAF gGmbH vom 22.12.2017)

4.3.5. Bezuschussung

4.3.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die LF-Werkstätten gGmbH Investitionskosten in Höhe von 75.000 € geltend. Darin enthalten sind Investitionen für drei Fahrzeuge (55 T €), eine Formatsäge (12 T €) sowie Kleingeräte (8 T €). Die LF-Werkstätten gGmbH beantragt hierfür gem. §§ 215 ff. SGB IX einen Zuschuss in Höhe von 60.000 €, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 15.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss von 60.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

4.3.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	42.871	52.040	53.081	54.143	55.226
Zuschuss § 217 SGB IX	6.930	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	12.861	15.612	15.924	16.243	16.568
Zuschüsse Gesamt	19.791	23.172	23.484	23.803	24.128

4.3.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der LF-Werkstätten gGmbH gem. §§ 215 ff. SGB IX. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 60.000 sowie laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 19.791 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

5. Neugründung von Inklusionsbetrieben

5.1. GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH

5.1.1. Zusammenfassung

Die WIR gGmbH, eine im Rhein-Erft-Kreis angesiedelte Werkstatt für behinderte Menschen, beabsichtigt, am Standort Bergheim die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH zu gründen. Das geplante Inklusionsunternehmen soll Dienstleistungen im Bereich Garten- und Landschaftsbau erbringen und wird in der betrieblichen Anlaufphase zunächst Aufträge aus dem Kundenkreis des Gesellschafters übernehmen. Ab März 2018 sollen zunächst fünf Arbeitsplätze, davon drei für Personen der Zielgruppe, geschaffen werden. Das Unternehmen beantragt einen Investitionszuschuss von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 5.1.4.).

5.1.2. Die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH

Die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH wird am Standort Bergheim angesiedelt sein und soll als Tochterunternehmen der WIR gGmbH Dienstleistungen im Garten- und Landschaftsbau erbringen, Geschäftsführer des Inklusionsunternehmens sowie des Gesellschafters sind Frau Birgit Hummel und Herr Martin Jost. Bei dem bereits langjährig im Bereich Garten- und Landschaftsbau tätigen Gesellschafter des Inklusionsunternehmens besteht eine hohe Nachfrage seitens gewerblicher und privater Kunden, die aufgrund ausgeschöpfter Kapazitäten oder zu großer räumlicher Entfernung nicht bedient werden kann. Diese Aufträge soll zukünftig das Inklusionsunternehmen übernehmen. Mit der Gründung des Inklusionsunternehmens beabsichtigt die WIR gGmbH zudem, Beschäftigten der WfbM verstärkt den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

5.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Das Leistungsprogramm der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH soll das Gesamtspektrum des Garten- und Landschaftsbaus mit Neubau- und Pflegeleistungen umfassen. Es werden vorrangig einfache Pflegearbeiten in der Grünflächenpflege zu verrichten sein, zudem soll die Neuanlage von Hausgärten, Grünanlagen oder Verkehrsgrün angeboten werden. Es ist zunächst der Einsatz einer Arbeitskolonne mit vier Personen geplant, mit zunehmender Auslastung soll die Schaffung weiterer Arbeitsplätze erfolgen. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung orientiert sich an dem Tarifvertrag für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung soll durch den Betriebsleiter erfolgen, der im Rahmen eines Kooperationsvertrags von sozialpädagogisch qualifiziertem Personal des Gesellschafters unterstützt wird.

5.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrags der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 28.12.2017 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Situation des Gesellschafters ist anzumerken, dass sich die Ertragslage im Jahr 2016 als günstig darstellte. Die vorliegenden Zahlen für das laufende Jahr weisen darauf hin, dass sich diese Tendenz fortsetzt. Die WIR gGmbH verfügt über eine gute Kapitalausstattung, auch liquide Mittel sind in zufriedenstellendem Maße vorhanden. Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage kann als positiv bewertet werden. (...)

Als Kunden des Inklusionsunternehmens kommen gewerbliche Unternehmen, Kommunen, soziale Einrichtungen, Immobilienverwaltungen sowie Privatpersonen aus dem nördlichen Rhein-Erft-Kreis in Betracht. Die Umsatzplanung für das erste Jahr basiert wesentlich auf vorhandenem Auftragsvolumen, zudem wurden bereits Aufträge gewerblicher und öffentlicher Akteure avisiert. Verstärkte Marketingaktivitäten und Bemühungen, die sich an das Netzwerk des Gesellschafters und der verbundenen Unternehmen richten, erscheinen geeignet, um die Umsatzziele realisieren zu können. (...)

Marktrisiken liegen vorwiegend in der Akquise von rentablen Aufträgen, da öffentliche und soziale Auftraggeber tendenziell eher Preissenkungen aushandeln und insbesondere bei Kleinbetrieben Preiskämpfe bei Pflegedienstleistungen zu beobachten sind. Bei privaten Kunden hat die Branche zudem mit Schwarzarbeit zu kämpfen. Gleichwohl profitieren die Unternehmen von dem Steuerfreibetrag für Handwerksdienstleistungen in Privathaushalten. Auch durch die Ermöglichung der bevorzugten Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Inklusionsunternehmen sind künftig positive Impulse zu erwarten.

Marktchancen bieten sich aufgrund der guten und langjährigen Vernetzung der WIR gGmbH und deren Gesellschafter APK Arbeitsgemeinschaft für psychisch Kranke im Rhein-Erft-Kreis e.V. und der möglichen Auftragsakquise im Kontext des Unternehmensverbundes. Bei dem geplanten Inklusionsunternehmen besteht aufgrund der bereits akquirierten Aufträge und des Umsatzvolumens durch die Weitergabe von Aufträgen innerhalb des Unternehmensverbundes ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Gründern. Darüber hinaus ist der Gesellschafter in der Lage, das Inklusionsunternehmen in der Aufbau- und Anlaufphase finanziell zu unterstützen und die Liquidität sicherzustellen.

Die betriebswirtschaftlichen Planungen sind nachvollziehbar. Die Umsatzerwartungen wurden an die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst. Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten bei Inklusionsunternehmen mit der in konventionellen Unternehmen vergleichbar, so dass in dieser Hinsicht von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann. Vom ersten Jahr an können positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Anteil an vorhanden Aufträgen, der hohe Bekanntheitsgrad des Unternehmensverbundes in der Region, die bereits vorhandenen Erfahrungen im Gewerk Garten- und Landschaftsbau und die gute Eigenkapitalausstattung des Gesellschafters die Aussichten positiv erscheinen lassen, dass dem geplanten Inklusionsunternehmen der Markteintritt gelingen kann und somit die Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe gesichert werden können. Die Förderung des Vorhabens ist vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 28.12.2017)

5.1.5. Bezuschussung

5.1.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung als Inklusionsunternehmen macht die GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 105.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für zwei Pritschenwagen (44 T €) mit Anhängern (14 T €), Maschinen und Geräte (34 T €), Werkraum- und Büroausstattung (11 T €) sowie eine Internetseite (2 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 57 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 45.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

5.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 6: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Personen	3	3	3	3	3
PK (AN-Brutto)	57.727	70.074	71.475	72.905	74.363
Zuschuss § 217 SGB IX	6.930	7.560	7.560	7.560	7.560
Zuschuss § 27 SchwbAV	17.318	21.022	21.443	21.871	22.309
Zuschüsse Gesamt	24.248	28.582	29.003	29.431	29.869

5.1.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der GaLa Service Rhein-Erft Inklusionsbetriebe gGmbH als Inklusionsunternehmen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 24.248 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

5.2. Alexianer MoVeKo gGmbH

5.2.1. Zusammenfassung

Die Anfang 2018 in Köln gegründete Alexianer MoVeKo gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Alexianer Werkstätten gGmbH, einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen. Geschäftsführer beider Unternehmen ist Herr Matthias Hopster. Die Deutz AG, ein börsennotierter Kölner Motorenhersteller und langjähriger Kunde der Alexianer Werkstätten gGmbH, wird ab Mai 2018 einen Auftrag im Bereich der Kontraktlogistik an das Inklusionsunternehmen vergeben. Dieser wird bislang von dem Inklusionsunternehmen Nostra gGmbH ausgeführt, dessen Geschäftsbetrieb nach vorangegangener Insolvenzverfahren im ersten Halbjahr 2018 eingestellt wird. Derzeit wird die Auftragsübergabe seitens des Auftraggebers in enger Abstimmung mit beiden Unternehmen vorbereitet. Es sollen 36 Arbeitsplätze geschaffen werden, davon zwanzig für Personen der Zielgruppe. Im Rahmen des Gründungsvorhabens beantragt die Alexianer MoVeKo gGmbH einen Investitionszuschuss von 400.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten der Beschäftigten der Zielgruppe.

Eine positive betriebswirtschaftliche Stellungnahme der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte – FAF gGmbH liegt vor (s. Ziff. 5.2.4).

5.2.2. Die Alexianer MoVeKo gGmbH

Bislang werden im Unternehmensverbund des Gesellschafters der neu gegründeten Alexianer MoVeKo gGmbH das Hotel Begardenhof in Köln-Rodenkirchen, das Bistro „eXcellent“ im Bezirksrathaus Köln-Kalk sowie die in der Metallverarbeitung tätige PKM gGmbH als Inklusionsunternehmen geführt. Die Alexianer MoVeKo gGmbH wird ab Mai 2018 in einer neu angemieteten Halle in Köln-Mülheim für die Deutz AG Dienstleistungen im Rahmen der Kontraktlogistik erbringen. Auf Basis einer langfristigen, arbeitsteiligen Kooperation zwischen der Deutz AG und dem Inklusionsunternehmen sollen Ersatzteile für Motoren montiert, verpackt und konfektioniert werden. Der Auftrag wurde von dem Inklusionsunternehmen Nostra gGmbH erbracht. Dieses muss seinen Geschäftsbetrieb jedoch trotz umfangreicher Sanierungs- und Übernahmebemühungen einstellen. Die Deutz AG möchte den Auftrag aufgrund der langjährig erfolgreichen Kooperation weiterhin von einem Inklusionsunternehmen erbringen lassen. In der Alexianer MoVeKo gGmbH sollen 36 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen werden, davon zwanzig für Personen der Zielgruppe.

5.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Der Einsatz der Beschäftigten mit Schwerbehinderung soll in der Produktion vorrangig als Montagehelfer und Verpacker erfolgen. Es werden Teams gebildet, die unter Anleitung eines Vorarbeiters den Wareneingang sortieren, den innerbetrieblichen Warenverkehr sicherstellen, Ersatzteile verpacken und konfektionieren, Baugruppen montieren, Waren abtransportieren sowie die Maschinen und Hilfsmittel reinigen und warten. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, die Entlohnung erfolgt nach Haustarif angelehnt an den Tarif der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird durch eine entsprechend qualifizierte Person im Sozialen Dienst der Alexianer MoVeKo gGmbH sichergestellt.

5.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens

Im Rahmen des Antrages auf Anerkennung und Förderung eines Inklusionsunternehmens gem. §§ 215 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit der Alexianer MoVeKo gGmbH beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 02.01.2018 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Folgende Marktchancen und –risiken sowie Stärken und Schwächen des Konzeptes sind herauszustellen:

- Zu den zentralen Risiken gehört sicherlich die Konzentration des Geschäftsbetriebs der MoVeKo GmbH auf nur einen Kunden. Die Deutz AG als Anbieter von Diesel- und Gasmotoren ist trotz der Diskussion um den Dieselmotor momentan gut positioniert und verfügt über eine sehr gute Auftragslage. Das Unternehmen konzentriert sich künftig auf die Markteinführung elektrischer und hybrider Antriebssysteme und zielt weiterhin auf die Marktführerschaft bei innovativen Antriebssystemen für geländegängige Fahrzeuge. Eine branchentypische Konjunkturabhängigkeit ist zu berücksichtigen.
- Die Einbindung der Alexianer MoVeKo gGmbH in die Wertschöpfungskette der Deutz AG bietet zudem auch Chancen und Wettbewerbsvorteile. Kontraktlogistik-Dienstleister übernehmen logistische und logistikahe Aufgaben entlang der Wertschöpfungskette und stellen das Bindeglied zwischen sämtlichen Wertkettenbeteiligten dar. Ein Wechsel ist für den Auftraggeber zumeist mit erheblichen Risiken und Kosten verbunden. Die Deutz AG ist zudem als langfristiger und zuverlässiger Geschäftspartner von Inklusionsunternehmen bekannt.
- Mit dem Outsourcing von Prozessen, wie z.B. der Logistikleistungen, wird seitens der Deutz AG nicht nur eine Kostensenkung angestrebt, sondern auch die Konzentration auf die Kernkompetenzen. Derartige Outsourcing-Aktivitäten erfordern zwar einen höheren Koordinationsaufwand, ermöglichen aber insbesondere in Zeiten des Wandels die Bündelung der Aktivitäten auf das Wesentliche.
- Zu den Stärken der Alexianer gehört, dass diese sich innerhalb der Deutz AG bereits etabliert haben und über Verständnis für die Abläufe sowie über Kenntnisse hinsichtlich der Vernetzung der Prozesse verfügen. Als Stärken sind zudem die langjährige Branchenerfahrung und die umfangreichen Erfahrungen mit dem Einsatz von Beschäftigten mit Behinderung innerhalb dieser Branche zu nennen.
- In der Koordination der Betriebsabläufe der beiden Unternehmen und der leistungsbezogenen Konditionengestaltung könnten Schwächen des Konzeptes liegen, aufgrund der bisherigen Ablaufplanung und Vertragsgestaltung kann aus heutiger Sicht aber vermieden werden, dass an diesen Stellen Probleme entstehen.

Die Planungsrechnungen wurden vor dem Hintergrund der vorhandenen Kapazität sowie angesichts des künftigen Auftragsvolumens erstellt. Bei plangemäßer Entwicklung können von Beginn an ein positiver Cashflow und ein zufriedenstellendes Betriebsergebnis erzielt werden. Anfängliche Planabweichungen bzw. betriebliche Anlaufkosten des Inklusionsunternehmens können vom Gesellschafter getragen werden.

Unter Berücksichtigung der unternehmensinternen sowie der unternehmensexternen Erfolgsfaktoren kann von einem wirtschaftlichen Vorhaben ausgegangen werden, bei dem die Chancen und Stärken gegenüber den Risiken und Schwächen überwiegen. Die Vo-

raussetzungen für einen erfolgreichen Markteintritt und eine nachhaltige Stabilisierung der Marktposition sind demnach als günstig zu beurteilen.

Insgesamt sind die Gründungsplanungen der Alexianer MoVeKo GmbH nachvollziehbar und es kann von einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ausgegangen werden. Vor diesem Hintergrund wird die Förderung des Gründungsvorhabens empfohlen.“ (FAF gGmbH vom 02.01.2018)

5.2.5. Bezuschussung

5.2.5.1. Investive Zuschüsse

Im Rahmen der Gründung und Anerkennung des Inklusionsunternehmens macht die Alexianer MoVeKo gGmbH für die Neuschaffung von zwanzig Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 500.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen LKW (30 T €) mit Wechselbrücke (111 T €), Verpackungsautomaten (105 T €), zwei Folienschweißautomaten (53 T €), Tische, Stühle und Regale (99 T €), Hubwagen (32 T €), Büroausstattung (28 T €), die Ausstattung der Sozialräume (24 T €) und Kleinwerkzeuge (18 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 215 ff. SGB IX mit 400.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 100.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

5.2.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Inklusionsbetriebe ist in der Anlage ausführlich beschrieben, die Förderung erfolgt entsprechend der unter Ziff. 1.2. dargelegten Rahmenbedingungen. Die Personalkosten (PK) und die laufenden Zuschüsse für die neu einzustellenden Personen der Zielgruppe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	ab 02.2018	2019	2020	2021	2022
Personen	20	20	20	20	20
PK (AN-Brutto)	451.733	548.352	559.319	570.505	581.916
Zuschuss § 217 SGB IX	46.200	50.400	50.400	50.400	50.400
Zuschuss § 27 SchwbAV	135.520	164.506	167.796	171.152	174.575
Zuschüsse Gesamt	181.720	214.906	218.196	221.552	224.975

5.2.6. Beschluss

Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. §§ 215 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Alexianer MoVeKo gGmbH als Inklusionsunternehmen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwanzig neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 215 SGB IX von 400.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 217 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 181.720 € für das Jahr 2018 und die Folgejahre wie zuvor dargestellt.

Die Förderung erfolgt, soweit dies projekt- und personenbezogen möglich ist, unter Einbezug des Landesprogramms „Integration unternehmen!“, des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“, des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion sowie der Förderung durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 215 ff. SGB IX.

In Vertretung

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

Anlage zur Vorlage Nr. 14/2432:

Begutachtung und Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

1. Das Beratungs- und Antragsverfahren

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben und der daraus abgeleiteten Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes.

Das Beratungs- und Antragsverfahren folgt den Gegebenheiten und Fragestellungen der einzelnen Antragsteller, es gibt keine festgelegten Fristenregelungen oder Zugangsbeschränkungen. Im Regelfall durchläuft jedes Projekt folgende Abfolge:

- Erstberatungsgespräch
- Einreichen einer ersten Unternehmensskizze
- Inhaltliche und betriebswirtschaftliche Beratung zur Ausarbeitung eines detaillierten Unternehmenskonzeptes
- Beratung hinsichtlich der Gesamtfinanzierung
- Vermittlung von Kontakten zu IFD, Agentur für Arbeit u.a.
- Einreichen eines detaillierten Unternehmenskonzeptes einschließlich betriebswirtschaftlicher Ausarbeitungen
- Hilfestellung bei der Beantragung weiterer Fördermittel (Aktion Mensch, Stiftung Wohlfahrtspflege u.a.)
- Betriebswirtschaftliche Stellungnahme durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF gGmbH)
- Beschlussvorschlag des LVR-Integrationsamtes

Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die ihre Entscheidungen aufgrund wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und der jeweiligen Marktsituation treffen. Daher können von Seiten des LVR-Integrationsamtes Faktoren wie Standort und Größe des Unternehmens, Betriebsbeginn, Anteil bestimmter Zielgruppen an der Gesamtbelegschaft etc. nicht vorgegeben oder maßgeblich beeinflusst werden.

Im Beratungs- und Antragsverfahren werden die inhaltlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft und bewertet. Werden diese Bedingungen von den Antragstellern erfüllt, liegen alle weiteren unternehmerischen Entscheidungen, wie z.B. die Personalauswahl, alleine in der Verantwortung der Unternehmen.

Alle Inklusionsbetriebe, für die dem zuständigen Fachausschuss seitens des LVR-Integrationsamtes ein positiver Beschlussvorschlag vorgelegt wird, erfüllen die in den Empfehlungen der BIH und den Förderrichtlinien des LVR-Integrationsamtes vorgegebenen Bedingungen. Es ist jedoch anzumerken, dass insbesondere bei Unternehmensgründungen sowohl Chancen als auch Risiken bestehen. Diese werden im Rahmen des Antragsverfahrens sorgfältig abgewogen, ein sicherer wirtschaftlicher Erfolg eines Inklusionsbetriebes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

2. Die Förderung von Inklusionsbetrieben gem. §§ 215 ff. SGB IX

Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % ihrer Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder weiteren vermittlungshemmenden Umständen (z.B. Alter, mangelnde Qualifikation) und trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Zum Ausgleich der sich daraus ergebenden Nachteile können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 215 SGB IX neu geschaffen werden. Als Arbeitsplatz gelten in Inklusionsbetrieben gem. § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Auf die gesetzlich definierte Quote von 30 % bis 50 % wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Finanzierung von Leistungen für diesen Personenkreis der psychisch kranken Menschen ohne eine anerkannte Schwerbehinderung erfolgt nicht durch das LVR-Integrationsamt, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

2.1. Regelförderung durch das LVR-Integrationsamt

2.1.1. Zuschüsse zu Investitionskosten

Investitionshilfen für Inklusionsbetriebe sind möglich für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung. Gefördert werden können bspw. Anschaffungen von Maschinen, Gerätschaften oder Büroausstattung sowie Bau- und Sachinvestitionen, die dem Aufbau bzw. der Erweiterung des Inklusionsbetriebes dienen. Nicht förderfähig sind bspw. Grunderwerbskosten, Miet- und Projektvorlaufkosten sowie reine Ersatzbeschaffungen.

Als Zuwendungsart für Investitionshilfen kommen Zuschüsse, Darlehen und Zinszuschüsse zur Verbilligung von Fremdmitteln in Betracht. Art und Höhe der Förderung richtet sich nach den Umständen des einzelnen Inklusionsbetriebes. Berücksichtigt werden bei der Bewertung des Einzelfalls insbesondere der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigtenzahl, die wirtschaftliche Situation des Projektträgers, die Gesamtinvestitionssumme, der Finanzierungsplan sowie branchenbezogene Kriterien.

Grundsätzlich sind maximal 80% der Gesamtinvestition förderfähig, 20% der investiven Kosten sind zwingend als Eigenanteil zu erbringen. Es gelten folgende Richtwerte:

- pro neu geschaffenem Arbeitsplatz für einen Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 20.000 €, als Zuschuss gezahlt werden.
- zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes eines Menschen der Zielgruppe des § 215 SGB IX können im Einzelfall, z.B. bei Standortschließungen, 80% der notwendigen Kosten, höchstens aber 15.000 € als Zuschuss gezahlt werden, wenn der Arbeitsplatz damit an anderer Stelle im Unternehmen erhalten werden kann.

Die genannten Beträge sind Richtwerte, die Höhe wird projektbezogen festgelegt.

Zuschüsse und Darlehen müssen gegenüber dem LVR-Integrationsamt durch Stellung einer Sicherheit für den Zeitraum der Bindungsfrist abgesichert werden. Die Bindungsfrist für die Besetzung eines Arbeitsplatzes umfasst bei Bewilligung des maximalen Investitionszuschusses einen Zeitraum von 5 Jahren. Als Sicherheit kommen bspw. eine Bank- oder Gesellschafterbürgschaft sowie eine Grundschuldeintragung in Frage, die Kombination verschiedener Sicherheiten ist möglich.

Leasing von Ausstattungsgegenständen kann im Rahmen der festgelegten Zuschusshöhe gefördert werden, in diesem Fall entfällt die Stellung von Sicherheiten.

2.1.2. Laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche

Inklusionsbetriebe erhalten für die Beschäftigung eines besonders hohen Anteils von Menschen mit Behinderung an der Gesamtbelegschaft laufende Zuschüsse als Nachteilsausgleiche. Diese Leistungen werden in pauschalierter Form erbracht, für ein Kalenderjahr festgelegt und in der Regel vierteljährlich ausgezahlt. Die laufenden Förderungen gelten auch für Auszubildende.

Arbeitsverhältnisse, die gem. § 16 e SGB II (JobPerspektive) oder gem. dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II mit bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttolohns gefördert werden, werden nicht zusätzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst.

2.1.2.1 Abgeltung des besonderen Aufwands

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe finanzielle Mittel für den so genannten besonderen Aufwand erhalten. Hierbei handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden Aufwand, der auf die Beschäftigung besonders betroffener Menschen mit Behinderung sowie auf die Verfolgung qualifizierender und rehabilitativer Ziele zurückzuführen ist und der die Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes im Vergleich mit anderen Unternehmen beeinträchtigen kann. Hierzu zählen insbesondere:

- eine überdurchschnittlich aufwendige arbeitsbegleitende Betreuung,
- eine zeitweise oder dauerhafte psychosoziale Betreuung am Arbeitsplatz,
- das Vorhalten behinderungsgerechter Betriebsstrukturen und -prozesse.

Die Abgeltung des besonderen Aufwandes erfolgt mittels einer Pauschale pro Beschäftigtem der Zielgruppe in Höhe von 210,- € pro Monat.

2.1.2.2 Beschäftigungssicherungszuschuss gem. § 27 SchwbAV

Bei den beschäftigten Menschen der Zielgruppe des § 215 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Inklusionsbetriebe für Personen der Zielgruppe eine entsprechende Pauschale in Höhe von 30% des Arbeitnehmerbruttogehaltes (AN-Brutto) nach vorherigem Abzug von Lohnkostenzuschüssen Dritter (sog. bereinigtes AN-Brutto).

2.2. Weitere Fördermöglichkeiten für Inklusionsbetriebe

2.2.1. Landesprogramm „Integration unternehmen!“

Das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ wurde im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW beabsichtigt, dauerhaft Mittel in Höhe von jährlich 2,5 Mio. € für investive Zuschüsse zur Neuschaffung von 250 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben in NRW zur Verfügung zu stellen. Die Aufteilung der Mittel erfolgt jeweils hälftig auf die beiden Landesteile.

2.2.2. Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“

In den Jahren 2016 bis 2018 werden im Rahmen des vom Bundestag beschlossenen Förderprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ bundesweit 150 Mio. € aus dem Ausgleichsfonds für die Förderung von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt, auf das Rheinland entfallen davon 18,2 Mio. €.

Die am 22.04.2016 in Kraft getretene Richtlinie sieht als Fördergegenstand die investive und laufende Förderung zusätzlicher Arbeitsplätze in neuen und bestehenden Inklusionsbetrieben vor. Die Ausführung des Programms erfolgt durch die Integrationsämter, denen auch die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung der Förderung obliegt.

Das LVR-Integrationsamt beabsichtigt, die bisherigen Förderkonditionen unverändert beizubehalten, die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Jahren 2016 bis 2018 jedoch soweit wie möglich ausschließlich aus Mitteln des Bundesprogramms zu finanzieren.

Hinsichtlich einer ausführlichen Darstellung des Bundesprogramms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ wird auf die Vorlage 14/1207 verwiesen.

2.2.3. Eingliederungszuschüsse nach den SGB II, III und IX

Inklusionsbetriebe können, wie jeder andere Arbeitgeber auch, für Personen, die sozialversicherungspflichtig eingestellt werden, Leistungen der Arbeitsförderung oder zur beruflichen Teilhabe erhalten. Diese so genannten Eingliederungszuschüsse werden personenabhängig, je nach Vorliegen der individuellen Anspruchsvoraussetzungen und nach Lage des Einzelfalls, gewährt. Deshalb sind sowohl Höhe als auch Bewilligungsdauer vorab nicht kalkulierbar. Gesetzliche Grundlagen dieser Eingliederungszuschüsse sind §§ 16 Abs. 1 SGB II, 217 bis 222, 235 a SGB III und 50 SGB IX.

Förderungen nach § 16 e SGB II (Job Perspektive) oder dem ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II sind auch für Inklusionsbetriebe möglich, wenn die einzustellenden Personen die persönlichen Förder Voraussetzungen erfüllen. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Personen mit oder ohne Schwerbehinderung und weiteren Vermittlungshemmnissen.

2.2.4. LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Inklusionsbetrieben ist auch die Integration von Werkstattbeschäftigten sowie die Vermittlung von Schulabgängerinnen und -abgängern mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis als Alternative zu einer Werkstattaufnahme.

An diese Zielgruppen richtet sich auch das LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion als ein gemeinsames Programm der LVR-Fachbereiche Integrationsamt und Sozialhilfe. Es beinhaltet sowohl die gesetzliche Leistung gem. § 61 SGB IX der Eingliederungshilfe als auch freiwillige Leistungen der Ausgleichsabgabe.

2.2.4.1 Teil I: Allgemeine Budgetleistungen

Mit diesem Programmteil werden Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie deren Arbeitgeber unterstützt. Gleiches gilt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, bei denen eine wesentliche Behinderung sowie eine Schwerbehinderung vorliegen, als Alternative zu einer unmittelbar bevorstehenden WfbM-Aufnahme.

Höhe und Dauer des Arbeitgeberzuschusses werden für alle Arbeitgeber, auch für Inklusionsbetriebe, vom Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren festgestellt und beschieden. Für Schülerinnen und Schüler erfolgt die Festlegung der Höhe und Dauer des Zuschusses durch das Integrationsamt. Zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung erhalten Inklusionsbetriebe auch für die genannten Personengruppen eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (vgl. Ziff. 2.1.2.1.).

2.2.4.1 Teil II: Besondere Budgetleistungen

Leistungen nach Teil II können Arbeitgeber sowie besonders betroffene schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

Als Förderinstrumente, die auch für Inklusionsbetriebe zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtete Budgetleistungen zur Hinführung einer Person auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Verfügung. Zudem können bei Vorliegen der in §§ 26 a und b SchwbAV normierten Voraussetzungen Prämien und Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen beantragt werden.

2.3. Stiftungsmittel

Inklusionsbetriebe können Fördermittel freier Stiftungen oder Organisationen erhalten, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen, bspw. der steuerrechtlich anerkannte Status der Gemeinnützigkeit oder die Zugehörigkeit zu einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege, erfüllt werden. Bei der Finanzierung von Inklusionsbetrieben im Rheinland sind häufig weitere Fördermittelgeber beteiligt, dies sind insbesondere die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW, Aktion Mensch e.V. sowie die Kämpgen-Stiftung.

3. Berechnung der Zuschüsse für die einzelnen Inklusionsbetriebe

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Inklusionsbetriebe bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Inklusionsbetriebe wird in der Regel auf Basis der Antragsunterlagen vorgenommen, der Technische Beratungsdienst des LVR-Integrationsamtes wird bereits im Rahmen der Antragstellung beteiligt. Die Auszahlung der Investitionskostenzuschüsse erfolgt nach Stellung einer Sicherheit sowie im Regelfall nach Vorlage von Originalrechnung und Zahlungsnachweis.

Die Berechnung der laufenden Leistungen für Inklusionsbetriebe erfolgt im Sinne haushaltsplanerischer Vorsicht ohne Berücksichtigung von Zuschüssen Dritter. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Förderung durch das LVR-Integrationsamt können die personenbezogenen Leistungen noch nicht beantragt werden, da die einzustellenden Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt benannt werden können. Inklusionsbetriebe sind je-

doch verpflichtet, für alle einzustellenden Personen entsprechende Leistungen bei vorrangigen Kostenträgern zu beantragen. Diese Leistungen reduzieren die Zuschüsse des LVR-Integrationsamtes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe entsprechend.

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse erfolgt anhand eines zu erwartenden, am jeweiligen Branchentarif orientierten Arbeitnehmerbruttogehaltes mit einer jährlichen Steigerung von 2%. Die Höhe der tatsächlichen Zuschüsse richtet sich jedoch nach den tatsächlichen Lohnkosten und den tatsächlichen Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres.

4. Vergabe öffentlicher Aufträge

Mit in Kraft treten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 01.01.2018 werden gem. § 224 SGB IX Aufträge der öffentlichen Hand, die von Inklusionsbetrieben ausgeführt werden können, diesen bevorzugt angeboten. Dies galt bisher nur für Werkstätten für behinderte Menschen.

Vorlage-Nr. 14/2448

öffentlich

Datum: 01.02.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ugur

Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Sozialausschuss	27.02.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Inklusionsbarometer 2017

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Inklusionsbarometer 2017 werden gemäß Vorlage Nr. 14/2448 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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

Zusammenfassung:

Die Aktion Mensch e.V. und das Handelsblatt Research Institute veröffentlichen gemeinsam seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer, das Auskunft über den Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt in Deutschland gibt.

Der Inklusionsgrad setzt sich zusammen aus einem Lagebarometer, das die offiziellen Arbeitsmarktstatistiken auswertet und einem Klimabarometer, das auf der persönlichen Einschätzung und Wahrnehmung von Beschäftigten mit Behinderung und Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, beruht.

Besonders erfreulich aus Sicht des LVR-Integrationsamtes ist, dass sich NRW erstmals an die Spitze des interregionalen Vergleichs gesetzt hat. Das sehr gute Gesamtergebnis von NRW beruht unter anderem darauf, dass die staatliche Unterstützung bei den Unternehmen am besten bewertet wurde. 91 Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen war die staatliche Förderung bekannt (Deutschland: 84 Prozent). Davon nahmen 85 Prozent der Unternehmen diese Förderung auch in Anspruch (Deutschland: 75 Prozent).

Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt insgesamt ist wie schon in den Vorjahren gut und es entstanden neue Arbeitsplätze. Erstmals profitierten 2017 Menschen mit Behinderung stärker von der guten konjunkturellen Lage als Menschen ohne Behinderung. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung sank, die Erwerbsquote stieg und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbesserte sich auch in 2017. Auf der anderen Seite hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit weiter verfestigt und die Arbeitslosenquote lag trotz eines starken Rückgangs immer noch deutlich über der von Menschen ohne Behinderung. So suchten arbeitslose Schwerbehinderte noch länger nach einem neuen Arbeitsplatz als im Vorjahr.

Die Befragung 2017 zeigt, dass sich das Klimabarometer bei Arbeitnehmern im Vergleich zum Vorjahr stark, bei den Unternehmern leicht verbessert hat. Beide Teilbarometer stehen mit 45,7 bei den Arbeitnehmern und 37,0 bei den Unternehmen so hoch wie noch nie in den vergangenen vier Jahren. Besonders positiv zu vermerken ist, dass es kaum Vorbehalte gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderung gab. Sie werden als genauso leistungsstark angesehen und sind im Kollegenkreis innerhalb des Unternehmens akzeptiert. Nachholbedarf gibt es jedoch verstärkt bei den institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Zu wenige Unternehmen sind barrierefrei, haben schriftliche Grundsätze ausgearbeitet oder kennen und nutzen die staatlichen Förderungsmöglichkeiten. Zudem zeigt die Umfrage, dass sich die Ergebnisse in Abhängigkeit von Branche und Unternehmensgröße teilweise stark unterscheiden. Vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten besteht ein erhebliches Potenzial, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen.

Ergänzende Umfrage 2017: Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt

Neben dem jährlich gemessenen Inklusionsbarometer wurde 2017 erstmals auch die Übergangsphase von der schulischen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung aus deren Perspektive betrachtet. Die Ergebnisse zeichnen ein

gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolvierte eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Dabei gingen Jugendliche mit Behinderung andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger fanden sie ihre Ausbildungsstelle über persönliche Kontakte (Familie und Schule). Ein zweites wichtiges Ergebnis: Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz war der Aufwand bei den jungen Menschen mit einer körperlichen Behinderung geringer, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnt hatten.

Die Zusammenfassung des Inklusionsbarometers 2017 berührt die Zielrichtung 9 (Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2448

Das Inklusionsbarometer „Arbeit“ wurde erstmalig im Dezember 2013 von der Aktion Mensch und dem Research Institute des Handelsblatts veröffentlicht. Es gibt Auskunft über den Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und wird seitdem jährlich erstellt.

Die Ausgabe 2017 liegt der Vorlage als Anlage bei.

Das Inklusionsbarometer kombiniert zwei unterschiedliche Analysemethoden:

1. Lagebarometer:

Hier werden statistische Daten der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter der jeweils letzten fünf Jahre ausgewertet (Ermittlung eines Durchschnittswerts).

2. Klimabarometer:

Es spiegelt im Gegensatz zu den statistischen Daten die persönliche Einschätzung und Wahrnehmung von Beschäftigten mit Behinderung und Unternehmern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wider. Es soll die Veränderung der Inklusionslage in Deutschland aufzeigen. Dazu werden repräsentative Forsa-Umfragen (Acht Fragen an 804 Menschen mit Behinderung und 10 Fragen an 500 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, auf Basis einer CATI-Befragung (CATI = Computer Assisted Telephone Interview / Computer unterstütztes telefonisches Interview) durchgeführt.

Dem Inklusionsbarometer 2017 können im Vergleich zum Jahr 2016 sowohl positive als auch negative Entwicklungen entnommen werden:

Positive Entwicklung im Vergleich zu 2016:

- Die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen sank auf 170.508 (2016: 178.809).
- Die Arbeitslosenquote¹ der schwerbehinderten Menschen ist gesunken. Sie lag mit 12,4 Prozent aber immer noch deutlich über der Quote nicht schwerbehinderter Menschen (6,1 Prozent). Trotzdem sind Fortschritte zu erkennen (2016: 13,4 Prozent).
- Die Anträge auf Kündigung schwerbehinderter Menschen lagen mit 23.652 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und nochmal niedriger als im Vorjahr (24.338).
- Die Erwerbsquote der Schwerbehinderten stieg von 39,2 Prozent auf 41,8 Prozent.

Negative Entwicklung im Vergleich zu 2016:

- Der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, ist leicht rückläufig und lag bei 39,9 Prozent (2016: 40,1 Prozent).
- Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit stieg weiter. Menschen mit Behinderung suchten 109 Tagen länger nach Arbeit als Menschen ohne Behinderung (2016: 101 Tage). Sie benötigten im Durchschnitt deutlich mehr als

¹ Arbeitslosenquote = Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

ein Jahr (377 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Menschen ohne Behinderung fanden nach 268 Tagen eine neue Anstellung.

Unveränderte Indikatoren im Vergleich zu 2016:

- Die Beschäftigungsquote² der Menschen mit Behinderung stagnierte bei 4,7 Prozent.
- Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten blieb bei 45,8 Prozent. Er lag zwar etwas niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), aber deutlich über dem entsprechenden Wert der Menschen ohne Behinderung (37,2 Prozent).

Das Inklusionsklimabarometer hat sich bei Arbeitnehmern und Unternehmen stark verbessert. Bei den Arbeitnehmern stieg es von 38,7 auf den Rekordwert von 45,7. So hoch lag der Wert des Klimabarometers seit Projektbeginn im Jahr 2013 noch nie. Vier der acht Indikatoren erreichten ein Allzeithoch. Insgesamt verbesserten sich sieben der acht Indikatoren gegenüber dem Vorjahr. Bei den Unternehmen hat sich das Klimabarometer ebenfalls, wenn auch weniger stark als das der Arbeitnehmer, verbessert. Der Wert stieg von 35,5 auf 37,0. Sechs der zehn Indikatoren haben sich verbessert, während sich drei verschlechtert haben und ein Indikator den Vorjahreswert erreicht.

Inklusionsklimabarometer		
	Beschäftigte mit Behinderung	Unternehmen
Positive Entwicklungen:	Stark verbessert hat sich laut den Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises. Während im vergangenen Jahr bereits 88 Prozent der Befragten angaben, voll akzeptiert und integriert zu sein, trifft dies in diesem Jahr sogar auf 92 Prozent der Befragten zu.	Am deutlichsten stieg der Anteil der Unternehmen, die die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt als verbessert empfinden. Dieser Anteil nahm um zwei Prozentpunkte auf 27 Prozent zu.
	Noch stärker haben sich die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung verbessert. Der Saldowert kletterte von 32 auf 53 – und lag damit so hoch wie nie zuvor. 24 Prozent (19 Prozent im Vorjahr) schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut, weitere 51 Prozent (44 Prozent) als gut ein.	Die große Mehrheit (78 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gab 2017 an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen.

² Beschäftigungsquote = Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an allen Beschäftigten.

Inklusionsklimabarometer		
	Beschäftigte mit Behinderung	Unternehmen
	Die allgemeine Situation von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt wurde von 27 Prozent der Befragten als verbessert gegenüber dem Vorjahr empfunden (verglichen zu 23 Prozent im Vorjahr). Nur 13 Prozent (14 Prozent) gaben an, die Situation hätte sich verschlechtert. Noch nie wurde die Entwicklung so positiv bewertet.	90 Prozent würden das Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen (2016: 83 Prozent).
	Die Beurteilung der staatlichen Unterstützung hat sich stark verbessert; 57 Prozent empfanden die Unterstützung als gut oder sehr gut. 35 Prozent empfanden dagegen die staatliche Unterstützung immer noch als schlecht oder gar sehr schlecht.	
Negative Entwicklungen:		21 Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen waren nicht barrierefrei – ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr. Die Hälfte der kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden waren nicht barrierefrei (48 Prozent).
		Die Bekanntheit staatlicher Förderung ging um einen Prozentpunkt auf 84 Prozent zurück. 39 Prozent der kleinen Unternehmen und immer noch 23 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 200 Mitarbeitenden, die bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, kannten die staatliche Förderung nicht.

Interregionaler Vergleich

Seit 2014 werden die repräsentativen Umfrageergebnisse für fünf Regionen gesondert ausgewiesen: Nord (Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein), Nordrhein-Westfalen, Mitte (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland), Süd (Baden-Württemberg, Bayern) und Ost (Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern).

Beim Inklusionsklima unter den Arbeitnehmern wiesen alle Bundesregionen eine positive Entwicklung auf. Hier überschritt Ostdeutschland den Schwellenwert von 50, der Norden blieb nur knapp darunter. Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland, im Vorjahr noch Spitzenreiter, bildeten das Schlusslicht

Bei den Unternehmen fallen nur die Nord-Region mit den Bundesländern Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein und die Region Süd mit Bayern und Baden-Württemberg hinter ihre Vorjahresergebnisse zurück. NRW setzt sich erstmals an die Spitze des interregionalen Vergleichs. In NRW wurde die staatliche Förderung bei den Arbeitnehmern am besten bewertet. So beurteilten 60 Prozent der Arbeitnehmer die staatliche Unterstützung als sehr gut oder eher gut. Negativer Ausreißer: In den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland (Region Mitte) gaben lediglich 46 Prozent der Arbeitnehmer an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion gibt; ganze 39 Prozent haben dies nicht. Daher belegt die Region Mitte unter den Arbeitnehmern auch das Schlusslicht.

Das sehr gute Gesamtergebnis von NRW beruht unter anderem darauf, dass auch die staatliche Unterstützung bei den Unternehmen am besten bewertet wurde. 91 Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen war die staatliche Förderung bekannt (Deutschland: 84 Prozent). Davon nahmen 85 Prozent der Unternehmen diese Förderung auch in Anspruch (Deutschland: 75 Prozent). Ebenso positiv hervorzuheben ist die relativ hohe Anzahl der Unternehmen in NRW, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt. 46 Prozent beantworteten diese Frage mit ja, während im deutschen Durchschnitt dieser Wert bei nur 33 Prozent lag. Die (bundes-)staatlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen wurden in NRW erfolgreich umgesetzt. Ostdeutschland profitiert dagegen eher von den guten sozialen Rahmenbedingungen. Hier gaben besonders viele Arbeitnehmer mit Behinderung an, dass sie im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert (95 Prozent) seien. Zudem wurden die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen besonders gut in Ostdeutschland eingeschätzt: Hier sagten 80 Prozent, dass die Entwicklungschancen eher gut oder sehr gut seien.

Ergänzende Umfrage 2017: Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem Inklusionsbarometer 2017 wurde erstmals die Übergangsphase von der schulischen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung aus deren Perspektive betrachtet.

Wie haben sie ihren Ausbildungsplatz gefunden? Wer hat sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt? Auf welche Hindernisse sind sie im Bewerbungsprozess gestoßen? Das waren nur einige der Fragen, die jungen Menschen gestellt wurden. Das Durchschnittsalter der befragten Auszubildenden mit Behinderung lag bei 22 Jahren. Die Hälfte von ihnen war weiblich.

Fragestellung	Auszubildende mit Behinderung
Welche Art der Behinderung haben Sie?	<ul style="list-style-type: none"> • 31 Prozent der Befragten hatten eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung • 21 Prozent eine Sinnesbehinderung • 19 Prozent eine Lernbehinderung bzw. Lernbeeinträchtigung • 8 Prozent psychische Erkrankungen • 5 Prozent geistige Behinderungen bzw. Einschränkungen
Wo machen Sie Ihre Ausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • 50,9 Prozent in einem Betrieb und an der Berufsschule • 8,3 Prozent im Berufsbildungswerk und im Betrieb • 23,5 Prozent vollständig im Berufsbildungswerk • 8,7 Prozent vollständig bei einem Bildungsträger
Haben Sie nach Beendigung der Schule und vor Ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilgenommen?	<ul style="list-style-type: none"> • 48,1 Prozent haben die Frage mit Ja beantwortet Das ist ein erheblich höherer Anteil als bei Jugendlichen ohne Behinderung. Hier haben nur 9 Prozent eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder eine berufliche Grundbildung absolviert. • 46,9 Prozent haben die Frage mit einem Nein beantwortet
Welchen Schulabschluss haben Sie?	<ul style="list-style-type: none"> • 15,1 Prozent Allgemeine Hochschulreife/Abitur • 8,7 Prozent Fachhochschulreife • 33,8 Prozent Fachoberschulreife (Realschulabschluss/Mittlere Reife) • 8,2 Prozent Qualifizierender Hauptschulabschluss • 22,8 Prozent Hauptschulabschluss • 8,7 Prozent keinen Schulabschluss
Wie sind Sie auf Ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?	<ul style="list-style-type: none"> • 28 Prozent durch Agentur für Arbeit, Integrationsamt etc. • 15 Prozent durch Verwandte oder Bekannte • 14 Prozent durch die Schule • 12 Prozent durch vorheriges Praktikum • 4 Prozent durch Online-Stellenbörse
Haben Sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz Hilfe bekommen?	<ul style="list-style-type: none"> • 38 Prozent Ja, durch Verwandte oder Freunde • 32 Prozent Ja, durch die Agentur für Arbeit • 17 Prozent Nein • 14 Prozent Ja, durch eine Betreuungsperson aus der Schule • 7 Prozent Ja, durch Coaching- oder Mentorenprogramme
Welchen Schwierigkeiten standen Sie während der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegenüber?	<ul style="list-style-type: none"> • 39 Prozent hatten keine Schwierigkeiten • 18 Prozent haben nicht alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt • 16 Prozent haben eine Einladung zum Bewerbungsgespräch bekommen, aber das Unternehmen hatte Vorurteile bezüglich der Behinderung • 5 Prozent gaben an, der Zugang zum Unternehmen war nicht barrierefrei • 13 Prozent konnte den geforderten Schulabschluss nicht vorweisen

Fragestellung	Auszubildende mit Behinderung
Haben Sie Ihre Behinderung bereits in Ihren Bewerbungen genannt?	<ul style="list-style-type: none"> • 52 Prozent Ja, in der schriftlichen Bewerbung • 20 Prozent erwähnten ihre Behinderung weder in der schriftlichen Bewerbung noch im Vorstellungsgespräch • 24 Prozent berichteten während des Vorstellungsgesprächs von ihrer Behinderung

Die Ergebnisse der Umfrage zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolvierte eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Jugendliche mit Behinderung gehen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger fanden sie ihre Ausbildungsstelle über den persönlichen Kontakt (Familie und Schule); deutlich seltener hingegen über das Internet oder auf Jobmessen. Junge Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnten, hatten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz einen geringeren Aufwand als Bewerber, die ihre Behinderung angaben. So mussten Bewerber mit einer körperlichen Behinderung, die ihre Behinderung in der schriftlichen Bewerbung angegeben haben, durchschnittlich mehr Bewerbungen schreiben, bis sie ihre Zusage erhalten haben, als Jugendliche, die auf ihre Behinderung nicht hingewiesen haben. Die wenigsten Bewerbungen haben die Auszubildenden schreiben müssen, die ihre Behinderung erst im Vorstellungsgespräch erwähnt haben. Offenbar steigert das Zurückhalten der Information über die körperliche Behinderung die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Nach einem persönlichen Kennenlernen wurden gleichermaßen Bewerber eingestellt, die ihr Handicap im Bewerbungsschreiben entweder genannt oder nicht genannt hatten.

Die Zusammenfassung des Inklusionsbarometers 2017 berührt die Zielrichtung 9 (Menschenrechtsbildung im LVR systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

In Vertretung

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

Inklusionsbarometer

Arbeit

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

5. Jahrgang (2017)

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

AKTION
MENSCH

Die Aktion Mensch e.V. ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie rund 4 Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Möglich machen dies rund vier Millionen Lotterieteilnehmer. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 24-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen gelegentlich auf die gleichzeitige Verwendung von weiblicher und männlicher Form verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen, sofern es sich nicht aus dem Kontext anders ergibt, beziehen sich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Das Inklusionsbarometer	8
2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	8
2.2. Inklusionslagebarometer	8
2.2.1. Ziele und Methodik	8
2.2.2. Ergebnisse	12
2.2.3. Die Regionen im Vergleich	17
2.3. Inklusionsklimabarometer	21
2.3.1. Ziele und Methodik	21
2.3.2. Ergebnisse	22
2.3.3. Die Regionen im Vergleich	28
2.4. Inklusionsbarometer Arbeit	32
3. Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt	34
3.1. Forschungsstand	36
3.2. Methodik	39
3.3. Die Ergebnisse	40
3.3.1. Alter und Bildungsweg	40
3.3.2. Erfolgreiche Wege für Auszubildende mit Behinderung	46
3.3.3. Die größten Schwierigkeiten für Auszubildende mit Behinderung	52
3.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	56
4. Fazit	58
Glossar	60
Rechtlicher Hinweis	62
Impressum	63

Liebe Leserin, lieber Leser,



bereits zum fünften Mal in Folge legt das Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch das Inklusionsbarometer Arbeit vor. Zeit Zwischenbilanz zur Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu ziehen:

Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist wie schon in den Vorjahren gut und es entstehen neue Arbeitsplätze. Erstmals aber profitieren in diesem Jahr Menschen mit Behinderung stärker von der guten konjunkturellen Lage als Menschen ohne Behinderung. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung sinkt, die Erwerbsquote steigt und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbessert sich seit fünf Jahren stetig. Das sind alles positive Signale die zeigen, dass Menschen mit Behinderung wertvolle Fachkräfte sind.

Auf der anderen Seite hat sich allerdings die Langzeitarbeitslosigkeit weiter verfestigt und die Arbeitslosenquote liegt trotz eines starken Rückgangs immer noch deutlich über der von Menschen ohne Behinderung. So suchen arbeitslose Schwerbehinderte noch einmal länger nach einem neuen Arbeitsplatz als im Vorjahr.

Auch wenn sich der Gesamtwert des Inklusionsbarometers erneut verbessert hat, so darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Menschen mit Behinderungen nach wie vor erheblich schwerer auf dem Arbeitsmarkt haben – und das trotz guter Qualifikation.

Für uns ein Grund, in diesem Jahr das Thema Ausbildung besonders in den Blick zu nehmen. Denn Bildung und Arbeit sind wichtige Voraussetzungen für Inklusion – dabei kommt dem Übergang von Schule in den Beruf eine entscheidende Rolle zu. Zwar gibt es bereits Studien, die sich mit der Situation von Auszubildenden mit Behinderung befassen, allerdings wurden hierzu immer die Arbeitgeber befragt. Wir wollten aber von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst wissen, wie sie ihren Ausbildungsplatz gefunden haben und ob sie damit zufrieden sind: Wer hat sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt? Haben sie ihre Behinderung im Bewerbungsprozess angegeben? Auf welche Hindernisse sind sie gestoßen? Das sind nur einige der Fragen, die wir den jungen Menschen gestellt haben.

Herausgekommen sind interessante Erkenntnisse darüber, welche Strategien erfolgreich waren und welche Hindernisse sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz für die Jugendlichen ergeben haben.

Es zeigt sich beispielsweise: Junge Menschen mit Behinderung gehen andere Wege bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Anders als ihre Altersgenossen ohne Behinderung suchen und finden sie ihren Ausbildungsplatz selten über Online-Stellenausschreibungen. Vielmehr spielt der persönliche Kontakt in der Vermittlung eine zentrale Rolle. Darauf müssen sich Arbeitgeber aber auch die Agentur für Arbeit in der Berufsorientierung verstärkt einstellen, etwa durch frühzeitige Praktika, Schnuppertage oder Unternehmensvorstellungen in Schulen.

Insgesamt ist die Berufsvorbereitung zentral. Fast die Hälfte der Befragten nahm an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil, bei Auszubildenden ohne Behinderung nutzt nur knapp jeder Zehnte solche Angebote. Dabei spielt auch die Behinderung eine Rolle: Über 80 Prozent der Azubis mit einer sog. Lern- oder geistigen Behinderung nahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil. Sie bilden auch die größte Gruppe derer, die ihre Ausbildung komplett im Berufsbildungswerk absolvieren und nicht im Betrieb.

Wir müssen daher sehr individuelle Wege gehen, damit Arbeitgeber und Jugendliche mit Behinderung zueinander finden. Arbeitgeber benötigen Information und Unterstützung, um passende Auszubildende zu finden – junge Menschen mit Behinderung brauchen ein gezieltes Empowerment, damit der Weg in Ausbildung und Arbeit gelingt und in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis führt.

Es wird auch deutlich: Noch viel zu wenige Jugendliche mit Behinderung absolvieren eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gut ausgebildet sind junge Menschen mit Behinderung ein Gewinn für jedes Unternehmen.



Christina Marx
Leiterin des Bereichs Aufklärung
bei der Aktion Mensch

1.

Einleitung

Für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung sind der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Teilhabe am Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung. Bildung und Arbeit sind Schlüsselkomponenten für die Teilhabe an allen Bereichen unserer Gesellschaft. Doch nach wie vor hat eine Schwerbehinderung einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen. So betrug die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderung im vergangenen Jahr 12,4 Prozent und lag damit wesentlich höher als die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung von 6,1 Prozent im Jahr 2016. Doch jüngst ist eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung sowie eine Annäherung der Werte an die der Menschen ohne Behinderung zu erkennen. Dies ist auch Ausdruck der sehr guten allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt – die Arbeitskräftenachfrage ist anhaltend hoch, das Fachkräfteangebot wächst nicht in gleichem Maße. Da es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels nicht leisten können, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten, werden auch Menschen mit Behinderung hiervon weiter profitieren. Es ist daher essenziell, die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren sowie Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu erkennen. Ziel ist es, Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann.

Zu diesem Zweck führt das Handelsblatt Research Institute seit 2013 in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für die diesjährige fünfte Ausgabe des Inklusionsbarometers hat Forsa 803 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitsmarktsituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 503 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in die Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Bei den 50.800 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote bei lediglich 2,9 Prozent, bei 146 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,2 Prozent.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer entwickelt. Diese regelmäßige Berechnung dient dazu, Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen.

Neben der Lage und dem Klima auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung liegt der analytische Fokus in diesem Jahr auf der Situation von Auszubildenden mit Behinderung, insbesondere in der Phase des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung. Dieser Aspekt wurde in früheren Analysen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, stets aus Perspektive der Unternehmen untersucht. Diese Studie möchte den Erkenntnishorizont dadurch erweitern, dass erstmals die Sicht der Auszubildenden eingenommen wird: Daher haben die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute jugendliche Auszubildende mit einer Behinderung befragt, auf welche Probleme sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gestoßen sind und welche Strategien besonders erfolgreich waren, um eine Ausbildungsstelle zu erlangen. Von den Ergebnissen sollen alle künftigen Bewerber mit einer Behinderung profitieren.

2.

Das Inklusionsbarometer

2.1.

Definition von „Menschen mit Behinderung“

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden (20 - 100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie im SGB IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Mehrfacherkrankungen und -behinderungen bildet der GdB nicht ab.

2.2.

Inklusionslagebarometer

2.2.1.

Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich beim sozialen Prozess der Inklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.¹

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitgeber/ Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der

¹ Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2016; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2017) Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014, Nürnberg; BIH Jahresbericht 2016/17. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2017 (und ältere Jahrgänge).

Lage eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter verzeichnen, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter sinkt. Es ist demnach nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitablauf kann man erkennen, wie sich die Indikatoren relativ zueinander entwickeln. Dadurch können die Felder, auf denen Fortschritte erzielt wurden, von denen unterschieden werden, auf denen Handlungsbedarf besteht.

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2016/2017	jährlich	Oktober 2017
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2017 weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 156.306 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (im Vorjahr: 152.538 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.057.978 Schwerbehinderte beschäftigt (2014: 1.042.889). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.089.978, sodass sich eine Lücke von 32.000 Personen ergibt (2014: 28.848). Diese wieder größer werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Die rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen – und insgesamt rund zehn Millionen Arbeitsplätze anbieten – und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“, veröffentlicht im April 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 bedeutet das eine Zunahme von fast 30.000 Personen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum fünften Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2015 wird der Durchschnitt der Jahre 2006-10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2016 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007-11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf-Jahres-Basisdurchschnittswert}} \times 100$$

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum, liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,6		4,69 %	4,36 %
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,9	gespiegelt*	170.508	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	gespiegelt	45,75 %	46,07 %
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	116,8	gespiegelt	12,40 %	14,90 %
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,5	gespiegelt	159,00 %	149,33 %
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,1	gespiegelt	140,67 %	139,44 %
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	112,4		41,80 %	37,20 %
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	110,2	gespiegelt	23.652	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6		74,30 %	72,40 %
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,1		39,90 %	37,60 %

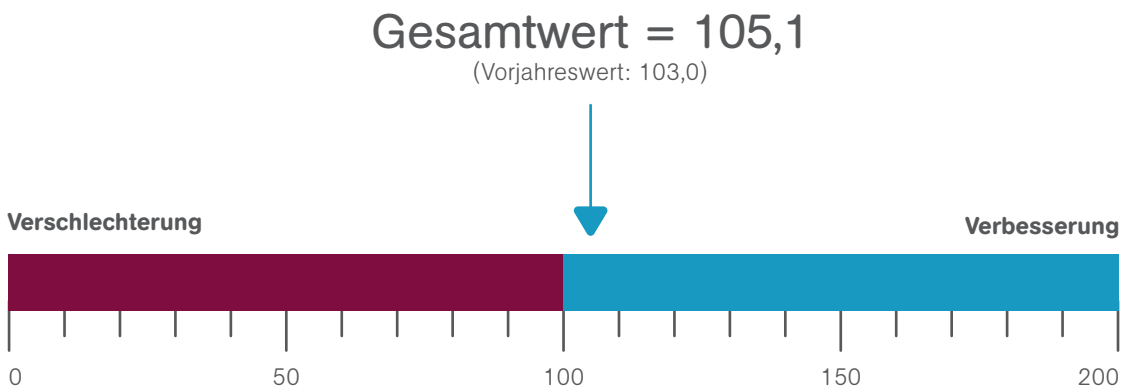
* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.722 auf 170.508 würde einen negativen Indikatorwert ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Indikatorwert beträgt folglich 101,9.

2.2.2.

Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 105,1, nach 103,0 im Vorjahr.

Inklusionslagebarometer



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Fünf Indikatoren haben sich positiv entwickelt, lediglich drei Indikatoren negativ, zwei sind unverändert. Dabei fielen die positiven Entwicklungen deutlich stärker aus als die negativen.

Dieser Befund wird auch durch die erneute Rekordzahl von 1.057.978 (Vorjahr 1.042.889) besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2016 deutlich gesunken. Sie liegt nun bei 170.508 gegenüber 178.809 ein Jahr zuvor und damit so niedrig wie zuletzt 2009. Der Indikatorwert hat sich von 99,0 auf 101,9 verbessert. Dabei ist der Rückgang der Arbeitslosenzahl nicht auf einen Anstieg der Verrentungen zurückzuführen; deren Zahl ist weiter zurückgegangen von 57.541 auf 55.661.² Die Abnahme der Arbeitslosigkeit war nach Angaben der Bundesagentur vor allem auf weniger arbeitslose Schwerbehinderte in der Grundsicherung – umgangssprachlich Hartz IV genannt – zurückzuführen.³ Zudem entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung besser als der allgemeine Arbeitsmarkt. Hier ist die Arbeitslosenzahl 2016 prozentual schwächer gesunken – von 2,79 Millionen auf 2,69 Millionen.

Damit kommt der seit mehreren Jahren anhaltende Aufschwung am Arbeitsmarkt mit einer gewissen „Verspätung“ nun auch bei den Menschen mit Behinderung an. Die Bundesagentur für Arbeit begründet diese Verzögerung damit, dass die Beschäftigung Schwerbehinderter „weniger durch die Konjunktur“ beeinflusst würde als die Nichtschwerbehinderter.⁴ Daher sinke sie in einer konjunkturellen Schwächephase auch nicht so schnell wie die Nichtschwerbehinderter, wachse dafür aber im Aufschwung langsamer. Der besondere Kündigungsschutz verzögere die Entlassungen, denn Menschen mit Behinderung blieben bei der Sozialauswahl zunächst verschont. Der besondere Schutz verhindere jedoch auf der anderen Seite auch die schnellen Neueinstellungen im Aufschwung.

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern liegen mit 23.652 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und noch einmal niedriger als im Vorjahr (24.689). Der Indikator verbessert sich erneut von 106,3 auf 110,2. Auch hierin zeigt sich die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich spürbar gesunken – von 13,4 auf 12,4 Prozent, der Indikatorwert hat sich deutlich von 110,1 auf 116,8 verbessert. Zwar liegt die gesunkene Arbeitslosenquote mit 12,4 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (6,1 Prozent). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird jedoch kleiner. Der Indikatorwert entwickelt sich positiv von 90,6 auf 93,5.⁵

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen. Allerdings ging im vergangenen Jahr auch die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr zurück.⁶

Auch die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Behinderung – ausgedrückt durch die Erwerbsquote – steigt von 39,2 Prozent auf 41,8 Prozent an. Besonders positiv: Die Verbesserung ist nicht auf einen Anstieg der Arbeitslosenzahl, sondern auf einen zunehmenden Beschäftigungsgrad zurückzuführen. Der Indikatorwert verbessert sich sehr deutlich von 105,4 auf 112,4.

2 Deutschen Rentenversicherung Bund (2017), Rentenversicherung in Zahlen 2017, Berlin, S. 59-61.

3 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017), Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 9.

4 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016). Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, S. 8.

5 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote von 7,8 Prozent, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

6 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017). Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 9.

Inklusionslagebarometer

● 2017

● 2016

Indikatoren	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,6	107,6	→
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,9	99,0	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	100,7	→
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	116,8	110,1	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,5	90,6	↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,1	101,0	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	112,4	105,4	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	110,2	106,3	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6	102,8	↓
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,1	106,9	↓
Gesamtwert	105,1	103,0	↑

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit;
Basisdaten: BIH

Den Fortschritten stehen allerdings auch einige Rückschritte oder zumindest neutrale Ergebnisse gegenüber:

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter – d. h. der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung an allen Beschäftigten – stagniert 2015 bei 4,7 Prozent, nachdem sich der Wert über mehrere Jahre dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent stetig angenähert hatte.

Keine Besserung ist auch beim Problem der Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar. So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten wie im Vorjahr 45,8 Prozent. Er liegt damit zwar etwas niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), aber deutlich über dem Wert der Beschäftigten ohne Behinderung (37,2 Prozent). Der Indikatorwert stagniert bei 100,7.

Die Schwierigkeiten von Langzeitarbeitslosen sind nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen – Schwerbehinderte sind im Durchschnitt älter –, sondern gelten auch innerhalb der Altersgruppen.⁷ Kommen aber gesundheitliche Einschränkungen und ein hohes Lebensalter zusammen, sinken die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz noch stärker.⁸

Fast drei Viertel der 156.306 Unternehmen (2014: 152.538), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert sinkt dennoch leicht von 102,8 auf 102,6. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nach zwei Jahren nun wieder unter der 40-Prozent-Marke, wenn auch nur leicht (39,9 Prozent). Der Indikator sinkt von 106,9 auf 106,1. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, erfreulicherweise erneut um über 1.000 erhöht.

Arbeitslose Schwerbehinderte suchen 109 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Vorjahr waren es „nur“ 101 Tage. Sie benötigen nun im Durchschnitt deutlich mehr als ein Jahr (377 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Arbeitslose ohne Behinderung finden bereits nach 268 Tagen eine neue Anstellung. Der Indikatorwert verschlechtert sich von 101,0 auf 99,1. Er liegt nun wieder unter dem Wert des Referenzzeitraums.

7 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016). Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, S. 11.

8 Bundesagentur für Arbeit (2016) Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg, S. 8.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Noch nie seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor vier Jahren gibt es so viel Anlass zu Optimismus. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich wiederum verbessert, diesmal von 103,0 auf 105,1 – der bisher höchste Wert.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von über 1,2 Millionen Beschäftigten mit Behinderungen in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 3.500 – angestiegen ist, sie beträgt nun 156.306. Hält das Wachstum an, steigt das Angebot an zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen und damit die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Denn ist erst einmal die Infrastruktur für die Beschäftigung eines Schwerbehinderten geschaffen, sinkt die Schwelle, weitere zu beschäftigen, insbesondere, wenn man mit dem ersten Mitarbeiter gute Erfahrungen gemacht hat.

Nach wie vor ist jedoch die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 32.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (171.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d. h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgsaussichten die Suche nach einem Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsagentur jedoch aufgegeben haben, wird die Arbeitsplatzlücke noch größer. Um dieses Problem zu verdeutlichen: Der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren beträgt bei den Schwerbehinderten 58 Prozent (1,91 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.⁹

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 9.

Trotz der genannten Einschränkungen stimmt das Resultat durchaus optimistisch: Aufgrund der guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gelingt es, eine immer größere Zahl von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren – und dies im vergangenen Jahr erstmals in stärkerem Maße und mit einer höheren Geschwindigkeit als bei den Beschäftigten ohne Einschränkung. Ein Wermutstropfen bleibt: Bei Langzeitarbeitslosen verlangsamt sich der Aufholprozess. Deshalb sollte ein Fokus auf einer besseren Betreuung von schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen liegen. Hier können zielgerichtete Projekte, die unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden, helfen. Ein Beispiel ist das Projekt „Mitarbeit“ des Jobcenters Köln. Es unterstützt bei der qualifizierten Begleitung auf dem Weg in Arbeit und vermittelt Menschen mit einer Schwerbehinderung.

2.2.3.

Die Regionen im Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen.

Inklusionslagebarometer regional 2017

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ost-Deutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,5	116,7	112,1	105,5	111,4	106,2
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,5	94,9	97,7	101,3	89,2	113,9
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	96,6	104,3	102,5	100,4	102,8	103,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	118,1	121,9	113,9	108,5	115,1	130,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	101,7	98,9	92,3	82,7	104,8	110,9
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	93,7	92,9	96,3	99,0	107,1	93,8
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	108,8	132,3	116,6	99,2	120,4	115,4
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	118,0	100,0	104,8	116,3	110,7	113,6
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,6	102,2	102,1	102,7	103,9	103,7
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	101,6	110,8	101,8	104,2	110,2	105,1
Inklusionslage	104,9	107,5	104,0	102,0	107,6	109,6

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem erneut verbesserten Wert von 109,6 (108,1), am Ende Niedersachsen mit dem Wert 102,0 – und damit die einzige Region, die sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert (102,5). Dazwischen haben sich alle anderen Regionen deutlich verbessert: Nordrhein-Westfalen auf 107,6 (103,5) und Bayern auf 107,5 (103,5), Baden-Württemberg von 100,8 auf 104,9 sowie Hessen von 100,2 auf 104,0.

Erfreulich: In allen Regionen hat sich die Arbeitslosenquote positiv entwickelt. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 8,9 Prozent, gefolgt von Bayern (9,6 Prozent) und Hessen (zehn Prozent). Die beiden Südländer erreichen erstmals einstellige Arbeitslosenquoten. In Westdeutschland weist Nordrhein-Westfalen mit 13,5 Prozent (2016: 15,8 Prozent) die höchste Quote auf – allerdings sinkt sie hier im Jahresvergleich am stärksten –, vor Niedersachsen, wo die Quote bei 12,5 Prozent stagniert. Deutsches

Schlusslicht ist zwar Ostdeutschland mit einem Arbeitslosenanteil von 15,2 Prozent (Vorjahr 17 Prozent). Allerdings hat sich die Gesamtlage in der mittelfristigen Betrachtung hier am stärksten verbessert.¹⁰ Die Anzahl der Arbeitslosen sinkt in allen Regionen, am schwächsten in Niedersachsen.

¹⁰ Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Gleiches gilt für die Erwerbsquote, die misst, wie hoch der Anteil der Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren ist, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. arbeiten oder arbeiten wollen. Sie steigt in fünf der sechs Regionen. Überraschenderweise bildet nicht Ostdeutschland mit 37,4 Prozent das Schlusslicht, sondern Niedersachsen, wo der Wert nur 34,5 Prozent beträgt und sich zudem verschlechtert hat. Ein Grund, warum in diesem Bundesland deutlich weniger Menschen mit Behinderung als in den anderen westdeutschen Regionen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist nicht ersichtlich.

Die positive Entwicklung in den anderen Bundesländern ist ausschließlich auf einen Anstieg der Beschäftigung zurückzuführen.

Ebenfalls erfreulich: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird in fünf der sechs untersuchten Regionen kleiner. In Niedersachsen öffnet sich die Schere allerdings, weil die Quote der Menschen mit Behinderung stagniert, während die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung zurückgeht.

Schließlich sind in allen Regionen erneut die Anträge auf Kündigung von Menschen mit Behinderung zurückgegangen – Ausdruck der guten Konjunkturlage.

Als weiterhin gravierendes Problem erweist sich demgegenüber die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die Schwerbehinderten im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerbern länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen Schwerbehinderte in Baden-Württemberg inzwischen 128 Tage länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden (Vorjahr: 118 Tage), in Bayern sind es 125 Tage gegenüber 120 Tagen vor einem Jahr. Nur Ostdeutschland bleibt mit 98 Tagen unter dem Bundesdurchschnitt von 109 Tagen.

Ein kleiner Lichtblick: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen sinkt leicht oder stagniert zumindest. In Nordrhein-Westfalen sind aber immer noch 51,3 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos (Vorjahr 51,7 Prozent). In Bayern sind es zwar nur 38,7 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 24,6 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass es in fast allen Bundesländern gelingt, die Arbeitslosigkeit der Menschen mit Behinderung abzubauen und deren Beschäftigungsgrad sowie deren Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Negative Ausnahme ist in diesem Jahr Niedersachsen, wo bei der Inklusion in der Summe keine messbaren Fortschritte gemacht wurden.

2.3. Inklusionsklimabarometer

2.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer für 2017 basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 503 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter 803 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.¹¹ Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 4. Mai bis zum 21. Juli 2017 durchgeführt. Die Antworten geben die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild.

- Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

Für jede Fragestellung wird der Saldo aus positiven und negativen Antworten gebildet. Bei den Antwortvorgaben „sehr gut“ – „eher gut“ – „eher schlecht“ – „sehr schlecht“ werden die Extremwerte („sehr“) mit dem Faktor 1,5 gewichtet bevor der Saldo gebildet wird.

Die beiden (Teil-)Barometer werden wie folgt berechnet:

$$\text{Barometer} = \sqrt[x]{((\text{Saldo } 1+200)(\text{Saldo } 2+200)\dots(\text{Saldo } 10+200)) - 200}$$

x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

Um negative Werte unter der Wurzel zu vermeiden, wird zu den Salden der Variablen jeweils eine Konstante von 200 addiert und nach der Berechnung des Wurzelterms wieder subtrahiert.

Der Wertebereich des Inklusionsklimabarometers kann zwischen den Extremen -100 (d. h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr schlecht“ ein) und +100 (d. h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr gut“ ein) schwanken. Ein Wert von -50 ist „eher schlecht“, ein Wert von +50 „eher gut“. Der Wert von +50 soll als Schwellenwert definiert sein, ab dem von einem positiven Inklusionsklima gesprochen werden kann.

¹¹ Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u. a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

2.3.2. Ergebnisse

Der Abwärtstrend des Inklusionsklimas der **Arbeitnehmer** aus den vergangenen Jahren ist gestoppt. Das Klimabarometer verbessert sich in diesem Jahr von 38,7 auf den Rekordwert von **45,7**. So hoch lag der Wert des Klimabarometers der Arbeitnehmer seit Projektbeginn im Jahr 2013 noch nie. Damit nähert sich das Teilbarometer dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Vier der acht Indikatoren erreichen ein Allzeithoch. Insgesamt verbessern sich sogar sieben der acht Indikatoren – teilweise deutlich. Ein Indikator erreicht immerhin noch das Vorjahresniveau: So geben in diesem Jahr ebenso viele Befragte (86 Prozent) wie in 2016 an, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2017

● 2016

Indikatoren	2017	2016	Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	73	73	→
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	86	80	↑
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	53	32	↑
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	28	27	↑
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	20	10	↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	14	9	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	48	45	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	53	44	↑
Gesamt	45,7	38,7	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Stark verbessert hat sich laut den Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises. Während im vergangenen Jahr bereits 88 Prozent der Befragten angaben, voll akzeptiert und integriert zu sein, trifft dies in diesem Jahr sogar auf 92 Prozent der Befragten zu. Nur sechs Prozent (verglichen zu acht Prozent im Jahr 2016) finden dies nicht. Der Saldowert steigt von 80 auf 86. Auffallend ist, dass jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren überproportional häufig (elf Prozent) empfinden, nicht voll im Kollegenkreis akzeptiert zu sein. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass ältere Arbeitnehmer mit Behinderung meist bereits im Unternehmen gearbeitet haben, bevor sie eine altersbedingte Behinderung erlangt haben. Diese altersbedingten Behinderungen sind zudem häufig für die Kolleginnen und Kollegen erkennbar, beispielsweise chronische Rücken- oder Kniebeschwerden oder eine überstandene Krebserkrankung. Unterschiede gibt es auch zwischen den Branchen. Während im Handel und der Logistik 97 Prozent und in der Industrie sowie im Dienstleistungssektor jeweils 94 Prozent sagen, sie seien voll akzeptiert, geben dies „nur“ 91 Prozent in der öffentlichen Verwaltung an.

Noch stärker haben sich die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung verbessert. Der Saldowert klettert von 32 auf 53 – und liegt damit so hoch wie nie zuvor. 24 Prozent (19 Prozent im Vorjahr) schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut, weitere 51 Prozent (44 Prozent) als gut ein. Nur 19 Prozent, und damit neun Prozentpunkte weniger als im vergangenen Jahr, geben an, dass sie die Entwicklungsmöglichkeiten als eher schlecht oder sehr schlecht einschätzen. Frauen schätzen die Möglichkeiten etwas besser ein als Männer, jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren schlechter als ältere Arbeitnehmer über 55 Jahren. Am optimistischsten sind Arbeitnehmer aus der öffentlichen Verwaltung. 84 Prozent geben in dieser Branche an, dass sie die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut oder eher gut sehen – obwohl sie bei der Frage nach der Akzeptanz innerhalb des Unternehmens noch hinter anderen Branchen zurückbleiben. In den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kultur sind dies 74 Prozent; das Schlusslicht bildet die Industrie mit lediglich 66 Prozent.

Aufgrund der erfreulicheren sozialen Bedingungen für Arbeitnehmer mit Behinderung würden auch mehr Befragte ihren Arbeitgeber generell an einen Bekannten weiterempfehlen (71 Prozent im Vergleich zu 69 Prozent im Vorjahr). Noch positiver entwickelt sich die Weiterempfehlungsrate an einen Bekannten mit Behinderung. Der Wert stieg innerhalb des vergangenen Jahres von 68 auf 74 Prozent. Der Saldowert von 53 übertrifft die Ergebnisse aus den Jahren zuvor. Dabei würden mehr Frauen (75 Prozent) als Männer (72 Prozent) und mehr ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren (75 Prozent) als Arbeitnehmer unter 45 Jahren (70 Prozent) ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 88 Prozent Weiterempfehlungsrate an der Spitze der Branchen.

Selbst bei der Frage nach schriftlichen Grundsätzen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung ist der Saldowert leicht von 27 auf 28 gestiegen. Dennoch ist eine Quote von lediglich 28 Prozent bei Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, erstaunlich gering und noch stark verbesserungswürdig.

Die allgemeine Situation von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt wird von 27 Prozent der Befragten als verbessert gegenüber dem Vorjahr empfunden (verglichen zu 23 Prozent im Vorjahr). Nur 13 Prozent (14 Prozent) geben an, die Situation hätte sich verschlechtert. Noch nie wurde die Entwicklung so positiv bewertet. Auch hier hat sich die Situation bei älteren Arbeitnehmern am häufigsten verbessert (30 Prozent geben eine Verbesserung an); Beamte und Arbeiter positiver als Angestellte. In der öffentlichen Verwaltung hat sich die Situation am stärksten verbessert (34 Prozent), in der Industrie am wenigsten (22 Prozent). Die seit Jahren anhaltend gute Verfassung des Arbeitsmarkts schlägt hier offensichtlich durch.

Und auch die Beurteilung der staatlichen Unterstützung hat sich stark verbessert; sie liegt so hoch wie noch nie seit Beginn des Projekts im Jahr 2013. 57 Prozent empfinden die Unterstützung als gut oder sehr gut. Dennoch zeigt auch hier der Anteil von 35 Prozent, der die staatliche Unterstützung immer noch als schlecht oder gar sehr schlecht empfindet, dass bei den staatlichen Angeboten noch Verbesserungsbedarf besteht.

Das Teilbarometer des Inklusionsklimas der **Unternehmen** hat sich ebenfalls verbessert – wenn auch weniger stark als das der Arbeitnehmer. Der Wert stieg von 35,5 auf **37,0**. Sechs der zehn Indikatoren haben sich verbessert, während sich drei verschlechtert haben und ein Indikator den Vorjahreswert erreicht. Die Indikatoren zu den schriftlichen Grundsätzen und zur Veränderung der Arbeitsmarktsituation erreichen den höchsten Saldowert seit Erhebungsbeginn.

Inklusionsklimabarometer Unternehmen

● 2017

● 2016

Indikatoren	2017 in %	2016 in %	Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	57	55	↑
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	28	25	↑
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-32	-34	↑
Barrierefreiheit	32	32	→
Einstellung von Menschen mit Behinderung	5	7	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	16	8	↑
Weiterempfehlung des Unternehmens	88	83	↑
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	83	81	↑
Bekanntheit staatlicher Förderung	69	71	↓
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	52	57	↓
Gesamt	37,0	35,5	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Am deutlichsten steigt der Anteil der Unternehmen, die die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt als verbessert empfinden. Dieser Anteil nimmt um zwei Prozentpunkte auf 27 Prozent zu, während der Anteil der Personalverantwortlichen, die angeben, dass sich die Situation verschlechtert hat, um sechs Prozentpunkte auf elf Prozent sinkt. Der Saldowert von 16 bei diesem Indikator stellt ein neues Rekordhoch dar. Besonders positiv schätzen große Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern die Situation ein (32 Prozent). Bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitern sehen dies dagegen nur 21 Prozent so. Auch hier gibt es wieder Branchenunterschiede: Im Handel und der Logistik sowie im Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur hat sich die Situation jeweils für 30 Prozent der Befragten im letzten Jahr verbessert, in der öffentlichen Verwaltung dagegen nur für 23 Prozent. Allerdings ist der Staat von jeher der Arbeitgeber mit der höchsten Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung, unabhängig von der gegenwärtig sehr guten Lage auf dem Arbeitsmarkt, die wiederum die Einschätzung der Personalverantwortlichen aus der Privatwirtschaft beeinflussen dürfte.

Im Gegensatz zur allgemeinen Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung planen jedoch nur neun Prozent der Personalverantwortlichen, in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Dies sind sogar noch einmal leicht weniger Befragte als im vergangenen Jahr (zehn Prozent). Allerdings geben 16 Prozent der Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern an, dass sie mehr Mitarbeiter mit Behinderung einstellen werden, nur drei Prozent von ihnen planen weniger Neueinstellungen. Außerdem: Diese Großunternehmen beschäftigen aktuell 550.000 Menschen mit Behinderung, d. h. fast die Hälfte aller Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Gegensatz: Nur drei Prozent der kleinen Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern haben vor, mehr Mitarbeiter einzustellen, sieben Prozent von ihnen wollen sogar weniger Neueinstellungen vornehmen. Diese beschäftigen jedoch nur gut 60.000 Menschen mit Behinderung. Insgesamt sinkt der Saldowert zwar von sieben auf fünf, die Beschäftigungschancen dürften sich aber nicht in gleichem Maße verschlechtern.

Die große Mehrheit (78 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gibt auch in diesem Jahr an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen. 21 Prozent – und damit ein Prozentpunkt weniger als im vergangenen Jahr – sind dagegen der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Größere Unternehmen nehmen dabei seltener Leistungsunterschiede wahr als kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern (19 vs. 28 Prozent).

Ebenso gibt nahezu kein Personalverantwortlicher an (zwei Prozent), dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen negativen Einfluss auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen haben. 30 Prozent – und damit genauso viele wie im vergangenen Jahr – beurteilen dagegen den Einfluss positiv. Der Saldowert erreicht wie im letzten Jahr 28. Die Ergebnisse unterscheiden sich auch hier stark zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen: Je mehr Mitarbeiter das Unternehmen hat, desto häufiger hat die Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Behinderung einen positiven Einfluss (36 Prozent bei Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern im Vergleich zu 25 Prozent bei Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern).

In Einklang mit den zuvor genannten Ergebnissen würde die überwältigende Mehrheit von 93 Prozent ihr Unternehmen daher auch an einen Bekannten, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen. 90 Prozent würden zudem ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen – Personalverantwortliche in großen Unternehmen noch häufiger als Verantwortliche in kleinen Unternehmen. Beide Saldowerte steigen.

Während wie bei den Arbeitnehmern auch bei den Arbeitgebern die individuelle und soziale Einschätzung der zwischenmenschlichen (Arbeits-)beziehungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr positiv ausfällt, gibt es bei den institutionellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen nach Einschätzung der Personalverantwortlichen noch Aufholbedarf.

So sind selbst unter den Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, 21 Prozent überhaupt nicht barrierefrei – noch ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr. Erschreckend: Nahezu die Hälfte der kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern ist überhaupt nicht barrierefrei (48 Prozent).

Nur 33 Prozent der befragten Unternehmen haben zudem schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze (nur sieben Prozent haben hier schriftliche Grundsätze), in Unternehmen bis 200 Mitarbeitern immer noch sehr selten (16 Prozent haben schriftliche Grundsätze). Dies zeigt einmal mehr, wie schwierig und langsam der Prozess bei kleineren Unternehmen abläuft. Sie haben nicht genug Personal- und Zeitressourcen, um diesem Thema ausreichend Zeit zu widmen. Der negative Saldowert verbessert sich nur leicht von -34 auf -32. Positiv zu erwähnen ist, dass die Zahl der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze haben, seit Jahren langsam, aber stetig steigt.

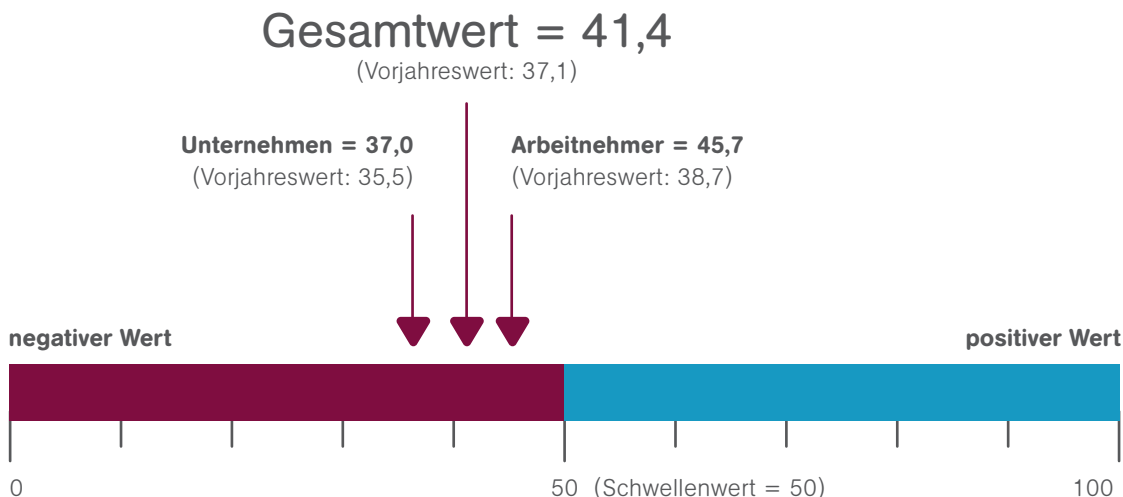
Erstaunlich ist, dass die Bekanntheit staatlicher Förderung unter den befragten Personalverantwortlichen um einen Prozentpunkt auf 84 Prozent zurückgeht. Der Saldowert sinkt von 71 auf 69. Ganze 39 Prozent der kleinen Unternehmen und immer noch 23 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 200 Mitarbeitern, die bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, kennen die staatliche Förderung nicht. Mit steigender Unternehmensgröße wächst die Bekanntheit der staatlichen Förderung. Bei Großunternehmen ab 1.000 Unternehmen kennen nahezu alle Unternehmen die staatliche Förderung (96 Prozent), bei Unternehmen zwischen 200 und 1.000 Mitarbeitern immerhin 90 Prozent. Es gibt zudem enorme Unterschiede zwischen den Branchen: In der öffentlichen Verwaltung sind ganzen 95 Prozent, im Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur sogar 97 Prozent der Unternehmen die staatliche Förderung bekannt. Im Dienstleistungssektor kennen dagegen nur 72 Prozent der Unternehmen die Unterstützungsmöglichkeiten.

23 Prozent der Personalverantwortlichen, denen die staatliche Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten bekannt sind, geben an, dass sie diese dennoch nicht in Anspruch nehmen (Vorjahreswert 21 Prozent). Gründe hierfür dürften unter anderem der hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen, fehlende Informationen bezüglich Ansprechpartner oder schlicht die fehlende Notwendigkeit finanzieller Unterstützung sein. Der Saldowert schrumpft von 57 auf 52. Größere Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern nehmen dabei häufiger als kleinere Unternehmen staatliche Unterstützung in Anspruch. So nutzt nur gut die Hälfte der kleinen Unternehmen bis 50 Mitarbeitern die staatliche Förderung (51 Prozent), während von den Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern 90 Prozent diese in Gebrauch nehmen. Dies lässt vermuten, dass größeren Unternehmen wesentlich mehr Möglichkeiten und Ressourcen der Informationsbeschaffung, Organisation und Bürokratiebewältigung zur Verfügung stehen als kleineren Unternehmen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat – unter Arbeitnehmern sehr deutlich, unter Arbeitgebern leicht. Beide Teilbarometer stehen mit **45,7** bei den **Arbeitnehmern** und **37,0** bei den **Unternehmen** so hoch wie noch nie in den vergangenen vier Jahren.

Das **Klimabarometer** liegt somit insgesamt bei **41,4** – der höchste Wert seit Erhebung des Barometers – und steigt damit deutlich im Vergleich zum Vorjahreswert von 37,1.

Inklusionsklimabarometer



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Besonders positiv zu vermerken ist, dass es kaum Vorbehalte gegenüber Mitarbeitern mit Behinderung gibt. Sie werden als genauso leistungsstark angesehen und sind voll im Kollegenkreis innerhalb des Unternehmens akzeptiert. Nachholbedarf gibt es jedoch verstärkt bei den institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Zu wenige Unternehmen sind barrierefrei, haben schriftliche Grundsätze ausgearbeitet oder kennen und nutzen die staatlichen Förderungsmöglichkeiten. Dieses Problem besteht bereits seit Jahren. Auch wenn der Anteil der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze etabliert haben oder barrierefrei sind, langsam ansteigt, bilden diese Indikatoren Jahr für Jahr die Schusslichter im Barometer.

Zudem zeigt die Umfrage, dass die Ergebnisse in Abhängigkeit von Branche und Unternehmensgröße teilweise stark differenzieren. Vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten besteht ein erhebliches Potenzial, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Branchen wie die öffentliche Verwaltung oder der Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur schneiden durchweg besser ab als andere Branchen. Hier ist das Bewusstsein für soziale Kompetenz und Diversität traditionell stärker ausgeprägt und es gibt nicht selten freiwillige Quoten oder Förderungspläne für benachteiligte Arbeitnehmer. Dies zeigt, dass ein stärkeres Bewusstsein sowie unternehmensinterne Richtlinien und Aktionspläne die Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt verbessern können.

Alle Umfrageergebnisse sind Online abrufbar unter:
www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

2.3.3. Die Regionen im Vergleich

Wie im vergangenen Jahr weist das Meinungsforschungsinstitut Forsa die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland gesamt aus, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen.¹² Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering ist, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 40,0 im Süden und 43,5 in Nordrhein-Westfalen (Deutschland: 41,4), das auch den größten Sprung im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete. Das bevölkerungsreichste Bundesland setzt sich damit erstmals an die Spitze des interregionalen Vergleichs. Erfreulich: Alle Bundesländer konnten sich gegenüber dem Vorjahr verbessern.

Inklusionsklimabarometer gesamt regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	40,3	37,2	↑
Nordrhein-Westfalen	43,5	35,4	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	43,2	40,5	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	40,0	36,5	↑
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	42,6	34,9	↑
Deutschland gesamt	41,4	37,1	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

¹² Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Beim Inklusionsklima unter den **Arbeitnehmern** weisen alle Bundesregionen eine positive Entwicklung auf. Hier überschreitet Ostdeutschland sogar den Schwellenwert von 50, der ein positives Klima anzeigt, der Norden bleibt nur knapp darunter. Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland – im Vorjahr noch Spitzenreiter – bilden nun das Schlusslicht.

Bei den **Unternehmen** fallen nur die Nord-Region mit den Bundesländern Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein und die Region Süd mit Bayern und Baden-Württemberg hinter ihre Vorjahresergebnisse zurück. An der Spitze stehen die Region Mitte sowie Nordrhein-Westfalen, das auch den größten Sprung nach vorn gemacht hat.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	47,5	37,8	↑
Nordrhein-Westfalen	43,5	38,5	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	42,3	41,9	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	45,6	37,0	↑
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	50,2	35,5	↑
Deutschland gesamt	45,7	38,7	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	33,0	36,5	↓
Nordrhein-Westfalen	43,4	32,2	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	44,1	39,1	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	34,4	36,0	↓
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,9	34,3	↑
Deutschland gesamt	37,0	35,5	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsbarometer

In Nordrhein-Westfalen wird die staatliche Förderung bei den Arbeitnehmern am besten bewertet. So beurteilen 60 Prozent der Arbeitnehmer die staatliche Unterstützung als sehr gut oder eher gut. Negativer Ausreißer: In den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland (Region Mitte) geben lediglich 46 Prozent der Arbeitnehmer an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion gibt; ganze 39 Prozent haben dies nicht. Daher belegt die Region Mitte unter den Arbeitnehmern auch das Schlusslicht.

Das sehr gute Gesamtergebnis Nordrhein-Westfalens beruht unter anderem darauf, dass die staatliche Unterstützung bei den Unternehmen am besten bewertet wird. 91 Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen ist die staatliche Förderung bekannt (Deutschland: 84 Prozent). Davon nehmen 85 Prozent der Unternehmen diese Förderung auch in Anspruch (Deutschland: 75 Prozent). Ebenso positiv hervorzuheben ist die relativ hohe Anzahl der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt. 46 Prozent beantworten diese Frage mit ja, während im deutschen Durchschnitt dieser Wert bei nur 33 Prozent liegt. Die (bundes-)staatlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen werden in Nordrhein-Westfalen relativ erfolgreich umgesetzt.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer regional

Indikatoren	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Einsatz entsprechend der Qualifikation	77	82	57	79	69
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	88	87	81	84	91
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	51	39	54	57	63
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	43	27	7	37	29
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	17	23	17	16	22
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	13	9	24	14	15
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	59	44	41	44	57
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	42	48	67	44	65

Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein;
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Ostdeutschland profitiert dagegen eher von den guten sozialen Rahmenbedingungen. Hier geben besonders viele Arbeitnehmer mit Behinderung an, dass sie im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert sind (95 Prozent). Zudem werden die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen besonders gut in Ostdeutschland eingeschätzt: Hier sagen 80 Prozent, dass die Entwicklungschancen eher gut oder sehr gut sind.

Fazit: Sehr positiv zu bewerten ist, dass sich das Inklusionsklima in der Summe in allen untersuchten Regionen verbessert hat. Die Regionen Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland, die im vergangenen Jahr noch die beiden letzten Plätze im interregionalen Vergleich belegt haben, verzeichnen nun den stärksten Zuwachs. Zudem nähern sich die Klimawerte für die Regionen einander an; die Spannweite wird kleiner.

Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional

Indikatoren	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	55	62	60	62	51
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	29	27	43	28	25
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-45	-6	-28	-43	-31
Barrierefreiheit	30	41	47	38	20
Einstellung von Menschen mit Behinderung	7	5	8	6	2
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	23	7	21	11	18
Weiterempfehlung des Unternehmens	79	86	100	87	92
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	77	81	94	84	84
Bekanntheit staatlicher Förderung	70	82	68	62	66
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	35	74	58	42	51

Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

2.4.

Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (105,1) und dem Inklusionsklima (123,2) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

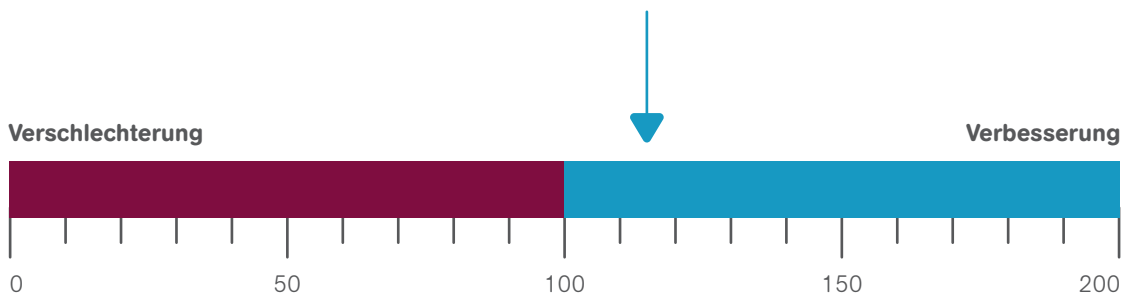
Die Formel lautet dann:

$$\text{Inklusionsbarometer Arbeit} = \frac{\text{Inklusionslage} + \text{Inklusionsklima (2013 = 100)}}{2}$$

Inklusionsbarometer Arbeit

Gesamtwert 2017 = 114,2

(Vorjahreswert: 106,7)



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH, Forsa

Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 114,2 zeigt gegenüber 2016 (106,7) eine erneut deutlich verbesserte Inklusion von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt an. Sowohl die aktuelle Lage als auch das Klima sind besser als im Vorjahr und im Basisjahr 2013.

Die Fortschritte und Defizite bei der Inklusion sind in den vorherigen Kapiteln bereits eingehend analysiert worden. Von den 3,3 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind nach den offiziellen Zahlen immer noch 1,91 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d. h. mehr als die Hälfte. Allerdings gibt es in diesem Jahr deutliche Signale, die auf eine Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt hinweisen.

3.

Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt

Ein Recht auf Bildung für alle jungen Menschen wird durch Art. 28 UN-Kinderrechtskonvention sowie durch Art. 13 des Internationaler Pakts über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (Sozialpakt) und Art. 2 1. des Zusatzprotokolls der Europäischen Menschenrechtskonvention bestimmt. Das Recht auf Bildung und auf Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung beinhaltet auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 14 Abs. 1) sowie der Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG). Sowohl beim Schulbesuch als auch beim Übergang ins Berufsleben gilt der Grundsatz: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“.

Trotz dieser juristischen Forderungen konzentrierte sich das politische und öffentliche Interesse in der Vergangenheit häufig auf die Inklusion in den allgemeinbildenden Schulen sowie auf ältere Menschen in der Arbeitswelt, die meist ihre Behinderung im Laufe ihres Arbeitslebens erlangt haben. Die Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung in die berufliche Bildung steht in Deutschland dagegen noch am Anfang. So werden jährlich immer noch über 13.000 Jugendliche mit Behinderung in den mehr als 50 Berufsbildungswerken ausgebildet¹³, auch wenn diese Einrichtungen bereits inklusive Ansätze wie z. B. die Verzahnte Ausbildung haben. Dabei ist es aus gesellschaftlicher Perspektive enorm wichtig, die Berufsausbildung inklusiver zu gestalten. Denn in Zeiten des demografischen Wandels und eines drohenden Fachkräftemangels wird es auch aus ökonomischer Sicht immer bedeutender, diese Potenziale zu nutzen.

¹³ Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Verbleibserhebung – Erfolg am Arbeitsmarkt

Im Jahre 2015 – jüngere Zahlen liegen nicht vor – gab es rund 119.000 Menschen mit einer Behinderung in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen.¹⁴ Gleichzeitig hatten laut Bundesagentur für Arbeit 6.627 von ihnen einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten.¹⁵ Zusammen mit den Auszubildenden in den kleineren Unternehmen dürften demnach lediglich rund 7.000 Jugendliche auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Bezogen auf die 119.000 jungen Menschen mit einer Behinderung sind dies lediglich sechs Prozent. Der größere Teil der Jugendlichen wird weiterhin außerbetrieblich in Berufsbildungswerken oder Berufsschulen ausgebildet.¹⁶ Außerdem befanden sich 2016 jahresdurchschnittlich rund 23.000 Personen in einem Eingangsverfahren bzw. im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Zudem wurden 8.679 Ausbildungsverträge in Sonderformen (Fachpraktikerausbildung) abgeschlossen¹⁷. Im Jahresdurchschnitt 2016 besuchten insgesamt rund 38.000 Menschen mit Behinderungen im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (2015: 39.000). Rund 13.000 junge Rehabilitanden (unverändert zum Vorjahr) befanden sich zudem jahresdurchschnittlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Zum Vergleich: Im Jahr 2015 standen allen 6,33 Millionen Menschen in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen insgesamt 1,33 Millionen betriebliche Ausbildungsverhältnisse gegenüber.¹⁸ Der Anteilswert beträgt hier 21 Prozent. Jugendliche mit einer Behinderung haben offensichtlich schon zu Beginn ihres Berufslebens Probleme beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sind noch nie so viele Lehrstellen unbesetzt geblieben wie im vergangenen Jahr¹⁹. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen lag im vergangenen Ausbildungsjahr 2016/17 bei 48.937.

Bei der Suche nach den Gründen für dieses Ungleichgewicht ist es wichtig, die Betroffenen selbst zu Wort kommen zu lassen, um belastbare Erkenntnisse darüber zu erlangen, wie die Jugendlichen zu ihrer Ausbildungsstelle gekommen sind, auf welche Probleme sie dabei stießen, welche Unterstützung sie dabei bekommen haben und was ihnen zusätzlich geholfen hätte. Das Handelsblatt Research Institute hat daher in Kooperation mit der Aktion Mensch eine Umfrage unter jungen Auszubildenden durchgeführt. Hierbei wurden unter anderem Informationen zum Bewerbungsprozess (u. a. Anzahl der Bewerbungen, Art der Unterstützung), zu potenziellen Schwierigkeiten bei der Bewerbung und zu Gründen der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb erfragt.

14 Statistisches Bundesamt (2017). Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015, Kurzbericht, S. 9f.

15 Bundesagentur für Arbeit (2017). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), 2015, S. 6, weitere rund 7.000 junge Menschen in dieser Altersgruppe haben einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

16 Metzler, Ch., Pierenkemper, S. (2017). Ausbildung von Menschen mit Behinderung, Köln, S. 9f.

17 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). Berufsbildungsbericht 2017, S. 78

18 Bundesagentur für Arbeit (2016). Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 63. Jg., Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2015, S. 204; Statistische Bundesamt. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

19 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). Bundesbildungsbericht 2017.

3.1. Forschungsstand

Im Zuge des demografischen Wandels ist Inklusion in der Arbeitswelt für viele ältere Mitarbeiter bereits gelebter Alltag. Wie unser Inklusionsbarometer 2015 mit dem Schwerpunkt „Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ gezeigt hat, wird in über 80 Prozent der Fälle eine Behinderung aus einer im Lebenslauf erworbenen Erkrankung erlangt. So gaben auch mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmer damals in der zur Studie gehörenden Forsa-Umfrage an, dass ihre Behinderung erst im Verlauf ihrer jetzigen Beschäftigung erworben wurde und zu Tätigkeitsbeginn noch nicht vorhanden war.²⁰ Doch wie stellt sich die Situation bei der (aktiven) Einstellungs- und Ausbildungsentscheidung der Unternehmen im Hinblick auf Jugendliche mit Behinderung dar? Eine Reihe von Studien hat sich mit dem Themenkomplex auseinandergesetzt. Gemein ist diesen Studien dabei ein Fokus auf die Sicht der Unternehmen oder Experten aus Politik und Wissenschaft:

Eine Analyse des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) („*Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren*“, 2015)²¹ basiert auf einer Befragung des institutseigenen Panels mit 1.385 Unternehmen und beleuchtet die einflussreichen Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung für eine duale Ausbildung. Als einflussreichster Faktor erweist sich dabei Erfahrung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – als Mitarbeiter oder als Praktikant. Weitere wichtige Faktoren sind: die Betriebsgröße, das Fehlen von Fachkräften im Betrieb, die Beschäftigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder sozial benachteiligter Jugendlicher als Auszubildende, ein unternehmerisches Bekenntnis zu Tradition und Vielfalt sowie Offenheit für neue Ideen.

Eine weitere Analyse des IW Köln („*Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung*“, 2017)²² zeigt mit Hilfe einer Unternehmensbefragung auf, welche Faktoren die unternehmerische Entscheidung beeinflussen, Auszubildende mit Behinderung einzustellen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass für die befragten Unternehmen gute Erfahrungen, soziales Engagement, Interesse an Vielfalt und die Steigerung der Attraktivität der Unternehmen die wichtigsten Gründe für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind. Die größten Hindernisse bei der Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung stellen hohe Suchkosten, wie etwa für das Ausbildungsmarketing oder das Recruiting für Menschen mit Behinderung, ein großer Betreuungsaufwand, Integrationsprobleme sowie eine fehlende räumliche und technische Ausstattung dar. Zudem gibt es zwischen Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und Unternehmen ohne Erfahrung große Unterschiede in der Einschätzung der Hemmnisse. Des Weiteren resümiert die Studie, dass sich die meisten Betriebe gut über die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen informiert fühlen, jedoch das mangelhafte Zusammenspiel der Beteiligten beklagen. Es fehlt an regionalen Netzwerken, die direkte Kontakte zwischen Betrieben und Jugendlichen mit Behinderung herstellen, und weiteren Kontaktmöglichkeiten.

20 Lichter, J., Ehlert-Hoshmand, J. (2015). Inklusionsbarometer Arbeit, Aktion Mensch.

21 Metzler, C., Pierenkemper, S., Seyda, S. (2015). Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 4, S. 37–54.

22 Metzler, C., Seyda, S., Wallossek, L., Werner, D. (2017).

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung, in: IW-Analysen Nr. 114.

Die Studie „Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf“²³ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2012) gibt einen Überblick über vorstrukturierte Wege und Zugangschancen von jungen Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung, um mögliche Hürden im Übergang von der Schule in betriebliche Ausbildung zu identifizieren und Handlungsempfehlungen für einen optimierten Übergangsprozess abgeben zu können. Dazu analysiert die Studie im ersten Schritt die Ausgangs- und Zielsituation mithilfe amtlicher Daten. Sie befragt zudem 14 betriebliche Akteure in qualitativen Interviews, begutachtet einschlägige Projekte und Studien und bezieht Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik ein. In dieser Studie wurden erstmalig auch vier Auszubildende mit einer Behinderung befragt. Von Seiten der Unternehmen wird vor allem beklagt, dass keine oder nur wenige geeignete Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderung eingehen. Allerdings merkt die Studie an, dass die Unternehmen kaum bereit oder in der Lage sind, ihre Zugangsvoraussetzungen an die jeweiligen Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen, sodass die wenigen, die sich bewerben, häufig spätestens an den Barrieren des Auswahlverfahrens scheitern. Die angewendeten Tests waren teilweise nicht auf behindertenbedingte Anforderungen ausgerichtet und trugen so auch zum Scheitern bei. Zudem empfehlen die Autoren eine Verbesserung des Übergangsmagements von der Schule in die Ausbildung, um den Zugang von Jugendlichen mit Behinderung in Ausbildung zu erleichtern und sie bereits in der Schulzeit beim weiteren beruflichen Werdegang zu unterstützen. Es müssen verstärkt Möglichkeiten geschaffen werden, Unternehmen mit Schulen zu vernetzen, damit Jugendliche schon während ihrer Schulzeit die Arbeitswelt der dualen Berufsausbildung kennenlernen. Dabei sollten auch andere Instanzen in den Prozess eingebunden werden, um den Jugendlichen ausreichende Unterstützungsmöglichkeiten anbieten zu können.

23 Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

Die Bertelsmann Stiftung befragte 2014 für ihre Studie „Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung – Eine repräsentative Befragung von Betrieben“²⁴ 1.011 ausbildungsberechtigte Betriebe nach ihren Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. Etwa ein Drittel dieser Betriebe bildete zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Umfrage aus. Die Ausbildungserfahrung hinsichtlich Jugendlicher mit Behinderungen korreliert stark mit der Betriebsgröße. Je größer die Unternehmen sind, desto mehr Erfahrung weisen sie auf. Die Ergebnisse der Befragung zeigen zudem, dass die Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, die Ergebnisse positiv bewerten. Die Unternehmen gaben außerdem an, dass ihnen die staatlichen Unterstützungsangebote nur sehr eingeschränkt bekannt sind und selbst dann häufig nicht genutzt werden: Weniger als ein Viertel der Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, nehmen überhaupt externe Unterstützung in Anspruch. Besonders wichtig erscheint der Wunsch von einem Großteil der Unternehmen nach einer flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderung. 66 Prozent möchten, dass eine zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auf die Situation des Auszubildenden individuell ausgerichtet werden kann; 53 Prozent stimmen dem Vorschlag zu, die Ausbildung in Ausbildungsbausteine einzuteilen.

24 Enggruber, R., Rützel, J. (2014). Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh.

Neben den genannten Studien wurden in den letzten Jahren einige Modellprojekte durchgeführt, in denen gemeinsam mit Unternehmen Beispiele guter Praxis entwickelt wurden, die sich jedoch jeweils auf bestimmte Branchen spezifizieren, wie unter anderem:

- Modellprojekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“²⁵: In fünf Unternehmen der Deutschen Automobilindustrie mit unterschiedlichen Betriebsstrukturen wurden gehörlose Jugendliche ausgebildet.
- Modellprojekt TrialNet – „Betriebsnahe Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen“²⁶: In 21 Einrichtungen in acht Bundesländern wurden unter Beteiligung von Wirtschaftsunternehmen 395 Jugendliche in 13 Berufen ausgebildet (vorwiegend als Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in und Bürokaufmann/-frau).
- Projekt „InkA – Inklusive Ausbildung“²⁷: Es wurden 40 zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche in verschiedenen Ausbildungsberufen geschaffen, um neue Wege zu erschließen und Brücken zu bauen, die Menschen mit Behinderung den Zugang in eine duale Ausbildung ermöglichen.
- Regelangebot „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)“²⁸: Nach einem Modellprojekt bilden nun Berufsbildungswerke gemeinsam mit Unternehmen als Regelangebot junge Menschen mit Behinderung aus. Bis zu 18 Monate (nach Absprache auch länger) ihrer Ausbildung absolvieren die jungen Menschen im Unternehmen. Eine Verzahnte Ausbildung ist in allen der über 200 Ausbildungsberufen der Berufsbildungswerke möglich.

Die genannten Studien und Analysen geben ausschließlich die Unternehmenssicht auf die Lage und Probleme von Jugendlichen mit einer Behinderung wieder. Hier geht das Inklusionsbarometer in diesem Jahr neue Wege und bildet die Situation und die Einschätzungen erstmalig aus der Perspektive der Betroffenen – der jungen Auszubildenden mit Behinderung – ab. Wie hat sich für die Jugendlichen persönlich der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet? Welche Wege erwiesen sich hierbei als besonders erfolgreich, welche Unterstützung haben sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bekommen und auf welche Schwierigkeiten trafen sie dabei?

25 Menzel, F., Kaul, T. & Niehaus, M. (2013). AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren.

26 Galiläer, L. (2013). Betriebsnahe Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen.

27 Unternehmensforums e. V. (2013.). InkA – Inklusive Ausbildung

28 Seyd, W., Vollmers, B. & Schulz, K. (2010). Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken.

3.2. Methodik

Das Handelsblatt Research Institute befragte in einer Online-Umfrage in Kooperation mit der Aktion Mensch zwischen Juli und September 2017 Jugendliche mit Behinderung, die sich aktuell in einer Ausbildung befinden. Die Umfrage richtet sich an Auszubildende, die mit ihrer Behinderung eine Ausbildungsstelle gefunden haben, um mit Hilfe ihrer Erfahrungen Erfolgsstrategien für andere Ausbildungsplatzsuchende mit Behinderung zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen für Unternehmen abzuleiten, die Menschen mit Behinderung ausbilden möchten.

Der Fragebogen stand in Normaler und Leichter Sprache (erstellt von der Lebenshilfe Rheinland-Pfalz) zur Verfügung und konnte zudem mit Unterstützung eines Screenreaders auch von Auszubildenden mit einer Sehbehinderung beantwortet werden. Die Verbreitung der Umfrage erfolgte über verschiedene Kanäle: Unternehmen wurden unter anderem über die Netzwerke der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern, über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, den paritätischen Gesamtverband, der Caritas und das Handelsblatt angesprochen und dazu aufgerufen, die Umfrage an ihre Auszubildenden mit Behinderung weiterzuleiten. Die Auszubildenden selbst wurden über die sozialen Netzwerke und die Homepage der Aktion Mensch erreicht.

Die Ergebnisse der Umfrage erfüllen zwar nicht die Anforderungen einer repräsentativen Analyse, geben jedoch einen ersten, wichtigen Einblick in die Sichtweise und Lebenswelt der Auszubildenden. In diesem Sinne haben die Ergebnisse Pioniercharakter.

210 Auszubildende haben den Fragenkatalog vollständig ausgefüllt. Bei einzelnen Fragen wurden bis zu 297 Auszubildende erreicht, die den Fragebogen teilweise ausgefüllt haben. Zudem konzentriert sich die Umfrage (nur) auf Auszubildende, die eine Stelle gefunden haben, um Erfolgsfaktoren für zukünftige Bewerber mit Behinderung identifizieren zu können.

3.3.

Die Ergebnisse

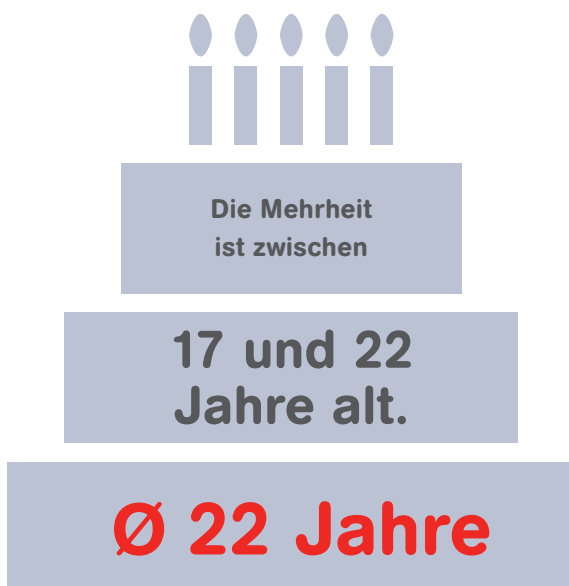
3.3.1.

Alter und Bildungsweg

Das Durchschnittsalter der befragten Auszubildenden mit Behinderung liegt bei 22 Jahren. Der Großteil der Auszubildenden ist zwischen 17 und 22 Jahre alt, eine zweite große Gruppe stellen Auszubildende zwischen 23 und 27 Jahren dar. Vereinzelt gibt es einige wenige Auszubildende, die älter sind. Im Vergleich zu den Ergebnissen des Azubi-Reports 2017²⁹ lässt sich kein erheblicher Altersunterschied zwischen Auszubildenden mit und ohne Behinderung feststellen. Der Großteil aller Auszubildenden ist in einem Alter zwischen 20 und 23 Jahren.

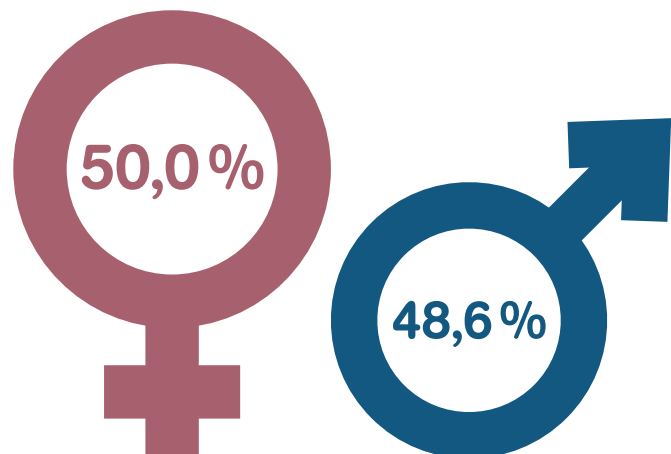
Die Hälfte der Befragten mit Behinderung (50 Prozent) ist weiblich, knapp 49 Prozent sind männlich (fehlende Werte: keine Angabe).

Wie alt sind Sie?



Quelle: eigene Berechnungen

Welches Geschlecht haben Sie?*



* fehlende Werte: keine Angabe

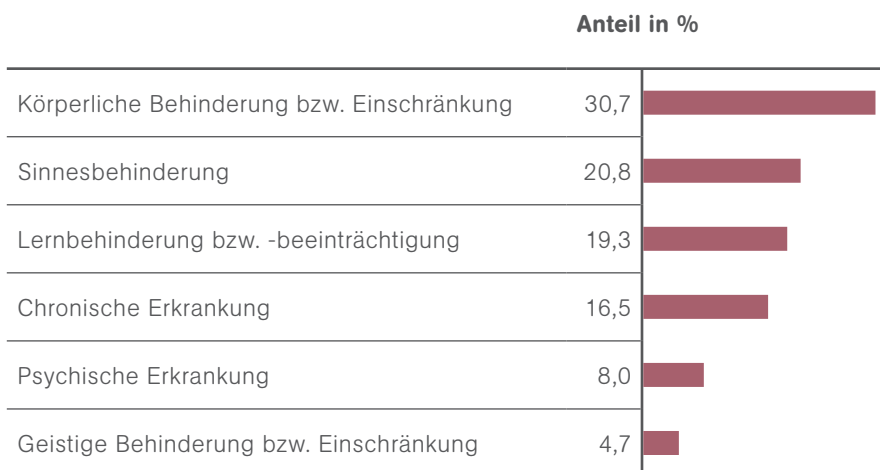
Quelle: eigene Berechnungen

²⁹ Territory Embrace GmbH. (2017). Azubi-Report 2017: Die große Studie zur Situation von Auszubildenden in Deutschland.

Befragt wurden Auszubildende mit Behinderung in allen 16 Bundesländern. Die Umfrage erreichte besonders viele Jugendliche in Sachsen (50) und Nordrhein-Westfalen (41).

Knapp ein Drittel (31 Prozent) der Befragten hat eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung, rund 21 Prozent eine Sinnesbehinderung und 19 Prozent eine Lernbehinderung bzw. Lernbeeinträchtigung. Auffallend ist: Psychische Erkrankungen (acht Prozent) und geistige Behinderungen bzw. Einschränkungen (fünf Prozent) finden sich deutlich weniger unter den befragten Auszubildenden – dabei beträgt ihr Anteil an allen 15- bis unter 25-jährigen Menschen mit Behinderung rund ein Drittel. Die Ergebnisse deuten einmal mehr darauf hin, dass es für Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen häufig wesentlich schwieriger ist, eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu finden als für Menschen mit körperlichen Behinderungen. Sie sind offenbar noch seltener im Arbeitsmarkt integriert.

Welche Art der Behinderung haben Sie?

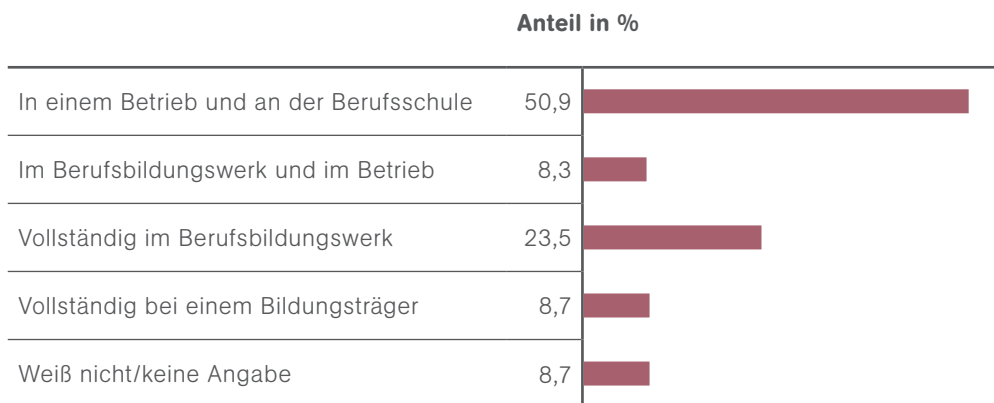


Quelle: eigene Berechnungen

Die befragten Auszubildenden mit Behinderung arbeiten in einem breiten Spektrum von Ausbildungsberufen – von Altenpfleger über Bürokraft, Bankkaufmann, Elektroniker, Justizfachangestellter, KFZ-Mechatroniker, Konditor, Bäcker, Koch, Maler und Lackierer bis hin zu Krankenschwester, Steuerfachangestellter, Zerspanungstechniker oder Apotheker. Insgesamt stammen die Befragten aus über 45 Berufsfeldern. 32 der befragten Auszubildenden absolvieren eine Fachpraktiker-Ausbildung. Die Ausbildung zum Fachpraktiker ist eine vereinfachte anerkannte Ausbildung mit einem geringeren Theorieanteil. Bei Eignung ist auch eine Vollausbildung möglich. Voraussetzung für die Fachpraktikerausbildung ist, dass der zuständige Ausbilder eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) besitzt oder mit einer Einrichtung kooperiert, die über Personal mit einer solchen Qualifikation verfügt.

Mehr als die Hälfte der Befragten absolviert ihre Ausbildung in einem Betrieb und an der Berufsschule – bei den Jugendlichen ohne Behinderung sind es fast 70 Prozent.³⁰ Fast ein Viertel lässt sich vollständig in einem Berufsbildungswerk ausbilden. Die sogenannte „Verzahnte Ausbildung“ – die Ausbildung am Berufsbildungswerk und in einem Betrieb – haben acht Prozent der Befragten angetreten.

Wo machen Sie Ihre Ausbildung?



Quelle: eigene Berechnungen

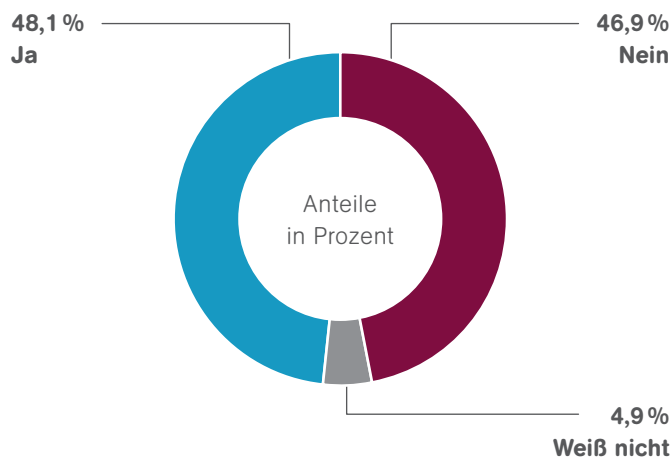
³⁰ Statistisches Bundesamt (2013). Berufsbildung auf einen Blick

Während Auszubildende mit einer körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderung häufiger als der Durchschnitt ihre Ausbildung in einem Betrieb und an der Berufsschule absolvieren (57 Prozent verglichen mit durchschnittlich 51 Prozent), lernt ein Drittel (33 Prozent) der Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung und gar mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung (51 Prozent) vollständig im Berufsbildungswerk. Bei den Auszubildenden mit einer körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderung sind es nur 19 Prozent, die vollständig im Berufsbildungswerk ausgebildet werden.

Knapp die Hälfte der Auszubildenden (48 Prozent) hat nach Beendigung der Schule und vor ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilgenommen. Dies ist ein erheblich höherer Anteil, als bei Jugendlichen ohne Behinderung. Hier haben nur neun Prozent eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder eine berufliche Grundbildung absolviert.³¹

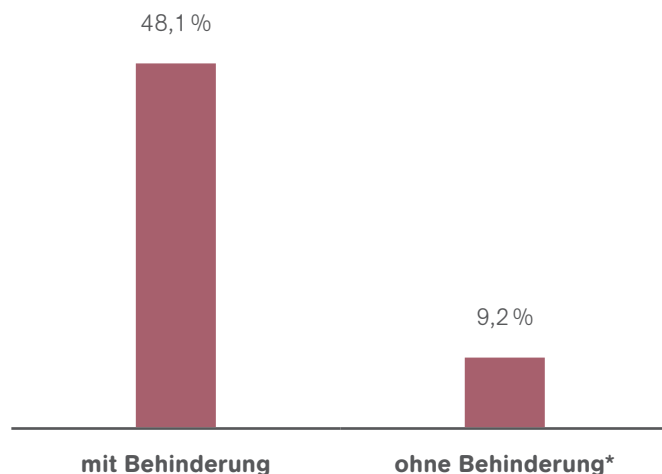
Während 83 Prozent der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung vorab an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen haben, war es für weniger als die Hälfte der Auszubildenden mit einer körperlichen Behinderung (42 Prozent) vor Ausbildungsbeginn nötig, ergänzende Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Ebenso nutzen rund drei Viertel der Schulabgänger mit einem Hauptschulabschluss oder keinem Abschluss berufsvorbereitende Maßnahmen, jedoch nur jeder Sechste mit Fachhochschulreife oder Abitur. Im Jahr 2016 förderte die Bundesagentur für Arbeit „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“ für 3.600 Jugendliche mit einer Behinderung.³²

Haben Sie nach Beendigung der Schule und vor Ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilgenommen?



Quelle: eigene Berechnungen

Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen:



* Anteil Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

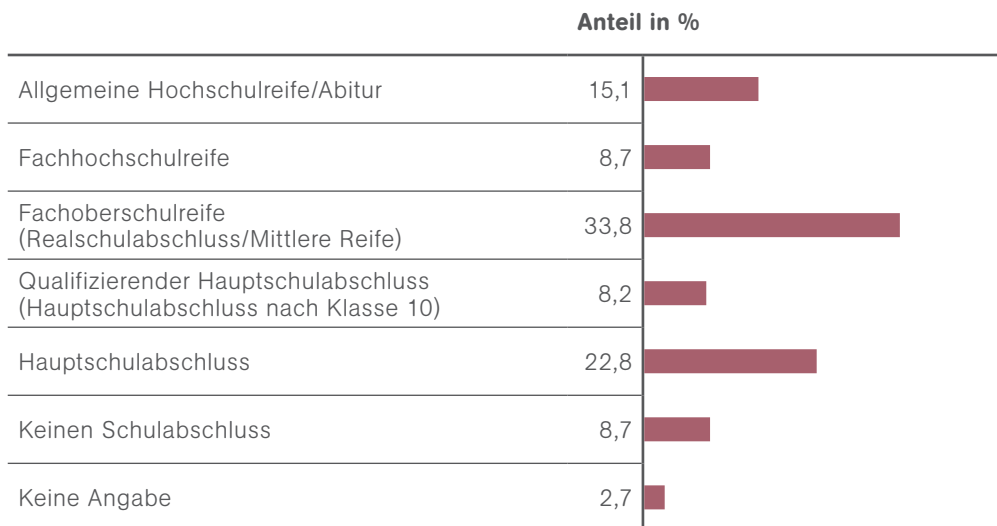
Quellen: eigene Berechnungen, Bundesinstitut für Berufsbildung (2017)

31 Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

32 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017). Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 17.

Insgesamt ist das Qualifikationsniveau der Befragten etwas niedriger als bei Auszubildenden ohne Behinderung. Die meisten befragten Auszubildenden mit Behinderung in unserer Umfrage haben einen Realschulabschluss, nahezu 40 Prozent geben dies an. Im Vergleich dazu weist der jährlich erscheinende BIBB Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung³³ – ein Bildungsbericht mit zahlreichen Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung – im Jahr 2017 aus, dass 43 Prozent der Auszubildenden ohne Behinderung einen Realschulabschluss haben. Während fast 28 Prozent aller Auszubildenden einen studienberechtigenden Schulabschluss vorweisen können (Abitur oder Fachhochschulreife), liegt dieser Anteil bei Auszubildenden mit Behinderung in unserer Umfrage bei knapp 24 Prozent. Dagegen besitzen in unserer Umfrage mehr Auszubildende mit Behinderung einen Hauptschulabschluss (31 Prozent gegenüber 27 Prozent); fast neun Prozent haben gar keinen Schulabschluss (bei Auszubildenden ohne Behinderung nur etwa drei Prozent).

Welchen Schulabschluss haben Sie?



Quelle: eigene Berechnungen

³³ Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Ein Grund für das niedrigere Qualifikationsniveau könnte darin liegen, dass die meisten Befragten (29 Prozent) ihre Schullaufbahn auf einer Förderschule beendet haben, während 16 Prozent zuletzt ein Gymnasium besucht haben. Ein Fünftel der befragten Auszubildenden mit Behinderung erreichten ihren Abschluss auf einer Realschule, elf Prozent auf einer Hauptschule und neun Prozent besuchten eine Gesamtschule. Insgesamt besuchen nur 34 Prozent der Kinder mit einer Behinderung in Deutschland eine Regelschule³⁴. Demzufolge werden in Förderschulen zum überwiegenden Teil – wenn auch nicht ausschließlich – Kinder mit Behinderung oder besonderem Förderbedarf unterrichtet. Das Problem: Rund drei Viertel der Schüler in den deutschen Förderschulen können am Ende keinen Schulabschluss vorweisen; damit ist die Förderschule häufig eine Einbahnstraße in Richtung Arbeitslosigkeit.³⁵ Denn Menschen mit einer Behinderung haben bereits aufgrund ihrer Behinderung größere Schwierigkeiten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Ein im Durchschnitt schlechterer oder gar kein Schulabschluss verschärft dieses Problem. Arbeits- und Ausbildungssuchende mit Behinderung sind daher häufig doppelt benachteiligt. Umso wichtiger sind gleiche Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung. Keine Schulform sollte eine Sackgasse für Bildungschancen darstellen.

Auszubildende mit einer körperlichen, chronischen oder einer Sinnesbehinderung haben wesentlich häufiger das Abitur als höchsten Schulabschluss als Jugendliche mit anderen Behinderungsarten. Auszubildende mit einer Lernbehinderung erreichen dagegen überdurchschnittlich häufig nur einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Abschluss.

Dennoch kann das im Durchschnitt etwas niedrigere Qualifikationsniveau nicht hinreichend erklären, warum lediglich knapp 51 Prozent der befragten Auszubildenden mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, d. h. in einem Unternehmen ausgebildet werden. Hier scheinen auch Faktoren im Bewerbungsprozess eine wichtige Rolle zu spielen.

34 Kultusministerkonferenz. (2016). Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2005 bis 2014.

35 Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin, S. 26.

3.3.2. Erfolgreiche Wege für Auszubildende mit Behinderung

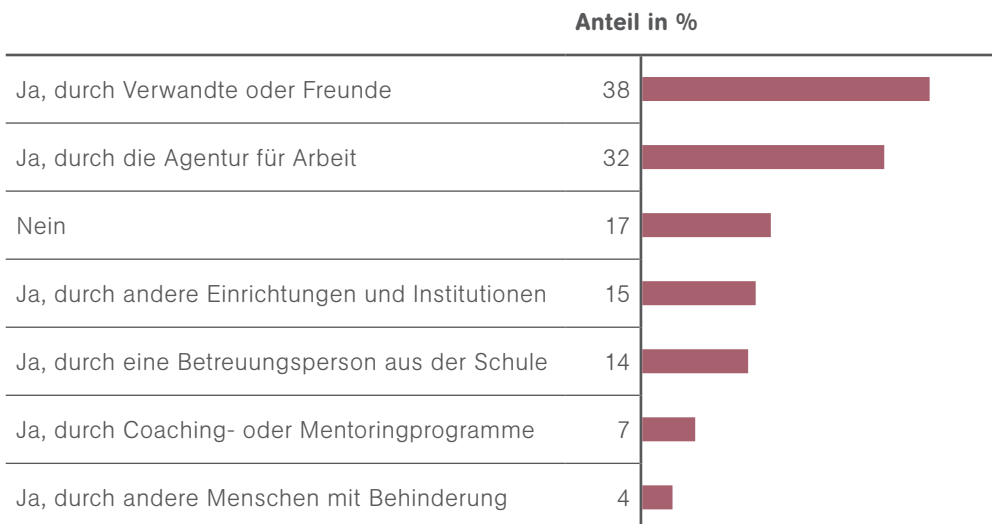
Im Rahmen der Umfrage wurde untersucht, wie sich für Jugendliche mit Behinderung der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet und welche Wege sich hierbei als besonders erfolgreich erweisen.

Menschen mit Behinderung, die einen Ausbildungsplatz suchen, sind häufig auf Hilfe oder Unterstützung während der Bewerbungsphase angewiesen. Bei der Frage „Haben Sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz Hilfe bekommen?“ (Mehrfachantworten möglich) geben 38 Prozent der Befragten an, dass sie Hilfe durch Verwandte oder Freunde bekommen haben. 32 Prozent sagen, dass die Agentur für Arbeit

sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz unterstützt hätte. Bei 14 Prozent übernahm eine Betreuungsperson aus der Schule diese Funktion. Sieben Prozent nahmen Coaching- und Mentoringprogramme in Anspruch. Dagegen geben nur vier Prozent der Befragten an, Hilfe von anderen Menschen mit Behinderung erhalten zu haben. 17 Prozent haben keinerlei Hilfe für ihre Bewerbung in Anspruch genommen.

Überdurchschnittlich häufig bekommen Auszubildende mit körperlichen Behinderungen Unterstützung durch Verwandte oder Freunde. Bewerber mit psychischen, geistigen oder Lernbehinderungen haben dagegen wesentlich häufiger Hilfe durch eine Betreuungsperson aus der Schule oder ihrer Agentur für Arbeit in Anspruch genommen.

Haben Sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz Hilfe bekommen?*



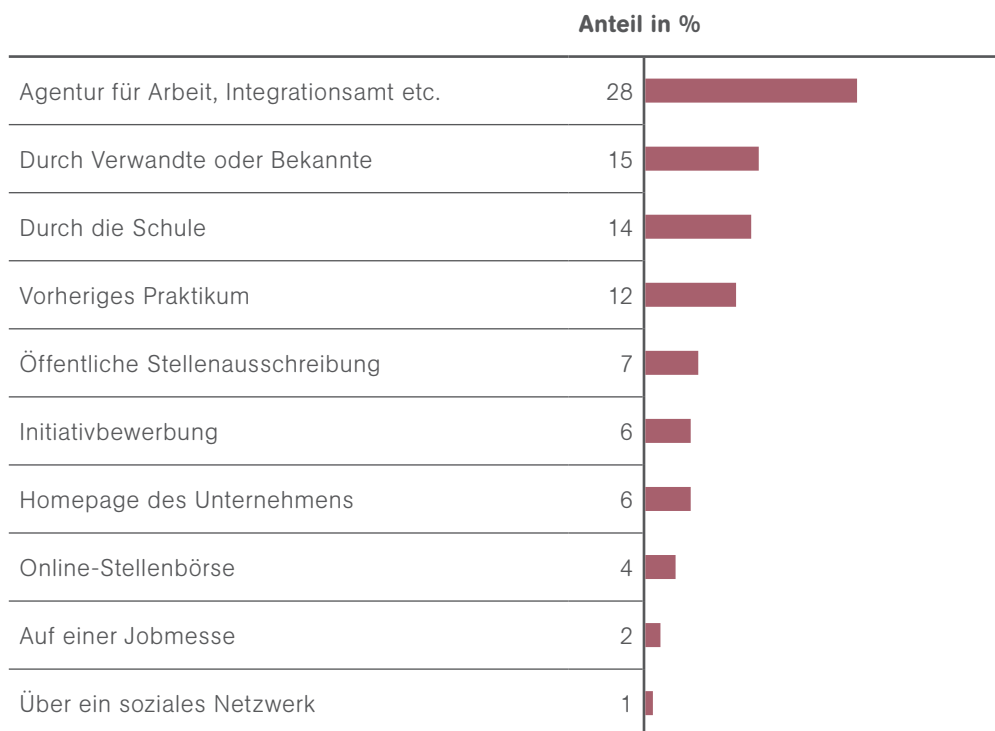
* Mehrfachantworten möglich

Quelle: eigene Berechnungen

Bemerkenswert ist zudem, dass 15 Prozent der Befragten Hilfe von einem breiten Spektrum an weiteren Einrichtungen und Institutionen erfahren haben, unter anderem durch Mitarbeiter bei den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bzw. von einem Berufsförderungswerk, durch Fachberater der Handwerkskammer, die Deutsche Rentenversicherung, Mitarbeiter ihres Heimes, der Konzernschwerbehindertenvertretung oder einer Stiftung. Somit gibt es nicht den einen Königsweg. Wichtig ist ein breites Netz an Unterstützungsmöglichkeiten, angepasst an die individuellen Lebensumstände der Jugendlichen.

Dennoch ist die Unterstützung durch die eigene Familie und den Freundeskreis sowie die Agentur für Arbeit enorm wichtig. Dies zeigen auch die Ergebnisse auf die Frage, wie die Auszubildenden auf ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden sind. Die meisten Befragten geben an, durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder eine ähnliche Institution (28 Prozent) ihren Ausbildungsplatz gefunden zu haben. Danach folgen Verwandte oder Bekannte (15 Prozent), die Schule (14 Prozent) oder ein vorheriges Praktikum (12 Prozent). Nur eine verschwindende Minderheit der erfolgreichen Bewerber kam über eine Online-Stellenbörse (vier Prozent), eine Jobmesse (zwei Prozent) oder ein soziales Netzwerk (ein Prozent) zum Erfolg.

Wie sind Sie auf Ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?*



* Mehrfachantworten möglich

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Bei den Auszubildenden mit psychischen oder geistigen Behinderungen sind sogar knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) über die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt auf ihre Ausbildungsstelle aufmerksam geworden; bei den körperlich oder chronisch Behinderten dagegen nur 26 Prozent. Auszubildende mit einer Lernbehinderung sind überdurchschnittlich häufig durch die Schule über offene Ausbildungsplätze informiert worden. Online-Stellenbörsen erreichen dagegen keine Bewerber mit einer psychischen, geistigen oder Lernbehinderung. Durch ein vorheriges Praktikum wurden lediglich fünf Prozent der befragten Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung auf ihre Stelle aufmerksam – verglichen mit jeweils 14 Prozent bei den körperlich eingeschränkten Jugendlichen und bei Auszubildenden mit einer Lernbehinderung.

Dies zeigt, wie wichtig der direkte Kontakt während der Suche nach einer Ausbildungsstelle und im Bewerbungsprozess ist. Die Nutzung von Online-Möglichkeiten (wie Online-Stellenbörsen, die

Unternehmenshomepage oder soziale Netzwerke) stellen für Bewerber mit Behinderung keine erfolgreiche Strategie dar. Dies steht im starken Gegensatz zu den Bewerbungswegen der Auszubildenden ohne Behinderung. Hier suchen laut Azubi-Report (2017) fast 55 Prozent der Bewerber online nach einem Ausbildungsplatz, am häufigsten auf der Homepage des Unternehmens (49 Prozent) oder auf Online-Portalen (41 Prozent).

Jugendliche mit einer Behinderung sollten noch während der Schulzeit möglichst früh mit Unternehmen in Kontakt gebracht werden. Praktika, Schnuppertage oder Unternehmensvorstellungen in den Schulen bringen als Kontaktbörsen Unternehmen und Jugendliche zusammen.

Die Vorteile des persönlichen Kontakts spiegeln sich ebenso in der Anzahl der Bewerbungen wider. Erstaunlicherweise haben Auszubildende mit Behinderung mit durchschnittlich 16 Bewerbungen weniger Bewerbungen geschrieben bis sie einen Ausbildungsplatz

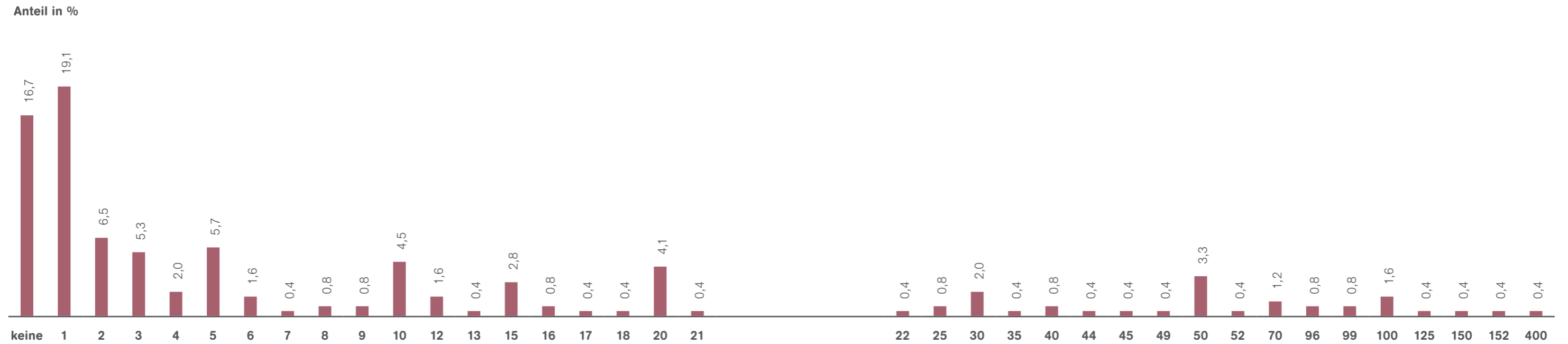
gefunden haben als Auszubildende ohne Behinderung (Durchschnitt: 20 Bewerbungen; Azubi-Report 2017). Dies ist umso bemerkenswerter, als dass laut Azubi-Report Hauptschüler inzwischen 30 Bewerbungen mehr schreiben müssen als der Durchschnitt aller Auszubildenden (55 Bewerbungen). Dabei ist das Qualifikationsniveau des Schulabschlusses für Auszubildende mit Behinderung im Durchschnitt sogar geringer. Ein Grund könnte darin liegen, dass Bewerber mit einer Behinderung gezielter suchen, also nur solche Unternehmen anschreiben, von denen sie wissen oder annehmen, dass diese auch Jugendliche mit einer Behinderung ausbilden. Umgekehrt könnte es sein, dass den Jugendlichen eine Stelle vorgeschlagen wurde, die sie aufgrund mangelnder Alternativen angenommen haben.

19 Prozent der Befragten geben an, nur eine Bewerbung geschrieben zu haben, bevor sie ihren Ausbildungsplatz gefunden haben, sieben Prozent haben zwei und fünf Prozent drei Bewerbungen geschrieben. 17 Prozent der Auszubildenden haben sich nicht schriftlich beworben, sondern ihre Ausbildungsstelle

wahrscheinlich direkt über persönliche Kontakte gefunden. Dennoch mussten einige Jugendliche auch 70 oder mehr Bewerbungen schreiben (fünf Prozent).

Auszubildende mit körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderungen haben durchschnittlich mehr Bewerbungen geschrieben, als Bewerber mit psychischen, geistigen oder Lernbehinderungen. So haben 40 Prozent der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung und ganze 50 Prozent der Auszubildenden mit einer geistigen Behinderung keine oder nur eine Bewerbung geschrieben, bis sie ihren Ausbildungsplatz erlangt haben. Bei den Jugendlichen mit einer körperlichen Behinderung waren dagegen lediglich 20 Prozent, bei Bewerbern mit einer chronischen Erkrankung sogar nur 15 Prozent mit keiner oder bloß einer Bewerbung erfolgreich. Hier ist anzunehmen, dass die Jugendlichen mit psychischen Behinderungen intensiver betreut wurden und ihren Ausbildungsplatz daher eher durch persönliche Kontakte oder durch die Vermittlung der Agentur für Arbeit bzw. einer ähnlichen Institution erlangt haben als die anderen befragten Auszubildenden.

Wie viele Bewerbungen haben Sie geschrieben?*

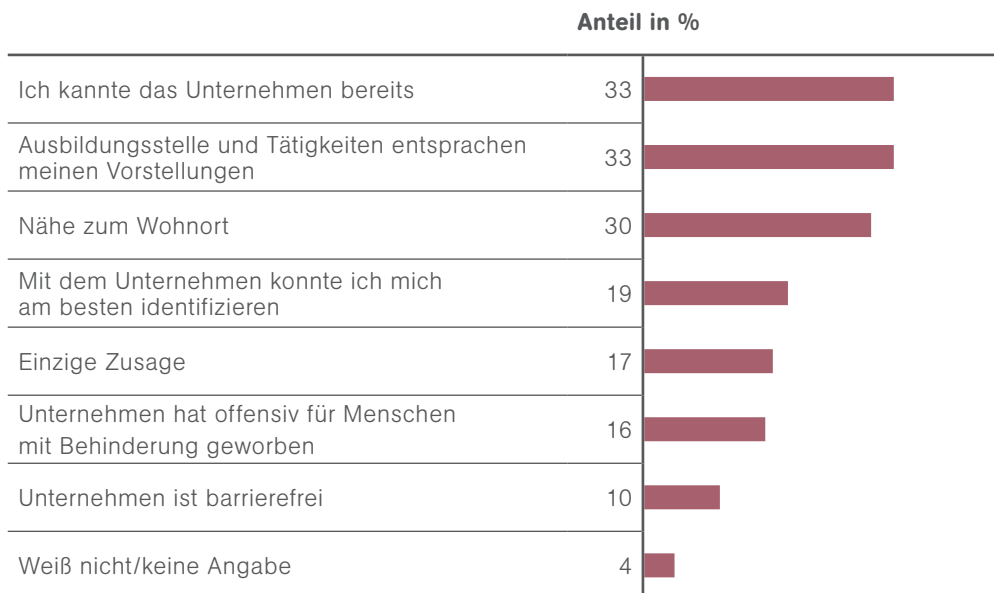


* fehlende Werte = weiß nicht/keine Angabe

Quelle: eigene Berechnungen

Die wichtigsten Entscheidungsgründe der Jugendlichen bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes waren, dass sie das Unternehmen bereits kannten und die Ausbildungsstelle und die Tätigkeiten ihren Vorstellungen entsprachen. Jeweils ein Drittel der Befragten (33 Prozent) geben dies an. Die Nähe zum Wohnort überzeugte 30 Prozent der Auszubildenden. 19 Prozent der Jugendlichen wählten ihren Ausbildungsbetrieb, da sie sich am besten mit diesem identifizieren konnten; 16 Prozent der Befragten entschieden sich für ihren Ausbildungsplatz, da das Unternehmen offensiv für Menschen mit Behinderung geworben hat. Eher selten (zehn Prozent der Befragten) gab die Barrierefreiheit den Ausschlag. Am wichtigsten war dieser Faktor für Menschen mit einer körperlichen oder einer chronischen Behinderung.

Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen entschieden?*



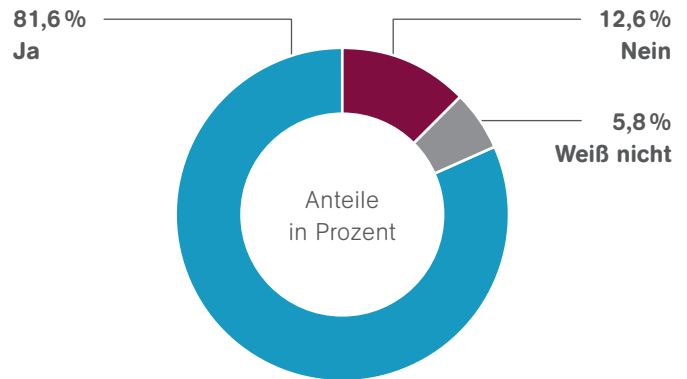
* Mehrfachantworten möglich

Quelle: eigene Berechnungen

Auszubildende mit einer körperlichen oder chronischen Behinderung konnten sich häufiger ihr Unternehmen oder ihren Betrieb aufgrund persönlicher Neigungen aussuchen als Jugendliche mit einer psychischen oder geistigen Behinderung. Diese geben demgegenüber häufiger an, sie haben sich für die Stelle entschieden, da dies die einzige Zusage war. Es ist anzunehmen, dass Jugendliche mit einer psychischen oder geistigen Behinderung entweder eine noch geringere Auswahl bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben oder ihre Stelle noch häufiger durch persönliche Kontakte „vorbestimmt“ war. Dies zeigt, dass sich die Ausbildungsplatzsuche für Bewerber mit einer psychischen oder geistigen Behinderung noch einmal schwieriger gestaltet als für Bewerber mit anderen Behinderungsarten.

Erfreulich ist jedoch, dass fast 82 Prozent aller Befragten angeben, einen Ausbildungsplatz in ihrem gewünschten Beruf bekommen zu haben. Nur knapp 13 Prozent haben dies nicht. Menschen mit Behinderung müssen sich somit keineswegs mit einer „Notlösung“ zufrieden geben, sondern können – auch dank externer Unterstützung – im Normalfall eine Ausbildungsstelle in ihrem gewünschten Beruf antreten. Der Grad der Zufriedenheit ist unter den Auszubildenden aller Behinderungsarten ähnlich. Marginal überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Ausbildungsstelle sind Jugendliche mit einer geistigen Behinderung (91 Prozent).

Haben Sie einen Ausbildungsplatz in Ihrem gewünschten Beruf bekommen?



Quelle: eigene Berechnungen

3.3.3. Die größten Schwierigkeiten für Auszubildende mit Behinderung

Um die heutige Schülergeneration für mögliche Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu sensibilisieren, wurden die 210 Auszubildenden auch danach gefragt, auf welche Schwierigkeiten sie während ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz getroffen sind.

39 Prozent der Befragten berichten von keinerlei Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Von den Jugendlichen, die Hindernisse überwinden mussten, geben 24 Prozent an, dass sie trotz Bewerbungen keine Einladung zum Bewerbungsgespräch bekommen haben. 18 Prozent der Befragten

haben ihrer Meinung nach nicht alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt. 16 Prozent bekamen zwar eine Einladung zum Bewerbungsgespräch, gewannen im persönlichen Gespräch jedoch den Eindruck, dass es im Unternehmen Vorurteile hinsichtlich ihrer Behinderung gab. Weitere Probleme stellten die Entfernung der Ausbildungsstelle zum Wohnort (14 Prozent), das Nichtvorhandensein des geforderten Schulabschlusses (13 Prozent) und ausbleibende Bewerbungsverfahren aufgrund von Unsicherheiten bezüglich der Behinderung (elf Prozent) dar. Wesentlich seltener geben die Auszubildenden an, dass das Auswahlverfahren nicht barrierefrei war (sieben Prozent), der Zugang zum Unternehmen nicht barrierefrei war (fünf Prozent) oder das persönliche Umfeld davon abgeraten hatte (drei Prozent).

Welchen Schwierigkeiten standen Sie während der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegenüber?*



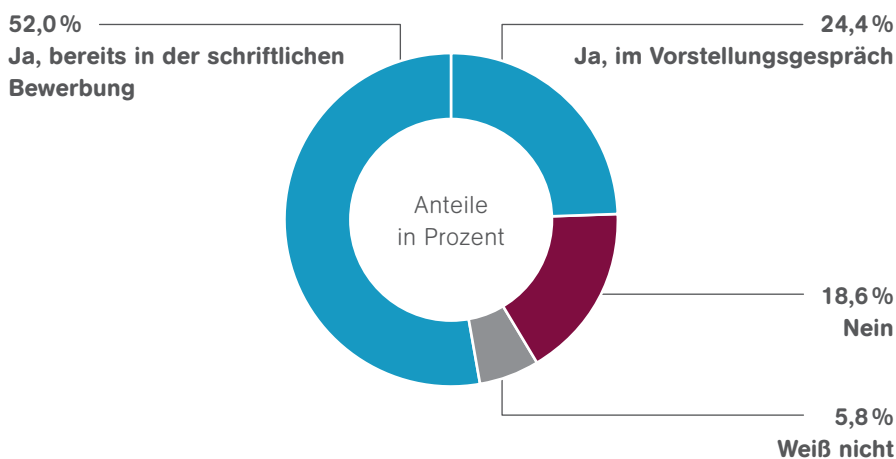
* Mehrfachantworten möglich
Quelle: eigene Recherchen

Bei den freien Antwortmöglichkeiten wird zudem von einigen Auszubildenden erwähnt, dass ihre gesundheitliche Abgeschlagenheit bzw. die körperliche Belastung ein großes Problem darstellten. Des Weiteren kam während des Bewerbungsprozesses bei einigen Bewerbern Unsicherheit auf, ob sie ihre Behinderung bei der Bewerbung angeben sollen oder nicht.

Befragt nach den größten Schwierigkeiten während der Bewerbungsphase und der bisherigen Ausbildung geben die Auszubildenden viele unterschiedliche Hindernisse und Probleme zu Protokoll. Eine nicht unbeachtliche Anzahl der Befragten äußert zum Beispiel, dass es Barrieren im Kopf oder Bedenken gab, manche Unternehmen Bewerber mit einer Schwerbehinderung generell ablehnen oder Schwerbehinderung falsch einschätzen und schnell in „eine Schublade stecken“.

Eine weitverbreitete Unsicherheit unter den Bewerbern betrifft das Problem, ob und wie sie ihre Behinderung in der Bewerbung angeben sollen oder nicht. So stellen sich die Befragten unter anderem die Frage: „Wann sollte die Behinderung bekannt gegeben werden?“ Andere formulierten ihre Schwierigkeiten folgendermaßen: „Ich wusste nicht genau, wie ich über meine Sehbeeinträchtigung schreiben sollte“, oder „Ich wusste vor meinen Bewerbungsgesprächen nicht, wie ich meine Behinderung Preis geben soll, da ich da eine große Hemmschwelle habe.“ Hier benötigt es noch weiterer Aufklärung und Informationskampagnen, die Bewerbern mit Behinderung praktische und klare Hilfestellung bei diesen Problemfeldern liefert. Nur etwas über die Hälfte der Auszubildenden gab die Behinderung in der schriftlichen Bewerbung an, knapp 20 Prozent erwähnten ihre Behinderung weder in der schriftlichen Bewerbung noch im Vorstellungsgespräch. Weitere 24 Prozent berichten während des Vorstellungsgesprächs von ihrer Behinderung. Am häufigsten geben Menschen mit einer körperlichen Behinderung ihre (meist sichtbare) Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung an. 37 Prozent der Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung geben diese dagegen überhaupt nicht an.

Haben Sie Ihre Behinderung bereits in Ihren Bewerbungen genannt?



Quelle: eigene Berechnungen

Erfreulich und beruhigend für angehende Auszubildende ist die Tatsache, dass es keinen Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit der Bewerbung hatte, ob ein Bewerber seine Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung, im Vorstellungsgespräch oder überhaupt nicht angegeben hat. Alle drei Gruppen haben gleich häufig ihren Wunschberuf bekommen (über 80 Prozent). Ebenso geben nicht mehr Jugendliche, die ihre Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung genannt haben, an, „*trotz Bewerbungen keine Einladung zum Bewerbungsgespräch*“ erhalten zu haben, als diejenigen, die ihre Behinderung gar nicht erwähnt haben. Dieser Anteil liegt in beiden Gruppe bei jeweils 16 Prozent.

Einzig bei der Anzahl der Bewerbungen lässt sich ein kleiner, aber wesentlicher Unterschied erkennen. So mussten Bewerber mit einer körperlichen Behinderung, die ihre Behinderung in der schriftlichen Bewerbung angegeben haben, durchschnittlich mehr Bewerbungen schreiben, bis sie ihre Zusage erhalten haben, als Jugendliche, die auf ihre Behinderung nicht hingewiesen haben. Die wenigsten Bewerbungen haben die Auszubildenden schreiben müssen, die ihre Behinderung erst im Vorstellungsgespräch erwähnt haben. Dies deutet darauf hin, dass Bewerber häufig dann nicht benachteiligt werden, wenn sie in einem persönlichen Gespräch dem Unternehmen schlüssig darlegen können, dass sie für die gesuchte Stelle geeignet sind. Nach dem ersten unmittelbaren Kontakt spielt die Behinderung kaum noch eine Rolle.

Andere Befragte berichten dagegen von allgemeinen Problemen und Unsicherheiten, denen auch viele Auszubildende ohne Behinderung gegenüberstehen. Antworten sind hier unter anderem: „*Angst vor dem Einstellungstest*“, „*Bei den Unternehmen einen guten Eindruck zu hinterlassen*“, „*Mich im Bewerbungsgespräch richtig zu verkaufen*“, „*Die Umstellung vom Schulalltag ins Arbeitsleben*“, „*Mich gut einbringen zu können*“, „*Meine Schüchternheit und Nervosität*“, „*Sich für eine Ausbildung zu entscheiden*“, oder „*Sicherheit im Auftreten und Kommunikation*“.

Relativ häufig glauben die befragten Auszubildenden, ihre persönlichen Einschränkungen könnten ein Hindernis darstellen. So geben die Jugendlichen nicht selten an, dass die größten Probleme die eigene Leistungsfähigkeit, psychische Einschränkungen oder fehlende Konzentrationsfähigkeit sind. Manchen Befragten fällt nach eigener Aussage zudem effektives Lernen schwer oder es gibt Dinge, bei denen sie Hilfe brauchen. Eine häufige Antwort war zudem, dass die Befragten oft oder manchmal angeschlagen und krank sind und daher viel Lehr- und Lernstoff in der betrieblichen Ausbildung oder der Berufsschule verpassen – was dann nur schwer wieder aufzuholen ist. Andere berichten von der Schwierigkeit, mit dem Unternehmen *„vorher abzuklären, dass Fehltage immer da sein werden“*. Hier müssen Auszubildende mit Behinderung durch persönliches Mentoring, Empowerment zur Stärkung von Jugendlichen mit Behinderung oder technische Hilfsmittel noch mehr unterstützt werden.

Arbeitgeber müssen für den Umgang mit häufigen Erkrankungen sensibilisiert werden und das Thema Gesundheitsmanagement verstärkt in den Fokus rücken. Die zeitlich flexible Ausbildungszeit kann hier ein hilfreicher Weg sein, um Auszubildende dabei zu unterstützen, trotz Fehltage den gesamten Lehrstoff zu bewältigen. So könnte beispielsweise eine Verlängerung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr helfen, fehlende Tage unbürokratisch nachzuarbeiten. Solche Möglichkeiten sollten mehr gefördert und stärker ins Bewusstsein der Beteiligten gerückt werden.

3.4.

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

- Jugendliche mit Behinderung gehen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger finden sie ihre Ausbildungsstelle über den persönlichen Kontakt (Familie, Schule und die Agentur für Arbeit); deutlich seltener hingegen über das Internet oder auf Jobmessen. Das Unterstützungsnetzwerk sollte an die individuellen Lebensumstände der Ausbildungsplatzsuchenden angepasst sein.
- Der fehlende Kontakt zu Jugendlichen mit Behinderung ist einer der Hauptgründe für Unternehmen, diese nicht auszubilden³⁶. Gleichzeitig berichten Unternehmen, dass sich trotz Aufforderung keine Menschen mit Behinderung bei ihnen bewerben. Da die Jugendlichen mit Beeinträchtigung über andere Wege als nichtbehinderte Jugendliche nach einem Ausbildungsplatz suchen, müssen hier neue Wege der Kooperationen und im Bewerbungsmanagement gefunden werden.
- Praktika, Schnuppertage oder Unternehmenspräsentationen in den Schulen sind wichtige Kontaktbörsen für Jugendliche mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Zusätzlich stellen Bewerbungstrainings und Empowerment wichtige Stützen für junge Bewerber mit Behinderung dar.
- Junge Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnten, hatten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz einen geringeren Aufwand als Bewerber, die ihre Behinderung angaben. Offenbar steigert das Zurückhalten der Information über die körperliche Behinderung die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Nach einem persönlichen Kennenlernen wurden gleichermaßen Bewerber eingestellt, die ihr Handicap im Bewerbungsschreiben genannt oder auch nicht genannt hatten. Um die individuellen Fähigkeiten der Bewerber und nicht ihre Behinderung in den Vordergrund zu stellen, sollten Unternehmen im Umgang mit Bewerbern mit Behinderung geschult werden. Ebenso sind weitere Begegnungsmöglichkeiten wichtig, damit die Erwähnung der Behinderung in der Bewerbung nicht mehr als Ausschlusskriterium gesehen wird.
- Die eigene Unsicherheit der Jugendlichen über den Umgang mit der Behinderung im Bewerbungsprozess und das mangelnde Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten erfordern gezielte Konzepte zum Empowerment in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf.

36 Metzler, C., Pierenkemper, S., Seyda, S. (2015). Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 4,

- Hindernisse für eine erfolgreiche Bewerbung sind Vorurteile, Barrieren im Kopf sowie die Unsicherheit bei den Unternehmen, ob und wenn ja, welche Probleme mit der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung verbunden sind. Hier hilft – neben weiterer Aufklärungsarbeit über staatliche Unterstützungsangebote – vor allem die mediale Verbreitung von Beispielen einer erfolgreichen dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung, die andere Unternehmen animieren. Dies alles soll zusätzlich vor dem Hintergrund des absehbaren Fachkräftemangels geschehen.
- Für junge Auszubildende ist es wichtig, ihre Ausbildung zeitlich flexibel absolvieren zu können, da sie häufiger aufgrund vorhandener Einschränkungen Fehltag im Unternehmen und in der Berufsschule aufweisen. Hier sollte die Möglichkeit, eine (individuelle) Verlängerung der Ausbildungszeit in Anspruch zu nehmen, noch stärker in den Fokus gerückt werden.
- Nach wie vor ist die Gleichberechtigung bei den Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung von hoher Relevanz. Denn das durchschnittliche Qualifikationsniveau von jungen Auszubildenden mit einer Behinderung ist niedriger als bei den Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigung. Inklusion muss bereits während der Schulzeit wesentlich stärker gefördert werden, um allen Kindern die gleichen beruflichen Chancen zu gewähren.
- Zudem helfen Investitionen in eine stärkere Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit, um unter anderem hohe Suchkosten und Aufwände bei den Unternehmen zu verringern. Für Unternehmer ist es häufig zu aufwendig nach Bewerbern mit Behinderung zu suchen. Wenn sie suchen schildern sie häufig, dass sich bei ihnen keine Menschen mit Behinderung bewerben. Arbeitgeber brauchen konkrete Unterstützung bei der Vernetzung mit unterstützenden Organisationen, die den Matching-Prozess von Unternehmen und Bewerbern initiieren und begleiten.

4.

Fazit

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Das **Inklusionsbarometer Arbeit** macht in diesem Jahr einen erheblichen Sprung – der Wert verbessert sich von 106,7 auf 114,2. Das ist sowohl auf eine verbesserte **Inklusionslage** zurückzuführen – der Wert steigt von 103,0 auf 105,1 – vor allem aber auf eine verbesserte Stimmung bei Arbeitnehmern und Unternehmen hinsichtlich der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Der Wert des **Inklusionsklima**-Barometers steigt von 37,1 auf 41,4. Dies ist Ausdruck der sehr guten Lage auf dem Arbeitsmarkt – die Arbeitskräftenachfrage ist anhaltend hoch, das Fachkräfteangebot wächst nicht in gleichem Maße. Da sich allen Prognosen zufolge in diesem und im nächsten Jahr an dieser Situation nichts ändern wird, dürfte sich auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt weiter verbessern. Der Aufschwung kommt mit leichter „Verspätung“ auch bei den Menschen mit Behinderung an.

Doch obwohl vermehrt Menschen mit Behinderung aus der Langzeitarbeitslosigkeit vermittelt werden konnten, verschärft sich die Lage derer, die noch immer langzeitarbeitslos sind, weiter. In Modellprojekten zeigt sich, dass eine intensive Begleitung helfen kann, Menschen mit Behinderung aus der Langzeitarbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis zu führen. Diese Angebote sollten verstetigt werden.

Dennoch gibt es auch hier noch Aufholbedarf: So haben immer noch 65 Prozent der befragten Unternehmen keine schriftlichen Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze. Des Weiteren sind immer noch zu viele Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung eingestellt haben, überhaupt nicht barrierefrei – bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern sind es gar knapp die Hälfte.

Ebenso kennt immer noch fast jedes sechste Unternehmen, das bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigt, die Möglichkeiten der staatlichen Förderung nicht. Bei kleinen Unternehmen sind es gar 39 Prozent. Und immer noch zu wenige Unternehmen nehmen die Förderungsmöglichkeiten dann auch in Anspruch. Der hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen muss weiter abgebaut und Informationen bezüglich Ansprechpartner einfacher zugänglich gemacht werden. Diese Ergebnisse zeigen, dass kleinere Unternehmen beim Thema Inklusion nach wie vor nicht bereit oder nicht gut genug informiert sind. Insbesondere kleinere Unternehmen ohne eigene ausreichende Ressourcen bedürfen stärkere Unterstützung in Form von Informationsangeboten, weiterer Aufklärung, einheitlichen Ansprechpartnern, einer höheren finanziellen Unterstützung und weniger Bürokratie.

Große Unterschiede gibt es auch zwischen den einzelnen Branchen. Es zeigt sich, dass Branchen wie die öffentliche Verwaltung oder der Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur – in denen das Bewusstsein für soziale Kompetenz und Diversität traditionell stärker ausgeprägt ist – durchweg besser abschneiden als beispielsweise die Industrie. Freiwillige unternehmensinterne oder gesetzliche Richtlinien und Aktionspläne zur Förderung von benachteiligten Arbeitnehmern können die Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt erheblich verbessern.

Neben dem jährlich gemessenen Inklusionsbarometer wurde in dieser Studie erstmals auch die **Übergangsphase von der schulischen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung** aus deren Perspektive betrachtet. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolviert eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Dieser Anteil ist nicht befriedigend. Dabei gehen Jugendliche mit Behinderung andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger finden sie ihre Ausbildungsstelle über persönliche Kontakte (Familie, Schule und die Agentur für Arbeit).

Ein zweites wichtiges Ergebnis: Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz war der Aufwand bei den jungen Menschen mit einer körperlichen Behinderung geringer, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnt hatten. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, um Jugendlichen mit einer Behinderung und Unternehmen Unsicherheiten zu nehmen und weitere Hilfestellungen zu geben.

Glossar

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Anders als in der Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

Arbeitslosenquote

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Berufsbildungswerk

Einrichtungen der beruflichen Ausbildung für die Erstausbildung und Berufsvorbereitung körperlich oder psychisch beeinträchtigter und benachteiligter junger Menschen.

Beschäftigungsquote

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (d. h. ohne Selbstständige oder geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d. h. ohne Selbstständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde).

Erwerbslose

Personen ohne Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Dies sind auch Personen, die sich nicht arbeitslos melden.

Erwerbspersonen

Alle Personen, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen/Arbeitslosen.

Erwerbspersonenpotenzial

Das Erwerbspersonenpotenzial (= Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve), unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit nicht berücksichtigt.

Erwerbsquote

Der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Verzahnte Ausbildung

Ein inklusives Ausbildungsmodell, bei dem die Grundqualifizierung in einem Berufsbildungswerk erfolgt, das eng mit Unternehmen zusammenarbeitet. Die Auszubildenden absolvieren dabei ein mindestens sechsmonatiges Betriebspraktikum.

Rechtlicher Hinweis

Die vorstehenden Angaben und Aussagen stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Die verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und wurden als korrekt und verlässlich betrachtet, jedoch nicht unabhängig überprüft; ihre Vollständigkeit und Richtigkeit sind nicht garantiert, und es wird keine Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus deren Verwendung übernommen, soweit nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten unsererseits verursacht.

Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung und ohne Angabe von Gründen geändert werden. Die vorstehenden Aussagen werden lediglich zu Informationszwecken des Auftraggebers gemacht und ohne darüber hinausgehende vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt.

Soweit in vorstehenden Angaben Prognosen oder Erwartungen geäußert oder sonstige zukunftsbezogene Aussagen gemacht werden, können diese Angaben mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben.

Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeber

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstraße 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
Fax: 0228 2092-333
info@aktion-mensch.de

Verantwortlich

Christina Marx

Redaktion Aktion Mensch

Dagmar Greskamp
Sandra Vukovic

Handelsblatt Research Institute

Julia Ehlert-Hoshmand (Projektleitung)
Dr. Jörg Lichter
Dr. Sven Jung

Art Direktion

Sabine Huth

Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2017



Mehr Informationen
erhalten Sie unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.
Heinemannstr. 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
info@aktion-mensch.de



Papier:
FSC-zertifiziert

Vorlage-Nr. 14/2449

öffentlich

Datum: 31.01.2018
Dienststelle: Fachbereich 53
Bearbeitung: Frau Ugur

Schulausschuss	26.02.2018	Kenntnis
Sozialausschuss	27.02.2018	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Fact-Sheet und neue "Landingpage" des LVR- Integrationsamtes

Kenntnisnahme:

Das Fact-Sheet und die neue "Landingpage" des LVR-Integrationsamtes wird gemäß Vorlage Nr. 14/2449 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-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

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

Zusammenfassung:

Das LVR-Integrationsamt ist zuständig für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen nach dem dritten Teil des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX). Es bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen unterschiedliche Unterstützungsleistungen an. Dabei arbeitet das LVR-Integrationsamt mit vielen verschiedenen Partnern auf dem Feld Behinderung und Beruf zusammen.

Wesentliche Aufgabe des Integrationsamtes nach § 185 Absatz 3 Nummer 4 SGB IX ist, seine Zielgruppen möglichst breit und umfassend zu informieren. Um die Bekanntheit seiner vielfältigen Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten weiter zu steigern, hat es im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit zwei Neuerungen auf den Weg gebracht:

1. Ein vierseitiges Fact-Sheet mit dem Titel „Das LVR-Integrationsamt - Von der Beratung zur Begleitung“ liefert einen Überblick über die Aufgabenfelder, Angebote und Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes. Es stellt eine Ergänzung zu dem ausführlichen Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes dar.

Das Fact-Sheet ist gestalterisch Vorlage für weitere Faktenblätter dieser Art zu einzelnen Leistungen und Themen des LVR-Integrationsamtes. Bisher wurden weitere Fact-Sheets zu den Inklusionsbetrieben sowie zu den Integrationsfachdiensten erstellt. Alle Fact-Sheets werden auf der neu gestalteten „Landingpage“ des LVR-Integrationsamtes veröffentlicht und regelmäßig überarbeitet.

2. Auf der „Landingpage“ innerhalb der LVR-Homepage hat das LVR-Integrationsamt seine Internetpräsenz verbessert. Sie ist am 18. Dezember 2017 freigeschaltet worden. Damit hat das LVR-Integrationsamt seine Angebote, die bisher aufgrund der vorgegebenen Haupt-Navigationsstruktur innerhalb der LVR-Homepage an verschiedenen Stellen aufgeführt waren, zusammengeführt und zielgruppenfreundlich strukturiert. Die neue „Landingpage“ ist im Bereich „Soziales“ erstmals über einen eigenen Reiter mit dem Titel „Integrationsamt“ erreichbar und gliedert die Inhalte des LVR-Integrationsamtes übersichtlich in sechs Hauptnavigationenpunkte auf: Wir über uns, Fachberatung, Fördermöglichkeiten, Übergang Schule-Beruf, Kündigungsschutz sowie Schulungs- und Informationsangebot.

Die neue „Landingpage“ trägt auch dem Informationsbedürfnis der Nutzer infolge der BTHG-Reform Rechnung. Sie gewährleistet, dass sich die einzelnen Zielgruppen schnell orientieren können und die von ihnen gesuchten Informationen gerade auch im Hinblick auf die geänderte Gesetzeslage des dritten Teils des SGB IX schneller finden.

Das Fact-Sheet und die „Landingpage“ berühren die Zielrichtung Nr. 6 (Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und im LVR herstellen) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2449:

Das LVR-Integrationsamt ist zuständig für die Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für schwerbehinderte Menschen unterschiedliche Unterstützungsangebote an und arbeitet mit verschiedenen Partnern zusammen.

Die Unterstützungsangebote des LVR-Integrationsamtes umfassen beispielsweise die finanzielle Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen oder die finanzielle Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen während der Beschäftigung. Neben der finanziellen Förderung hält das LVR-Integrationsamt auch ein umfangreiches und vernetztes Beratungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

Wesentliche Aufgabe des Integrationsamtes nach § 185 Absatz 3 Nummer 4 SGB IX ist, seine Zielgruppen möglichst breit und umfassend zu informieren. Um die Bekanntheit seiner vielfältigen Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten weiter zu steigern, hat es im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit zwei Neuerungen auf den Weg gebracht:

1. Ein vierseitiges Fact-Sheet mit dem Titel „Das LVR-Integrationsamt - Von der Beratung zur Begleitung“ liefert einen Überblick über die Aufgabenfelder, Angebote und Fördermöglichkeiten des LVR-Integrationsamtes. Es stellt eine Ergänzung zu dem ausführlichen Jahresbericht des LVR-Integrationsamtes dar.

Das Fact-Sheet informiert zuerst die Leserinnen und Leser über die Aufgaben, die Organisation und die Zuständigkeit des LVR-Integrationsamtes. Das LVR-Integrationsamt gliedert sich in fünf Abteilungen. Daneben wurde in NRW von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner (Kreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte) zu übertragen. Die 38 örtlichen Fachstellen im Rheinland sind u.a. zuständig für finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die Anhörung im Sonderkündigungsschutz.

Im nächsten Abschnitt werden die Leistungen im Überblick dargestellt, bevor sie im Einzelnen näher erläutert werden.

Die Erhebung der Ausgleichsausgabe als sog. zweckgebundene Sonderabgabe ist eine der wesentlichen Aufgaben des LVR-Integrationsamtes. Sie wird von der Abteilung 53.40 - Erhebung der Ausgleichsabgabe, institutionelle Förderung, Haushalt durchgeführt. 2016 wurden 73,6 Mio. € Ausgleichsabgabe eingenommen. Nach Abzug der vorgesehenen Ausgleichszahlungen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die anderen Integrationsämter verblieben dem LVR-Integrationsamt 53,9 Mio. €.

Im Anschluss werden die umfangreichen Beratungsangebote näher beschrieben. Der technische Beratungsdienst als eine der fünf Abteilungen ist regional tätig und arbeitet Hand in Hand mit den örtlichen Fachstellen. Der Schwerpunkt seiner Arbeit liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und Gestaltung. Weiterhin kooperiert das LVR-Integrationsamt mit den drei Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen und Bonn/Rhein-Sieg (seit 2017). Die insgesamt sieben Kammerberater nehmen Kontakt zu den Arbeitgebern auf, informieren und beraten sie. Die Integrationsfachdienste sind Beratungsdienste Dritter, für die das LVR-Integrationsamt die Strukturverantwortung hat. Sie stellen ein

Beratungs- und Betreuungsangebot zur Unterstützung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereit und werden im Auftrag des LVR-Integrationsamtes oder eines Rehabilitationsträgers tätig. Im März 2017 wurde im LVR-Integrationsamt ein Fallmanagement eingeführt. Ein fünfköpfiges Fallmanagementgremium befasst sich seitdem mit der Steuerung besonders komplexer Fallkonstellationen. Wesentliches Ziel des Fallmanagements ist es, bei schwierigen Sachverhalten durch Koordination und Vernetzung der an der Leistungserbringung beteiligten Stellen die Dienstleistungsorientierung und damit die personenzentrierte Bearbeitung der Fördermaßnahmen zu stärken. In einem nächsten Schritt wird das Fallmanagement auf die Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX ausgeweitet.

Das Fact-Sheet befasst sich in seinem nächsten Abschnitt mit den Seminarangeboten, die von der Abteilung 53.50 vorgehalten werden. Informationsvermittlung an Vertrauenspersonen und Arbeitgeber finden das ganze Jahr über statt. 2016 haben insgesamt 183 Fortbildungsveranstaltungen an 385 Schulungstagen stattgefunden. Das Schulungsangebot haben dabei insgesamt 2.562 Personen wahrgenommen.

Im weiteren Abschnitt wird die Förderung von Inklusionsbetrieben, wie sie seit dem 1.1.2018 heißen, beschrieben. Inklusionsbetriebe beschäftigen auf 30 % bis 50 % der Arbeitsplätze besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben und der Kündigungsschutz sind die zentralen Unterstützungsleistungen des LVR-Integrationsamtes. Diesbezüglich besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen durch eine Verordnung geregelte Aufgabenverteilung. In 2016 beliefen sich die Aufwendungen für den Beschäftigungssicherungszuschuss auf 11,8 Mio. € und für die personelle Unterstützung auf 9,2 Mio. €. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Verfahren hat das Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen.

Im Anschluss werden die Themen Budget für Arbeit - Aktion Inklusion und STAR behandelt. Das neue „LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion“ stellt neue und bereits bestehende gesetzliche Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen aus einer Hand zur Verfügung. Es wird gemeinsam von Dezernat 5 und Dezernat 7 erbracht (siehe dazu auch Vorlage Nr. 14/2065 LVR-Budget für Arbeit). 2009 als regionales Modelprojekt gestartet ist STAR mit Beginn des Schuljahres 2017/2018 fester Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes unterstützen die IFD's Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang von der Schule in das Berufsleben.

Zuletzt werden weitere Maßnahmen/Projekte/Aktionen des LVR-Integrationsamtes unter der Rubrik kurz und knapp dargestellt. Einige Themen, die genannt werden, sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Veröffentlichung von Publikationen und die Modellprojekte/ Forschungsvorhaben.

Das Fact-Sheet ist gestalterisch Vorlage für weitere Faktenblätter dieser Art zu einzelnen Leistungen und Themen des LVR-Integrationsamtes. Bisher wurden weitere Fact-Sheets zu den Inklusionsbetrieben sowie zu den Integrationsfachdiensten erstellt. Alle Fact-Sheets sind auf der neu gestalteten „Landingpage“ des LVR-Integrationsamtes veröffentlicht.

2. Die neue „Landingpage“ ist die zweite Neuerung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des LVR-Integrationsamtes. Damit hat das LVR-Integrationsamt seine Internetpräsenz deutlich verbessert.

Das Internet ist der wichtigste Kontaktweg und die wichtigste Informationsplattform im privaten Sektor ebenso wie zu öffentlichen Stellen und Behörden. Daneben bietet das Internet wie kein anderes Medium die Möglichkeit, schnell, aktuell, ansprechend und zielgerichtet seine Zielgruppen zu erreichen mit Hilfe von Texten, Bildern und Videos.

Bisher war das LVR-Integrationsamt im Internet im Wesentlichen an zwei Stellen unter Aufgaben, Fördermöglichkeiten und direkte Kontakte und Organisatorischer Aufbau und Leitung zu finden.

Der Begriff „Das (LVR)-Integrationsamt“ kam in der Navigation nicht vor. Wer nicht wusste, dass sich die Inhalte des LVR-Integrationsamtes unter „Soziales“ und „Arbeit und Beschäftigung“ verbergen und auch die Kurz-URL www.integrationsamt.lvr.de nicht kannte, gelangte erst mit mehreren Klicks zu den Inhalten des LVR-Integrationsamtes. Ziel der neuen „Landingpage“ ist es daher, die Inhalte schneller auffindbar zu machen und noch besser zu strukturieren.

Mit der „Landingpage“ lassen sich die Inhalte des LVR-Integrationsamtes nunmehr mit einem Klick abrufen. Indem man auf den der Startseite unter http://www.lvr.de/de/nav_main/ auf Soziales und Integration klickt, öffnet sich ein Reiter „Integrationsamt“:

http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/integrationsamt_2/integrationsamt.jsp.

Hinter diesem Reiter sind alle Themen des LVR-Integrationsamts abrufbar. Die Themen teilen sich in sechs Hauptnavigationenpunkte auf: Wir über uns, Fachberatung, Fördermöglichkeiten, Übergang Schule-Beruf, Kündigungsschutz und Schulungs- und Informationsangebot. Unter den Hauptnavigationenpunkten verbergen sich verschiedene weitere Navigationspunkte sowie auch teilweise neue Inhalte, z.B. gibt es nun eigene Seiten/Menüpunkte zu den Themen „Filme und Medien“ oder zu „Veranstaltungen“.

Die neue „Landingpage“ trägt auch dem Informationsbedürfnis der Nutzer infolge der BTHG-Reform Rechnung. Sie gewährleistet, dass sich die einzelnen Zielgruppen schnell orientieren können und die von ihnen gesuchten Informationen gerade auch im Hinblick auf die geänderte Gesetzeslage des dritten Teils des SGB IX schneller finden.

Das Fact-Sheet und die Landingpage berühren die Zielrichtung Nr. 6 (Die Zugänglichkeit in allen Informations- und Kommunikationsmedien und im LVR herstellen) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

In Vertretung

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

Aufgabe

Das LVR-Integrationsamt ist zuständig für die **berufliche Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen** nach dem zweiten Teil des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX). Es versteht sich dabei sowohl als Partner für diesen Personenkreis sowie deren Interessenvertretungen als auch als Partner für Arbeitgeber.

Organisation und Zuständigkeiten

5 Abteilungen:

- 53.10 - Begleitende Hilfen, Kündigungsschutz
- 53.20 - Technischer Beratungsdienst
- 53.30 - Integrationsbegleitung, Integrationsunternehmen
- 53.40 - Erhebung der Ausgleichsabgabe, institutionelle Förderung, Haushalt
- 53.50 - Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben.

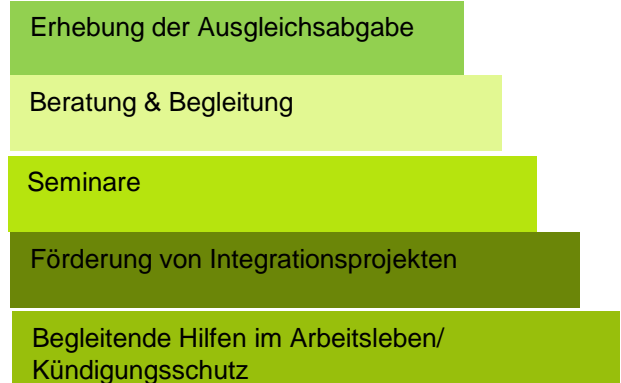
38 Örtliche Fachstellen

In NRW wurde darüber hinaus von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Aufgaben auf kommunale Partner (Kreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte) zu übertragen. Die 38 örtlichen Fachstellen im Rheinland sind zuständig für finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen **bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die Anhörung im Sonderkündigungsschutz**. Die Aufgabenverteilung zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen ist durch Verordnung und Satzung geregelt. Den Fachstellen werden jährlich von der Landschaftsversammlung Rheinland Mittel der Ausgleichsabgabe zur Aufgabenerledigung zur Verfügung gestellt.

Die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen in der öffentlichen Verwaltung

Im Jahr 2015 beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den kommunalen Arbeitgebern 8,31%. Sie reicht von 6,12 % in der StädteRegion Aachen bis zu 12,69 % im Kreis Wesel. Die Beschäftigungsquote beim LVR liegt bei 9,93 %.

Die Leistungen im Überblick

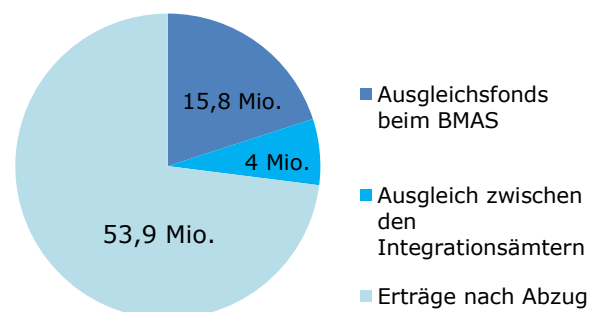


Die Leistungen im Einzelnen

I. Erhebung der Ausgleichsabgabe - zweckgebundene Sonderabgabe

Die Ausgleichsabgabe hat eine Antriebs- und Ausgleichfunktion. Sie soll Arbeitgeber einerseits anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen und andererseits einen Ausgleich schaffen zu den Aufwendungen, die bei einem Arbeitgeber entstehen, der einen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen haben 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Erfüllt ein Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht, so hat er für jeden unbesetzten Arbeitsplatz eine monatliche gestaffelte Ausgleichsabgabe je nach Höhe der Quote von 125, 220 oder 320 Euro zu entrichten.

2016 wurde an Ausgleichsabgabe **73,6 Mio. €** eingenommen. Nach Abzug der vorgesehenen Ausgleichszahlungen an das BMAS und die anderen Integrationsämter verblieben dem LVR-Integrationsamt **53,9 Mio. €**.



II. Beratung und Begleitung - Pflicht und Kür

Das LVR-Integrationsamt hält ein umfangreiches und vernetztes Beratungs- und Begleitungsangebot durch eigene und beauftragte Fachdienste vor.

1. Technischer Beratungsdienst - wichtiger Dienstleister auch über das LVR-Integrationsamt hinaus

Die **11 Ingenieurinnen und Ingenieure** des **technischen Beratungsdienstes** (TBD) sind regional tätig und arbeiten Hand in Hand mit den örtlichen Fachstellen. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf dem Gebiet der Arbeitsplatzausstattung und Gestaltung. Die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen mit einer Körperbehinderung stehen im Mittelpunkt der Arbeit (74 %). Menschen mit einer Hörbehinderung stellen 12 % und Menschen mit einer kognitiven Einschränkung stellen 3 % des Personenkreises dar. In 2016 hat der TBD ca. **1.100** Betriebe besucht und **1.770** arbeitsplatzbezogene Stellungnahmen gefertigt. Für **1.076** Arbeitsplätze konnten Lösungsansätze entwickelt werden. Zudem hat der TBD mit seiner Expertise **Amtshilfe** in 38 Fällen im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts und in 14 Fällen für Rehaträger geleistet.

2. Kammerberatung

Das LVR-Integrationsamt kooperiert mit den 3 Handwerkskammern im Rheinland sowie den Industrie- und Handelskammern Mittlerer Niederrhein, Köln, Essen und Bonn/Rhein-Sieg (seit 2017). 2016 haben die **sechs technischen Fachberater** über **800 Arbeitgeber** kontaktiert und erstmals Kontakt zu über 300 Arbeitgebern aufgenommen.

Es konnten 51 schwerbehinderte Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis und 41 Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden.

3. Betriebswirtschaftliche Beratung von Integrationsprojekten

Die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF gGmbH) berät im Auftrag des LVR-Integrationsamtes seit 2011 die Integrationsprojekte in betriebswirtschaftlichen Belangen.

4. Integrationsfachdienste (IFD)

IFD's sind **Beratungsdienste Dritter** für die eine **Strukturverantwortung** durch das LVR-Integrationsamt besteht. Sie stellen ein Beratungs- und Betreuungsangebot zur Unterstützung der **Arbeitnehmer und Arbeitgeber** bereit und werden im Auftrag des LVR-Integrationsamtes oder eines Rehabilitationsträgers (Vergütung pro Einzelfall) tätig.

Im Rheinland sind die **42 Träger** des Beratungs- und Betreuungsangebotes der Integrationsfachdienste in **17 Verbänden** zusammengeschlossen, sodass es pro Arbeitsagenturbezirk eine Ansprechperson gibt.

5. Fallmanagement - Neueinführung 2017

Im März 2017 wurde im LVR-Integrationsamt ein **Fallmanagement** eingeführt. Ein fünfköpfiges Fallmanagementgremium befasst sich seitdem mit der Steuerung besonders komplexer Fallkonstellationen. Wesentliches Ziel des Fallmanagements ist es, bei schwierigen Sachverhalten durch Koordination und Vernetzung der an der Leistungserbringung beteiligten Stellen die Dienstleistungsorientierung und damit die personenzentrierte Bearbeitung der Fördermaßnahmen zu stärken. Das Fallmanagement wird Ende 2017 evaluiert. Es ergänzt die alle 2 Jahr vom LVR-Integrationsamt durchgeführten Regionalkonferenzen. An diesen nehmen regelmäßig Dezernat 7, die örtlichen Fachstellen, die Kammerberater, die IFD's, die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die Deutsche Rentenversicherung Bund teil.

III. Seminare - Informationsvermittlung das ganze Jahr

Das Kursprogramm des LVR-Integrationsamtes bietet ein- bis dreitägige Kurse und Informationsveranstaltungen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und richtet sich an die auf diesem Feld tätigen Multiplikatoren. 2016 haben insgesamt **183 Fortbildungsveranstaltungen** an 385 Schulungstagen stattgefunden. Das Schulungsangebot haben insgesamt **2.562 Personen** wahrgenommen. Mit einem Anteil von 62 % stellen Vertrauenspersonen, stellvertretende Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen die Mehrheit der Veranstaltungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Es nahmen darüber hinaus 150 Beauftragte des Arbeitgebers und knapp 130 Betriebs- und Personalräte das Schulungsangebot wahr. Darüber hinaus haben **64 Inhouse-Schulungen** an insgesamt 176 Schulungstagen für **private und öffentliche Arbeitgeber** stattgefunden. Bei diesem Angebot des LVR-Integrationsamtes stehen überwiegend Fach- und Einzelinhalte im Vordergrund, die sich konkret mit den Anforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung auseinandersetzen. Zusätzlich zu dem Kursprogramm und den Inhouse-Schulungen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes bei **63 Veranstaltungen anderer Träger** über die Inhalte des Schwerbehindertenrechts referiert.

IV. Förderung von Integrationsprojekten - Unternehmen mit sozialem Auftrag

Die Förderung von Integrationsprojekten ist ein **besonderes Förderinstrument** des LVR-Integrationsamtes zur Schaffung und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung. Integrationsprojekte sind **Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes**, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben. Dieser soziale Auftrag besteht in der **Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung** von Menschen mit einer Schwerbehinderung, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen vermittlungshemmenden Umständen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besondere Unterstützung benötigen. Sie beschäftigen auf **25 % bis 50 %** der Arbeitsplätze besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung.

	12/2016	07/2017
Anzahl IP-Projekte	130	135
Anzahl Arbeitsplätze	1.640	1.652
Aufwendungen in Mio.	9,4	4,1

V. Begleitende Hilfe im Arbeitsleben/ Kündigungsschutz - zentrale Unterstützungsleistung des LVR-Integrationsamtes

1. Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben besteht zwischen dem LVR-Integrationsamt und den örtlichen Fachstellen eine durch Verordnung geregelte Aufgabenverteilung. Das LVR-Integrationsamt ist insbesondere zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber **zur Schaffung neuer zusätzlicher** Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, die nicht Teil des Arbeitsplatzes sind. **Die örtlichen Fachstellen** sind zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung von einzelnen, bereits bestehenden Arbeitsplätzen sowie für die Kfz-Förderung.

Arbeitgeber können einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen mit einem zusätzlichen Aufwand verbunden ist. So gewährt das LVR-Integrationsamt einen **Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)**, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen behinderungsbedingt gegenüber der geforderten Normalleistung eines Beschäftigten um mindestens 30, aber höchstens 50 % gemindert ist. Die örtlichen Fachstellen bewilligen die **personelle Unterstützung (PU)** an den Arbeitgeber, wenn der schwerbehinderte Mensch Hilfestellung benötigt und diese vom Betrieb selbst erbracht wird. In 2016 beliefen sich die Aufwendungen für den **BSZ auf 11,8 Mio. €** und für die **PU auf 9,2 Mio. €**.

Zahlen in 2016:

155 neue Arbeitsplätze sind 2016 neu geschaffen worden. Jedes neue Arbeitsverhältnis wurde durchschnittlich mit **7.888 €** gefördert. **61** bestehende, behinderungsbedingt und betriebsbedingt gefährdete Arbeitsverhältnisse sind gesichert worden. Der Erhalt eines Arbeitsverhältnisses ist mit durchschnittlich **9.503** Euro gefördert worden. Der Schwerpunkt der Investitionskostenförderung liegt seit Jahren bei kleineren und mittleren Betrieben.

2. Der besondere Kündigungsschutz

Die **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen **Zustimmung** des Integrationsamtes. Das mit dem Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitete Kündigungsschutzverfahren hat zum Ziel, alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen.

2016**	Anzahl Erledigter Anträge	Erhalt des Arbeitsplatzes	Verlust des Arbeitsplatzes	Versagung
ordentl. Kündigung	2.596	411	2.124	34
außerordentl. Kündigung	570	119	435	12
Gesamt	3.166 *	530	2559	46

* Änderungskündigungen und Kündigungen nach § 92 werden nicht aufgeführt, da sie nur ca. 5 % der Kündigungsanträge ausmachen.

** Diskrepanzen in den Summen ergeben sich aus den erledigten Anträgen aus dem Vorjahr.

Das neue LVR- Budget für Arbeit- Aktion- Inklusion

Das neue „LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion“ stellt neue und bereits bestehende gesetzliche Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen aus einer Hand zur Verfügung. Es wird gemeinsam von Dezernat 5 und Dezernat 7 erbracht. Auf Grundlage der bisherigen positiven Erfahrungen des derzeitigen „LVR-Budgets für Arbeit“ werden bestehende Lücken, die über das Bundesteilhabegesetz nicht abgedeckt sind, mit freiwilligen Leistungen geschlossen. Diese ergänzenden Leistungen werden in erster Linie aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch das LVR-Integrationsamt sichergestellt werden. Bisherige Bestandteile des „LVR-Budgets für Arbeit“ sind „aktion5“, „Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn“, „STAR- Schule trifft Arbeitswelt“ und das Modellprojekt „Zuverdienst“.



STAR - Schule trifft Arbeitswelt

2009 als regionales Modellprojekt gestartet ist STAR mit Beginn des Schuljahres 2017/2018 fester Bestandteil der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA). Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes unterstützen die IFD`s Jugendliche mit Sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang von der Schule in das Berufsleben. Das STAR-Konzept beinhaltet ein modulares System der Berufsorientierung, das sich zusammensetzt aus den 4 Modulen Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Praktikum und Elternarbeit. Die Module berücksichtigen die individuellen Bedarfe der einzelnen Schülerinnen und Schüler.

Weitere Maßnahmen/ Projekte/ Aktionen des LVR-Integrationsamts Kurz & Knapp

Öffentlichkeitsarbeit

Messepräsenz vom 18. bis 20. September 2017 auf der Messe „Zukunft Personal“ und vom 4. bis 7. Oktober 2017 auf der Messe „RehaCare“.

Publikationen

Die Veröffentlichungen umfassen Broschüren, Berichte, Handbücher und Arbeitshefte. Vier mal jährlich erscheint die Zeitschrift „Behinderte im Beruf“ und mit der regionalen Beilage „ZB Rheinland“.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) / Prämie

245 Verfahren wurden im Jahr 2016 durchgeführt. Auch 2017 haben wieder fünf Arbeitgeber für ihr Konzept und die Umsetzung des BEM eine Prämie erhalten.

Modellprojekte und Forschungsvorhaben

- Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung,
- Integrationscoaching für Menschen mit einer Sehbehinderung (**IcoSiR**)
- SCHÜLERPOOL“ – Hilfsmittelberatung, -versorgung und Begleitung für Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen
- ejo – elektronischer Job-Coach
- Inkludierte Gefährdungsbeurteilung.

Institutionelle Förderung

Gewährung von Zuschüssen und Darlehen an Träger von Werkstätten für schwerbehinderte Menschen.

Peer Counseling

10 Projekte werden im Rheinland erprobt. Die Finanzierung erfolgt zu 2/3 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

**TOP 13 Bericht über den Besuch des Rhein.-Westfälischen Berufskollegs
Essen, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, am
30.11.2017**

TOP 14 **Bericht über den Besuch der LVR-Johann-Joseph-Gronewald-Schule, Köln, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, am 19.02.2018**

TOP 15 Anfragen und Anträge

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse





Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2164	LVR-Berufskolleg Düsseldorf, Fachschulen des Sozialwesens, Fenster- und Fassadensanierung hier: Grundsatz- und Durchführungsbeschluss	Schul / 04.09.2017 Bau- und VA / 08.09.2017	31	Der Fenster- und Fassadensanierung des LVR-Berufskollegs Düsseldorf, Fachschulen des Sozialwesens, mit Gesamtkosten in Höhe von 1.249.734 € (brutto) wird gemäß Vorlage 14/2164 im Grundsatz zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.10.2018	Aktuell finden die Ausschreibungsprozesse (Submissionstermine) statt. Die Einzelvergaben sollen im 1. Quartal 2018 erfolgen.	
14/2065	LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion	Schul / 04.09.2017 Soz / 05.09.2017 PA / 09.10.2017 Fi / 11.10.2017 LA / 13.10.2017	72	"Das 'LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion' wird, wie in der Vorlage Nr. 14/2065 dargestellt, beschlossen."	31.05.2018	Die verwaltungsinternen Schritte zur Umsetzung sind eingeleitet; Umsetzung abhängig von der Verabschiedung des AG SGB IX.	
14/2003	LVR-Max Ernst Schule Euskirchen - Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation - Ersatzneubau Internatsgebäude hier: Vorstellung der Planung und der Kosten	Schul / 22.05.2017 Soz / 05.09.2017 Bau- und VA / 08.09.2017	31	Der Planung und den Kosten in Höhe von 9.305.535,73 € (brutto) für die Errichtung des Ersatzneubaus des Internatsgebäudes der LVR-Max-Ernst-Schule - Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation - in Euskirchen wird gemäß Vorlage 14/2003 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.12.2020	Die Baugenehmigung liegt seit dem 14.11.2017 vor. Aktuell befindet sich die Ausführungsplanung in der Abstimmung mit den Fachingenieuren. Die für die Realisierung des 1. Bauabschnittes notwendigen Rodungsarbeiten sollen im 1. Quartal 2018 stattfinden. Der Baubeginn für den 1. Bauabschnitt ist für das 3. Quartal 2018 terminiert.	
14/1872	LVR-Kurt-Schwitters-Schule, Förderschwerpunkt Sprache in Düsseldorf/Neubau einer Einfeld-Turnhalle und Ersatz des Nebengebäudes, Sanierung des Bestandsgebäudes im Rahmen einer Neuarrondierung des Schulgrundstücks hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten	Bau- und VA / 10.03.2017 Schul / 13.03.2017 Fi / 29.03.2017 LA / 04.04.2017	32	"Der Planung und den Kosten in Höhe von 15.376.079,88 € (brutto) für den Neubau einer Einfeld-Turnhalle und den Ersatz des Nebengebäudes sowie die Sanierung des Bestandsgebäudes im Rahmen einer Neuarrondierung des Schulgrundstücks der LVR-Kurt-Schwitters-Schule, Förderschwerpunkt Sprache in Düsseldorf, wird gemäß Vorlage 14/1872 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt."	31.03.2020	Aktuell läuft die Genehmigungsplanung. Im Anschluss an die Baugenehmigung durch die Stadt Düsseldorf erfolgt die Ausführungsplanung.	
14/1796/1	Entfristung der Verträge zwischen den Land-schaftsverbänden und dem Ministerium für	Ku / 21.06.2017 Fi / 23.06.2017 PA / 26.06.2017 LA / 28.06.2017	987	3) "3. Darüber hinaus werden die Einrichtung einer E10- und einer halben E6-Stelle sowie der Wegfall eines KW-Vermerkes einer E13-Stelle zum Stel-	01.01.2019	Die Verwaltung wird die notwendigen Schritte weiter abstimmen und das entsprechende veranlassen.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	Schule und Weiterbildung	Schul / 04.09.2017		lenplan 2019 beantragt."			
14/1761	LVR-Frida-Kahlo-Schule Sankt Augustin/ Erweiterung am Standort Bonn-Villich hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten	Bau- und VA / 13.01.2017 Schul / 30.01.2017	31	Der Planung und den Kosten in Höhe von 2.656.675,00 € (brutto) für die Erweiterung des Schulgebäudes der LVR-Frida-Kahlo Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Aussenstelle Bonn-Villich, wird gemäß Vorlage 14/1761 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.03.2018	Der Rückbau der ehemaligen Stallgebäude wurde realisiert. In den NRW-Sommerferien 2017 hat der Baubeginn durch einen Generalunternehmer stattgefunden. Anfang Februar 2018 soll die Baumaßnahme final umgesetzt sein.	
14/1645	Grundsatzbeschluss über die Errichtung eines Neubaus für die Übermittagsbetreuung an der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation, in Essen	Schul / 01.12.2016 Bau- und VA / 02.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	52	"Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage der Begründung zur Vorlage Nr. 14/1645 die Planung für einen Neubau an der LVR-David-Ludwig-Bloch-Schule, Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation in Essen, zur Übermittagsbetreuung zu erstellen."	31.12.2018	Die Verwaltung (LVR-FB 31 und LVR-FB 52) ist derzeit bei der Entwurfsplanung für die OGS-Neubaumaßnahme. Die Maßnahme ist Bestandteil des Förderprogramms „Gute Schule 2020“.	
14/1633	LVR-Helen-Keller-Schule Essen hier: Vorstellung der Planungen und der Kosten	Schul / 01.12.2016 Bau- und VA / 02.12.2016	31	Der Planung und den Kosten in Höhe von 4.056.856,00 € (brutto) für die Sanierung der Pflegebereiche sowie des Trinkwassernetzes der LVR-Helen-Keller-Schule in Essen wird gemäß Vorlage 14/1633 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung beauftragt.	31.08.2018	In den NRW-Sommerferien 2017 wurde mit der Baumaßnahme begonnen (drei Bauabschnitte notwendig). Bis zum Ende der NRW-Sommerferien 2018 sollen die Bauarbeiten abgeschlossen sein.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und	31.12.2021	Die Ausbildung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung, der bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten, hat zum 01.09.2017 begonnen und endet voraussichtlich Ende März 2021. Eine unbefristete Übernahme befindet sich in Prüfung. Gespräche über eine mögliche Ausweitung der Ausbildungsstellenanzahl auf bis zu vier Stellen finden derzeit statt.	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."			
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	3) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 3. Eine Holzwerkstatt soll im LVR-APX dauerhaft eingerichtet und mit den erforderlichen sachlichen Betriebsmitteln ausgestattet werden. Ferner sollen die beiden Auszubildenden bei erfolgreichem Abschluss unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden."	31.12.2017	Die Einrichtung der Holzwerkstatt wird voraussichtlich Mitte Februar 2018 abgeschlossen sein. Die Großmaschinen wurden Mitte Januar 2018 geliefert und aufgestellt. Die Absauganlage wird im Laufe des Januar installiert. Handmaschinen und Zubehör befinden sich in abschließender Beschaffung. Durch einen Personalwechsel des Tischlermeisters kam es bei der Einrichtung der Holzwerkstatt zu Verzögerungen. Bezüglich der Übernahme der Auszubildenden wird auf Teilbeschluss Nr. 2 zu Vorlage 14/1628/2 verwiesen.	
14/1256	LVR-Frida-Kahlo-Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Sankt Augustin hier: Grundsatzbeschluss über die Erweiterung der Außenstelle Bonn-Vilich	Bau- und VA / 31.05.2016 Schul / 21.06.2016 Fi / 29.06.2016 LA / 01.07.2016	52	"Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage der Begründung zur Vorlage Nr. 14/1256 die Planung für einen Erweiterungsbau der LVR-Frida-Kahlo-Schule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Sankt Augustin, Dependance Bonn-Vilich, mit dem Ziel, dass die gesamte Abschlussstufe am Schulstandort Bonn-Vilich untergebracht werden kann, zu erstellen."	30.04.2018	Nach derzeitigem Sachstand wird der Erweiterungsbau Anfang Februar 2018 baulich fertig gestellt und bezugsfertig sein. Aus schulorganisatorischen Gründen wird der Schulbetrieb direkt nach den Osterferien – also am 09.04.2018 - aufgenommen.	
14/1026	Förderung der fachlichen Begleitung von hörgeschädigten oder gehörlosen Auszubildenden bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe	Soz / 15.02.2016 Schul / 23.02.2016	53	Der Sozialausschuss beschließt, die Unterstützung der Ausbildung von hörgeschädigten bzw. gehörlosen Menschen bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gemäß § 102 Abs. 3 Ziffer 2a SGB IX in Verbindung mit § 26 Abs. 1 Ziffer 4 SchwbAV zu fördern. Der Be-	31.03.2019	Der Förderbescheid wurde am 26.02.2016 erteilt. Der Abruf der Mittel durch die Daimler AG kann bis Ablauf des Schuljahres 2017/2018 erfolgen. Die Fördermaßnahme wird abgeschlossen mit der Prüfung des Verwendungsnachweises. Ein Industriemeister wird, wie im Bescheid vorgegeben, seit 01.09.2015 beschäftigt. Erste Mittel aus dem Bescheid wurden unter Nachweis dieser	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse




Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				schluss umfasst einen Zuschuss für die drei Ausbildungsjahre 2015/2016 bis 2017/2018 in Höhe von 80% der förderfähigen Gesamtkosten, maximal 42.100,51 EURO pro Ausbildungsjahr.		Beschäftigung abgerufen. Nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres 2015/2016 wurden unter Nachweis der Beschäftigung des Industriemeisters im Januar 2016 die ersten Mittel abgerufen. Die Liste der Auszubildenden liegt vor. Die Abrechnung des abgeschlossenen 2. Ausbildungsjahres steht bevor.	
14/770	LVR-Projekt "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen"	Schul / 03.11.2015 Inklusion / 30.11.2015 Fi / 02.12.2015 LA / 09.12.2015	52	"Dem Projektvorschlag der Verwaltung "Einführung und Etablierung der Echolokalisation (Klicksonar) in die Frühförderung der LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen" wird gemäß Vorlage Nr. 14/770 zugestimmt. Das Projekt startet am 01. Februar 2016."	31.01.2019	Das Projekt „Mit den Ohren sehen – Klicksonar an den LVR-Förderschulen“ ist planmäßig am 1. Februar gestartet. Alle fünf LVR-Förderschulen Förderschwerpunkt Sehen beteiligen sich daran. Das Projekt läuft bis Februar 2019. Mit Vorlage Nr. 14/1659 hat die Verwaltung in der Sitzung SchuA 01.12.2016 über den Start des Projektes sowie den Verlauf des ersten Projekthalbjahres berichtet und einen Ausblick auf die weiteren Schritte gegeben. Die Verwaltung wird zu gegebener Zeit erneut über den weiteren Verlauf bzw. die Ergebnisse des Projektes berichten.	
14/224/1	Neukonzeption der LVR-Inklusionspauschale	Schul / 20.01.2015 Fi / 04.02.2015 Inklusion / 09.02.2015 LA / 11.02.2015	52	"Dem Vorschlag der Verwaltung wird entsprechend der Vorlage Nr. 14/224/1 zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Fortführung der LVR-Inklusionspauschale in der vorgeschlagenen Form beauftragt."	30.06.2019	Gemäß Vorlage 14/1634 wird die Förderung aus der LVR-Inklusionspauschale um weitere zwei Schuljahre (2017/2018 & 2018/2019) verlängert. Der LA hat der Verlängerung als Anreizfinanzierung und Einzelfallförderung in Ergänzung, aber grundsätzlich subsidiär zur landesrechtlichen Förderung in der Sitzung am 16.12.2016 zugestimmt. Dabei werden die weiteren Evaluationsergebnisse durch die Verwaltung verfolgt, die Ausschöpfung der Landesmittel beobachtet und bei der zukünftigen Ausrichtung der LVR-Inklusionspauschale berücksichtigt.	
14/67 SPD, CDU	Bereisung der LVR-Förderschulen	Schul / 17.03.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, eine Bereisung aller SprecherInnen des Schulausschusses im Laufe der Legislaturperiode gemeinsam mit der Vorsit-	31.12.2020	Die Verwaltung hat ein Konzept erstellt, welches dem SchuA in der Sitzung 25.08.2015 mit Vorlage 14/638 vorgestellt wurde. Weitere Vorschläge für die Folgejahre bis zum Ende der laufenden	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium


Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				zenden des Schulausschusses zu allen LVR-Förderschulen zu organisieren, um ein umfassendes Bild der Schulen, aber auch von den Sorgen, Nöten und Ideen der Schüler, Lehrer und Eltern zu erlangen. Die Gruppe berichtet dem Schulausschuss fortlaufend in der folgenden Schulausschusssitzung.		Legislaturperiode werden sukzessive erarbeitet und vorgestellt. Bis Ende 2017 wurden bereits 15 von 38 Förderschulen besucht. In 2018 werden sechs weitere Schulbesuche stattfinden.	
13/2121	Bauliche und technische Maßnahmen zur Vermeidung/Begrenzung von Krisensituationen in den Förderschulen des LVR hier: Vorstellung der Planung und der Kosten	Schul / 05.06.2012	3	Der Planung und den Kosten in Höhe von 1.512.000,00 € brutto für die Vermeidung/Begrenzung von Krisensituationen in den Förderschulen des LVR wird zugestimmt. Die Verwaltung wird mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt.	31.12.2018	Sukzessive Ausführung und Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Schulen erfolgt. Zeitanpassung wegen komplexen Maßnahmen an allen Schulstandorten. Dezember 2017: Die Schließenanlagen wurden vollumfänglich erneuert. Aktuell wird - mit Unterstützung eines externen Planungsbüros - ein einheitliches Beschilderungskonzept für alle Förderschulen entwickelt.	
13/264 SPD, GRÜNE, FDP	Haushalt 2014 Hilfsansprüche für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung bekannt machen	Schul / 20.11.2013 Fi / 28.11.2013 LA / 04.12.2013 LVers / 06.12.2013	52	1) Die Verwaltung wird beauftragt, in einer Publikation in einfacher Sprache darzustellen, welche individuellen Hilfsansprüche für behinderte Schülerinnen und Schüler bestehen.	31.03.2019	Die Verwaltung wurde im gemeinsamen Haushaltsbegleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2017/18 der beiden Fraktionen (CDU und SPD, Antrag 14/140) beauftragt, ein Konzept für ein Beratungsangebot im Rheinland zur Unterstützung der inklusiven Bildung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf zu entwickeln sowie ggf. zunächst modellhaft umzusetzen. Im Rahmen der laufenden Entwicklung des Beratungsangebotes wird auch geprüft, welche schriftlichen Informationen für Eltern nötig sind, um individuelle Hilfsansprüche bekannt zu machen und entsprechende schriftlichen Informationen entwickelt.	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012	3	1) Die Zentralverwaltung, die Außenstellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Ziel-	31.12.2017	Die Montage von rahmensichernden, diebstahlsicheren Fahrradgeländern/-bügeln vor allen Kultureinrichtungen sowie den wichtigsten Gebäuden an allen LVR-Liegenschaften mit Publikumsverkehr, Sitzungssälen, Turnhallen, Sportplätzen etc wurden für das allgemeine Grundvermögen bau-	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

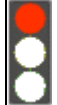
Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		KA 1 / 06.12.2012 Bau / 11.12.2012 HPH / 12.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 LVers / 19.12.2012		setzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: Montage von rahmensichernden, diebstahlsicheren Fahrradgeländern/-bügeln vor allen Kultureinrichtungen sowie den wichtigsten Gebäuden an allen LVR-Liegenschaften mit Publikumsverkehr, Sitzungssälen, Turnhallen, Sportplätzen etc. Davon soll ein Teil auch für Dreiräder und Tandems nutzbar sein. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.		lich vollumfänglich umgesetzt. Im LVR-Sondervermögen sind noch vereinzelt Anlagen zu modernisieren.	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 Bau / 11.12.2012 HPH / 12.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 LVers / 19.12.2012	3	2) Die Zentralverwaltung, die Außenstellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: Austausch von alten felgenschädlichen Abstellanlagen gegen rahmensichernde Fahrradbügel. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden.	31.12.2017	Die Maßnahmen zum Austausch von alten felgenschädlichen Abstellanlagen gegen rahmensichernde Fahrradbügel wurden für das allgemeine Grundvermögen baulich vollumfänglich umgesetzt. Im LVR-Sondervermögen sind noch vereinzelt Anlagen zu modernisieren.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium






**Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss
öffentlich offene Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.			
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 Bau / 11.12.2012 HPH / 12.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 LVers / 19.12.2012	3	3) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: Aufstellen von Fahrradboxen und/oder überdachten Fahrradparkplätzen nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für die Klientinnen und Klienten mit der Möglichkeit, die Fahrradkleidung sicher und trocken aufzubewahren. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.	31.12.2017	Nach einjähriger Betriebszeit einer Pilot-E-Bike Ladestation am Standort LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler wurde deutlich, dass diese Art von öffentlichen E-Bike Ladestationen vom Publikum derzeit nicht angenommen werden. An drei alternativen Standorten (LVR- Römermuseum Xanten, LVR-Landesmuseum Bonn, LVR-Zentralverwaltung) soll nun ein alternatives Pilotprojekt mit abschließbaren Fahrradboxen gestartet werden. Hierbei wird das E-Bike in einer separaten Fahrradbox eingeschlossen und über einen innenliegenden Stromanschluss ebendort aufgeladen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2296	Verlängerung des Modellprojektes "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung"	Schul / 20.11.2017 Soz / 21.11.2017	53	Der Ausschuss beschließt die dreijährige Verlängerung des Modellvorhabens "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung" der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Uniklinik Köln sowie des Integrationsunternehmens Projekt Router gGmbH aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wie in der Vorlage 14/2296 dargestellt.	31.12.2017	Die Bewilligungen für die 3-jährige Verlängerung sind erfolgt.	
14/2292	Bereisung der LVR-Schulen in 2018	Schul / 20.11.2017	51	Der Schulausschuss fasst einstimmig folgenden Beschluss: Der Bereisung und Terminierung der in der Vorlage 14/2292 genannten LVR-Schulen durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.	30.11.2017	Die Verwaltung hat mit Vorlage 14/2292 dem Schulausschuss sechs mögliche Termine sowie sechs mögliche Schulen für eine Bereisung in 2018 vorgeschlagen. In der Sitzung 26.02.2018 wird die Terminplanung für 2018 konkretisiert (Vorlage 14/2439).	
14/2289	Modell "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung "	Schul / 20.11.2017 Soz / 21.11.2017	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt das dreijährige Modellprojekt "Menschen im Arbeitsleben nach erworbener Hirnschädigung" wie in der Vorlage 14/2289 dargestellt.	31.01.2018	Die Bewilligungen bzw. Nebenabreden zu den IFD-Verträgen Köln und Düsseldorf sind erfolgt.	
14/2260	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Schul / 20.11.2017 Soz / 21.11.2017	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/2260 dargestellt, zugestimmt.	30.11.2017	Die Bewilligungsbescheide wurden bis 29.11.2017 versandt.	
14/2170	LVR-Förderschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Linnich hier: Änderung der Bezeichnung	Schul / 20.11.2017	52	Der Schulausschuss fasst ohne Aussprache einstimmig folgenden Beschluss: Die LVR-Förderschule, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung in Linnich erhält ab sofort die Bezeichnung LVR-Schule Linnicher Benden, Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung, Linnich.	31.01.2018	Die Verwaltung hat den Beschluss des Schulausschusses über die Namensgebung der LVR-Förderschule Linnich, KME, der Bezirksregierung Köln am 02.01.2018 mitgeteilt.	

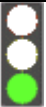

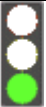


Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 10.08.2017

Seite 1

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2061	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Schul / 04.09.2017 Soz / 05.09.2017	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/2061 dargestellt, zugestimmt.	30.09.2017	Die Förderbescheide wurden verschickt.	
14/1845	LVR-Budget für Arbeit, Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn	Schul / 13.03.2017 Soz / 14.03.2017 Fi / 29.03.2017 LA / 04.04.2017	53	"Der Verlängerung des Modellprojektes "Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn" vom 01.07.2017 bis zum 31.12.2017 wird, wie in der Vorlage 14/1845 dargestellt, zugestimmt."	31.12.2017	Die Umsetzung des Verlängerungszeitraums bis zum 31.12.2017 ist erfolgt. Das laufende Programm „Übergang 500 Plus“ wird bis zum 31.12.2017 fortgesetzt. Da zum 01.01.2018 das neue SGB IX in der Fassung des BTHG in Kraft tritt, endet das Programm „Übergang 500 Plus“ zum 31.12.2017. Erledigt mit Vorlage 14/2065 "LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion".	
14/1796/1	Entfristung der Verträge zwischen den Land-schaftsverbänden und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung	Ku / 21.06.2017 Fi / 23.06.2017 PA / 26.06.2017 LA / 28.06.2017 Schul / 04.09.2017	987	2) "2. In Abänderung des Beschlusses Nr. 3 gemäß Vorlage 14/1796 wird die Einrichtung einer Organisationseinheit (Arbeitsbereich) analog zur "Qualitäts- und Unterstützungsagentur - Landesinstitut für Schule" (QuA-LiS) des Landes mit einer A16- und drei A15-Stellen bis zur endgültigen Entscheidung des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes NRW (MSW) hinsichtlich der Finanzierung zurückgestellt. Im Falle einer Finanzierungszusage wird die Einrichtung dieser Stellen zum Stellenplan 2019 angemeldet."	31.12.2018	Für das Jahr 2018 hat sich das Ministerium für Schule und Bildung gegen eine Finanzierung entschieden. Somit erfolgt zunächst keine Anmeldung zum Stellenplan. Für das Jahr 2019 hat sich das Ministerium dahingehend geäußert, dass die Option weiter offen gehalten werden solle. Die Verwaltung wird im Falle einer entsprechenden Entscheidung für das Jahr 2019 die notwendigen Schritte zur Anmeldung zum Stellenplan zum nächstmöglichen Zeitpunkt bei Bedarf einleiten und die politische Vertretung entsprechend informieren.	
14/1794	Bereisung der LVR-Schulen in 2017	Schul / 30.01.2017	51	Der in der Vorlage 14/1794 genannten Terminplanung für die Bereisung von LVR-Schulen in 2017 durch die Vorsitzende des Schulausschusses und durch die schulpolitischen Sprecherinnen und Sprecher wird zugestimmt.	31.12.2017	Alle sechs der in der Vorlage 14/1794 genannten Schulen wurden in 2017 von Frau Peters und den schulpolitischen Sprecherinnen und Sprechern besucht. Der letzte Schulbesuch fand am 30.11.2017 statt.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016	992	1) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt.	31.12.2017	Die im LVR-APX vorhandenen 4 betriebsintegrierten Arbeitsplätze wurden wie folgt umgewandelt: 2 BIAPs wurden zum 15.09.2017 als unbefristete angestellte Mitarbeiter übernommen. 2 BIAPs starteten am 01.09.2017 ihre betriebliche Ausbil-	




Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 10.08.2017

Seite 2

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016		1. Die im LVR-APX vorhandenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BIAPs) werden in unbefristete Stellen umgewandelt."		derung zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung.	
14/66 SPD, CDU	Überblick über die schulischen Abschlüsse und den beruflichen Werdegang der Schülerinnen und Schüler der LVR-Förderschulen	Schul / 17.03.2015	52	Die Verwaltung wird beauftragt, dem Schulausschuss jährlich eine Übersicht über die Weiterentwicklung unserer Schülerinnen und Schüler nach Beendigung der Schulzeit vorzulegen.	31.12.2020	Die Verwaltung hat ein Berichtswesen aufgebaut und wird dem Schulausschuss jährlich die Schulabschlüsse und beruflichen Werdegänge von Mädchen und Jungen an den LVR-Förderschulen vorlegen (Verweis auf Vorlage 14/473 und Vorlage 14/2066).	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an den LVR-Liegenschaften	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012 KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 Bau / 11.12.2012 HPH / 12.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 LVers / 19.12.2012	3	4) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen: An den wichtigsten und publikumsträchtigsten Einrichtungen des LVR soll das sichere Abstellen und Aufladen von E-Bikes und Pedelecs möglich sein. Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.	31.12.2017	Nach einjähriger Betriebszeit einer Pilot-E-Bike Ladestation am Standort LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler wurde deutlich, dass diese Art von öffentlichen E-Bike Ladestationen vom Publikum derzeit nicht angenommen werden. An drei alternativen Standorten (LVR- Römermuseum Xanten, LVR-Landesmuseum Bonn, LVR-Zentralverwaltung) soll nun ein alternatives Pilotprojekt mit abschließbaren Fahrradboxen gestartet werden. Hierbei wird das E-Bike in einer separaten Fahrradbox eingeschlossen und über einen innenliegenden Stromanschluss ebendort aufgeladen.	
13/228 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Neuinstallation und Modernisierung der Fahrradabstellanlagen/Radinfrastruktur an	Schul / 26.11.2012 Ku / 28.11.2012 KA 3 / 03.12.2012 JHR / 03.12.2012 KA 2 / 04.12.2012	3	5) Die Zentralverwaltung, die Außendienststellen sowie die Eigenbetriebe des LVR werden aufgefordert, die begonnenen Maßnahmen zur Neuinstallation und Modernisierung der Fahr-	31.12.2017	Für die erforderliche innerörtliche Beschilderung der Fahrradrouten ist immer die jeweils zuständige Kommune zuständig. Alle LVR- Museen wurden in das Landesprogramm „Radroutennetz“ mit den entsprechenden Koordinaten aufgenommen	

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 10.08.2017

Seite 3

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Schulausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
	den LVR-Liegenschaften	KA 4 / 05.12.2012 KA 1 / 06.12.2012 Bau / 11.12.2012 HPH / 12.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 LVers / 19.12.2012		<p>radabstellanlagen mit folgenden Zielsetzungen fortzusetzen und zu beschleunigen:</p> <p>Durch Beschilderung und Ergänzung der landesweiten Radwegweisung soll die verkehrssichere Erreichbarkeit aller LVR-Einrichtungen für Radfahrerinnen und Radfahrer, insbesondere auch für die Besucherinnen und Besucher der Einrichtungen, erleichtert werden.</p> <p>Die genannten Ziele sollen innerhalb der kommenden drei Jahre baulich umgesetzt werden. Jährlich soll dem Bauausschuss ein entsprechender Zwischenbericht vorgelegt werden. Darüber hinaus ist eine Übersicht über die Fahrradabstellanlagen in den LVR-HPH-Netzen zu erstellen.</p>		und sind folglich als Radroutenziele benannt. Unter dem Portal „Radroutennetz NRW“ können die LVR Museen unter „Sehenswürdigkeiten“, „Museen“ aufgerufen werden.

Selektionskriterien:

alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 10.08.2017

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 17 Mitteilungen der Verwaltung

TOP 18 **Verschiedenes**