

An die Mitglieder  
des Sozialausschusses

Köln, 19.01.2017  
Frau Stenzel  
Fachbereich 71

## **Sozialausschuss**

**Dienstag, 31.01.2017, 9:30 Uhr**

**Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur 12. 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 10. Sitzung vom 07.11.2016   |                  |
| 3. | Niederschrift über die 11. Sitzung vom 28.11.2016   |                  |
| 4. | Förderung von Integrationsprojekten gem.<br>§§ 132 ff. SGB IX<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber  | <b>14/1773 B</b> |
| 5. | Inklusionsbarometer 2016<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Prof. Dr. Faber   | <b>14/1776 K</b> |
| 6. | Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung<br>von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-<br>BTHG)<br><u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Lewandrowski | <b>14/1811 K</b> |

7. Dokumentation der Autismusfachtagung vom 29.11.2016 **14/1805 K**  
Berichterstattung: LVR-Dezernent Lewandrowski
8. Beschlusskontrolle
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Anträge und Anfragen: Wohnbeiräte für Menschen mit Behinderung in Werkstätten unterstützen **Antrag 14/162**  
**GRÜNE B**
10. Mitteilungen der Verwaltung
11. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen  
Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

**TOP 1      Anerkennung der Tagesordnung**

Niederschrift  
über die 10. Sitzung des Sozialausschusses  
am 07.11.2016 in Köln, Horion-Haus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Dickmann, Bernd  
Hohl, Peter  
Kleefisch, Peter Josef  
Dr. Leonards-Schippers, Christiane  
Nabbefeld, Michael  
Naumann, Jochen  
Mucha, Constanze  
Rohde, Klaus  
Wörmann, Josef

für: Hurnik, Ivo

für: Petrauschke, Hans-Jürgen

**SPD**

Recki, Gerda  
Daun, Dorothee  
Franz, Michael  
Nottebohm, Doris  
Schmerbach, Cornelia  
Servos, Gertrud  
Zepuntke, Klaudia

für: Berten, Monika

für: Pöhler, Raoul

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Tuschen, Johannes  
Schäfer, Ilona  
Zsack-Möllmann, Martina

für: Müller-Hechfellner, Christine

Vorsitzende

**FDP**

Pohl, Mark Stephen  
Runkler, Hans-Otto

**Die Linke.**

Detjen, Ulrike

**Freie Wähler/Piraten**

Dr. Grumbach, Hans-Joachim

## **Verwaltung:**

Herr Lewandrowski	LR 7
Frau Prof. Dr. Faber	LR 5
Herr Beyer	Fachbereichsleitung 61
Frau von Berg	Fachbereichsleitung 71
Frau Lapp	Fachbereichsleitung 72
Herr Flemming	Fachbereichsleitung 73
Herr Dr. Schartmann	Leitung Stabsstelle 70.30
Frau Krause	Leitung Stabsstelle 70.10
Frau Stenzel	71.10 (Protokoll)
Herr Langenbacher	73.30
Herr Braeuning	71.50
Herr Wagner	73.01
Frau Pflugrad	70.10
Frau Steuerer	53.30
Frau Esser	21.10
Herr Klein	21.11
Frau Henkel	00.30
Herr Naylor	40.01
Herr Sturmberg	03
Frau Dickgießer	03

## Gäste:

Herr Huppert

Paritätischer NRW

## Tagesordnung

### Öffentliche Sitzung

### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 9. Sitzung vom 29.08.2016
3. LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2015 **14/1378 K**
4. Finanzielle Beteiligung des LVR an der "Stiftung Anerkennung und Hilfe" und Weiterführung der Anlauf- und Beratungsstelle für das Rheinland **14/1442 K**
5. Haushalt 2017/2018
- 5.1. Haushaltsentwurf 2017/2018 hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses **14/1572 B**
- 5.2. Haushaltsentwurf des Dezernates Soziales für die Jahre 2017 und 2018 **14/1600 K**
6. Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX **14/1567 B**
7. Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt" **14/1523 B**
8. "Das Integrations-Amt stellt sich vor" - Broschüre über die Aufgaben und die Arbeit des Integrationsamtes in Leichter Sprache **14/1583 K**
9. Vorstellung des Films AndersSEHEN **14/1534 K**
10. Bericht über geeignete Wohnformen für Menschen mit Taubblindheit/Hörsehbehinderung **14/1616 K**
11. Tagesgestaltende Leistungen **14/1609 E**
12. Haushalt 2015/16, Antrag 14/39; Weiterentwicklung der Förderung des inklusiven ambulanten Wohnens - KoKoBe **14/1585 K**
13. Zwischenbericht zur Finanzierung von Urlaubsmaßnahmen **14/1556 E**
14. Anfragen und Anträge
15. Mitteilungen der Verwaltung
16. Verschiedenes

### Nichtöffentliche Sitzung

17. Beschlusskontrolle
18. Verschiedenes
19. Anfragen und Anträge

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:30 Uhr
Ende der Sitzung:	11:35 Uhr

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Die Tagesordnung wird anerkannt.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 9. Sitzung vom 29.08.2016**

Die Niederschrift wird anerkannt.

### **Punkt 3**

#### **LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: Entwurf Jahresbericht 2015 Vorlage 14/1378**

**Frau Schmerbach** bittet, in 2017 zu einzelnen Bereichen des Berichts von 2015 ein Resümee zu ziehen.

Der Entwurf des Jahresberichtes 2015 zum LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird gemäß Vorlage Nr. 14/1378 zur Kenntnis genommen. Nach der politischen Beratung im Ausschuss für Inklusion und im Beirat für Inklusion und Menschenrechte erfolgt die Kenntnisnahme in den weiteren Fachausschüssen. Nach einer abschließenden Bearbeitung wird dem Ausschuss für Inklusion im November die Endfassung zur Zustimmung vorgelegt. Die weitere Publikation erfolgt in Form einer Broschüre.

### **Punkt 4**

#### **Finanzielle Beteiligung des LVR an der "Stiftung Anerkennung und Hilfe" und Weiterführung der Anlauf- und Beratungsstelle für das Rheinland Vorlage 14/1442**

**Herr Naylor** berichtet zum aktuellen Sachstand. Die Anlauf- und Beratungsstelle solle den gleichen Personalbestand umfassen, der heute bereits dort für den Heimkinderfonds tätig ist, d. h. drei Beraterinnen bzw. Berater und zwei Verwaltungskräfte, die teilweise besonders geschult werden. Mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW wurde vereinbart, dass die Anlauf- und Beratungsstellen für Rheinland und Westfalen möglichst zum 01.01.2017 ihre Arbeit parallel zur Abwicklung des Heimkinderfonds aufnehmen sollen. Die formelle Beauftragung der Landschaftsverbände durch das Ministerium kann jedoch erst dann erfolgen, wenn der Beschluß auf der Sitzung der Arbeitsministerkonferenz in Berlin Anfang Dezember erfolgt ist.

Auf Nachfrage von **Frau Detjen** ergänzt **Herr Naylor**, dass der LVR eine Task-Force zu den Arzneimittelstudien an Heimkindern eingesetzt habe. Die Erprobung von Medikamenten an Kindern und Jugendlichen soll umfassend aufgeklärt werden. Ziel ist die umfassende Aufarbeitung der Vorwürfe über Arzneimittelstudien im Verantwortungsbereich des LVR in den 1950er bis 1970er Jahren.

Zu der Frage von **Frau Servos** berichtet **Herr Naylor**, dass 85 Meldungen für den Heimkinderfonds auf die Stiftung Anerkennung und Hilfe verwiesen werden mussten und ab dem 01.01.2017 dann erneut angeschrieben würden. Für die Stiftung Anerkennung und Hilfe selber hat es schon 5 Meldungen gegeben.

Der Sozialausschuss nimmt die Vorlage Nr. 14/1442 zur Kenntnis.

## **Punkt 5** **Haushalt 2017/2018**

### **Punkt 5.1** **Haushaltsentwurf 2017/2018** **hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses** **Vorlage 14/1572**

**Frau Esser** berichtet zum Haushaltsentwurf für den Bereich Soziales, der – unter Vorbehalt des Veränderungsnachweises – durch den Umgang mit dem geplanten Aufwand für die Integrationshilfen geprägt sein wird. Aktuell sind die Erklärungen seitens der Mitglieds Körperschaften bis auf 3 Städte vollständig eingegangen. Die Erklärungen von Mönchengladbach und Solingen sind angekündigt, seitens der Stadt Köln liegt noch keine Mitteilung vor. Heute werden für die Haushaltsberatungen zusätzliche Informationen an die Fraktionen verschickt, wie sich dieser Sachverhalt möglicherweise im Haushalt auswirken könnte.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Dem Entwurf des Haushaltes 2017/2018 für die Produktgruppen  
a) des Dezernates 5: PG 034, PG 035, PG 041 und PG 075 (Produktbereich 05) und  
b) des Dezernates 7: PG 016, PG 017, PG 040 (Produktbereich 05) und PG 065 (Produktbereich 07)  
wird gemäß Vorlage 14/1572 zugestimmt.

### **Punkt 5.2** **Haushaltsentwurf des Dezernates Soziales für die Jahre 2017 und 2018** **Vorlage 14/1600**

**Herr Lewandrowski** erläutert die Darstellung des Einzelhaushalts für das Dezernat Soziales. Besonders erwähnt er die Entgeltsteigerungen bei den Vergütungen sowie die Mehrkosten durch neue Gesetze bzw. Gesetzesvorhaben wie Inklusionsstärkungsgesetz, drittes Pflegegeldstärkungsgesetz sowie Bundesteilhabegesetz.

Die Erläuterungen zum Haushaltsentwurf des Dezernates Soziales werden gemäß Vorlage 14/1600 zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 6**

### **Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX Vorlage 14/1567**

**Frau Schäfer** bittet nach einem Jahr um Mitteilung, wie sich das Integrationsprojekt „Ambulanter Pflegedienst Stehling e.K.“ entwickelt hat und ob die Menschen, die dort arbeiten, zufrieden sind.

**Frau Schmerbach** fragt nach Integrationsprojekten, die vermehrt ausbilden, wie beispielsweise ecoverde.

**Herr Pohl** regt zur Messe „Zukunft Personal“, bei der der LVR auch vertreten ist, an, den Messestand jeweils zu einem Schwerpunktthema zu gestalten, beispielsweise zum Thema Autismus.

**Frau Faber** berichtet, dass Menschen mit Behinderung eine hohe Sensibilität gegenüber schwächeren Menschen, beispielsweise pflegebedürftige Menschen, haben und dass der Ambulante Pflegedienst Stehling mit dem Berufsbild des Fachpraktikers Service schon gute Erfahrungen gemacht habe. Das Integrationsamt unterstütze eine Ausbildung bei den Integrationsprojekten sehr, die Schaffung von Ausbildungsplätzen liege jedoch bei den Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes selber.

**Herr Beyer** ergänzt, dass im Zuge der Verabschiedung des BTHG das Land NRW über den Bundesrat ein zusätzliches Budget für Ausbildung angeregt, das BMAS dies allerdings abgelehnt habe. Die Anregung zum Messestand der „Zukunft Personal“ wird mitgenommen.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1567 dargestellt, zugestimmt.

## **Punkt 7**

### **Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt" Vorlage 14/1523**

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden Beschluss:

Der dauerhaften Fortführung des Programms „STAR-Schule trifft Arbeitswelt“ unter dem Dach des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/1523 dargestellt, zugestimmt.

## **Punkt 8**

### **"Das Integrations-Amt stellt sich vor" - Broschüre über die Aufgaben und die Arbeit des Integrationsamtes in Leichter Sprache Vorlage 14/1583**

**Frau Servos** berichtet aus den Beratungen des Beirates für Menschen mit Behinderung. Es wurde angeregt, den Satz auf Seite 2 „Behinderung ist eine Zahl“ zu ändern in „Der Grad der Behinderung ist eine Zahl“.

Der Ausschuss nimmt die Broschüre zur Vorstellung des Integrationsamtes in Leichter

Sprache gem. Vorlage-Nr. 14/1583 zur Kenntnis.

#### **Punkt 9**

#### **Vorstellung des Films AndersSEHEN**

#### **Vorlage 14/1534**

Der Ausschuss nimmt einen Ausschnitt des im August 2016 vom LVR-Integrationsamt produzierten Films "AndersSEHEN" zur Kenntnis.

#### **Punkt 10**

#### **Bericht über geeignete Wohnformen für Menschen mit Taubblindheit/Hörsehbehinderung**

#### **Vorlage 14/1616**

**Herr Flemming** führt in die Thematik ein und begrüßt Herrn Prof. Dr. Kaul von der Uni Köln. **Herr Prof. Dr. Kaul** berichtet anhand einer Powerpoint Präsentation zum Thema „Wie möchten gehörlose und taubblinde Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen wohnen?“. Die Präsentation ist als Anlage beigefügt.

Auf Nachfragen von **Frau Schäfer** berichtet **Herr Flemming**, dass es Gespräche mit einem Leistungsanbieter in Köln gibt. Dieser Leistungsanbieter wolle auch die Möglichkeit eines Probewohnens einrichten.

**Frau Servos** lenkt den Fokus auf taubblinde Frauen mit Gewalterfahrung. Es sei äußerst schwierig, für diese Frauen angemessene Angebote zu schaffen und entsprechendes Fachpersonal zu finden.

**Herr Prof. Dr. Kaul** teilt zu der Frage der Anzahl von taubblinden Menschen in NRW mit, dass es schwierig sei, valides Zahlenmaterial zu erheben. Er geht von ca. 1.600 bis 1.900 Personen in NRW aus.

Der Sozialausschuss nimmt den Bericht der Verwaltung gemäß Vorlage 14/1616 sowie die Präsentation und den Vortrag von Prof. Dr. Kaul von der Uni Köln zur Kenntnis.

#### **Punkt 11**

#### **Tagesgestaltende Leistungen**

#### **Vorlage 14/1609**

**Herr Flemming** erläutert den Vorschlag der Verwaltung, die modellhafte Erprobung der tagesgestaltenden Leistungen zum 31.12.2016 zu beenden und individuelle Unterstützungsbedarfe zur Tagesgestaltung durch die Inanspruchnahme eines persönlichen Budgets zu decken.

Die Vorlage wird intensiv diskutiert, es beteiligen sich **Frau Daun, Frau Schäfer, Herr Runkler, Herr Wörmann, Frau Detjen** und **Frau Servos**. Insbesondere geht es darum, wie das Ziel einer sinnvollen Freizeitgestaltung für Menschen mit Behinderung erreicht werden kann. Angeregt wird unter anderem eine Art Leitfaden zu den bereits existierenden tagesstrukturierenden Angeboten vor Ort. Dies könnte auch für ältere Menschen ohne festgelegte Tagesstruktur hilfreich sein. Das persönliche Budget wird als wichtiges Instrument gesehen, den Leistungsberechtigten Sicherheit zu geben, sich die Leistungen einkaufen zu können, die sie zum selbständigen Wohnen benötigen. Dazu gehören beispielsweise auch Assistenzleistungen im Freizeitbereich.

**Herr Runkler** bittet die Verwaltung, nach ca. 2 Jahren zu den Bereichen Freizeitgestaltung und Tagesgestaltung erneut zu berichten.

**Herr Lewandrowski** weist auf die Fachtagung am 21.03.2017 zur Situation von Menschen mit Behinderung im Alter hin.

**Herr Lewandrowski** und **Herr Flemming** weisen darauf hin, dass für den Fall, dass im Einzelfall keine Fachleistungsstunden zum selbständigen Wohnen erforderlich sind und ausschließlich nur assistierende Leistungen im Freizeitbereich benötigt werden, der örtliche Sozialhilfeträger für die Bewilligung der Leistung zuständig sei.

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

1. Der Abschlussbericht über die modellhafte Erprobung der Tagesgestaltenden Leistungen in Form einer Geldleistung wird gemäß Vorlage Nr. 14/1609 zur Kenntnis genommen.
2. Die modellhafte Erprobung der Tagesgestaltenden Leistungen wird zum 31.12.2016 beendet.
3. Etwaige, individuelle Unterstützungsbedarfe zur Tagesgestaltung können stattdessen in Form von Persönlichen (Teil-)Budgets gedeckt, vereinbart und bewilligt werden. Hierbei sind auch die gesetzlichen Veränderungen durch das erwartete Bundesteilhabegesetz zu berücksichtigen.

## **Punkt 12**

### **Haushalt 2015/16, Antrag 14/39; Weiterentwicklung der Förderung des inklusiven ambulanten Wohnens - KoKoBe Vorlage 14/1585**

**Frau Schmerbach** bittet, nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen um einen kurzen mündlichen Bericht der Verwaltung.

Die Vorlage 14/1585 wird zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 13**

### **Zwischenbericht zur Finanzierung von Urlaubsmaßnahmen Vorlage 14/1556**

**Herr Dr. Grumbach** fragt, ob es möglich sei, mehr als 100 Projekte zu fördern, wenn das Budget noch nicht aufgebraucht sei und die Projekte die Voraussetzung erfüllen.

**Frau Detjen** wendet ein, dass in 2016 recht wenig Personen Fördermittel in Anspruch genommen hätten. Die Konzepte müssten von den Antragstellenden angepasst werden.

**Frau Servos** berichtet über die Beratungen im Inklusionsbeirat. Dort wurde der hohe Verwaltungsaufwand auf beiden Seiten angesprochen. Zudem wurden die Kriterien hinterfragt und die Form der Finanzierung kritisch gesehen.

**Herr Pohl** schlägt vor, den Erfahrungsbericht zu den Urlaubsmaßnahmen 2017 abzuwarten und dann erneut zu entscheiden.

**Herr Wörmann** berichtet von der Reise des Sozialausschusses nach Schweden in 2006. Dort haben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, mit einer Assistenzkraft in Urlaub zu fahren.

**Herr Lewandrowski** schlägt eine Ergänzung zur Zahl der zu fördernden Projekte im Beschlussvorschlag vor.

Der Sozialausschuss fasst **einstimmig** folgenden **ergänzten**, empfehlenden Beschluss:

1. Der Zwischenbericht über die Finanzierung der Ferienmaßnahmen wird gemäß Vorlage Nr. 14/1556 zur Kenntnis genommen.
2. Die Richtlinien zur Förderung von Urlaubsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung (RiU) mit Stand Dezember 2015 werden für Maßnahmen vom 01.01.2017-31.12.2018 wie folgt geändert:
  - a) die Frist für die Antragstellung ist künftig der 31.12. des Vorjahres
  - b) die Entscheidung über die Anträge erfolgt zukünftig bis 31.05. des Jahres, in dem die Urlaubsmaßnahme stattfindet
  - c) es können auch mehr als 100 Einzelprojekte im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in Höhe von 669.000,- € jährlich gefördert werden.**

#### **Punkt 14**

##### **Anfragen und Anträge**

###### Pflegestärkungsgesetz II und III (PSG II/III)

**Herr Wörmann** berichtet, dass es Anfang 2017 neue Leistungen der Pflegeversicherung geben wird. Insbesondere Menschen im ambulant betreuten Wohnen mit hohem Unterstützungsbedarf werden möglicherweise neue Leistungen aus der Pflegeversicherung erhalten können, die bisher über die Eingliederungshilfe abgedeckt wurden. Er bittet die Verwaltung um Prüfung und Klärung, wie man in einer Umstellungsphase dafür sorgen könne, dass mögliche Probleme bei der Feststellung der Hilfebedarfe bzw. längere Abstimmungsprozesse zwischen den beteiligten Behörden nicht zu Lasten der Menschen mit Behinderung erfolgen. Die Verwaltung wird gebeten, auch in der Übergangszeit eine Leistungsgewährung sicherzustellen. Dies gelte insbesondere bei der Inanspruchnahme von Persönlichen Budgets.

#### **Punkt 15**

##### **Mitteilungen der Verwaltung**

**Herr Lewandrowski** weist auf 2 Fachtagungen des Dezernates 7 im November und Dezember 2016 hin:

**29.11.2016 "Autismus, Was gibt es - was braucht es?"**

**15.12.2016 "Persönliches Budget - Chance für alle".**

Er lädt die Mitglieder des Sozialausschusses sehr herzlich zu beiden Veranstaltungen ein.

##### **Kurzzeitwohnen**

**Herr Dr. Schartmann** berichtet über den aktuellen Sachstand. Es haben 15 potentielle Leistungserbringer ihr Interesse an der Etablierung eines Angebots bis Anfang März 2016 bekundet und unterschiedlich belastbare Konzepte vorgestellt. Mit 10 Leistungsanbietern wurden die Konzepte weiter konkretisiert und mit einem Anbieter wurde bereits eine Leistungsvereinbarung geschlossen. Weitere Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen werden in nächster Zeit folgen. Der LVR geht davon aus, dass im Frühjahr 2017 insgesamt um die 20-25 neue Plätze für das Kurzzeitwohnen zur Verfügung stehen werden.

##### **Grundlohn-Erhöhung ab 01.08.2016 für alle Werkstattbeschäftigten**

**Frau Lapp** berichtet zur Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte NRW. Hierzu habe es ein Gespräch mit den Vertretern der Spitzenverbände der Werkstätten gegeben. Weder dem LVR, noch den Spitzenverbänden sei eine

Werkstatt im Rheinland bekannt, die eine Kürzung des für jede Beschäftigte / jeden Beschäftigten zu zahlenden Steigerungsbetrages um 5,00 € praktizieren würde.

**Punkt 16**  
**Verschiedenes**

Keine Wortmeldung.

Solingen, den 01.12.2016

Die Vorsitzende

Z s a c k - M ö l l m a n n

Köln, den 22.11.2016

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

# Wie möchten gehörlose und **taubblinde** Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen wohnen?

Projekt – Innovative Wohnformen  
für pflege- und betreuungsbedürftige gehörlose und taubblinde Menschen:

5/2015 – 6/2016

Gefördert im Rahmen  
des Modellprogramms  
nach § 45 f SGB XI



- **Projektträger:**  
GKV-Spitzenverband

- **Projektnehmer:**

Universität zu Köln

Humanwissenschaftliche Fakultät

Arbeitsbereich Pädagogik und Rehabilitation hörgeschädigter Menschen

Leitung: Prof. Dr. Thomas Kaul, Frank Menzel (†)

Team: Dr. Andreas Glatz, Uwe Zelle



# Ziel des Projekts

Es soll bezüglich der Zielgruppe gehörloser / **taubblinder** Menschen mit Pflege-/ Betreuungsbedarf

mittels eines mehrdimensionalen partizipativen Ansatzes

ein Basiskonzept zu innovativen Wohnformen

entwickelt werden.

# Übersicht zu Methoden / Produkten

## 1. Erhebung zu spezifischen Angeboten

- Quantitativ Angebote (n= 67, RLQ = 31,3%)

## 2. Erhebung zu Vorstellungen von Betroffenen

- Qualitativ (narrative Interviews, 9 gehörlose & 9 taubblinde Menschen)
- Quantitativ (n = 1087, 67 taubblinde, 1012 gehörlose & 8 sonstige Menschen)
  - postalisch (n = 86, RLQ = 37,4%)
  - online (n = 1001)

## 3. Erhebung zu Vorschlägen von Experten (qualitativ)

- Fokusgruppe: Kommunikation und Kultur
- Fokusgruppe: Demenz und Pflege
- Fokusgruppe: Raumgestaltung und Barrierefreiheit
- Fokusgruppe: Qualitätssicherung und Organisation

## 4. Entwicklung eines Basiskonzeptes



# Betroffenerhebung/Aufwand



## Interview:

hier:  
taktiler  
Gebärden  
life.

Interviews durch Muttersprachler

1. Interview
2. Videoaufnahmen
3. Übersetzung
4. Verschriftlichung
5. Auswertung

## Online:

hier:  
Gebärden  
im Online-  
fragebogen



- Die Fragekonstruktion erfolgte in einem mehrstufigen partizipativen Prozess.
- Entwickelt wurden die Instrumente: A. Klassenzimmerbefragung, B. postalischer Bogen und C. Onlinebogen.
- B und C wurden durchgeführt.
- Die Onlinebefragung enthält zu jeder Frage zusätzlich Gebärdensprachvideos (s.o.)

# Befragung der Anbieter

Es wurden 67 spezifische und ausdrücklich benannte Angebote recherchiert. Bis zum 14.06.2016 lagen dazu 21 ausgefüllte Fragebögen online vor. Das entspricht einer Rücklaufquote von 31,3%. Aus dieser Befragung werden im Rahmen des Vortrags lediglich drei Ergebnisse genannt.

1. Die Befragung ergibt bezüglich der Gebärdensprachkompetenz der Pflege- und / Betreuungskräfte: 23,6 % sind Anfänger, 62,6% sind Fortgeschrittene, 9,8 % sind Muttersprachler und 38,6% können Lormen.

**Bemerkenswert ist jedoch, dass etwa bei der Hälfte der Angebote diese Frage nicht beantwortet wurde (48 – 57% Missings).**

--

\* Mit ‚Betreuung‘ ist nicht die gesetzliche Betreuung gemeint, sondern z.B. Beaufsichtigung/Begleitung von z.B. demenzerkrankter Menschen



# Befragung der Anbieter



# Befragung der Anbieter

Anzahl	Zielgruppe	Bundesland
13	gehörlos	NRW, HH, B, HE
07	taubblind	NRW, HE, NI,ST, BB, TH, BY
03	gehörlos + taubblind	BW, BY
14	gehörlos + zus. Behinderung	HH, SH, TH
09	taubblind + zus. Behinderung	BW, SN, SH
03	blind, sehbehindert	NI, BW
49		

Anzahl	Zielgruppe	Standort
1	gehörlos	Österreich
3	taubblind	England, Finnland, Schweden

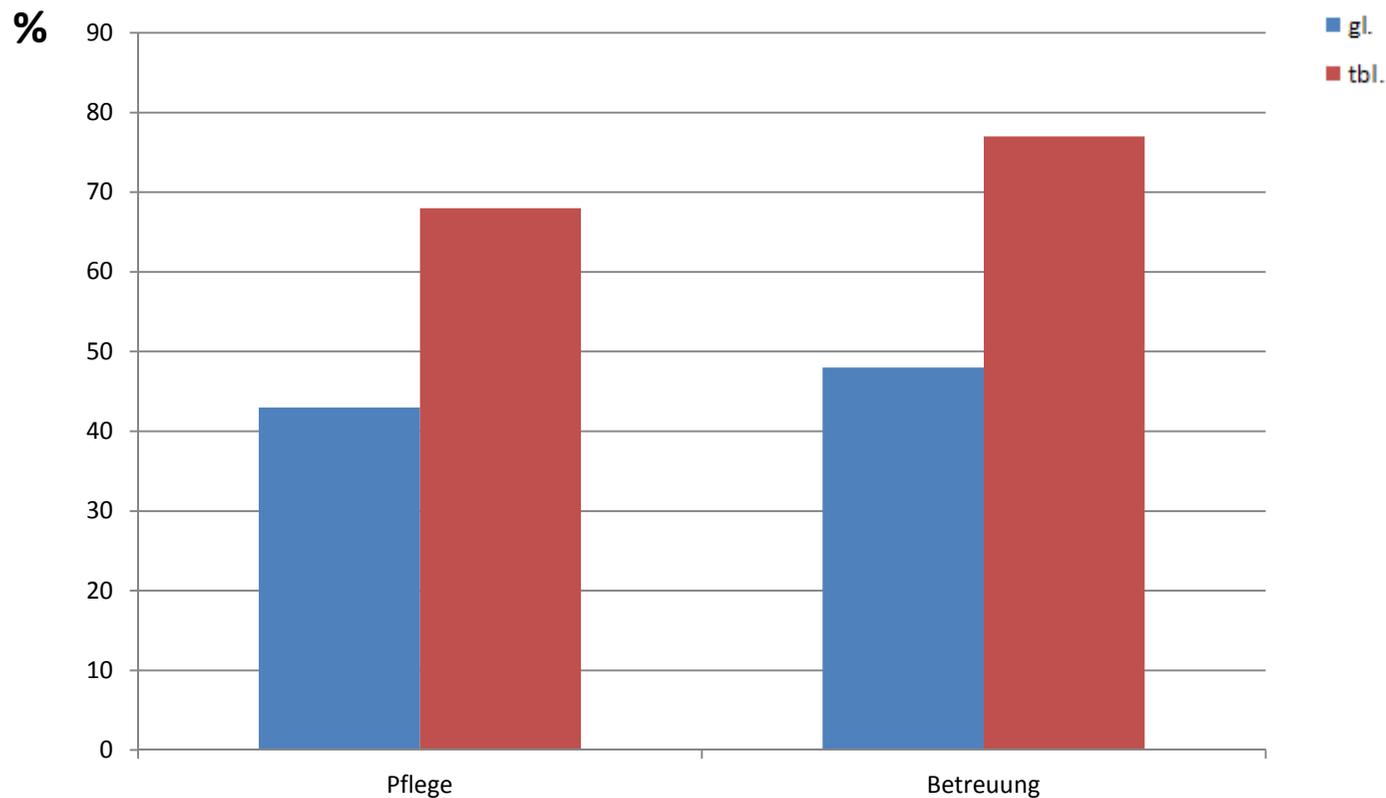
Schlagworte:

Wohnen, Gehörlose  
 Wohnen, Taubblinde  
 Wohnen, Gehörlose mit Pflege-  
 /Betreuungsbedarf  
 Wohnen, Taubblinde mit Pflege-  
 /Betreuungsbedarf  
 Wohnen, alte gehörlose  
 Menschen  
 Wohnen, alte taubblinde  
 Menschen

Recherche: vom 25.06.- 21.07. 2015

# Befragung der Anbieter

Zeitlichen Mehraufwand bzgl. der Zielgruppen (inklusive Vor-/Nachbereitung & zus. Fortbildung) (n = 7 - 10 Angebote)



--

\* Mit ‚Betreuung‘ ist nicht die gesetzliche Betreuung gemeint, sondern z.B. Beaufsichtigung/Begleitung von z.B. demenzerkrankter Menschen



# Befragung der Anbieter

3. Tatsächliche monatliche Kosten pro Person (inkl. Investitionskosten) für Pflege bzw. Betreuung\*

- A. Diese Kosten sind bzgl. beider Zielgruppen größer als bzgl. Menschen, die weder gehörlos noch taubblind sind: dies geben 100% der Responder an.
- B. Diese Kosten sind bei taubblinden Menschen größer als bei gehörlosen Menschen: dies geben 80% der Responder an (die übrigen geben gleiche Kosten an).**

(n = 5 – 7 Responder)

--

\* Mit ‚Betreuung‘ ist nicht die gesetzliche Betreuung gemeint, sondern z.B. Beaufsichtigung/Begleitung von z.B. demenzerkrankter Menschen



Wie soll die ambulante / stationäre  
Wohnform sein?



# KANO-Methode

- Im Zuge der quantitativen Befragung wurde anhand von 21 Merkmalen ermittelt, welche Eigenschaften sich die Zielgruppen hinsichtlich der künftigen ‚Wohnform‘ (ambulant / stationär etc.) wünschen.
- **Beispielmerkmal:** „Kommunikation mit Pflegern / Betreuern“
- **Mögliche Ausprägungen (= KANO-Merkmale):**
  - **Basismerkmal:** Autobeispiel (Sicherheit)
  - **Leistungsmerkmal:** Autobeispiel (Spritverbrauch)
  - **Begeisterungsmerkmal:** Autobeispiel (Sonderausstattung)
  - **Rückweisungsmerkmal:** Autobeispiel (durchgerosteter Boden)
  - **Unerhebliches Merkmal:** Autobeispiel (für manche Außenthermometer)



# Merkmale/Wichtigkeitsindex

%

- 83 **Hilfesystem**
- 80 **Pflege**
- 77 **Hilfesystem**
- 77 **Pflege**
- 75 **Taubblindenassistenz**
- 75 **Kommunikation**
- 75 **Kommunikation**
- 70 **Freizeitangebote**
- 70 **Selbstbestimmtheit**
- 69 **Selbstbestimmtheit**
- 68 **Private Atmosphäre**
- 67 **Freizeitangebote**
- 66 **Private Atmosphäre**
- 65 **Selbst einkaufen können**
- 64 **Nachtpraxis für tbl. Menschen**
- 62 **Einsamkeit**
- 61 **Arzt**
- 60 **Einsamkeit**
- 60 **Verbindung zur Stadt**
- 58 **Selbst einkaufen können**
- 58 **Verbindung zur Stadt**

%

- 55 **Hauswirtschaftliche Versorgung**
- 53 **Gästezimmer**
- 52 **Hauswirtschaftliche Versorgung**
- 49 **Gästezimmer**
- 48 **Nähe zu einer Selbsthilfegruppe**
- 48 **Arzt**
- 48 **Zur schnellen Erreichbarkeit**
- 45 **Nähe zu einer Selbsthilfegruppe**
- 36 **Zur schnellen Erreichbarkeit**
- 27 **Viele gehörlose Bewohner**
- 25 **Haustier erlaubt**
- 24 **Gut sehende gehörlose Bewohner**
- 18 **Haustier erlaubt**
- 17 **Viele taubblinde Bewohner**
- 08 **Viele gehörlose Bewohner**
- 03 **Viele taubblinde Bewohner**
- 00 **Gut sehende gehörlose Bewohne**
- 00 **Taubblindenassistenz**
- 00 **Nachtpraxis für taubblinde Menschen**
- 17 **Hörende Bewohner**
- 50 **Hörende Bewohner**

Legende:

blau = gehörlos

rot = taubblind

Welche Innovationen sind bezüglich  
der Wohnformen zu empfehlen?



# Innovative Wohnformen

Auf Basis der qualitativen Interviews, der Fokusgruppendifkussionen und der quantitativen Befragung wird deutlich:

- Es sollen mit Blick auf die Vielzahl der Bedürfnisse und die verschiedenen Phase auch für die betrachteten Zielgruppen verschiedene Wohnformen angeboten werden (d.h. Pluralität der Wohnformen).
- Es sollen keine Wohnformen entwickelt werden, die grundsätzlich von ganz anderer Art sind als die bestehenden (d.h. Ähnlichkeit der Wohnformen).

Allerdings müssen die bestehenden Wohnformen an die Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst werden. Hier gibt es je nach Zielgruppe und Wohnform Modifikationsbedarfe unterschiedlicher Dringlichkeit (siehe Bedarfsstufen).

**Das im Projektitel angekündigte innovative Element findet sich in den Modifikationsbedarfen.**



# Modifikationsbedarf

## **Wohnformen:**

1. private eigene Häuslichkeit
2. selbstständiges gemeinschaftliches Wohnen
3. Ambulantes Wohnen mit umfassender Versorgungssicherheit
4. Vollstationäre Pflege



# Modifikationsbedarf/Übersicht

Merkmale	private eigene Häuslichkeit	selbständige gemeinschaftliche Wohnform	ambulantes Wohnen mit umfassender Versorgungssicherheit	Vollstationäre Pflege
	taubblind	taubblind	taubblind	taubblind
Beratung	0	0	0	0
Hilfe durch vertraute Personen	-	-	-	0
Religion	-	-	-	+
Sexuelle Orientierung	-	-	-	+
Zur Kommunikation m. Pflegern/Betreuern	X	X	X	X
Einsamkeit	-	-	-	0
Gästezimmer für Freunde / Verwandte	-	-	-	+
Zur schnellen Erreichbarkeit	-	+	-	+
Verbindung zur Stadt	-	-	-	X
Nähe zu einer Selbsthilfegruppe	+	+	+	+
Selbst einkaufen können	*	*	*	.*
Freizeitangebote	X	-	X	X
Selbstbestimmtheit	*	*	*	X
Haustier erlaubt	-	-	-	-
Private Atmosphäre	-	-	-	X
Viele gehörlose Bewohner	-	-	-	-
Viele taubblinde Bewohner	+	-	+	+
Hörende Bewohner	-	-	-	-
Gut sehende gehörlose Bewohne	-	-	-	-
Zu meiner Pflege	X	X	X	X
Taubblindenassistenz	X	X	X	X
Nachtpraxis für taubblinde Menschen	X	X	X	-
Hilfesystem (technische Hilfsmittel)	X	X	X	X
Arzt im Haus (bzw. gute Erreichbarkeit)	X	+	+	+
Hauswirtschaftliche Versorgung	+	-	-	-

Modifikation ist ■ wünschenswert ■ dringend ■ zwingend

\* kein Bedarf solange TBA vorhanden ist

# Modifikationsbedarf

Modifikation **zwingend**:

private eigene Häuslichkeit ↓      ↓      ↓      ↓  
 selbstständiges gemeinschaftliches Wohnen      ↓      ↓      ↓  
 ambulantes Wohnen m. Versorgungssicherheit      ↓      ↓      ↓  
 vollstationäre Pflege

	Merkmal	W1	W2	W3	W4
		T	T	T	T
E	Zur Kommunikation mit Pflegern bzw. Betreuern				
T	Gute Pflege (inkl. Kommunikation)				
W	Hilfesystem (technische Hilfsmittel)				
L	Freizeitangebote				
X	Arzt im Haus (bzw. gute Erreichbarkeit)		*	*	*
I	Verbindung zur Stadt				
M	Selbstbestimmtheit				
O	Private Atmosphäre				
R	Hörende Bewohner				
U	Taubblindenassistenz				
V	Nachtpraxis für taubblinde Menschen				

\* Andere Bedarfsstufe



# Modifikationsbedarf

vollstationäre Pflege  
 ↓  
 ambulantes Wohnen m. Versorgungssicherheit  
 ↓  
 selbstständiges gemeinschaftliches Wohnen  
 ↓  
 private eigene Häuslichkeit

**Modifikation dringlich:**

		<b>W1</b>	<b>W2</b>	<b>W3</b>	<b>W4</b>
	<b>Merkmal</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>
<b>A</b>	<b>Beratung</b>				
<b>F</b>	<b>Einsamkeit (Privatheit)</b>				
<b>J</b>	<b>Nähe zu einer Selbsthilfegruppe</b>	*	*	*	*
<b>B</b>	<b>Hilfe durch vertraute Personen</b>				
<b>Y</b>	<b>Hauswirtschaftliche Versorgung</b>			*	

\* Andere Bedarfsstufe



# Modifikationsbedarf

Modifikation **wünschenswert** :

private eigene Häuslichkeit ↓  
 selbstständiges gemeinschaftliches Wohnen ↓  
 ambulantes Wohnen m. Versorgungssicherheit ↓  
 vollstationäre Pflege ↓

		W1	W2	W3	W4
	Merkmal	T	T	T	T
H	Zur schnellen Erreichbarkeit				
P	Viele gehörlose Bewohner				
Q	Viele taubblinde Bewohner				
J	Nähe zu einer Selbsthilfegruppe				
X	Arzt im Haus	*			
C	Religion – mit Gleichgesinnten zusammen sein				
D	Sexuelle Orientierung - mit Gleichgesinnten zusammen sein				
G	Gästezimmer für Freunde und Verwandte				
Y	Hauswirtschaftliche Versorgung				

\* Andere Bedarfsstufe



# Drei Säulen

Auswahl von  
und Leben in Wohnformen

Information

Beratung

Assistenz\*

Sicherstellen der Kommunikationsfähigkeit durch Dolmetscher oder Muttersprachler

\* bei taubblinden Menschen

# Beratung zum Thema Wohnen

- Bei der Beratung sollte ein professioneller Dolmetscher und/oder eine Taubblindenassistentin dabei sein (auch bei Arztbesuchen und bei Besuch des MDK etc.).
- Angehörige sind als ‚Dolmetscher‘ oft problematisch (Fachlichkeit & Neutralität).
- Probleme bezüglich Dolmetscher/Assistentin sind insbesondere:
  - Verfügbarkeit (oft)
  - Vertraulichkeit (manchmal)
  - Fachbegrifflichkeit
- Probleme bezüglich Berater sind insbesondere:
  - Fachkompetenz ohne Gebärdensprach- und Kulturkompetenz
  - Gebärdensprachkompetenz mit geringer Fachkompetenz
- Handlungsbedarf:
  - Ausbildung von Dolmetschern/Assistentin (Quantität, Qualität)
  - Schaffung von Beratungseinrichtungen für taubblinde Menschen



# Assistenz und Wohnen

- Bei der Beratung taubblinder Menschen muss neben dem Dolmetscher auch Taubblindenassistenten (TBA) unterstützen. TBA hat insb. positiven Einfluss auf
  - Zugang zu medizinischer Versorgung
  - Medizinische Gleichbehandlung
  - Vermeidung von Gewalt
  - Vermeidung unnötiger Psychiatrieaufenthalte
- Es muss darauf hingearbeitet werden, dass
  - in ausreichendem Maße Taubblindenassistenten ausgebildet werden.
  - die Assistenz in angemessenem Umfang finanziert wird.
  - die Bewilligung der Assistenz in den Ländern vereinheitlicht wird.



# Zusammenfassung

- Taubblinde Menschen wollen möglichst lange zu Hause bleiben. Dafür ist Kommunikation mit Pflegern / Betreuern erforderlich sowie Information, Beratung und ggf. Assistenz, auch Unterstützung bzgl. der Mobilität ist hilfreich (z.B. Besuch von Tageseinrichtungen).
- Wenn ein Umzug nötig wird, dann ist wieder Information, Beratung und Assistenz zwingend. Die Umzugsbereitschaft hängt insbesondere vom Kommunikationsangebot und der Peer-Group ab.
- Taubblinde Menschen brauchen in der alternativen Wohnform Information & Beratung sowie möglichst direkte Kommunikation mit Pflegern bzw. Betreuern. Sie wünschen sich ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit und möglichst spezifische Freizeitangebote.



# Zusammenfassung

- Taubblinde Menschen möchten gern alleine wohnen. Für sie ist eine Nachtpraxis und vor allem Taubblindenassistenten unabdingbar.
- Gehörlose (und taubblinde) Menschen sollten für die Arbeit in solchen Einrichtungen ausgebildet werden bzw. dort arbeiten – sowohl als Pfleger als auch z.B. als Koch.
- Innovative Wohnformen sind erforderlich, die Innovation liegt jeweils im aufgezeigten Modifikationsbedarf. Dazu gehört insbesondere die Bereitstellung geeigneter Information, Beratung und Assistenz.



# Ausblick

Aufbauend auf diese Erkenntnisse sollten in einem nächsten Schritt

unter Beteiligung von Verbänden / Fachvertretern sowie von Beratungskompetenz je Zielgruppe (d.h. für gehörlose und für taubblinde Menschen) für die Wohnformen

- privates Wohnen in der eigenen Häuslichkeit
- selbständiges gemeinschaftliche Wohnen
- ambulantes Wohnen mit umfassender Versorgungssicherheit
- vollstationäre Pflege

Wohnangebote

entwickelt und begleitet werden.



**TOP 3      Niederschrift über die 11. Sitzung vom 28.11.2016**

## Vorlage-Nr. 14/1773

öffentlich

**Datum:** 29.12.2016  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Glücks

<b>Schulausschuss</b>	<b>30.01.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>31.01.2017</b>	<b>Beschluss</b>

**Tagesordnungspunkt:**

**Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX**

**Beschlussvorschlag:**

Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1773 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 (lfd. Jahr):**

Produktgruppe:			
Erträge:	594.267 €	Aufwendungen:	594.267 €
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Einzahlungen:	594.267 €	Auszahlungen:	594.267 €
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan	ja	/Wirtschaftsplan	
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:			
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		rd. 240.000 €	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten			ja

In Vertretung

P R O F. D R. F A B E R

## **Zusammenfassung:**

Dem Sozialausschuss wird vorgeschlagen, gem. §§ 132 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung des Erweiterungsvorhabens der Integrationsprojekte

- Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH (Restaurant Godesburger)
- Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG

sowie die Anerkennung und Förderung der Neugründung der Integrationsabteilungen der

- Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH
- Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG
- Kath. Altenpflegeheim St. Georg gGmbH

zu beschließen.

Der Beschluss umfasst einmalige Zuschüsse zu Investitionskosten in Höhe von 364.000 € sowie laufende Zuschüsse zu Personalkosten für das Jahr 2017 von bis zu 230.267 € und für die Folgejahre im dargestellten Umfang.

Mit dieser Förderung werden in den o.g. Integrationsprojekten insgesamt 20 Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 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, der Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 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. 14/1773**

1. Zusammenfassung der Zuschüsse	Seite	3
1.1. Zuschüsse zu Investitionen	Seite	3
1.2. Laufende Zuschüsse	Seite	3
2. Einleitung	Seite	4
2.1. Das Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“	Seite	4
2.2. Stand der Bewilligungen	Seite	5
3. Erweiterung der Integrationsprojekte		
3.1. Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH (Restaurant Godesburger)	Seite	6
3.2. Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Seite	9
4. Neugründung von Integrationsprojekten		
4.1. Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Seite	12
4.2. Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Seite	15
4.3. Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Seite	18
Anlage –	Die Begutachtung und Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	

## 1. Zusammenfassung der Zuschüsse

### 1.1. Investive Zuschüsse

Die in der Vorlage dargestellten Vorhaben zur Erweiterung bestehender sowie zur Erstanerkennung neuer Integrationsprojekte umfassen folgende Zuschüsse zu Investitionen:

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

Unternehmen	Region	Branche	AP	Zuschuss
Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH	Bonn	Restaurant "Godesburger"	2	4.000 €
Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Grevenbroich	Holzverpackungen	5	100.000 €
Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Düsseldorf	Integrationsabteilung Facility-Service	7	140.000 €
Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Bergneustadt	Integrationsabteilung Packstelle	3	60.000 €
Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Essen	Integrationsabteilung Hauswirtschaft	3	60.000 €
<b>Beschlussvorschlag gesamt</b>			<b>20</b>	<b>364.000 €</b>

### 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. § 132 SGB IX

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Arbeitsplätze</b>	20	20	20	20	20
<b>Zuschüsse § 134 SGB IX</b>	50.400	50.400	50.400	50.400	50.400
<b>Zuschüsse § 27 SchwbAV</b>	179.867	183.464	187.133	190.876	194.693
<b>Zuschüsse gesamt</b>	230.267	233.864	237.533	241.276	245.093

## **2. Einleitung**

Die Nachfrage nach Beratung und Förderung neuer Arbeitsplätze in Integrationsprojekten 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 § 132 Abs. 2 SGB IX in Integrationsprojekten bereits seit Ende des Jahres 2001 aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Aktuell bestehen im Rheinland 130 Integrationsunternehmen, Integrationsabteilungen und Integrationsbetriebe mit rd. 3.000 Arbeitsplätzen, davon 1.610 Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 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 Integrationsprojekten. Aufgrund des großen Erfolgs wurde das Landesprogramm im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Im Koalitionsvertrag für die Jahre 2012 bis 2017 bekennt sich die Landesregierung zum weiteren Ausbau von Integrationsprojekten gemeinsam mit den Landschaftsverbänden (Rn. 4.905). So wird erwartet, dass das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW weiterhin dauerhaft Mittel zur investiven Förderung von jährlich 250 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Integrationsprojekten zur Verfügung stellt. Dementsprechend sieht der Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2017 für das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ Haushaltsmittel von rd. 2,4 Mio. € vor.

### **2.1. 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 Integrationsprojekten 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 Integrationsprojekten 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. Stand der Bewilligungen

Tabelle 3: Stand der Bewilligungen im Jahr 2017

<b>Antragsteller</b>	<b>Region</b>	<b>Branche</b>	<b>Anzahl AP</b>	<b>Vorlage</b>
Prima Gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH	Bonn	Restaurant "Godesburger"	2	Soz 14/1773
Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG	Grevenbroich	Holzverpackungen	5	
Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH	Düsseldorf	Integrationsabteilung Facility-Service	7	
Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG	Bergneustadt	Integrationsabteilung Packstelle	3	
Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH	Essen	Integrationsabteilung Hauswirtschaft	3	
<b>Bewilligungen im Jahr 2017 gesamt</b>			<b>20</b>	

### **3. Erweiterung bestehender Integrationsprojekte**

#### **3.1. Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH**

##### **3.1.1. Zusammenfassung**

Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH ist ein Tochterunternehmen des seit dem Jahr 1981 bestehenden Bonner Vereins für gemeindenahе Psychiatrie e.V. und betreibt seit Ende des Jahres 2013 das Burger-Restaurant „Godesburger“ in Bonn als Integrationsabteilung mit neun Beschäftigten, von denen fünf der Zielgruppe zuzurechnen sind. Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung, die insbesondere auf die hohe Nachfrage im Bereich Catering sowie die vergrößerte Außengastronomie zurückzuführen ist, wurde im September 2016 eine Auszubildende der Zielgruppe eingestellt, zudem soll ein Arbeitsplatz für einen Beikoch mit Behinderung geschaffen werden. Für das Erweiterungsvorhaben beantragt das Unternehmen gem. §§ 132 ff. SGB IX einen Investitionszuschuss von 4.000 € 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. 3.1.4).

##### **3.1.2. Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH**

Die Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH wurde im Jahr 1994 als Tochterunternehmen des Bonner Vereins für gemeindenahе Psychiatrie e. V. gegründet, dieser ist zugleich u.a. Gesellschafter einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Integrationsabteilung „Godesburger“, die in Bonn-Bad Godesberg ein inklusives Burger-Restaurant betreibt, folgt dem gastronomischen Konzept „Better Burger“, bei dem in Abgrenzung zu den klassischen Burger-Ketten qualitativ hochwertige Gerichte aus regionalen und nachhaltig produzierten Zutaten angeboten werden. Neben verschiedenen Burgervarianten stehen saisonal wechselnde, zum Teil selbst hergestellte Beilagen zur Auswahl. Derzeit sind in der Integrationsabteilung neun Personen beschäftigt, davon zählen fünf zur Zielgruppe des § 132 SGB IX. Um der steigenden Nachfrage begegnen zu können, wurde im September 2016 eine Auszubildende eingestellt, zudem soll ein Arbeitsplatz für einen Beikoch geschaffen werden. Im August 2016 wurde der „Godesburger“ in der Kategorie Arbeit und Qualifizierung mit dem Inklusionspreis Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet.

##### **3.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Das gastronomische Konzept des Imbisses „Godesburger“ sieht vor, in attraktiven Räumlichkeiten verschiedene hochwertige Burger, selbst hergestellte Pommes frites und Salate aus regionalen und frischen Zutaten anzubieten. Die Beschäftigten der Zielgruppe sind als Servicekräfte, Küchenhilfen sowie als Beikoch oder Beiköchin eingesetzt. Vorrangig sind Tätigkeiten wie das Aufnehmen von Bestellungen, die Vorbereitung und Ausgabe von Speisen sowie das Abräumen des Geschirrs zu verrichten. Die Stellen sind als Teilzeitarbeitsplätze angelegt, die Entlohnung erfolgt entsprechend dem Tarifvertrag des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes (DeHoGa). Die psychosoziale Betreuung wird von einer Sozialpädagogin des Gesellschafters sichergestellt.

### **3.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Erweiterung der Integrationsabteilung gem. §§ 132 ff. SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 13.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur betriebswirtschaftlichen Situation der Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH ist anzumerken, dass aus den vorliegenden Daten eine geordnete Ertrags-, Liquiditäts- und Vermögenssituation ersichtlich ist. Für 2015 ergibt sich eine sehr gute Eigenkapitalquote sowie ein Liquiditätsgrad, der deutlich über dem Soll liegt.

Im Hinblick auf die betriebswirtschaftliche Entwicklung des Gastronomiebetriebs „Godesburger“ darf festgestellt werden, dass bisher ein erfolgreicher Markteintritt und eine weitgehende Stabilisierung der Integrationsabteilung gelang. Wenngleich die Plan-Umsätze deutlich überschritten werden konnten, so stiegen zunächst auch die Kosten überproportional. Im laufenden Jahr wird jedoch voraussichtlich ein plangemäßer Überschuss erzielt werden können. Eine künftige Herausforderung wird in der Kompensierung der in den kommenden Jahren auslaufenden Förderung durch die Aktion Mensch liegen.

Hinsichtlich der Entwicklung des Marktes und des Wettbewerbs ist zunächst festzuhalten, dass das reale Wachstum im Gaststättengewerbe nahezu stagniert. Das Better Burger Konzept konnte sich aber in Deutschland etablieren und insbesondere in den Großstädten erfolgreich umgesetzt werden. Die Zahl der Better-Burger-Betriebe stieg deutlich und die Entwicklung verlief parallel zu einigen Jahren des schwächer werdenden Geschäfts bei Burgerketten. Mittlerweile weisen einige Indikatoren jedoch auch auf die Grenzen des Booms hin. So ist davon auszugehen, dass die Anbieter von Better-Burgern lediglich ca. 5 % der früheren Kunden der Burgerketten ansprechen. Diesem begrenzten Potential steht zum einen eine zunehmende Anzahl Better-Burger-Betriebe gegenüber, zum anderen deutet die Umsatzentwicklung der Konzerne darauf hin, dass eine Stabilisierung eintritt und nur noch wenige Kunden abwandern. Auch die Wettbewerbssituation am Standort Bonn hat sich deutlich verändert, da mittlerweile zahlreiche Burgergrills mit einem vergleichbaren Angebot wie der „Godesburger“ existieren. Den Risiken des Wettbewerbs steht gegenüber, dass der „Godesburger“ seine Außengastronomie auf dem Moltkeplatz erweitern kann und künftig ca. 100 Quadratmeter Terrasse zur Verfügung stehen.

Die betriebswirtschaftliche Planungsrechnung ist auch nach Einstellung der beiden neuen Beschäftigten durch Jahresüberschüsse und einen positiven Cashflow vom ersten Jahr an gekennzeichnet. Hinsichtlich der Marktchancen und -risiken sowie der unternehmensspezifischen Stärken und Schwächen kann festgestellt werden, dass auf Basis der bisherigen Entwicklung und angesichts der Einbindung des „Godesburger“ in ein kapitalkräftiges Unternehmen Marktendenzen wie die Intensivierung des Wettbewerbs kalkulierbar erscheinen, die künftig rückläufige Förderung voraussichtlich aufgefangen werden kann und vorhandene Marktpotentiale noch ausgeschöpft werden können.

Zusammenfassend kann von einem wirtschaftlichen Vorhaben und der langfristigen Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen ausgegangen werden, so dass die Förderung des Erweiterungsvorhabens empfohlen wird.“ (FAF gGmbH vom 13.12.2016)

### 3.1.5. Bezuschussung

#### 3.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens der Integrationsabteilung „Godesburger“ macht das Unternehmen für die Neuschaffung von zwei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten für einen Durchlauftoaster, ein Waffeleisen sowie Gastronomiezubehör in Höhe von insgesamt 5.000 € geltend. Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 4.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 1.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss in Höhe von 4.000 € wird für jeden der beiden neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 12 Monaten festgelegt.

#### 3.1.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte 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 4: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	2017	2018	2018	2019	2019
<b>Personen</b>	2	2	2	2	2
<b>PK (AN-Brutto)</b>	41.478	42.308	43.154	44.017	44.897
<b>Zuschuss § 134 SGB IX</b>	5.040	5.040	5.040	5.040	5.040
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	12.443	12.692	12.946	13.205	13.469
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	17.483	17.732	17.986	18.245	18.509

#### 3.1.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Erweiterung der Integrationsabteilung „Godesburger“ der Prima gemeinnützige Einrichtungen Bonn GmbH um zwei Arbeitsplätze. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von zwei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 4.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 17.483 € für das Jahr 2017 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 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

## **3.2. Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG**

### **3.2.1. Zusammenfassung**

Die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG wurde im Jahr 1882 in Grevenbroich gegründet, im Juni 2016 erfolgte mit der Schaffung von 10 Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe die Umwandlung in ein Integrationsunternehmen. Das in vierter Generation familiengeführte Unternehmen hat sich auf die Herstellung kundenspezifischer Holzverpackungen für die Industrie spezialisiert und hat heute 33 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Einhergehend mit der Akquise eines neuen Auftrags im Bereich der verpackungsnahen Dienstleistungen ist die Schaffung von weiteren fünf Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe geplant. Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens werden ein Investitionszuschuss gem. §§ 132 ff. SGB IX in Höhe von 100.000 € 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. 3.2.4.).

### **3.2.2. Die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG**

Das im Jahr 1882 gegründete Familienunternehmen Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG ist in Grevenbroich in der Herstellung von Holzverpackungen tätig, geschäftsführender Gesellschafter ist Herr Rolf Gehlen. Im Rahmen eines weiteren Auftrags für verpackungsnahen Dienstleistungen für ein Industrieunternehmen beabsichtigt die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG, fünf neue Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe zu schaffen. Die im Juni 2016 anerkannten Arbeitsplätze sind bereits besetzt, unter anderem wurde auch eine Person, die zuvor in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt war, übernommen. Der im Jahr 2015 eingestellte Betriebsleiter war zuvor langjährig in leitender Position in einem Integrationsunternehmen tätig und hat entsprechend umfangreiche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen der Zielgruppe mitgebracht.

### **3.2.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX werden im Bereich der Produktionshelfer und Holzbearbeiter angesiedelt sein. Im Rahmen des neuen Auftrags werden vorrangig Arbeiten wie die Aufbereitung, Reparatur und Entsorgung von Holzverpackungen zu verrichten sein. Die Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, je nach betrieblichen und persönlichen Belangen können auch Teilzeitstellen angeboten werden. Die Entlohnung erfolgt in Anlehnung an den Tarif der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie Nordrhein. Die fachliche Anleitung und die arbeitsbegleitende Betreuung werden vom Betriebsleiter sichergestellt, der diese Funktion bereits langjährig in einem Integrationsunternehmen innehatte.

### **3.2.4. Wirtschaftlichkeit der Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens gem. §§ 132 ff SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 21.11.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung des Integrationsunternehmens ist zu sagen, dass sich bei stetigen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage zunehmend verbesserte.

In 2015 wurde der wesentliche Teil des Umsatzvolumens im Geschäftsfeld Industrieverpackungen und Industrieservice erzielt. Während die Umsätze im Holzhandel in 2015 im Vergleich zum Vorjahr annähernd unverändert blieben, konnten im Geschäftsfeld Industrieverpackung deutliche Umsatzsteigerungen realisiert werden. Die Ist-Daten der ersten drei Quartale 2016 zeigen, dass sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt.

Zur Finanz- und Vermögenslage ist anzumerken, dass in 2015 ein geringer nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag ausgewiesen wurde. Der beauftragte Steuerberater hat schriftlich bestätigt, dass durch stille Reserven im betrieblichen Grundbesitz keine bilanzielle Überschuldung vorliegt.

Die betriebswirtschaftliche Planung ist weitgehend nachvollziehbar und basiert überwiegend auf vorliegenden Ist-Daten des Unternehmens. Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem Jahresüberschuss ab dem ersten Jahr aus. Der Cashflow des Integrationsunternehmens ist ebenfalls ab dem ersten Jahr positiv und bietet die Möglichkeit von Tilgungen und Entnahmen des Gesellschafters.

Die Plan-Kostenstruktur ist im Wesentlichen mit anderen Integrationsprojekten in der Branche Holzverpackung vergleichbar, so dass in dieser Hinsicht von realistischen Planwerten ausgegangen werden kann.

Zu den Marktgegebenheiten ist anzumerken, dass es sich um eine stark konjunkturabhängige Branche handelt, in der eine hohe Wettbewerbsintensität und ein starker Preisdruck vorherrschen. In 2015 verringerte sich das Branchenumsatzvolumen bei einem Wachstum der deutschen Wirtschaft leicht. Dies war auf den Rückgang der Auslandsumsätze zurückzuführen und zeigt die Korrelation zur Weltkonjunktur, insbesondere bezogen auf die USA und China. In 2016 sind allerdings neue Impulse aus dem Auslandsgeschäft zu verzeichnen, so dass von leicht steigenden Absatzmengen für das Gesamtjahr ausgegangen wird. Dabei ist anzumerken, dass sich dies nicht proportional im Wachstum des Branchenumsatzes niederschlägt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aufgrund der stabilen Kundenbeziehungen, des vorhandenen Auftragsvolumens und der langjährigen Branchenerfahrung die Voraussetzungen vorliegen, dass die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG im Wettbewerb bestehen kann.

Erfolgsfaktoren sind vor allem in der effizienten Personaleinsatzplanung sowie in der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität zu sehen. Nach Abwägen der Chancen und Risiken kann die Förderung des Vorhabens aus unserer Sicht befürwortet werden.“ (FAF gGmbH vom 21.11.2016)

### **3.2.5. Bezuschussung**

#### **3.2.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen des Erweiterungsvorhabens macht die Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG für die Neuschaffung von fünf Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe des § 132 SGB IX Investitionskosten von 150.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für einen Container mit Verdichtungswalze (49 T €), einen LKW mit Pritschenanhänger (54 T €), zwei Gabelstapler (29 T €), eine Nagelmaschine (8 T €) sowie zwei Arbeitstische (10 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 100.000 € bezuschusst werden, dies

entspricht 67 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag von 50.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft.

Für den Investitionszuschuss in Höhe von 100.000 € wird für jeden der neu geschaffenen Arbeitsplätze eine Bindungsfrist von 60 Monaten festgelegt.

### 3.2.5.2. Laufende Zuschüsse

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte 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

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<b>Personen</b>	5	5	5	5	5
<b>PK (AN-Brutto)</b>	142.369	145.216	148.121	151.083	154.105
<b>Zuschuss § 134 SGB IX</b>	12.600	12.600	12.600	12.600	12.600
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	42.711	43.565	44.436	45.325	46.231
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	55.311	56.165	57.036	57.925	58.831

### 3.2.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Erweiterung des Integrationsunternehmens Rudolf Gehlen GmbH & Co. KG um fünf Arbeitsplätze. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung von fünf neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 100.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 55.311 € für das Jahr 2017 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 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

## **4. Neugründung von Integrationsprojekten**

### **4.1. Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH (UKM)**

#### **4.1.1. Zusammenfassung**

Die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH wurde im April 2008 als Tochterunternehmen der Universitätsklinikum Düsseldorf AöR gegründet und erbringt seither mit rd. 250 Beschäftigten Dienstleistungen im Bereich Facility-Management für das Mutterunternehmen. Seit dem Jahr 2015 werden im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung sechs Beschäftigte der Zielgruppe in der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH eingesetzt und vom entleihenden Integrationsunternehmen, der ProjektRouter gGmbH, gecoacht und begleitet. Mit der Gründung einer Integrationsabteilung im Bereich der unterstützenden Dienste im Facility-Service sollen sieben Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe geschaffen werden, so dass die bislang entliehenen Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH übernommen werden können. Im Rahmen des Gründungsvorhabens werden gem. §§ 132 ff. SGB IX ein Investitionszuschuss in Höhe von 140.000 € 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 Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH**

Die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH erbringt seit dem Jahr 2008 nahezu ausschließlich für den Gesellschafter vielfältige nicht-medizinische Dienstleistungen in den Bereichen Technik, Wäscherei, Veranstaltungsmanagement sowie die Zentrale Sterilgutversorgung und den Buffetservice auf den Stationen. Geschäftsführer des Unternehmens sind Herr Dietmar Struch und Herr Thorsten Celary. Bislang von Dritten erbrachte Dienstleistungen wurden sukzessive an die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH vergeben, zukünftig wird das Auftragsvolumen zudem aufgrund von Neu- und Umbauten der Muttergesellschaft weiter zunehmen.

Auch aufgrund der positiven Erfahrungen der Universitätsklinikum Köln Reinigungs GmbH, die bereits im Jahr 2012 eine Integrationsabteilung gegründet hat, hat sich die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH entschlossen, inklusive Beschäftigungsstrukturen aufzubauen und zunächst im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung Personen der Zielgruppe zu beschäftigen.

#### **4.1.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

In der Integrationsabteilung „Facility-Service“ sollen zukünftig Helfertätigkeiten in der Wäscherei, beim Buffetservice auf den Stationen, in den Cafeterien sowie im Veranstaltungsmanagement gebündelt werden. Sechs der sieben neu eingerichteten Arbeitsplätze werden mit Personen besetzt, die derzeit im Rahmen der integrativen Arbeitnehmerüberlassung im Unternehmen tätig sind. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt angelehnt an den TvöD, die Arbeitsplätze werden je nach betrieblichen Belangen und persönlicher Leistungsfähigkeit als Vollzeit- oder Teilzeitstellen eingerichtet. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird auf Honorarbasis von dem Integrationsunternehmen ProjektRouter gGmbH sichergestellt.

#### **4.1.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen des Gründungsvorhabens hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 06.12.2016 kommt diese zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Entwicklung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH ist zu sagen, dass sich bei stetigen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage zunehmend verbessert hat. Auch die Finanz- und Vermögenslage des Unternehmens kann als zufriedenstellend bewertet werden.

Die Auslastung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH wird fast ausschließlich durch die Muttergesellschaft bestimmt, die Aufträge werden zu den jeweils branchenüblichen Konditionen an das Tochterunternehmen vergeben.

Die vorliegenden Ist-Daten der ersten drei Quartale 2016 zeigen, dass sich die beschriebene wirtschaftliche Entwicklung fortsetzt. Auch zukünftig wird das Auftragsvolumen aufgrund geplanter Neu- und Umbauten der Universitätsklinikum Düsseldorf AöR und des sich fortsetzenden Insourcings von bislang an Dritte vergebenen Leistungen steigen.

Die betriebswirtschaftliche Planung ist nachvollziehbar und basiert auf vorliegenden Ist-Daten des Unternehmens. Die Gewinn- und Verlustplanung geht von einem Jahresüberschuss ab dem ersten Jahr aus, auch der Cashflow ist ab dem ersten Jahr positiv und ermöglicht die Tötigung von Reinvestitionen.

Die bisherige Unternehmensentwicklung, die identifizierten Auftragspotentiale und die zukünftigen Planungen lassen die Aussichten positiv erscheinen, dass die Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Beschäftigten der Zielgruppe gesichert sind. Die Förderung ist vor diesem Hintergrund zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 06.12.2016)

#### **4.1.5. Bezuschussung**

##### **4.1.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen der Gründung der Integrationsabteilung macht die Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH für die Neuschaffung von sieben Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 175.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für zwei Transportfahrzeuge (90 T €), Ausstattung für den Veranstaltungsservice (51 T €), Software für den Buffetservice (21 T €) und Geschirr (13 T €). Die Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 140.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 35.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Gesellschafterbürgschaft. Für den Investitionszuschuss von 140.000 € 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 Integrationsprojekte 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

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<b>Personen</b>	7	7	7	7	7
<b>PK (AN-Brutto)</b>	283.899	289.577	295.369	301.276	307.301
<b>Zuschuss § 134 SGB IX</b>	17.640	17.640	17.640	17.640	17.640
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	85.170	86.873	88.611	90.383	92.190
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	102.810	104.513	106.251	108.023	109.830

#### **4.1.6. Beschluss**

Der Sozialausschuss beschließt gemäß §§ 132 ff. SGB IX die Anerkennung und Förderung der Integrationsabteilung der Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH mit sieben Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe gem. § 132 SGB IX. Der Beschluss umfasst einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 140.000 € zu den Investitionskosten und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV in Höhe von bis zu 102.810 € für das Jahr 2017 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 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

## **4.2. Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG**

### **4.2.1 Zusammenfassung**

Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG wurde im Jahr 2010 in Bergneustadt im Oberbergischen Kreis gegründet, Kommanditist und Geschäftsführer des Unternehmens mit derzeit sieben Beschäftigten ist der Ergotherapeut und Landwirt Herr Henning Gauer. Der landwirtschaftliche Betrieb Gut Rosenthal befindet sich seit 1835 im Familienbesitz, seit 2006 werden dort selbst produzierte und von neun regionalen Vertragspartnern eingekaufte Bio-Eier verpackt und vertrieben. Aufgrund langjähriger positiver Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der wachsenden Nachfrage bei Neu- und Bestandskunden ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung in der Eierpackstelle einzurichten und dort drei Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe zu schaffen. Für das Vorhaben beantragt das Unternehmen einen Investitionszuschuss von 60.000 € sowie jährliche Zuschüsse zu den Personalkosten des Beschäftigten der Zielgruppe.

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

### **4.2.2 Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG**

Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG wurde im Jahr 2010 gegründet und nahm 2011 den Geschäftsbetrieb mit Verpackung und Vertrieb von Bio-Eiern auf. Hauptkunden des Unternehmens sind Lebensmittelgroßhändler und Einzelhandelsketten, in kleinerem Umfang werden auch inhabergeführte Lebensmittelläden und Marktstände in der Region beliefert. Die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG bezieht die Eier vom im Familienbesitz befindlichen landwirtschaftlichen Betrieb Gut Rosenthal mit 1.850 Legehennen sowie von neun regionalen Landwirtschaftsbetrieben mit insgesamt 45.000 Legehennen. Aufgrund der wachsenden Nachfrage bei Bestands- und Neukunden ist es geplant, die Anzahl auf 60.000 Legehennen zu erhöhen. Dafür wurden bereits zwei neue Vertragspartner gefunden, zusätzlich erhöhen bestehende Lieferanten den Bestand an Legehennen. Alle kooperierenden landwirtschaftlichen Betriebe gehören dem in Deutschland größten Verband für ökologische Landwirtschaft „Bioland“ an und werden nach dessen Richtlinien, die deutlich über den Standards der EG-Öko-Verordnung liegen, zertifiziert.

### **4.2.3 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

Die Arbeitsplätze der Beschäftigten mit Schwerbehinderung werden in der staatlich anerkannten Eierpackstelle auf dem Gut Rosenthal angesiedelt sein, dort werden die Eier nach Güte- und Gewichtsklassen sortiert, gekennzeichnet und abgepackt. Zudem sind Helfertätigkeiten bei der Be- und Entladung der betriebseigenen LKW sowie bei der Lagerung der Eier zu verrichten. Die Arbeitsplätze sind als Teilzeitstellen angelegt, die Entlohnung liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die arbeitsbegleitende und psychosoziale Betreuung wird von der mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfahrenen Betriebsleiterin sichergestellt.

### **4.2.4. Wirtschaftlichkeit des Vorhabens**

Im Rahmen der Gründung der Integrationsabteilung hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Beratung und Begutachtung der Wirtschaftlichkeit beauftragt.

In ihrer Stellungnahme vom 08.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Zur wirtschaftlichen Situation ist zu sagen, dass sich bei deutlichen Umsatzsteigerungen in den letzten Jahren auch die Ertragslage verbesserte und dass davon auszugehen ist, dass sich die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG am Markt etabliert hat.

In 2015 konnten erhebliche Umsatzsteigerungen erreicht werden, diese Tendenz setzt sich auch in 2016 fort.

Zu den Marktgegebenheiten ist anzumerken, dass die Nachfrage nach Bio-Erzeugnissen nach wie vor stärker wächst als das Angebot. Die höchsten Umsatzsteigerungen waren in 2015 bei Bio-Eiern zu verzeichnen. Der Anteil von biologisch erzeugten Eiern am Gesamt-Eiermarkt beträgt inzwischen bereits nahezu 30 %.

Da die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG mit dem derzeit vorhandenen Auftragsvolumen personell ausgelastet ist und sich die Bestellmengen für das folgende Jahr aufgrund wachsender Nachfrage erhöhen wird, ist nun die Ausweitung des Unternehmens und die Errichtung einer Integrationsabteilung geplant. (...)

Die betriebswirtschaftlichen Planungen sind insgesamt nachvollziehbar. Im Betrachtungszeitraum können ab dem ersten Jahr positive Ergebnisse und ein positiver Cashflow erzielt werden.

Aufgrund der stetigen Umsatzsteigerungen, der positiven Entwicklung am Beschaffungs- und Absatzmarkt in Verbindung mit den günstigen Prognosen in der Bio-Lebensmittelbranche kann die Förderung des Gründungsvorhabens der Integrationsabteilung von unserer Seite befürwortet werden.“ (FAF gGmbH vom 08.12.2016)

#### **4.2.5 Bezuschussung**

##### **4.2.5.1 Investive Zuschüsse**

Für die Gründung der Integrationsabteilung macht die Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG Investitionskosten von 75.000 € für eine Eier-Sortiermaschine geltend. Für die Schaffung von drei zusätzlichen Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe kann das Unternehmen einen Zuschuss von 60.000 € erhalten, 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.

##### **4.2.5.2 Laufende Zuschüsse**

Die Berechnung der laufenden Zuschüsse für Integrationsprojekte 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

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto)</b>	59.256	60.441	61.650	62.883	64.141
<b>Zuschuss § 134 SGB IX</b>	7.560	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	17.777	18.132	18.495	18.865	19.242
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	25.337	25.692	26.055	26.425	26.802

#### **4.2.6. Beschluss**

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Gründung einer Integrationsabteilung bei der Bio-Gut Rosenthal GmbH & Co. KG mit drei Arbeitsplätzen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung der drei neuen Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 25.337 € für das Jahr 2017 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 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

### **4.3. Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH**

#### **4.3.1. Zusammenfassung**

Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Katholischen Kirchengemeinde St. Georg und betreibt in Essen-Heisingen seit 1975 ein mehrfach erweitertes und modernisiertes Altenpflegeheim sowie seit 2011 ein barrierefreies Wohnprojekt mit insgesamt 110 Wohn- und Pflegeplätzen. Das Unternehmen kooperiert bereits langjährig mit dem Reha-Bereich der Agentur für Arbeit Essen und konnte so bereits umfangreiche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sammeln. Um dem auch aufgrund der Vollauslastung stetig wachsenden Aufgabenvolumen im nicht-pflegerischen Bereich zu begegnen, ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung mit drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe im Bereich der Helfertätigkeiten in der Hauswirtschaft zu gründen. In diesem Rahmen wird ein Investitionszuschuss gem. §§ 132 ff. SGB IX in Höhe von 60.000 € 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. 4.3.4.).

#### **4.3.2. Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH**

Die Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH hat ihren Ursprung Anfang des 19. Jahrhunderts und erbringt heute mit 115 Beschäftigten Pflegeleistungen nach dem SGB XI, medizinische Leistungen nach dem SGB V und Sozialleistungen nach dem SGB II. Das Altenpflegeheim St. Georg liegt nahe dem Baldeneysee in Essen, es wurde fortlaufend erweitert und hinsichtlich Pflegequalität und Wohnkomfort modernisiert. Seit 2011 betreibt die Kath. Altenpflegeheim St. Georg gGmbH zudem 24 Wohneinheiten als ambulant betreutes Service-Wohnen. Um dem Aufgabenzuwachs in Wäscherei, Küche und Reinigung zu begegnen ist beabsichtigt, eine Integrationsabteilung mit zunächst drei Arbeitsplätzen für Beschäftigte der Zielgruppe im Bereich der hauswirtschaftlichen Helfertätigkeiten zu gründen.

#### **4.3.3. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung**

In der Integrationsabteilung sind im Bereich Hauswirtschaft Tätigkeiten wie Wäscheverteilung und Hilfsarbeiten in der Großküche zu verrichten, zudem ist die Haustechnik bei Wartungsarbeiten und Grünpflege zu unterstützen. Erfahrungen mit ähnlichen Integrationsabteilungen in Seniorenheimen zeigen, dass die Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe sehr gut geeignet sind. Zwei Arbeitsplätze sind als Vollzeitstellen angelegt, ein Arbeitsplatz als Teilzeitstelle. Je nach betrieblichen Belangen und persönlichem Leistungsvermögen kann dies variiert werden. Die Entlohnung der Beschäftigten erfolgt nach AVR und orientiert sich an Stelleninhalt und Berufserfahrung. Die psychosoziale Betreuung wird durch eine pädagogische Fachkraft des Unternehmens sichergestellt.

#### **4.3.4. Wirtschaftlichkeit der Integrationsabteilung**

Im Rahmen des Antrags auf Anerkennung und Förderung der Integrationsabteilung gem. § 132 SGB IX hat das LVR-Integrationsamt die FAF gGmbH mit der Begutachtung der Wirtschaftlichkeit des Vorhabens beauftragt. In ihrer Stellungnahme vom 07.12.2016 kommt die FAF gGmbH zu folgendem Ergebnis:

„(...) Die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Unternehmens ist in betriebswirtschaftlicher Hinsicht und auf Basis zunehmender Umsätze, der Gewinnsituation und der sehr guten Eigenkapitalbasis positiv zu beurteilen. Die Kapital- und Vermögensstruktur weist keine problematischen Relationen auf und die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens ist jederzeit gesichert. Die Einrichtungen des Unternehmens wiesen zuletzt eine Volllastung auf, so dass die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH insgesamt als rentabel bezeichnet werden kann.

Im Hinblick auf die Marktentwicklungen ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Altenpflege und -betreuung in Deutschland aufgrund der demographischen Entwicklung um einen Wachstumsmarkt handelt. Der zunehmende Kostendruck bei den Kostenträgern in Verbindung mit steigenden Qualitätsanforderungen, der zunehmende Wettbewerb, die Prüfungen von Pflegeeinrichtungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und der sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel beeinflussen die Marktgegebenheiten wesentlich und bieten den Wettbewerbern am Markt Chancen wie auch Risiken. Die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH konnte sich diesen wettbewerbsbestimmenden Kräften bisher erfolgreich stellen. (...)

Angesichts der genannten Marktchancen und -risiken sowie auf Basis der bisherigen Entwicklung des Unternehmens darf aus heutiger Sicht eine weitere erfolgreiche Markterschließung sowie ein kontinuierliches Wachstum der Katholischen Altenpflegeheim St. Georg gGmbH prognostiziert werden. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze korreliert vor diesem Hintergrund mit dem Wachstum des Unternehmens und den zusätzlichen Aufgaben innerhalb der Einrichtungen.

Es ist insgesamt von einem wirtschaftlichen Vorhaben und somit einer langfristigen Sicherung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte in der Integrationsabteilung auszugehen. Die Förderung des Vorhabens ist daher zu befürworten.“ (FAF gGmbH vom 07.12.2016)

#### **4.3.5. Bezuschussung**

##### **4.3.5.1. Zuschüsse zu Investitionen**

Im Rahmen der Gründung einer Integrationsabteilung macht die Katholische Altenpflegeheim St. Georg gGmbH für die Neuschaffung von drei Arbeitsplätzen für Menschen der Zielgruppe Investitionskosten von 75.000 € geltend. Darin enthalten sind die Kosten für ein rollstuhlgerecht ausgestattetes Lieferfahrzeug (55 T €), einen Trockner (5 T €) sowie Geräte und Werkzeuge für die Haustechnik (15 T €). Diese Investitionen können gem. §§ 132 ff. SGB IX mit 60.000 € bezuschusst werden, dies entspricht 80 % der Gesamtinvestition. Der verbleibende Betrag in Höhe von 15.000 € wird aus Eigenmitteln finanziert. Die Absicherung des Zuschusses erfolgt über eine Bankbürgschaft. Für den Investitionszuschuss in Höhe 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 Integrationsprojekte 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 8: PK (jährliche Steigerung um 2%) und Zuschüsse

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<b>Personen</b>	3	3	3	3	3
<b>PK (AN-Brutto)</b>	72.553	74.004	75.484	76.994	78.534
<b>Zuschuss § 134 SGB IX</b>	7.560	7.560	7.560	7.560	7.560
<b>Zuschuss § 27 SchwbAV</b>	21.766	22.201	22.645	23.098	23.560
<b>Zuschüsse Gesamt</b>	29.326	29.761	30.205	30.658	31.120

#### 4.3.6. Beschluss

Der Sozialausschuss beschließt gem. §§ 132 ff. SGB IX die Gründung einer Integrationsabteilung bei der Katholisches Altenpflegeheim St. Georg gGmbH mit drei Arbeitsplätzen. Der Beschluss umfasst einen Zuschuss zu den Investitionen für die Schaffung der drei neuen Arbeitsplätze für Beschäftigte der Zielgruppe des § 132 SGB IX in Höhe von 60.000 € und laufende Zuschüsse gem. §§ 134 SGB IX und 27 SchwbAV von bis zu 29.326 € für das Jahr 2017 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 sowie der Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt gem. §§ 132 ff. SGB IX.

In Vertretung

P R O F. D R. F A B E R

## **Anlage zur Vorlage Nr. 14/1773:**

### **Begutachtung und Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX**

#### **1. Das Beratungs- und Antragsverfahren**

Das Beratungs- und Antragsverfahren zur Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Integrationsprojekten 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

Integrationsprojekte 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 Integrationsprojekte, 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 Integrationsprojektes kann jedoch in keinem Fall garantiert werden.

## **2. Die Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX**

Integrationsprojekte beschäftigen auf 25 % 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 Integrationsprojekte aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für erforderliche Investitionen, besonderen Aufwand sowie betriebswirtschaftliche Beratung erhalten. Eine Förderung ist möglich, wenn mindestens drei Arbeitsplätze für Personen der Zielgruppe des § 132 SGB IX neu geschaffen werden. Als Arbeitsplatz gelten in Integrationsprojekten gem. § 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Stellen, auf denen Personen mit einem Stundenumfang von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Mit Änderung des SGB IX zum 01.08.2016 werden auf die gesetzlich definierte Quote von 25% bis 50 % 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 den 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 Integrationsprojekte 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 Integrationsprojektes 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 Integrationsprojektes. 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 § 132 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 § 132 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 der jeweiligen Zuschüsse, Darlehen oder Zinszuschüsse 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**

Integrationsprojekte 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 § 134 SGB IX können Integrationsprojekte 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 Integrationsprojektes 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 § 132 Abs. 2 SGB IX wird unterstellt, dass deren Arbeitsleistung dauerhaft unterhalb der Normalleistung eines Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Zum Ausgleich erhalten Integrationsprojekte 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 Integrationsprojekte**

### **2.2.1. Landesprogramm „Integration Unternehmen!“**

Das Landesprogramm „Integration Unternehmen!“ wurde in den Jahren 2008 bis 2011 als Pilotphase durchgeführt und im Jahr 2011 als Regelförderinstrument implementiert. Das Ministerium für Arbeit, Integration 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 Integrationsprojekten 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 Integrationsprojekten 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 Integrationsprojekten 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**

Integrationsprojekte 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 34 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 Integrationsprojekte 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: Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn**

Ein wichtiges Ziel der Förderung von Integrationsprojekten ist neben der Schaffung von Arbeitsplätzen für arbeitslose Menschen mit Behinderung oder Menschen mit einer psychischen Erkrankung 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. Das in der aktuellen Fassung mit der Vorlage 13/3216 beschlossene Modellprojekt „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ bietet hierfür wichtige Förderin-

strumente wie einen Zuschuss an Integrationsprojekte zusätzlich zur Regelförderung in Höhe von 30 % des AN-Bruttolohns, der Finanzierung des IFD zur Berufsbegleitung sowie im Einzelfall ergänzendes Jobcoaching.

### **2.2.5. LVR-Budget für Arbeit: aktion5**

Mit dem regionalen Arbeitsmarktprogramm aktion5 der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe soll die gleichberechtigte berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind, gefördert werden.

Als Förderinstrumente, die auch für Integrationsprojekte zugänglich sind, stehen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie Vorbereitungs- und Integrationsbudgets zur Begründung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zur Verfügung.

### **2.3. Stiftungsmittel**

Integrationsprojekte 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 Integrationsprojekten 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 Integrationsprojekte**

Die Berechnung der investiven Zuschüsse für neue Integrationsprojekte bzw. für Erweiterungsvorhaben bestehender Integrationsprojekte 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 Integrationsprojekte 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. Integrationsprojekte sind jedoch 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.

## Vorlage-Nr. 14/1776

öffentlich

**Datum:** 13.01.2017  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Fischer

<b>Schulausschuss</b>	<b>30.01.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>31.01.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>03.02.2017</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Inklusionsbarometer 2016**

### Kenntnisnahme:

Die Mitglieder des Ausschusses nehmen das Inklusionsbarometer 2016 zur Kenntnis.

### 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 (lfd. 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

P R O F . D R . F A B E R

## Zusammenfassung:

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

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 Unternehmerinnen und Unternehmern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, beruht.

Insgesamt zeigt sich erneut ein positiver Trend. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung sinkt, es sind mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und auch die Beschäftigtenquote nähert sich weiter der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent an.

Die Befragung 2016 zeigt, dass sich das Klimabarometer insgesamt gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert hat. Allerdings bewerten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gesamtsituation durchaus unterschiedlich. Arbeitnehmer fühlen sich zunehmend nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr auch zunehmend weniger durch Kolleginnen und Kollegen akzeptiert.

Bei den Unternehmen gibt es insbesondere bei der Barrierefreiheit sowie der Kenntnis und Nutzung von staatlichen Fördermöglichkeiten ein deutliches Plus. Hier zeigt sich aber auch eine Diskrepanz zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen: In fast allen großen Unternehmen sind die Fördermöglichkeiten bekannt und werden auch genutzt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht immer noch großes Aufklärungspotenzial, da die Fördermöglichkeiten vielen Unternehmen weiterhin noch nicht bekannt sind.

### Ergänzende Umfrage 2016: Auswirkungen der Digitalisierung

In diesem Jahr wurden erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu ihrer Einschätzung über die Auswirkungen der Digitalisierung befragt.

Die große Mehrheit (70 Prozent) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht die Digitalisierung als Chance an. Damit sind sie positiver gestimmt als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Beeinträchtigung, von denen nur 46 Prozent eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds durch digitale Technologien erwarten. Als die größten Vorteile der Digitalisierung werden die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte, die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen und das Entstehen neuer Berufsfelder genannt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nennen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen wurde dagegen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nur relativ selten genannt.

Auch wenn die Motive sich unterscheiden, die große Mehrheit der Befragten sieht Vorteile

in der Digitalisierung. Nur sechs Prozent der Arbeitnehmer und gar nur ein Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gaben an, dass sie keine Vorteile sehen. Auffällig ist, dass weder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten, dass die Digitalisierung mehr Jobs für Menschen mit Behinderung schafft.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/1776:**

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 2016 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 Unternehmerinnen und Unternehmern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wieder. Es soll die Veränderung der Inklusionslage in Deutschland aufzeigen. Dazu werden repräsentative Forsa-Umfragen (8 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 2016** können im Vergleich zum Jahr 2015 sowohl positive als auch negative Entwicklungen entnommen werden:

Positive Entwicklung im Vergleich zu 2015:

- Die **Beschäftigtenquote\*** der Menschen mit Behinderung nähert sich mit 4,69 Prozent dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (2015: 4,67 Prozent).
- Die **Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen** sinkt auf 178.809 (2015: 181.110). Im Vergleich zum Fünf-Jahres-Wert ist sie jedoch höher (173.722).
- Die **Arbeitslosenquote\*\*** der schwerbehinderten Menschen ist gesunken. Sie liegt mit 13,4 Prozent immer noch deutlich über der Quote nicht schwerbehinderter Menschen (6,4 Prozent). Trotzdem sind Fortschritte zu erkennen (2015: 13,9; Fünf-Jahres-Wert: 14,9).
- Die **Anträge auf Kündigung schwerbehinderter Menschen** liegen mit 24.689 niedriger als im Vorjahr (25.233) und deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338).
- Der **Anteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen**, steigt leicht weiter auf 74,4 Prozent (2015: 74,3; Fünf-Jahres-Wert: 72,4).

---

\*Beschäftigtenquote = Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

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

### Negative Entwicklung im Vergleich zu 2015:

- Die **Arbeitslosenquote** der schwerbehinderten Menschen in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote gibt Aufschluss darüber, wie sich der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen verhält. Dieser vergrößert sich weiter, d.h. die allgemeine Arbeitslosenquote sinkt schneller als die der Menschen mit Behinderung.
- Auch die **durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit** steigt weiter. Menschen mit Behinderung suchen 101 Tage länger nach Arbeit als Menschen ohne Behinderung (2015: 96 Tage). Im Durchschnitt suchen sie mehr als ein Jahr, bis sie eine neue Stelle gefunden haben (367 Tage). Menschen ohne Behinderung sind nach 266 Tagen erfolgreich.

### Unveränderte Indikatoren im Vergleich zu 2015:

- Der **Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten** bleibt bei 46 Prozent. Er liegt deutlich über dem entsprechenden Wert der Menschen ohne Behinderung (37 Prozent).
- Die **Erwerbsquote der Schwerbehinderten** liegt ebenfalls unverändert bei 39,2 Prozent.
- Auch der **Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, entwickelt sich nicht weiter. Nach wie vor liegt der Wert bei 40,2 Prozent (Fünf-Jahres-Wert 37,6 Prozent).

Das **Klimabarometer** hat sich insgesamt gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Dabei ist die Entwicklung durchaus gegenläufig: Die Stimmung unter den Arbeitnehmern hat sich erneut leicht verschlechtert. Demgegenüber hat sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen erheblich verbessert.

Bei den schwerbehinderten Beschäftigten hat sich von acht Werten nur einer positiv entwickelt. Alle anderen Werte sind gesunken. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern haben sich vier der zehn Indikatoren positiv entwickelt, fünf Indikatoren haben sich leicht verschlechtert, ein Wert ist gleichgeblieben.

<b>Inklusionsklimabarometer</b>		
	<b>Beschäftigte mit Behinderung</b>	<b>Unternehmen</b>
Positive Entwicklungen:	Mit 23 Prozent der Befragten sehen erstmals deutlich mehr schwerbehinderte Menschen eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation als eine Verschlechterung (14 Prozent).	31 Prozent der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (2015: 17 Prozent).
		Die Barrierefreiheit nimmt weiter zu: Nur noch 20 Prozent der befragten Unternehmen sind überhaupt nicht barrierefrei (2015: 27 Prozent).
		85 Prozent der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten (2015: 75 Prozent). Davon nehmen

<b>Inklusionsklimabarometer</b>		
	<b>Beschäftigte mit Behinderung</b>	<b>Unternehmen</b>
		<p>78 Prozent diese auch in Anspruch (2015: 71 Prozent). Deutliche Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Unternehmensgröße:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 96 Prozent der großen Unternehmen (über 1.000 Mitarbeitende) sind die staatlichen Fördermöglichkeiten bekannt, dagegen nur 62 Prozent der kleinen (20 bis 49 Mitarbeitende).</li> <li>• Große Unternehmen nehmen diese zu 92 Prozent in Anspruch, kleine nur zu 53 Prozent.</li> <li>• Große Betriebe sind nur zu 8 Prozent überhaupt nicht barrierefrei, kleine zu 48 Prozent.</li> </ul>
Negative Entwicklungen:	Nur noch 88 Prozent der Befragten fühlen sich im Kollegium voll akzeptiert und integriert (Vorjahr: 93 Prozent).	Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung werden von 56 Prozent gesehen (2015: 55 Prozent )
	Auch die Zahl der Menschen, die meinen, nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden, steigt um einen Prozentpunkt auf 13 Prozent.	Dass im Berichtszeitraum Menschen mit Behinderung eingestellt worden sind, bestätigen nur 7 Prozent (2015: 8 Prozent)
	Weniger Befragte als 2015 arbeiten in Unternehmen, die über schriftliche Grundsätze zur Inklusion verfügen. Der Saldowert sank leicht von 28 auf 27.	Das Unternehmen generell weiterempfehlen würden nur noch 83 Prozent. Im Vorjahr waren es noch 89 Prozent.
	Die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat sich ebenfalls von einem Saldowert von 34 auf 32 verschlechtert. Nur 19 Prozent schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut ein, 28 Prozent dagegen als sehr schlecht oder eher schlecht.	17 Prozent anstelle von 13 Prozent wie im Vorjahr geben an, dass sich die Situation von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert hat.
	Ihre Arbeitgeberin /Ihren Arbeitgeber generell weiterempfehlen würden nur 69 Prozent (Vorjahr: 72 Prozent).	Noch 81 Prozent würden das Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen (2015 83 Prozent)

<b>Inklusionsklimabarometer</b>		
	<b>Beschäftigte mit Behinderung</b>	<b>Unternehmen</b>
	40 Prozent beurteilen die staatliche Unterstützung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung eher schlecht.	Weniger Unternehmen (7 Prozent) haben Menschen mit Behinderung eingestellt als im Vorjahr (8 Prozent)
	Nur noch 68 Prozent würden ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen (2015: 73 Prozent)	

### **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).

Die regionale Analyse zeigt eine unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einer erneut stark verbesserten Bewertung. Die Bewertung für **Nordrhein-Westfalen** stagniert in 2016, liegt aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt (Rang 2 zusammen mit Bayern).

Die Arbeitslosenquote zeigt – bei bundesweiter Betrachtung – positive Tendenzen, d.h. die Zahlen sinken, wenn auch nur geringfügig. Nur in **Nordrhein-Westfalen** ist sie entgegen dem Trend gestiegen.

Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen und der allgemeinen Arbeitslosenquote reduziert sich in vier der sechs Regionen. Im größten Bundesland **Nordrhein-Westfalen** öffnet sich die Schere dagegen weiter. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Behinderung stärker zurück.

Als gravierendes Problem erweist sich die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerber länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen schwerbehinderte Menschen in **Nordrhein-Westfalen** 112 Tage (2015: 104 Tage) länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt in vier der untersuchten regionalen Arbeitsmärkte. In **Nordrhein-Westfalen** sind inzwischen 52 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. Bei den nicht behinderten Arbeitslosen sind es 44 Prozent. Zum Vergleich: In Bayern beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen 39 Prozent und 26 Prozent bei den Beschäftigten ohne Behinderung.

Als Ausdruck der guten Konjunkturlage wird die weiter sinkende Zahl von Kündigungen schwerbehinderter Menschen und die weiterhin steigende Beschäftigungsquote gesehen. Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von **Nordrhein-Westfalen** mit 5,2 Prozent.

## Ergänzende Umfrage 2016: Auswirkungen der Digitalisierung

Aktion Mensch hat mit dem vorliegenden Inklusionsbarometer erstmals eine Umfrage hinsichtlich möglicher Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung durchgeführt: Sind die Digitalisierung und die damit verbundenen Assistenzsysteme und Automatisierung eine Chance für den allgemeinen Arbeitsmarkt und für Menschen mit Behinderung?

Fragestellung	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
<b>Digitalisierung – Chance oder Risiko?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Chance an.</li> <li>• 16 Prozent halten sie für ein Risiko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 72 Prozent der Befragten sehen die Digitalisierung als Chance an.</li> <li>• 12 Prozent halten sie für ein Risiko.</li> </ul>
<b>Die größten Vorteile der Digitalisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung digitaler Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte: 70 Prozent</li> <li>• Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen: 68 Prozent</li> <li>• Entstehung neuer Berufsfelder: 68 Prozent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Nutzung von externem Wissen: 85 Prozent</li> <li>• Entwicklung von digitalen Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte: 84 Prozent</li> <li>• Digitale Barrierefreiheit: 83 Prozent</li> </ul>
<b>Stellen Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung ein?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meinen, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob ein Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt.</li> <li>• Jeweils 19 Prozent glauben, dass dadurch mehr bzw. weniger einen Arbeitsplatz finden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 89 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber meinen, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob ein Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt.</li> <li>• Fünf Prozent erwarten Mehreinstellungen, vier Prozent gehen von weniger neuen Stellen aus.</li> </ul>
<b>Status der Digitalisierung und Investitionen</b>	./.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur 17 Prozent der befragten Unternehmen sind „voll und ganz“ digitalisiert. Die Mehrheit (57 Prozent) betrachtet sich als „eher“ digitalisiert, ganze 22 Prozent sind „eher nicht“ und drei Prozent noch „gar nicht“ digitalisiert.</li> <li>• Aber: 51 Prozent der Unternehmen planen, die Investitionen in</li> </ul>

<b>Fragestellung</b>	<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung</b>	<b>Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber</b>
		Digitalisierungsprojekte in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt wird auch immer wieder über einen Verlust von Berufen bzw. Tätigkeiten und damit dem Verlust von Arbeitsplätzen spekuliert. Arbeitsplätze müssen aber im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen. Denn bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, spielt nicht nur die Technik eine Rolle. Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung daneben auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte.

Allerdings dürfte infolge des digitalen Wandels die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation zurückgehen. Im Gegenzug wird die Nachfrage nach Personen mit hoher Qualifikation steigen. Die Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation bleibt unverändert bzw. steigt relativ an.

Studien zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist. Die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung unterscheiden sich damit nicht signifikant. Der Grund liegt darin, dass sich die Berufs- und Qualifikationsstruktur der beiden Gruppen ebenfalls nicht unterscheiden.

Nahezu die Hälfte der eine Million Beschäftigten mit Behinderung arbeitet in Branchen, deren Hauptberuf nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind aktuell schon automatisierbar. Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage.

Darüber hinaus besteht Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass schwerbehinderte Menschen von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern. Zudem ist absehbar, dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnten, etwa von im Regelfall gut ausgebildeten Menschen mit Behinderungen. Schließlich schaffen die steigende digitale Barrierefreiheit sowie Crowdfunding- und Coworking-Plattformen Potenziale für Selbständige mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen, die von zu Hause aus arbeiten können.

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

4. Jahrgang (2016)

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH INSTITUTE**

**DAS WIR GEWINNT**

**Die Aktion Mensch e.V.** ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als 3,9 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](http://www.aktion-mensch.de)

**Das Handelsblatt Research Institute** ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 20-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

---

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung</b>	<b>8</b>
<b>3. Das Inklusionsbarometer</b>	<b>9</b>
3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	9
3.2. Inklusionslagebarometer	9
3.3. Inklusionsklimabarometer	21
3.4. Inklusionsbarometer Arbeit	36
<b>4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?</b>	<b>38</b>
4.1. Was ist Digitalisierung?	38
4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?	39
4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage	45
4.4. Handlungsoptionen	51
<b>5. Fazit</b>	<b>53</b>
<b>Anhang</b>	<b>54</b>
<b>Glossar</b>	<b>56</b>
<b>Rechtlicher Hinweis</b>	<b>58</b>
<b>Impressum</b>	<b>59</b>

# Vorwort

---

Wir befinden uns in einer Arbeitswelt des Umbruchs. Die Digitalisierung der Arbeit, die sogenannte „Arbeitswelt 4.0“, stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen.

Es gibt verschiedene Szenarien in Wissenschaft und Politik: Die einen befürchten das „Ende der Arbeit“, die anderen sehen Chancen für neue Berufe und Tätigkeitsfelder. Bestehende Berufsbilder werden verschwinden, neue bislang unbekannte entstehen. Die tatsächlichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind vielfach gar nicht fassbar. Klar ist nur: Unser Leben und Arbeiten hat sich bereits verändert und ändert sich weiter rasant.

Daher sind wir im vierten Inklusionsbarometer Arbeit der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Digitalisierung der Arbeitswelt speziell auf Menschen mit Behinderung hat. Denn es gibt zwar eine Vielzahl von Studien, die sich mit Digitalisierung und Arbeitsmarkt insgesamt beschäftigen, Menschen mit Behinderung dabei aber unberücksichtigt lassen. Gerade mit Blick auf eine älter werdende Gesellschaft und damit auch die Zunahme von altersbedingter Behinderung ist es wichtig, sich mit dieser wachsenden Gruppe zu befassen.

Die fortschreitende Technologisierung ermöglicht durch barrierefreie Software, spezielle Apps und immer neuartige Hilfsmittel, dass auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Besonders hochqualifizierte Menschen mit Behinderung können hier profitieren. Tele-Arbeit und Home-Office sind heute schon Arbeitsmodelle speziell für mobilitätseingeschränkte Menschen. Was für Menschen mit einer körperlichen Behinderung zur Chance wird, könnte allerdings für Menschen mit einer Lernbehinderung zum besonderen Risiko werden. Wer keinen Zugang zu digitalen Medien hat oder damit nicht umgehen kann, droht abgehängt zu werden.

In unserer Umfrage sehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Behinderung mehr Chancen als Risiken in der Digitalisierung. Auffällig ist, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer erwarten, dass die Digitalisierung mehr Jobs für Menschen mit Behinderung schafft.

Die allgemeine Lage und das Klima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben wir – wie in den drei vorangegangenen Barometern – ebenfalls untersucht.

Insgesamt zeigt sich erneut ein positiver Trend. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung sinkt, es sind mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und auch die Beschäftigtenquote nähert sich weiter der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent an.

Allerdings bewerten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gesamtsituation durchaus unterschiedlich. Arbeitnehmer fühlen sich zunehmend nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr auch zunehmend weniger durch Kollegen akzeptiert.

Bei den Unternehmen gibt es insbesondere bei der Barrierefreiheit sowie der Kenntnis und Nutzung von staatlichen Fördermöglichkeiten ein deutliches Plus.

Hier zeigt sich aber auch eine deutliche Diskrepanz zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen: In fast allen großen Unternehmen sind die Fördermöglichkeiten bekannt und werden auch genutzt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht noch großes Aufklärungspotenzial, da die Fördermöglichkeiten vielen Unternehmen noch nicht bekannt sind.

Daran werden wir in den nächsten Jahren anknüpfen und vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen für Inklusion werben. Unsere letzten Kampagnen haben uns gezeigt, dass das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung durch Begegnung selbstverständlicher wird.

Begegnungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen, gute Beispiele zu verbreiten und über Potenziale aufzuklären ist für die Aktion Mensch ein zentrales Anliegen.

Christina Marx  
*Leiterin des Bereichs Aufklärung  
bei der Aktion Mensch*

# 1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Zugang zu einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Sieben Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter trotz erkennbarer Fortschritte noch immer bei 13,4 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung.

Arbeitgeber und Unternehmen sind inzwischen zwar stärker für dieses wichtige Thema sensibilisiert; es gibt auch Verbesserungen zu vermelden, aber noch keinen flächendeckenden Durchbruch. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und -politik einzubeziehen. Damit handeln sie gegen ihr eigenes Interesse. Allein vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung können sie es sich künftig nicht leisten, auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verzichten, zumal schon heute in vielen Branchen Fachkräftemangel herrscht.

Um dieses Potenzial auszuschöpfen, ist es essenziell, sowohl die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu verstehen, als auch ein Bild der Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu ermitteln, das beide Seiten einbezieht.

Seit 2013 führt das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für das aktuelle Inklusionsbarometer 2016 hat Forsa 804 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitssituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Bei den 47.250 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote bei lediglich 2,9 Prozent, bei 143 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,3 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. Eine solche Auswertung hat es bis zu diesem Zeitpunkt für den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht gegeben.

Neben dem Inklusionsbarometer liegt der analytische Fokus der Studie in diesem Jahr auf zwei Problembereichen:

1. Auf der Basis einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und vor dem Hintergrund der Qualifikations- und Berufsstruktur von Menschen mit Behinderung sollen erstmals die Auswirkungen des digitalen Wandels auf deren Arbeitsmarktchancen eingeschätzt werden.<sup>1</sup>
2. Auf Grundlage der Forsa-Umfrage wird herausgearbeitet, welche Erwartungen Unternehmen und Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitswelt haben. Im Mittelpunkt stehen dabei technologische Innovationen, die die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung verbessern können, sowie das Entstehen von neuen Berufsbildern.

Die Ergebnisse liefern aufschlussreiche Erkenntnisse über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Gesamtsituation von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung.

---

<sup>1</sup> Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg 2015.

## 2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Die eingehende Sichtung der in der jüngeren Zeit publizierten Studien zeigt, dass es zwar eine Vielzahl von Studien zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt gibt, der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung dabei jedoch im Regelfall nicht umfassend thematisiert wird. Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestags konnte im Frühjahr 2016 in einer Dokumentation zum Thema „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“ zwar sieben einzelne Projekte aufführen, jedoch keine Forschungsarbeit zu diesem wichtigen Thema nachweisen.<sup>2</sup>

Eine Ausnahme bildet der Forschungsbericht „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der im Mai 2016 erschienen ist.<sup>3</sup> Die Kurzexpertise befasst sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den Branchen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Branchen).

Basis der Studie sind Daten des Mikrozensus' von 2009 und 2013 sowie acht Telefoninterviews mit Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft, von Gewerkschaften, Arbeitsvermittlungen, Integrationsämtern, Werkstätten, Berufsbildungswerken und Behindertenverbänden. Die befragten Experten erwarten für die IKT-Branche überwiegend höhere Hürden für Menschen mit Behinderung aufgrund der zunehmenden Komplexität von

Arbeitsprozessen und sehen dadurch eine Verminderung ihrer Beschäftigungschancen.

Dennoch könnten assistive Technologien dabei helfen, Körper- und Sinnesbehinderungen zumindest teilweise zu kompensieren. Entscheidend dafür, dass sich der Prozess der Digitalisierung positiv für Menschen mit Behinderung auswirkt, ist eine entsprechend hohe und im Idealfall spezifische Qualifikation bei den Arbeitnehmern mit Behinderung sowie unterstützende Rahmenbedingungen im Unternehmen. Obwohl in letzter Zeit große Fortschritte bei assistiven Technologien zu beobachten sind, fehlt jedoch meist eine nötige standardmäßige Abstimmung von Hard- und Software sowie barrierefreier Kommunikationsmittel.

Die Studie gibt zwar einen ersten Hinweis auf mögliche Auswirkungen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung, sie ist jedoch durch die geringe Anzahl an Experteninterviews sowie durch die Einschränkung auf IKT-Branchen nur von begrenztem Wert. Der Anteil der im IKT-Bereich Arbeitenden an allen Erwerbstätigen beträgt laut Mikrozensus gerade einmal 3,1 Prozent.

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2016 geht daher einen neuen Weg und betrachtet die Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses ganzheitlich, über alle Branchen hinweg und direkt bei den Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgebern.

.....  
<sup>2</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags: Dokumentation „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“, WD 6 – 3000 – 062/16.

<sup>3</sup> Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Berlin 2016.

# 3. Das Inklusionsbarometer

## 3.1. 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 (Schwerbehinderterrecht) 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.

## 3.2. Inklusionslagebarometer

### 3.2.1. 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.<sup>4</sup>

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 Arbeitsgeber/ 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 Lage

.....  
4 Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2015; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014, Nürnberg 2016; BIH Jahresbericht 2015/16. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2016 (und ältere Jahrgänge).

eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der BA 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
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2015
<b>Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Erwerbsquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	September 2015
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2015/2016	jährlich	Oktober 2016
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016

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 2016 weist für das Jahr 2014 eine Gesamtzahl von 152.538 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Bei ihnen waren zum Stichtag 1.042.889 Schwerbehinderte beschäftigt (2013: 1.016.065). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.071.737, sodass sich eine Lücke von 28.848 Personen ergibt (2013: 33.485). Diese kleiner 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 2012, weist für das Jahr 2010 eine Gesamtzahl von 138.294 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Die letzte Erhebung fand 2015 statt. Mit Ergebnissen ist nicht vor Anfang 2017 zu rechnen.

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 vierten 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.

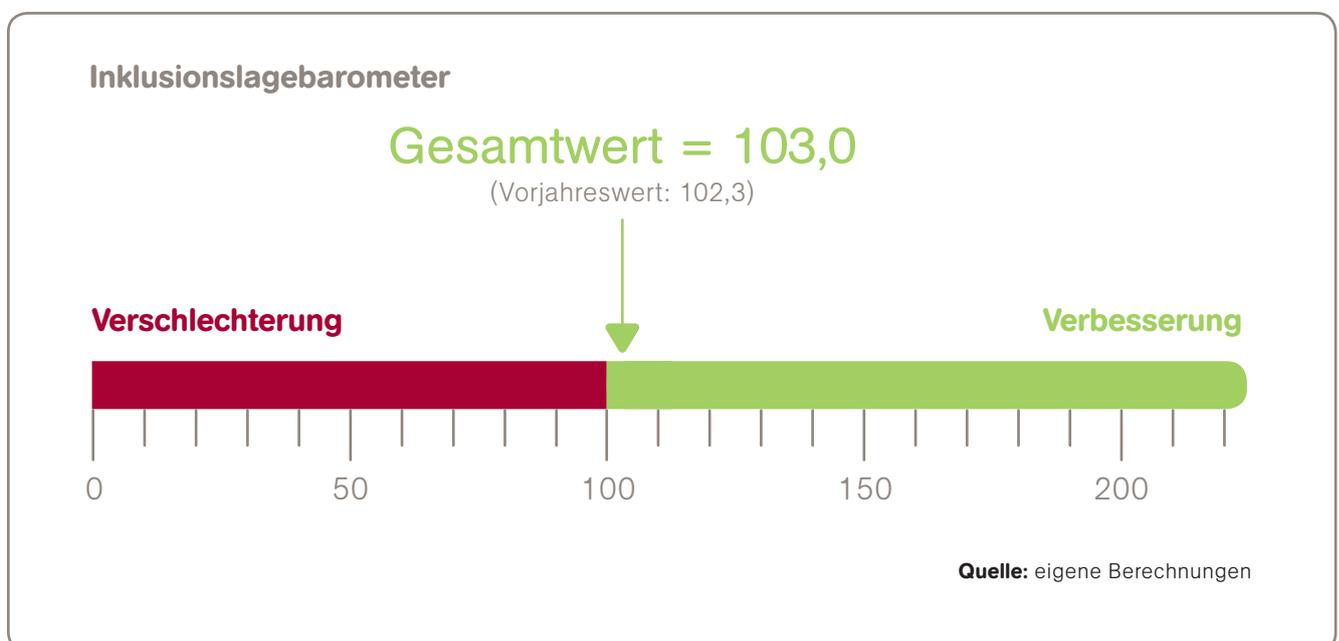
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	107,6		4,69%	4,36%
<b>Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	99,0	gespiegelt*	178.809	173.722
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	100,7	gespiegelt	45,78%	46,07%
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	110,1	gespiegelt	13,40%	14,90%
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	90,6	gespiegelt	163,40%	149,33%
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	101,0	gespiegelt	137,97%	139,44%
<b>Erwerbsquote der Schwerbehinderten</b>	105,4		39,20%	37,20%
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	106,3	gespiegelt	24.689	26.338
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	102,8		74,40%	72,40%
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	106,9		40,20%	37,60%

\* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.722 auf 178.809 würde einen positiven Indikatorwert von 101,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 4,3 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 99,0

### 3.2.2. Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 103,0, nach 102,3 im Vorjahr.



Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr verbessert. Fünf Indikatoren haben sich positiv entwickelt, lediglich zwei Indikatoren negativ, drei sind unverändert.

Dieser Befund wird auch durch die erneute Rekordzahl von 1.042.889 besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert. Noch nie zuvor hatten so viele Menschen mit Behinderung dort einen Arbeitsplatz.

Im Ergebnis nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,69 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (107,6 zu 107,1 im Vorjahr). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich spürbar gesunken – von 13,9 auf 13,4 Prozent, der Indikatorwert hat sich deutlich von 106,7 auf 110,1 verbessert. Beides sind positive Befunde.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen. Die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr nahm – anders als bei Nichtschwerbehinderten – zu.<sup>5</sup> Ein Problem, das vor dem Hintergrund der Alterung der (Erwerbs-)Bevölkerung größer werden dürfte.

<sup>5</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

### Inklusionslagebarometer

● 2016

● 2015

Indikatoren	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	107,6	107,1	↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	99,0	95,7	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	100,7	→
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	110,1	106,7	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	90,6	91,2	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,0	102,5	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	105,4	105,4	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	106,3	104,2	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,8	102,6	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9	106,9	→
Gesamtwert	103,0	102,3	↑

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Positiv ist auch: Fast drei Viertel der 152.538 Unternehmen (2013: 149.810), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert steigt noch einmal leicht von 102,6 auf 102,8. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nun zum zweiten Mal über 40 Prozent. Der Indikator liegt unverändert bei 106,9. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der Unternehmen erfreulicherweise um über 1.000 erhöht.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2015 gesunken. Sie liegt nun bei 178.809 gegenüber 181.110 ein Jahr zuvor und damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2013. Der Indikatorwert hat sich von 95,7 auf 99,0 verbessert. Dabei ist der Rückgang der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vorjahr nicht auf einen Anstieg der Verrentungen zurückzuführen.<sup>6</sup> Allerdings entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung nicht im Gleichschritt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo die Arbeitslosenzahl 2015 stärker gesunken ist – von 2,90 Millionen auf 2,80 Millionen. Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 24.689 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und sind ebenfalls noch niedriger als im Vorjahr (25.233). Der Indikator verbessert sich erneut von 104,2 auf 106,3.

Diesen erfreulichen Ergebnissen stehen allerdings auch einige Verschlechterungen gegenüber:

Selbst die gesunkene Arbeitslosenquote liegt mit 13,4 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (6,4 Prozent). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird wieder größer. Der Indikatorwert entwickelt sich erneut negativ von 91,2 auf 90,6.<sup>7</sup>

Die Bundesagentur für Arbeit begründet diese Entwicklung damit, dass die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter „weniger durch die Konjunktur“ beeinflusst würde als die Nichtschwerbehinderter.<sup>8</sup> Daher sinke sie im Aufschwung langsamer, steige jedoch in einer konjunkturellen Schwächephase wie 2009 auch nicht so steil an wie die Arbeitslosigkeit Nichtschwerbehinderter. Der besondere Kündigungsschutz verzögere die Entlassungen, denn Menschen mit Behinderung blieben bei der Sozialauswahl zunächst verschont – und, was so nicht geschrieben wird, verhindere die Neueinstellungen im Aufschwung.

Arbeitslose Schwerbehinderte suchen 101 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Vorjahr waren es „nur“ 96 Tage. Sie benötigen nun im Durchschnitt mehr als ein Jahr (367 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Arbeitslose ohne Behinderung finden bereits nach 266 Tagen eine neue Anstellung. Der Indikatorwert verschlechtert sich von 102,5 auf 101,0.

6 Deutsche Rentenversicherung Bund : Rentenversicherung in Zahlen 2016, Berlin 2016, S. 59-65; ders. : Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, Berlin 2015, S. 62.

7 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote von 8,2 Prozent, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

8 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

Keine Besserung ist 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 sind nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen – Schwerbehinderte sind im Durchschnitt älter –, sondern gelten auch innerhalb der Altersgruppen.<sup>9</sup> Hier besteht die Gefahr, dass sich eine Sockelarbeitslosigkeit verfestigt. Denn je länger ein Arbeitnehmer arbeitslos ist, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben. Die Bundesagentur für Arbeit führt als Vermittlungshemmnisse für Langzeitarbeitslose u.a. „gesundheitliche Einschränkungen oder ein hohes Lebensalter“ auf.<sup>10</sup> Kommen beide Faktoren zusammen, sinken die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor drei Jahren sind in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich wiederum verbessert, diesmal von 102,3 auf 103,0.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von mehr als 1,18 Millionen Beschäftigten mit Behinderung in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 2.500 – angestiegen ist, sie beträgt nun mehr als 152.000. 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.

9 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 11.

10 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 8.

Nach wie vor ist jedoch die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 29.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (179.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d.h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgssaussichten 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 56 Prozent (1,79 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.<sup>11</sup>

Somit bleibt das Resultat teilweise unbefriedigend – trotz eines steigenden Beschäftigungsgrads und wieder sinkender Arbeitslosigkeit. Es gelingt zwar, eine immer größere Zahl von erwerbsfähigen und arbeitswilligen Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber nicht im gleichen Maße und nicht mit der gleichen Geschwindigkeit wie bei den Beschäftigten ohne Einschränkung. Im Gegenteil: Bei Langzeitarbeitslosen verlangsamt sich dieser Aufholprozess sogar. Der positive Impuls ist zwar spürbar, er könnte aber wesentlich stärker ausgeprägt sein.

### 3.2.3. 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.

11 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 9.

Inklusionslagebarometer

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	108,5	115,7	113,0
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	96,3	92,5	92,9
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	95,5	101,6	101,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,5	113,3	104,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	89,5	91,2	85,3
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	96,3	95,3	96,4
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	95,3	118,3	105,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,1	93,6	97,3
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,8	102,2	102,5
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	103,0	111,4	103,5
Gesamtwert	100,8	103,5	100,2

Indikatoren	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	105,5	111,6	107,4
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	97,6	87,1	109,2
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,5	102,1	105,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	108,5	100,8	121,7
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	85,9	92,5	108,4
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,5	107,9	96,7
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	103,1	111,2	110,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,8	107,4	110,6
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,3	103,8	104,0
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,5	110,2	107,0
Gesamtwert	102,5	103,5	108,1

(Grün bedeutet eine Verbesserung des Indexwertes gegenüber dem Vorjahr, rot eine Verschlechterung.)

Durchschnitt der fünf Basisjahre = 100 | Quelle: eigene Berechnungen

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem erneut stark verbesserten Wert von 108,1 (104,8), am Ende Hessen mit dem Wert 100,2; der gegenüber dem Vorjahr sogar leicht sinkt (101,1). Dazwischen haben sich Bayern deutlich auf 103,5 (100,5), Niedersachsen merklich (102,5 zu 100,9) und Baden-Württemberg leicht verbessert (100,8 zu 99,8). Nordrhein-Westfalen stagniert mit 103,5 (Vorjahr 103,4), liegt aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt von 103,0.

Erfreulich: In allen Regionen hat sich die Arbeitslosenquote positiv entwickelt. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 10,2 Prozent gefolgt von Bayern (10,7 Prozent) und Hessen (11,2 Prozent). In Westdeutschland weist Nordrhein-Westfalen mit 15,8 Prozent die höchste Quote auf, vor Niedersachsen mit 12,5 Prozent. Gesamtdeutsches Schlusslicht ist Ostdeutschland mit einer Quote von 17,0 Prozent (Vorjahr 17,8 Prozent).<sup>12</sup> Die Anzahl der Arbeitslosen sinkt dabei in fünf Regionen, nur in Nordrhein-Westfalen ist sie entgegen dem Trend um 300 angestiegen.

Gleiches gilt für die Beschäftigungsquote: Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 5,2 Prozent. In Ostdeutschland steigt sie auf 4,7 Prozent und liegt damit höher als in den beiden ökonomisch prosperierenden süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg (4,5 Prozent) und Bayern (4,6 Prozent). Niedersachsen ist mit 4,2 Prozent weiterhin Schlusslicht, allerdings hat sich der Wert gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (4,1 Prozent).

Ebenfalls positiv: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird in vier der sechs untersuchten Regionen wieder kleiner. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen öffnet sich die Schere allerdings. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung stärker zurück.

Schließlich sind mit Ausnahme von Hessen in allen Regionen erneut die Anträge auf Kündigung von Menschen mit Behinderung zurückgegangen – Ausdruck der guten Konjunkturlage.

Als 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 Bayern inzwischen 120 Tage länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden (Vorjahr: 117 Tage), in Baden-Württemberg immer noch 118 Tage gegenüber 110 Tagen vor einem Jahr. In Nordrhein-Westfalen lauten die entsprechenden Werte 112 zu 104 Tage.

.....  
<sup>12</sup> Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Dazu kommt: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt in vier der untersuchten regionalen Arbeitsmärkte. In Nordrhein-Westfalen sind inzwischen 51,7 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. In Bayern sind es zwar nur 38,8 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 25,6 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass es in den Bundesländern mit einem starken Wirtschaftswachstum zwar gelingt, die Arbeitslosigkeit abzubauen – aber selbst in den ökonomisch prosperierenden Regionen im Süden des Landes verläuft dieser Prozess relativ langsam. Die Arbeitslosigkeitsschwelle, die anzeigt, welche Rate des Wirtschaftswachstums notwendig ist, um die Arbeitslosigkeit zu senken, liegt für Schwerbehinderte offensichtlich höher als für Arbeitslose ohne Behinderung. Im ökonomisch schwachen Nordrhein-Westfalen steigt die absolute Zahl der Arbeitslosen sogar wieder an.

Vor dem Hintergrund des prognostizierten Wirtschaftswachstums für dieses und das nächste Jahr in der Größenordnung von weniger als zwei Prozent ist nicht zu erwarten, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung entscheidend zu einem schnelleren Abbau der Arbeitslosigkeit und damit zu einer *verstärkten* Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt beitragen wird. „Verstärkt“ meint in diesem Zusammenhang, dass die Menschen mit Behinderung in *gleichem Maße* wie ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt profitieren.

## 3.3. Inklusionsklimabarometer

### 3.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer für 2016 basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 500 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter 804 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.<sup>13</sup> Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 26. Mai bis zum 29. Juli 2016 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.

.....  
<sup>13</sup> Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

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:

$$\text{Barometer} = \sqrt[x]{((\text{Saldo 1}+200)(\text{Saldo 2}+200)\dots(\text{Saldo 10}+200))} - 200$$

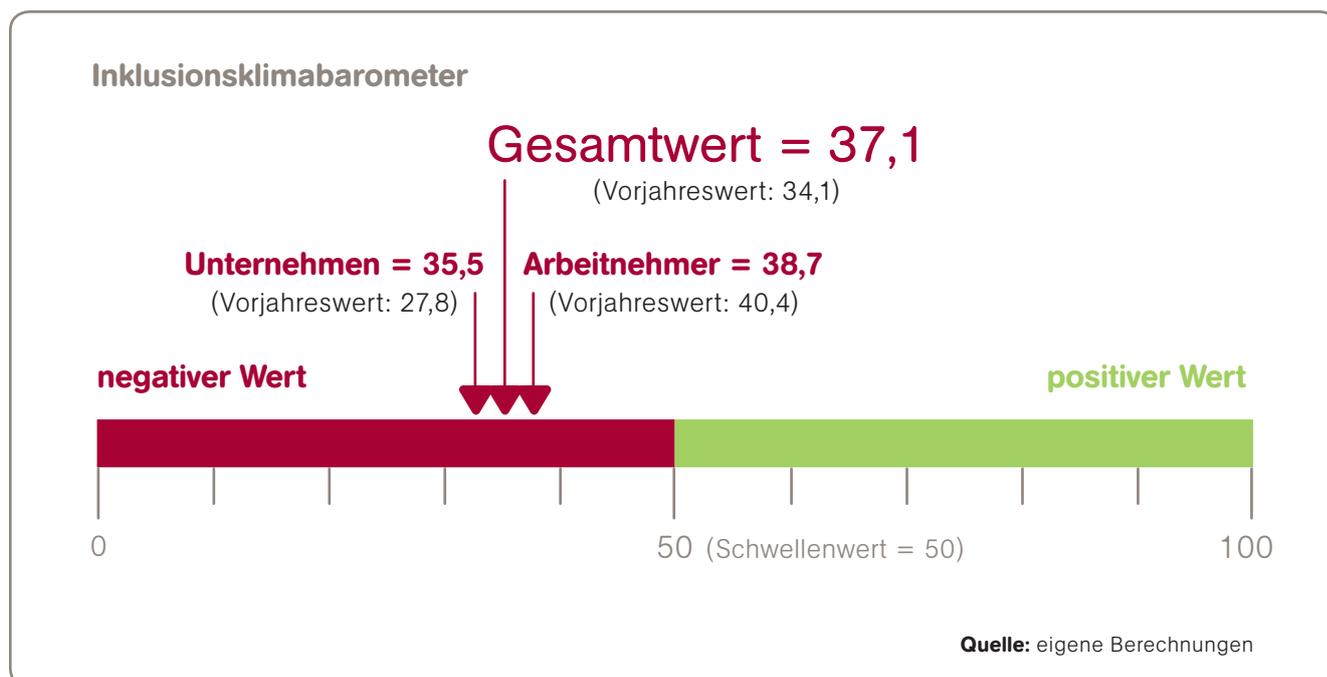
x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

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.

### 3.3.2. Ergebnisse



Das Inklusionsklimabarometer erreicht in diesem Jahr einen Gesamtwert von 37,1. Damit hat sich das Arbeitsmarktklima für Menschen mit Behinderung gegenüber dem Vorjahr spürbar verbessert (34,1). Dabei ist die Entwicklung durchaus gegenläufig: Die Stimmung unter den Arbeitnehmern hat sich mit einem Wert von 38,7 im Vergleich zum Vorjahr (40,4) erneut leicht verschlechtert. Demgegenüber hat sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen dramatisch verbessert von 27,8 auf 35,5.

Alle Umfrageergebnisse sind Online abrufbar unter:

[www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

Bei den **Arbeitnehmern** mit anerkannter Schwerbehinderung haben sich sieben der acht Indikatoren verschlechtert. Insbesondere die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises sank noch einmal – wenngleich auch auf einem relativ hohen Niveau. Während im vergangenen Jahr noch 93 Prozent der Befragten angaben, im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert zu sein, traf dies in diesem Jahr nur noch auf 88 Prozent der Befragten zu. Acht Prozent der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung geben an, dass es aufgrund ihrer Behinderung Vorbehalte unter den Kollegen gibt. Der Saldowert verschlechtert sich von 88 auf 80.

Die anderen sechs Indikatoren, die sich auf die individuelle Situation der Befragten beziehen, haben sich leicht verschlechtert.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

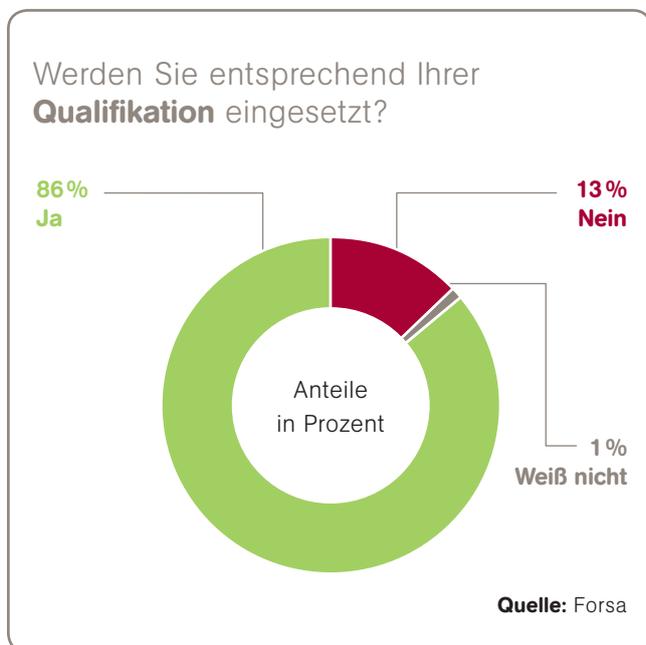
● 2016

● 2015

Indikatoren des Arbeitnehmerbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	73	78	↓
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	80	88	↓
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	32	34	↓
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	27	28	↓
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	10	15	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	9	-2	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	45	48	↓
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	44	49	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Auch in diesem Jahr empfinden 13 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung, und damit noch einmal ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr, dass sie nicht entsprechend ihren Qualifikationen im Unternehmen eingesetzt werden. Mit 19 Prozent sagen dies überproportional häufig jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren, während dies nur elf Prozent der über 55-Jährigen angeben. Ebenso gibt es große Unterschiede innerhalb verschiedener Branchen: In der öffentlichen Verwaltung (88 Prozent) und im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur (85 Prozent) gibt die überwiegende Mehrheit an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Im Handel und der Logistik sind es dagegen nur 76 Prozent. Der Saldowert verschlechtert sich hier auf 73.

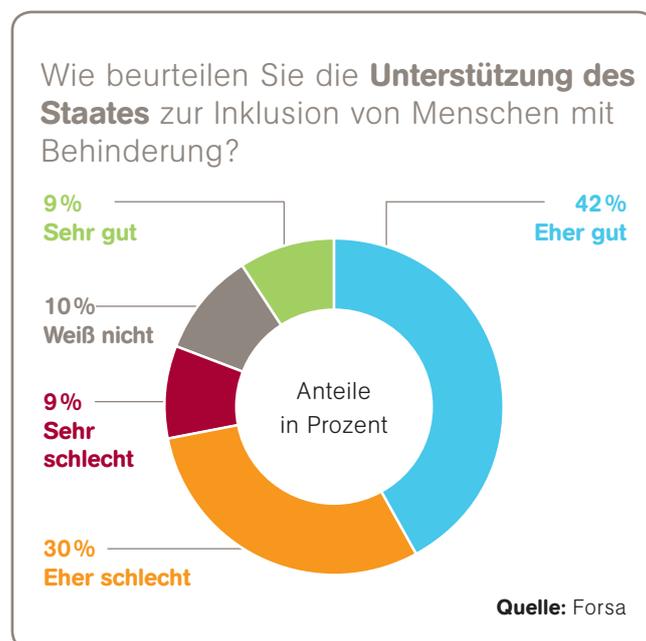


Die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat sich ebenfalls von einem Saldowert von 34 auf 32 verschlechtert. Nur 19 Prozent schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut ein, 28 Prozent dagegen als sehr schlecht oder eher schlecht. Auch hier sind Arbeitnehmer in der öffentlichen Ver-

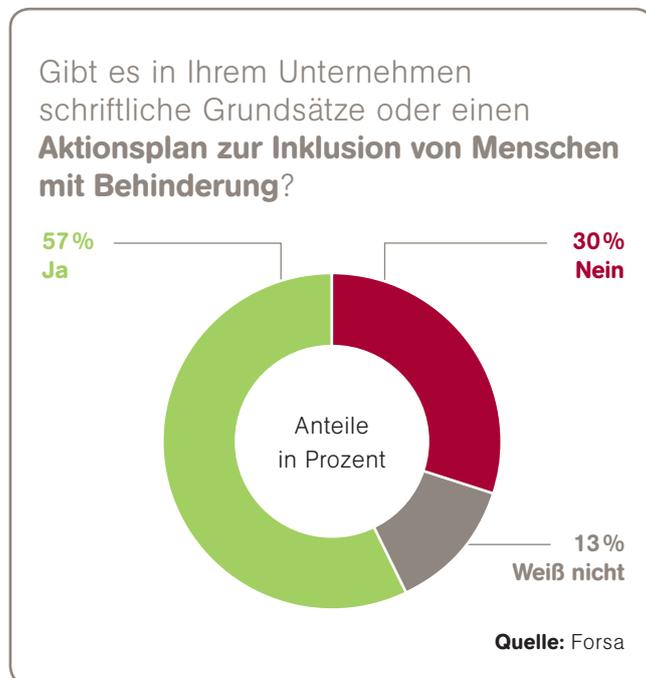
waltung am optimistischsten und geben zu 25 Prozent an, dass die Möglichkeiten sehr gut sind. Im Dienstleistungsbereich schätzen dies nur 15 Prozent ein.

Aufgrund der negativen Einschätzung würden auch weniger Arbeitnehmer mit Behinderung ihren Arbeitgeber sowohl generell an Bekannte (Saldowert sinkt von 48 auf 45) als auch an einen Bekannten mit Schwerbehinderung (Saldowert von 49 auf 44) weiterempfehlen. Ihren Arbeitgeber generell weiterempfehlen würden aktuell nur noch 69 Prozent (verglichen mit 72 Prozent im Vorjahr), der Anteil, der dies an einen Bekannten mit Behinderung tun würde, sinkt noch stärker von 73 auf 68 Prozent. Jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren sowie Arbeitnehmer aus den Branchen öffentliche Verwaltung und Dienstleistungen würden ihren Arbeitgeber besonders häufig weiterempfehlen.

Die Unterstützung des Staates wird ebenfalls schlechter als im vergangenen Jahr eingeschätzt. Der Saldowert sank von 15 auf 10, lediglich neun Prozent sehen die Unterschätzung als sehr gut an.



Ebenfalls negativ: Weniger Befragte als 2015 arbeiten in Unternehmen, die über schriftliche Grundsätze zur Inklusion verfügen. Der Saldowert sank leicht von 28 auf 27. Dennoch gibt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an, dass schriftliche Grundsätze in ihrem Unternehmen existieren.



Es gibt auch einen Lichtblick: Zum ersten Mal sehen mit 23 Prozent der Befragten deutlich mehr Schwerbehinderte eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation als eine Verschlechterung (14 Prozent). Der Saldowert ist mit neun erstmals positiv. Dabei sind die Befragten in der Mitte Deutschlands (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) optimistischer als im übrigen Land, Männer positiver gestimmt als Frauen, Arbeiter zuversichtlicher als Angestellte und Beamte sowie Beschäftigte in der Industrie hoffnungsvoller als die in anderen Branchen.

Offensichtlich besteht ein Widerspruch zwischen der objektiv verbesserten Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung, die von ihnen auch so wahrgenommen wird, und dem sinkenden Arbeitnehmervertrauen. Ein möglicher Grund könnte in der zunehmenden Arbeitsverdichtung und dem wachsenden Leistungsdruck in den Unternehmen liegen.

Im Ergebnis hat sich die Stimmung aus der Sicht der Arbeitnehmer mit einem Wert von 38,7 weiter eingetrübt (Vorjahr 40,4), während die Unternehmen sehr viel optimistischer als vor einem Jahr in die Zukunft blicken. Der Wert von 35,5 (Vorjahr: 27,8) nähert sich dem der Arbeitnehmer an. Beide Teilbarometer liegen jedoch immer noch deutlich unter dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Bei den **Unternehmen** haben sich zwar nur vier der zehn Indikatoren positiv entwickelt – fünf verschlechterten sich leicht und ein Indikatorwert blieb unverändert. Die positiven Veränderungen waren jedoch gravierend:

### Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

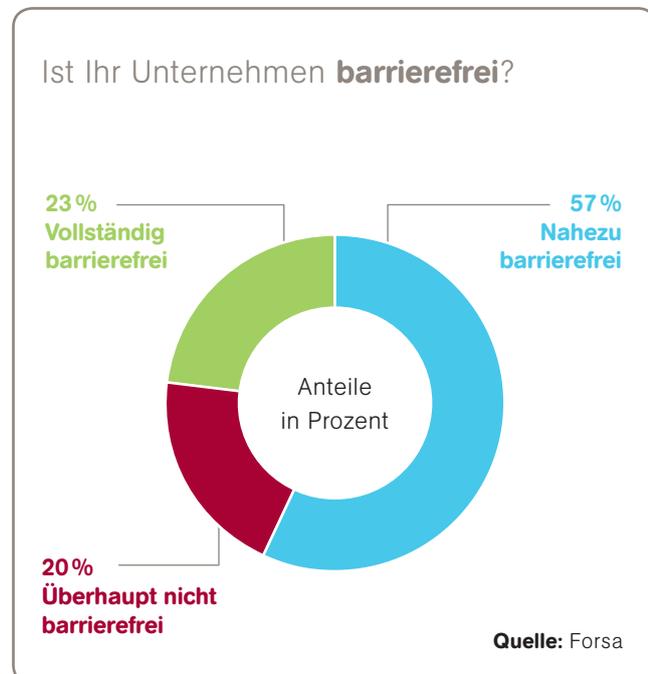
● 2015

Indikatoren des Unternehmensbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	55	56	↓
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	25	25	→
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-34	-64	↑
Barrierefreiheit	32	21	↑
Einstellung von Menschen mit Behinderung	7	8	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	8	11	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens	83	89	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	81	83	↓
Bekanntheit staatlicher Förderung	71	50	↑
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	57	43	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Immerhin 31 Prozent der befragten Unternehmen haben nun schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung, im Vorjahr waren es lediglich 17 Prozent. Dabei gilt: Je größer das Unternehmen, desto besser die Werte. Von Großunternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern haben 59 Prozent schriftliche Inklusionsgrundsätze, bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind es lediglich drei Prozent. Die wichtige Bedeutung solcher Grundsätze besteht darin, dass sie ein Problembewusstsein schaffen und gleichzeitig Handlungsanweisungen formulieren, an denen sich die betriebliche Personalpolitik orientieren kann. Es handelt sich um einen ersten Schritt in Richtung gelebte Inklusion.

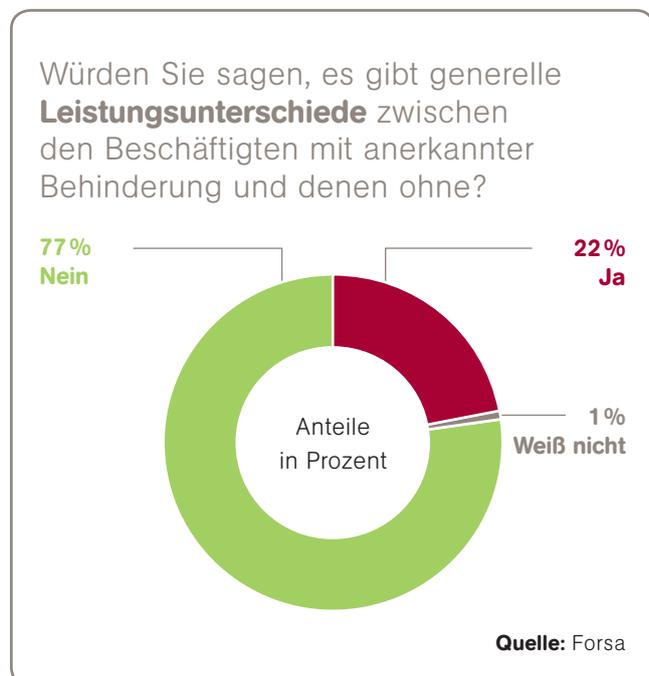
Die Barrierefreiheit nimmt im Vergleich zum Vorjahr weiter zu. Lediglich 20 Prozent der befragten Unternehmen sind überhaupt nicht barrierefrei, im Vorjahr waren es noch 27 Prozent. Große Betriebe sind lediglich zu acht Prozent überhaupt nicht barrierefrei, die kleinen aber zu 48 Prozent. Bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten hat sich das Problem im Vergleich zum Vorjahr verschärft. Damals waren 40 Prozent nicht barrierefrei. Dies ist umso erstaunlicher, da nur Unternehmen befragt wurden, die aktuell Menschen mit einer Behinderung beschäftigen.



Verschlechtert haben sich dagegen u.a. die Wahrnehmung bei den Leistungsunterschieden sowie die Einschätzung über die Veränderung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Die große Mehrheit (77 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gibt auch in diesem Jahr an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen. 22 Prozent – und damit ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr – sind jedoch der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern nehmen dabei häufiger Leistungsunterschiede wahr als größere Unternehmen (29 Prozent zu 20 Prozent).

Während zwar jeder vierte Personalverantwortliche (25 Prozent) meint, dass sich die Situation von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessert hat und eine Mehrheit von 52 Prozent angibt, dass sich die Situation nicht verändert hat, gehen in diesem Jahr mehr Befragte davon aus, dass sich die Situation dagegen verschlechtert hat (17 Prozent zu 13 Prozent im Vorjahr). Hier schneiden zum ersten Mal kleinere Unternehmen unter 50 Mitarbeitern besser ab als große Unternehmen: Während nur neun Prozent der kleinen Unternehmen angeben, dass sich die Situation im letzten Jahr verschlechtert hat, sagen dies 29 Prozent der großen Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern.

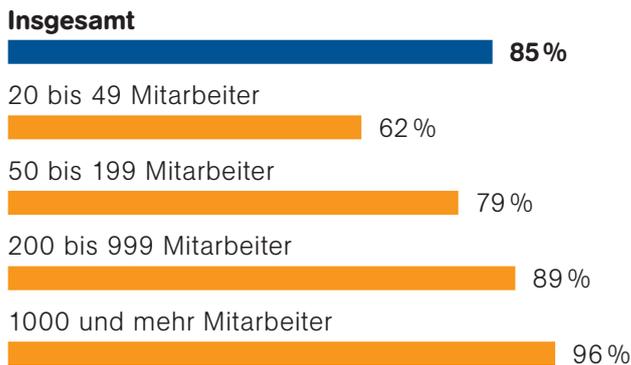


85 Prozent der Unternehmen kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten, vor einem Jahr waren diese erst 75 Prozent bekannt. Die staatliche Förderung ist 96 Prozent der Großen bekannt, jedoch nur 62 Prozent der Kleinen.

78 Prozent aller Unternehmen, denen die staatliche Förderung bekannt ist, nehmen diese auch in Anspruch (Vorjahr: 71 Prozent). Auch hier die Großen häufiger als die Kleinen – ein erster Erfolg der Informationskampagnen.

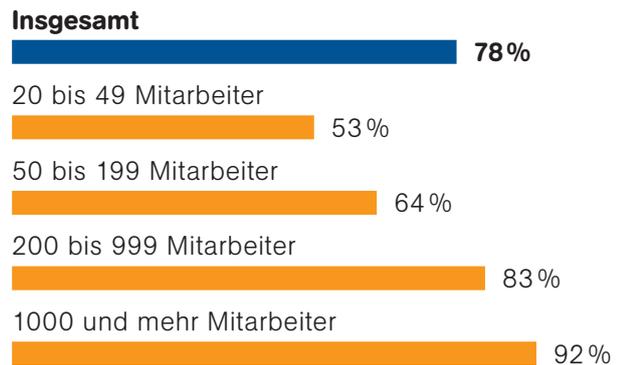
Sind Ihnen die Möglichkeiten der **staatlichen Unterstützung** und Förderung **bekannt?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Nehmen Sie die **staatlichen Unterstützung** und Förderung **in Anspruch?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Der Grund: Große Unternehmen verfügen über große Personalabteilungen mit einem hohen Spezialisierungsgrad. Häufig gibt es Sachbearbeiter, die ausschließlich für die Beschäftigten mit einer Behinderung zuständig sind und sich im Dickicht der öffentlichen Fördermöglichkeiten bestens auskennen. Kleine Unternehmen ohne größere Personalabteilungen befürchten möglicherweise einen tatsächlichen oder vermeintlichen bürokratischen Mehraufwand, wenn sie vor der Wahl stehen, ob sie einen Schwerbehinderten einstellen möchten, für den eine öffentliche Förderung nötig ist. Hier könnte eine einzige Anlaufadresse, wo kleinere Unternehmen einen Ansprechpartner finden, der ihnen zur Seite steht, Abhilfe schaffen – ein „One-Stop-Shop“, ähnlich wie bei Unternehmensgründungen.

Im Ergebnis zeigt dies, dass sich die Grundstimmung unter den Arbeitgebern mehr als deutlich aufhellt und die Zusammenarbeit mit Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung generell positiver bewertet wird.

Dennoch bleibt ebenso festzuhalten, dass vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ein erhebliches Potenzial besteht, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Die Unternehmen müssen sich aufgrund der demografischen Entwicklung (Fachkräftemangel), der Alterung und der damit größer werdenden Anfälligkeit für Erkrankungen oder Behinderungen ihrer Belegschaften künftig mit Themen wie zum Beispiel Barrierefreiheit beschäftigen – sie wachsen quasi in die Inklusion hinein. Dadurch entsteht nicht nur ein Problembewusstsein. Denn ist die Barrierefreiheit erreicht, könnte auch die Bereitschaft steigen, bisher arbeitslose Schwerbehinderte einzustellen, da keine zusätzlichen Investitionen anfallen. Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft gewinnt das Thema (digitale) Barrierefreiheit an Relevanz.

### 3.3.3. 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.<sup>14</sup> Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering gewesen wäre, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 34,9 im Osten und 40,5 in der Mitte (Deutschland: 37,1). Damit haben insbesondere die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland von 38,4 auf 40,5 innerhalb des letzten Jahres stark aufgeholt und stehen an der Spitze des interregionalen Vergleichs. Die Südländer Bayern und Baden-Württemberg konnten sich sogar zum dritten Mal verbessern auf einen Wert von nun 36,5. Die norddeutschen Bundesländer erreichen mit 37,2 ihren bisher besten Wert und liegen nun im Bundesdurchschnitt. Nordrhein-Westfalen steigerte sich, liegt aber mit 35,4 noch immer noch unter dem Wert von 2013. Die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin verbessern sich nach Jahren der Stagnation.

#### Inklusionsklimabarometer Gesamt

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,2	30,8	↑
Nordrhein-Westfalen	35,4	34,0	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	40,5	38,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,5	35,2	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,9	32,3	↑
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>37,1</b>	<b>34,1</b>	<b>↑</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

<sup>14</sup> 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** zeigt sich lediglich in Norddeutschland (37,8) eine positive Entwicklung auf. Demgegenüber sinkt die Einschätzung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen (38,5) zum dritten Mal in Folge. Am stärksten geht der Wert in den ostdeutschen Bundesländer zurück, von 39,8 auf 35,5. Damit bilden sie auch das Schlusslicht. Grund dafür sind vor allem die schlechten Werte bei der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers“ und der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“.

Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland liegen wie in den Jahren 2014 und 2015 an der Spitze, verlieren jedoch ebenfalls von 44,3 auf 41,9. Bei den drei Teilwerten „Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen“, „Beurteilung der staatlichen Unterstützung“ und „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“ liegen sie vorn.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2016 ● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,8	34,8	↑
Nordrhein-Westfalen	38,5	40,5	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	41,9	44,3	↓
Süd Baden-Württemberg, Bayern	37,0	40,5	↓
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	35,5	39,8	↓
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>38,7</b>	<b>40,4</b>	<b>↓</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Positiv zu bewerten ist, dass in den **Unternehmen** das Inklusionsklima in allen Regionen gestiegen ist – am stärksten in den ostdeutschen Bundesländern mit einem Plus von 10,1 Punkten auf nun 34,3, gefolgt von den norddeutschen Bundesländern mit einem Plus von 9,8 Punkten. Den höchsten Wert erreichen Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland mit 39,1. Damit liegt die Mitte (West-)Deutschlands wie im Vorjahr an der Spitze. Drei der zehn Teilergebnisse sind besser als in den anderen Regionen. 92 Prozent der befragten Personalverantwortlichen geben in diesen Bundesländern an, dass es

keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten ohne und mit Behinderung gibt (Bundesdurchschnitt: 77 Prozent). Zudem haben immerhin 36 Prozent der Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Schwerbehinderten. Auch bei der Bekanntheit der staatlichen Förderungsmöglichkeiten liegen die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland vorn – ein Teilergebnis, das zeigt, dass nicht nur die Grundstimmung, sondern auch die konkreten staatlichen und betrieblichen Maßnahmen besser sind als in anderen Bundesländern.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	36,5	26,7	↑
Nordrhein-Westfalen	32,2	27,5	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	39,1	32,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,0	29,9	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,3	24,2	↑
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>35,5</b>	<b>27,8</b>	<b>↑</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

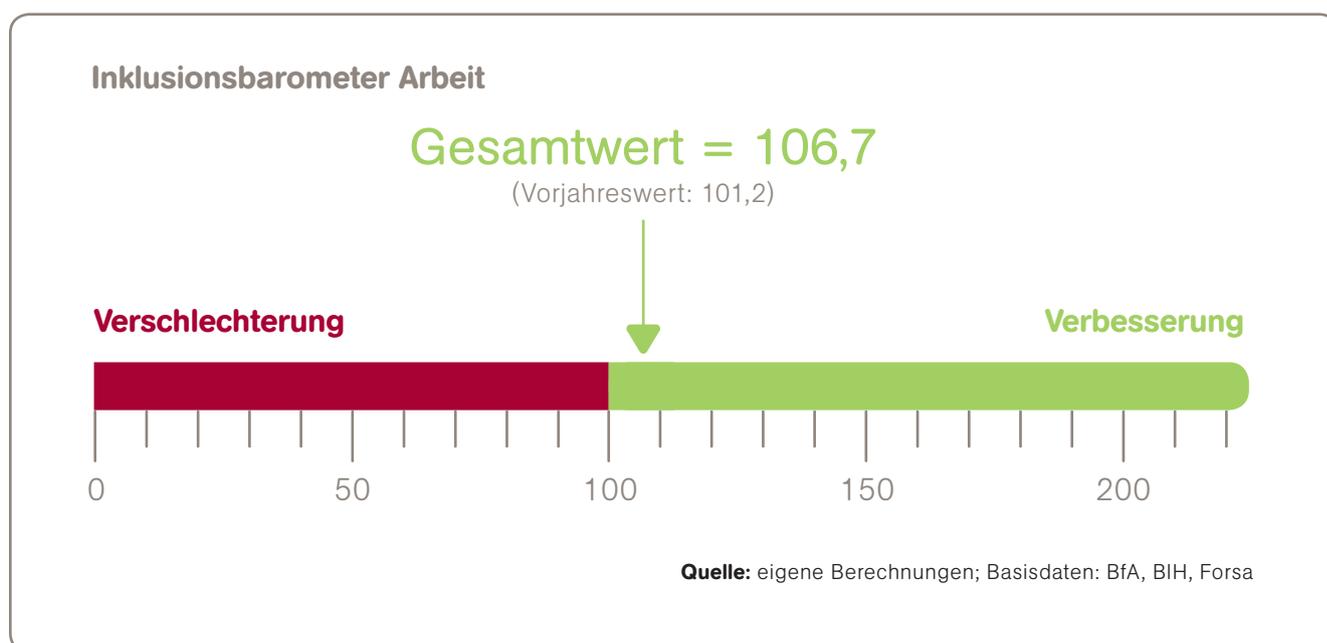
Abgeschlagen bei den Arbeitgebern landet Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 32,2 auf dem letzten Platz, doch auch hier hat sich das Klima im Vergleich zum letzten Jahr verbessert, wenn auch weniger stark als in den anderen Regionen (2015: 27,5). Dabei schneidet das Bundesland auf keinem Feld besonders schlecht ab, bleibt in der Summe jedoch hinter den anderen zurück. Eine mögliche Erklärung für dieses schwache Abschneiden könnte in der verhaltenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung liegen, die das Klima eintrübt.

## 3.4. Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (103,0) und dem Inklusionsklima (110,4) 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:

$$\text{Inklusionsbarometer Arbeit} = \frac{\text{Inklusionslage} + \text{Inklusionsklima (2013 = 100)}}{2}$$



Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 106,7 zeigt gegenüber 2015 (101,2) eine 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. Festzuhalten bleibt, dass von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter nach den offiziellen Zahlen 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen – oder zumindest zu klären, warum diese Menschen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

# 4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?

## 4.1. Was ist Digitalisierung?

Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft seit der flächendeckenden Nutzung des Internets wird im Allgemeinen als Digitalisierung bezeichnet. Gemeint ist damit die Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine von Maschinen lesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen.

Die Digitalisierung steht in der Tradition von drei Revolutionen, die in den vergangenen 250 Jahren zu tiefgreifenden Umwälzungen der Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur führten. In der deutschen Diskussion ist die digitale Revolution vor allem die intelligente Vernetzung von Produkten, Maschinen und Werkstoffen in der Industrie – Stichwort „Industrie 4.0“ (Verschmelzung von IT und Fertigungstechnik). In einer weiter gefassten Definition fallen darunter auch E-Government, E-Health, E-Commerce, E-Traffic usw.

Das prägnanteste Beispiel für die Digitalisierung einer Branche ist der Online-Handel. Im Internet kann man rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr in der ganzen Welt einkaufen. Ladenöffnungszeiten haben keine Bedeutung mehr, Preise können über Vergleichsportale verglichen werden. In Fabriken macht sich die Digitalisierung durch die immer größere Verbreitung von vernetzten Robotern und 3-D-Druckern bemerkbar.

Bei allen Gemeinsamkeiten gilt, die vorhergehenden technischen Revolutionen liefen relativ gemächlich ab, in einem jahrzehntelangen Prozess, teilweise über mehrere Generationen. Heute ist das anders, die Entwicklung verläuft schneller und fordert die Anpassungsfähigkeit der Gesellschaft weit stärker heraus.<sup>15</sup>

Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern und damit auch den Arbeitsmarkt. Branchen lösen sich auf, sie verschmelzen, es entstehen neue. Alte Wettbewerber werden Verbündete, neue Wettbewerber kommen aus anderen Branchen. Das führt zu Änderungen der Beschäftigungsfelder. Aber nicht nur bestehende Berufsbilder verändern sich. Digitale Geschäftsmodelle bringen auch bisher unbekannte Berufsbilder hervor. Das öffentliche Bildungssystem und die Weiterbildung im Unternehmen müssen darauf reagieren. Die Arbeitsmarktchancen Älterer und körperlich Beeinträchtigter können sich mithilfe assistiver Technologien verbessern, für andere sinken möglicherweise die Chancen aufgrund der zunehmenden Komplexität der Anforderungen. Den zuvor beschriebenen Entwicklungen schließt sich die Debatte um die Frage an, ob die Digitalisierung in der Summe ein „Job-Motor“ oder ein „Job-Killer“ ist.

15 Lichter J.: Digitale Revolution oder Digitale Evolution – eine wirtschaftshistorische Einordnung, in: Wirtschaftspolitische Blätter, 63. Jg.(2016), H. 2, S. 309-319.

## 4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?

### 4.2.1. Digitale Automatisierung

In den Medien wird im Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig negativ über das mögliche „Ende der Arbeit“ spekuliert.<sup>16</sup> Ursprung dieser Befürchtungen ist die Studie von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne aus dem Jahr 2013.<sup>17</sup> Danach arbeiten 47 Prozent der Beschäftigten in den USA in Berufen, die durch den digitalen Wandel in Form von Automatisierung bedroht sind. Diese Berufe werden innerhalb der nächsten 20 Jahre mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent durch Automatisierung überflüssig. Sie verschwinden wie früher der Heizer auf der Diesel- bzw. E-Lokomotive.

Daran angelehnte Analysen für Deutschland kommen auf Werte von 42 Prozent<sup>18</sup> bzw. 59 Prozent<sup>19</sup>. Deren Methodik weist allerdings eine entscheidende Schwäche auf: Das Vorgehen ist berufs basiert. Die Automatisierungswahrscheinlichkeiten werden auf Grundlage der jeweiligen Berufe berechnet. Dahinter steht die Annahme, dass alle Beschäftigten in einem Beruf das

gleiche Tätigkeitsprofil aufweisen. Diese These ist allerdings nicht haltbar.<sup>20</sup> So können Beschäftigte in einem Beruf mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auch Tätigkeiten ausüben, die weniger oder überhaupt nicht automatisierbar sind. Grundsätzlich werden nie Berufe, sondern immer nur einzelne Tätigkeiten automatisiert.

Wechselt man methodisch zu einem tätigkeitsbasierten Ansatz, dann reduziert sich für Deutschland der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplätzen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent automatisiert werden, auf nur noch 12 Prozent<sup>21</sup> bzw. 15 Prozent<sup>22</sup>. Nur bei diesen Arbeitsplätzen werden zum Großteil Tätigkeiten ausgeübt, die von Maschinen übernommen werden können.

Wichtig ist: Es handelt sich bei den „Wahrscheinlichkeiten“ stets nur um (technische) Potenziale. Diese Arbeitsplätze müssen im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen. Denn bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, spielt nicht nur die Technik eine Rolle.<sup>23</sup> Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung daneben auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte.

16 Vgl. z.B.: Der Spiegel, Nr. 36, 3.9.2016; Rürup, B./ Jung, S.: Digitalisierung: Chancen auf neues Wachstum, in: Hildebrandt, A./ Landhäußer, W. (Hrsg.): CSR und Digitalisierung, im Erscheinen.

17 Frey, C. B./ Osborne, M. A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford, 2013.

18 Bonin, H./ Gregory, T./ Zierahn, U.: Übertragung der Studie von Frey/ Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, 2015.

19 Brzeski, C./ Burk, I.: Die Roboter kommen – Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main, 2015.

20 Autor, D./ Handel, M.: Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages, in: Journal of Labor Economics, 31 (2), S. S59-S96, 2013.

21 Bonin u.a. (2015).

22 Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg, 2015.

23 Ebenda.

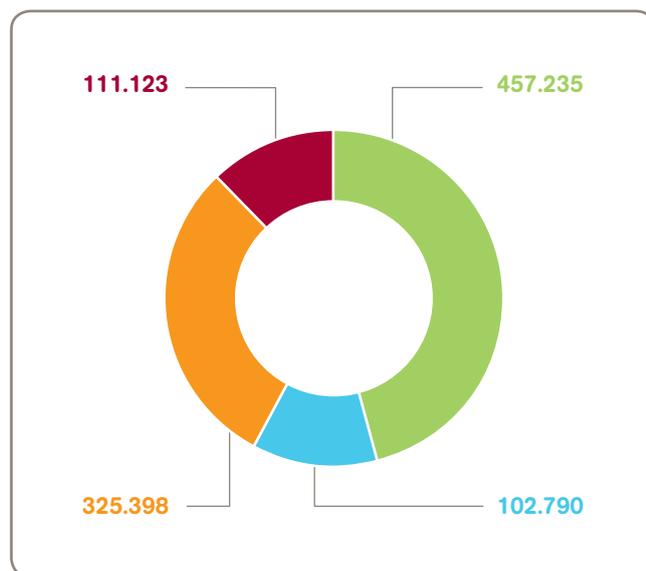
Es ist zwar davon auszugehen, dass Arbeitsplätze durch die Automatisierung verloren gehen. Eine Massenarbeitslosigkeit ist jedoch eher unwahrscheinlich. Neben den historischen Erfahrungen mit früheren Technologieschüben weisen beispielsweise Analysen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Saldo auf einen positiven Beschäftigungseffekt der Digitalisierung hin.<sup>24</sup> Denn die digitale Transformation vernichtet nicht nur Arbeitsplätze, sondern schafft parallel auch neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze. Die digitalen Technologien müssen entwickelt, ihre Anwendung überwacht und betreut werden.<sup>25</sup> Dementsprechend ist die langfristige Beschäftigungsbilanz der Digitalisierung offen.

Allerdings ist eine Polarisierung des Arbeitsmarkts zu erwarten. Polarisierung heißt: Infolge des digitalen Wandels dürfte die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation zurückgehen. Im Gegenzug wird die Nachfrage nach Personen mit hoher Qualifikation steigen. Die Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation bleibt unverändert bzw. steigt relativ an.<sup>26</sup>

Welchen quantitativen Effekt hat diese Entwicklung nun auf die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung? Bisher wurde in noch keiner Studie untersucht, ob Menschen mit Behinderung gerade in solchen Bereichen arbeiten, die ein hohes Potenzial für Automatisierung aufweisen.

Überträgt man die Methodik von Dengler und Matthes auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, kommt man zu folgendem Ergebnis.<sup>27</sup>

### Substituierbarkeitspotenziale von erwerbstätigen Schwerbehinderten



**Anmerkungen:** Anhand des Farbschemas lässt sich das Substituierbarkeitspotenzial ablesen (siehe Tabelle im Anhang). Weisen in einem Wirtschaftsabschnitt die Hauptberufe unterschiedliche Substituierbarkeitspotenziale auf, wird die Zahl der Beschäftigten immer dem höheren Potenzialbereich zugerechnet. Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeitspotenzial (>=75 % bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Substituierbarkeitspotenzial (>=50 % bis < 75 %), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25 % bis < 50 %), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0 % bis < 25 %).

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/ Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

24 Hammermann, A./ Stettes, O.: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung – Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 42 (3), S. 7-94.

25 Dengler/ Matthes (2015).

26 Eine solche Polarisierung der Beschäftigung weisen empirische Studien für zahlreiche Länder, unter anderem Deutschland nach (vgl. Dengler/ Matthes, 2015); Jung, S.: Betriebliche Beschäftigungsanpassung im Konjunkturzyklus, Hamburg 2014.

27 Dengler/ Matthes (2015).

Es zeigt sich, dass mit 457.000 nahezu die Hälfte (46 Prozent) der eine Million Beschäftigten mit Behinderung in Branchen arbeitet, deren Hauptberuf nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind aktuell schon automatisierbar. Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage.

Dazu zählen insbesondere die ungefähr 250.000 Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deren Verwaltungsberufe weisen mit 16 Prozent ein äußerst geringes Potenzial für eine Substitution durch Maschinen auf. Ähnliches gilt für die ca. 141.000 Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“. Auch Lehr- und Gesundheitsberufe weisen zu mehr als drei Vierteln Tätigkeiten auf, die aktuell (noch) allein von Menschen ausgeübt werden können, was mitunter an dem Bedarf der sozialen Intelligenz liegt.

Es fällt auf, dass vor allem akademische Berufe ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen. Beispielsweise zeigt sich im Bereich „Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen“, dass Chemiker nur wenige Tätigkeiten ausüben, die automatisierbar sind, während es bei den Facharbeitern in diesem Bereich ungefähr 90 Prozent sind.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Substituierbarkeitspotenzial ist allerdings nicht gegeben. So weisen beispielsweise auch Bau- und Holzverarbeitungsberufe nur ein geringes Potenzial zur Automatisierung auf. Die knapp 30.000 Beschäftigten mit Behinderung im Baugewerbe und bei der Herstellung von Möbeln üben Tätigkeiten aus, die aktuell nur zu einem Viertel von Maschinen ausgeübt werden können.

In Wirtschaftsbereichen, deren Hauptberuf durch ein hohes Substituierbarkeitspotenzial gekennzeichnet ist, arbeiten insgesamt nur 111.000 oder ungefähr elf Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung. Das sind Berufe, bei denen mehr als 75 Prozent der Tätigkeiten schon heute von Computern und Maschinen ausgeführt werden können. Dazu zählt beispielsweise der Bereich „Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Metallerzeugnisse“, in dem knapp 39.400 Schwerbehinderte beschäftigt sind. Ebenso weisen auch die Beschäftigten in den Chemie- und Kunststoffberufen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf. Mit elf Prozent liegt der Anteilswert aber nicht höher als der von Dengler und Matthes für den gesamten Arbeitsmarkt ermittelte Wert.

Mit 43 Prozent arbeitet hingegen ein großer Teil der Beschäftigten mit Behinderung (428.000) in Berufen mit einem mittleren Substituierungspotenzial, das zwischen 25 und 75 Prozent liegt. Diese Personen arbeiten unter anderem im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie dem Handel. Da aber bei diesen Beschäftigten aktuell immer noch mehr als 25 Prozent der ausgeübten Tätigkeiten nicht von Maschinen übernommen werden können, ist eine Automatisierung in nächster Zukunft nicht zu erwarten. Für den gesamten Arbeitsmarkt beträgt dieser Wert Dengler und Matthes zufolge 45 Prozent.

Im Ergebnis zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist, wobei aktuell noch bei keinem Beruf 100 Prozent der Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können. Die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung unterscheiden sich damit nicht signifikant. Der Grund: Die Berufs- und Qualifikationsstruktur der beiden Gruppen unterscheidet sich ebenfalls nicht.

Darüber hinaus besteht Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass Schwerbehinderte von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern.

Zudem ist absehbar, dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnten, etwa von im Regelfall gut ausgebildeten Menschen mit Behinderungen.

Schließlich schaffen die steigende digitale Barrierefreiheit sowie Crowdfunding- und Coworking-Plattformen Potenziale für Selbstständige mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkung, die von Zuhause aus arbeiten können.

#### 4.2.2. Digitale Assistenzsysteme

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ausgangspunkt dieses Wandels ist die Nutzung digitaler Technologien. Für diesen Einsatz gibt es – wie bei der Mechanisierung oder Elektrifizierung in der Vergangenheit – grundsätzlich zwei Anwendungsmöglichkeiten: Die Unterstützung menschlicher Arbeit sowie deren Automatisierung, d.h. Ersetzung menschlicher Arbeit durch Maschinen bzw. Computer.<sup>28</sup>

Nachdem im vorherigen Abschnitt der „quantitative“ Aspekt im Fokus der Analyse stand, steht hier der „qualitative“ Aspekt im Vordergrund, d.h. die Unterstützung menschlicher Arbeit.

Digitale Technologien entlasten die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit; Maschinen übernehmen monotone, körperlich belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten.<sup>29</sup> Insbesondere mit den Neuerungen im Bereich der Robotik müssen die Beschäftigten durch die „echte“ Zusammenarbeit mit Leichtbaurobotern das Bewegen schwerer Gegenstände nicht mehr selbst übernehmen. Digitale Assistenzsysteme verbreitern darüber hinaus das Einsatzspektrum von Menschen mit Behinderung.

.....  
28 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin, 2016.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien: Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliche Potenziale für Deutschland, Berlin, 2014; Buhr, D.: Industrie 4.0 – Neue Aufgaben für die Innovationspolitik, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2015.

29 Becker, K.-D.: Arbeit in der Industrie 4.0 – Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., in: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, S. 15-18, Berlin, 2014; Spath, D./ Ganschar, O./ Gerlach, S./ Hämmerle, M./ Krause, T./ Schlund, S.: Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, 2013.

### **Digitale Assistenzsysteme, ein Beispiel<sup>30</sup>**

Die neueste Generation von Sicherheitssensorik in Robotern ermöglicht eine völlig neue Organisation der Produktionsarbeit ohne Schutzzaun. Die Frage ist: Wie kann die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Roboter so gestaltet werden, dass Mitarbeiter mit einer Behinderung attraktive und produktive Arbeitsplätze erhalten?

Im Verbundprojekt AQUIAS (Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nichtbehinderten Produktionsmitarbeitern) wird in der Integrationsfirma ISAK in einem Pilotversuch der mobile Produktionsassistent „APAS assistant“ von Bosch eingesetzt.

Bei ISAK arbeiten schwerbehinderte Produktionsmitarbeiter mit sehr individuellen Leistungseinschränkungen in der Montage. Ziel ist es, den Roboter auf den individuellen Unterstützungsbedarf auszurichten, sodass die Mitarbeiter höherwertige Aufgaben bewältigen können. Ein Gewinn für die Mitarbeiter wie für das Unternehmen, denn eine höhere Produktivität steigert den Gewinn und sichert die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Damit diese von den neuen Robotik-Lösungen profitieren, wird die Schnittstelle zwischen Roboter und Mensch angepasst. Werkzeuge, Datenanzeigen und Arbeitsabläufe werden genauso überdacht wie Fragen des Nutzerverhaltens und der Arbeitssicherheit. Für diese Herausforderungen entwickelt Bosch im Projekt AQUIAS Lösungen, die Mitarbeitern mit einer Behinderung die Zusammenarbeit mit mobilen Produktionsassistenten ermöglichen. Der Clou: Aus den Ergebnissen lassen sich auch Unterstützungsmöglichkeiten der Roboter für Mitarbeiter ableiten, die keine oder geringe Leistungseinschränkungen aufweisen.

So profitieren langfristig auch Mitarbeiter ohne Behinderung vom erweiterten Unterstützungsangebot mobiler Produktionsassistenten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst sind.

.....  
<sup>30</sup> Vgl. zum Folgenden: Consée, M.: Robotik: Assistenzsysteme, 16.2.2016, <http://www.medizin-und-elektronik.de/sonstige/artikel/127261/>.

Grundsätzlich vergrößert sich das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung.<sup>31</sup> Die nun körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten können leichter von Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung ausgeübt werden. Gerade ein Großteil der Schwerbehinderten, die diese Einschränkungen – vielfach des Bewegungsapparates – im Arbeitsleben „erworben“ hat, kann mit einer technischen Unterstützung ihren Beruf weiter ausüben oder es ergeben sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die technische Entlastung sorgt zudem präventiv dafür, dass weniger Beschäftigte Einschränkungen des Bewegungsapparates im Berufsleben „erwerben“.

Ferner haben auch Menschen mit Einschränkungen der Sinnesorgane (z.B. Sehbehinderung) verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten.<sup>32</sup> Diese Einschränkungen können im digitalen Zeitalter in einem größeren Umfang von Maschinen mit verbesserten Sensorikeigenschaften kompensiert werden. Eine Vergrößerungssoftware erlaubt einem stark sehbehinderten Landwirt aus dem Münsterland die Bedienung des hofeigenen Melkroboters – der für sich genommen bereits ein digitales high-tech-Produkt ist.<sup>33</sup>

Zudem erleichtern barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologien die Arbeit und erweitern das Einsatzspektrum für Menschen mit Behinderung. So ermöglicht die Steuerung des Computers mit den Augen einer freiberuflichen Beraterin mit einer Muskelerkrankung eine selbständigere Arbeitsweise und den teilweisen Verzicht auf eine Arbeitsassistenz.<sup>34</sup>

Schließlich schaffen virtuelle Arbeitsplätze künftig mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z.B. „Barrierefreiheit im heimatischen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb“.<sup>35</sup>

Allerdings besteht bei einem größeren Einsatz digitaler Technologien das Risiko zunehmender Komplexität. Während mit digitalen Technologien an einer Stelle des Arbeitsmarkts Barrieren fallen, werden an einer anderen Stelle neue Schranken errichtet. Diese zunehmende Komplexität kann ein wesentlicher Grund für sinkende Beschäftigungschancen sein.<sup>36</sup> Komplexere Arbeitsprozesse und mehr Reize durch die digitalen Technologien heben insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung die Beschäftigungshürden an. Diese Gruppe macht allerdings nur einen kleinen Teil aller Menschen mit Behinderung aus. Menschen mit geistigen Einschränkungen ist der erste Arbeitsmarkt fast vollständig verschlossen, so dass sie im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Inwieweit digitale Technologien dort in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, ist heute noch nicht absehbar. Dabei gilt: Für Menschen mit einer sogenannten „geistigen Behinderung“ ist der Zugang zu digitalen Technologien und der Umgang damit ebenso wichtig wie für alle anderen. Die Entwicklung von Schulungen und Weiterbildungen in Leichter und Einfacher Sprache zusammen mit den Betroffenen für den Umgang mit digitalen Technologien ist daher notwendig.

31 Bundesagentur für Arbeit: Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung, Nürnberg 2015.

32 Sozialverband Deutschland: Stellungnahme „Grünbuch Arbeiten 4.0“, Berlin, 2015.

33 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 13.

34 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 12.

35 Menschen. Das Magazin, H. 2/2015, S. 21.

36 Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln, 2016.

### 4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage

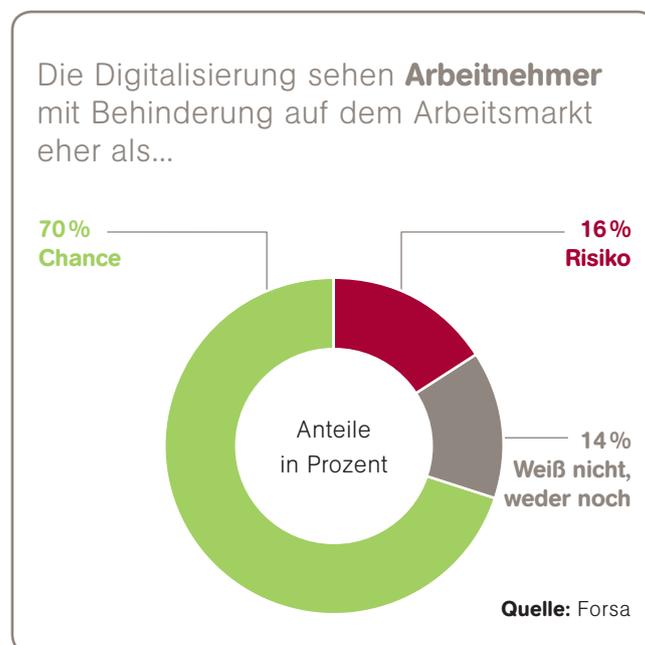
Ebenso wie an makroökonomischen Studien zur Veränderung der Arbeitskräftenachfrage durch die Digitalisierung mangelt es an Arbeiten, die die individuelle Sicht und Wahrnehmung der digitalen Transformation in den Vordergrund stellen.

Welche Barrieren müssen Menschen mit Behinderung heute noch überwinden, um am digitalen Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben? Alltägliche Hindernisse sind zum Beispiel grafische Captchas bei Sicherheitsabfragen im Internet, bei denen die Nutzer ein (verschommen dargestelltes) Wort oder eine (verzerrte) Ziffer bzw. Zeichenfolge erkennen und eingeben müssen. Sehbehinderte Menschen werden dadurch von der Nutzung ausgeschlossen. Für Blinde, die am Computer mit einer Vorlese-Anwendung arbeiten, sind Bilder ohne Bildbeschreibung problematisch. Gehörlose Menschen sind von Videos ohne Untertitel oder Gebärdensprache betroffen. Schließlich sind nicht alle Webseiten sowohl mit der Maus als auch mit der Tastatur zu bedienen.

In diesem Jahr wurden daher erstmals Arbeitnehmer mit einer Behinderung sowie deren Arbeitgeber zu ihrer Einschätzung über die Auswirkungen der Digitalisierung befragt.

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer sieht die Digitalisierung als Chance an. Dies sagen 70 Prozent der Befragten, nur 16 Prozent sehen die Digitalisierung als Risiko.

Damit sind sie nicht nur wesentlich optimistischer als beispielsweise die in der Kurzexpertise des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales befragten Experten, sondern auch noch positiver gestimmt als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung. Laut einer Umfrage der Unternehmensberatung Accenture aus dem Jahr 2015 erwarteten 46 Prozent aller deutschen Arbeitnehmer eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds durch digitale Technologien und nur zehn Prozent eine Verschlechterung. Ein Drittel geht von besseren Beschäftigungsperspektiven aus, 13 Prozent rechnen mit schlechteren Berufsaussichten.<sup>37</sup>



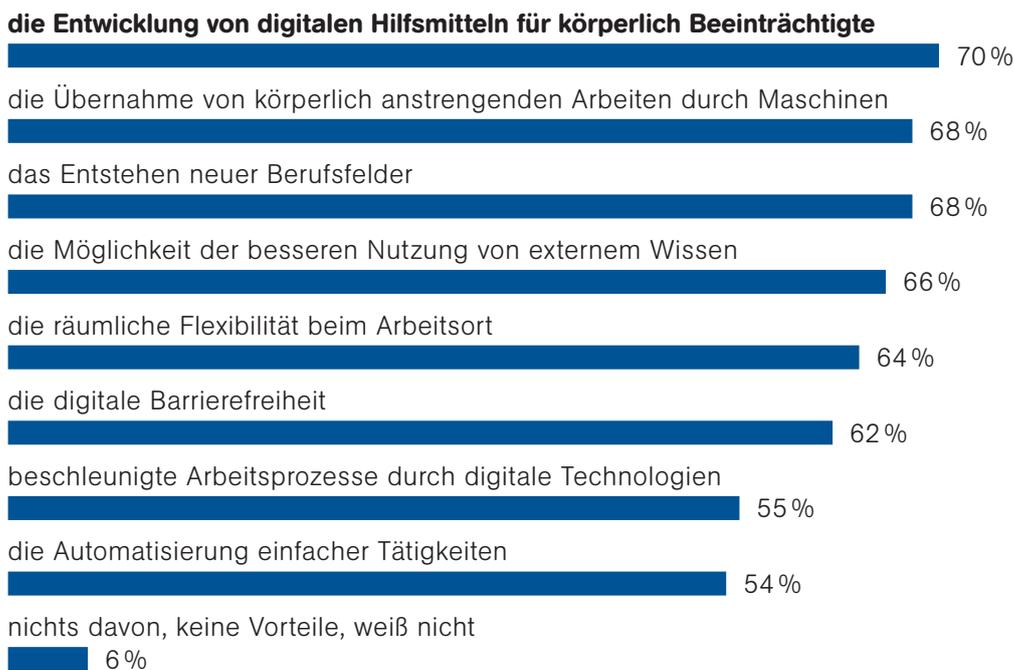
<sup>37</sup> Accenture: Being Digital. Embrace the Future of Work and Your People will Embrace it with You, 2015.

Erstaunlich ist dabei, dass in der Forsa-Umfrage der Optimismus unter älteren Arbeitnehmern ab 55 Jahren größer ist (72 Prozent) als unter Jüngeren unter 45 Jahren (61 Prozent). Eine Erklärung könnte sein, dass jüngere Arbeitnehmer die – auch negativen – Auswirkungen der Digitalisierung und des technischen Fortschritts besser abschätzen können. Zudem sind die älteren Arbeitnehmer von möglichen Nachteilen nicht mehr so stark betroffen, da sie in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Arbeiter mit einer Behinderung sehen in der Digitalisierung seltener (55 Prozent) eine Chance als Angestellte (71 Prozent) und vor allem Beamte (84 Prozent). Bei den Arbeitern – im Regelfall mit dem mittlerem Qualifikationsniveau einer betrieblichen Ausbildung – könnte die Angst vor der Automatisierung größer sein als die Hoffnung auf Erleichterung durch digitale Assistenzsysteme. Folgt man den o.a. Studien, dann sind diese Tätigkeiten am stärksten von der digitalen Automatisierung bedroht. Zudem genießen Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte einen umfassenden Kündigungsschutz.

### Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitnehmer mit Behinderung sind...

Angaben in Prozent\*



\* Mehrfachnennungen möglich / **Quelle:** Forsa

Die größten Vorteile der Digitalisierung sehen jeweils über zwei Drittel der Arbeitnehmer mit Behinderung in der Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte (70 Prozent), in der Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen sowie dem Entstehen neuer Berufsfelder (jeweils 68 Prozent). Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen sowie die Automatisierung einfacher Tätigkeiten werden mit 55 und 54 Prozent am seltensten genannt. Bei den unter 45-Jährigen erkennen nur 48 Prozent in der Automatisierung einen Vorteil. Hier sind die mentalen Vorbehalte am ausgeprägtesten.

Arbeitgeber nennen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen wurde dagegen von Arbeitgebern mit 72 Prozent nur relativ selten genannt. Auch wenn die Motive sich unterscheiden, die große Mehrheit der Befragten sieht Vorteile in der Digitalisierung. Nur sechs Prozent der Arbeitnehmer und gar nur ein Prozent der Arbeitgeber gaben an, dass sie keine Vorteile sehen.

### Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitgeber sind...

Angaben in Prozent\*

#### die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen

85 %

die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte

84 %

die digitale Barrierefreiheit

83 %

beschleunigte Arbeitsprozesse durch digitale Technologien

80 %

die räumliche Flexibilität beim Arbeitsort

78 %

die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen

72 %

die Automatisierung einfacher Tätigkeiten

71 %

das Entstehen neuer Berufsfelder

69 %

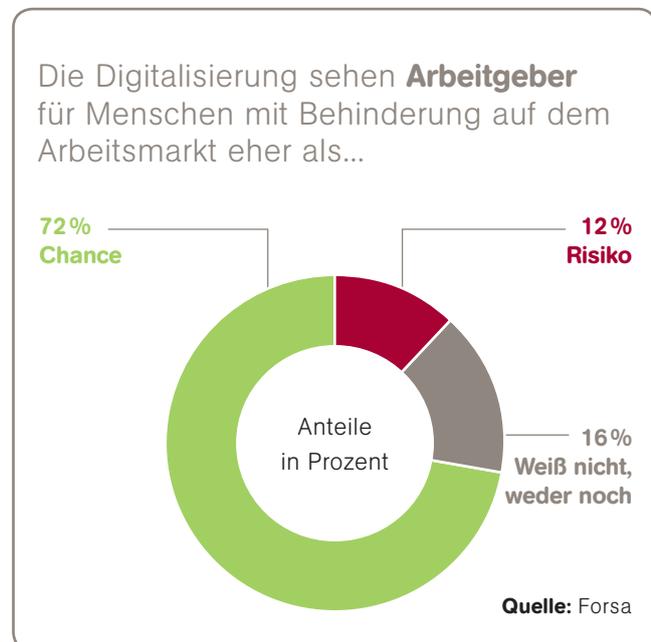
nichts davon, keine Vorteile, weiß nicht

1 %

Männer und Frauen beurteilen die Vorteile der Digitalisierung in ähnlicher Weise. Zwischen den Branchen zeigen sich jedoch größere Unterschiede. Die Industriebeschäftigten, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind, sehen als Hauptvorteil der Digitalisierung das Entstehen neuer Berufsfelder (78 Prozent), die an die Stelle der wegfallenden treten. Demgegenüber erkennen die Arbeitnehmer in den Branchen Handel/Logistik und im Dienstleistungssektor die größten Vorteile in der besseren Nutzung von externem Wissen (72 bzw. 73 Prozent) – ein wichtiger Produktionsfaktor in diesen Wirtschaftsbereichen. Die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte wurden dagegen am häufigsten von Befragten in der öffentlichen Verwaltung und in den Branchen Gesundheit, Soziales und Kultur mit 73 und 77 Prozent genannt.

Obwohl die Befragten die Digitalisierung als Chance sehen, die einige wichtige Vorteile mit sich bringt, meint die Mehrheit der Arbeitnehmer (53 Prozent), dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob in einem Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung eingestellt werden. Jeweils 19 Prozent dagegen glauben, dass dadurch mehr bzw. weniger Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz finden. Hierbei sind jüngere Arbeitnehmer jedoch etwas zuversichtlicher als ältere: 26 Prozent der unter 45-Jährigen glauben, dass mehr Menschen mit Behinderung eingestellt werden, jedoch nur 16 Prozent der über 55-Jährigen.

Ähnliche Ergebnisse bei den Arbeitgebern, die Schwerbehinderte in ihrem Unternehmen beschäftigen: Knapp drei Viertel (72 Prozent) sehen Digitalisierung als Chance für Menschen mit Behinderung an – und damit sogar noch etwas mehr als Arbeitnehmer selbst –, während lediglich zwölf Prozent davon ausgehen, dass sie ein Risiko für diese Gruppe darstellen. Je größer das Unternehmen hierbei ist, desto positiver sind die befragten Personalverantwortlichen. Allerdings sind die Industrieunternehmen mit lediglich 63 Prozent deutlich pessimistischer als die Dienstleister, die auf 76 Prozent kommen. Möglicherweise erwarten die Industriellen von der „Industrie 4.0“ tatsächlich leere Produktionshallen, in denen nur noch Roboter und 3-D-Drucker arbeiten.



Wie zuvor bereits die befragten Arbeitnehmer gehen auch die Arbeitgeber davon aus, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob das Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt. Dies gibt die überwältigende Mehrheit von 89 Prozent an, fünf Prozent erwarten Mehreinstellungen, vier Prozent gehen von weniger neuen Stellen aus. Allerdings sind größere Unternehmen etwas optimistischer: Während kein Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern angibt, dass die Digitalisierung zu höheren Einstellungszahlen führt, glauben dies immerhin zehn Prozent der Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern. Auch hier sind Industrieunternehmen am pessimistischsten.

Von der Digitalisierung profitieren demnach die bereits erwerbstätigen Schwerbehinderten stärker als ihre arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen. Hier besteht sogar die Gefahr, dass arbeitslose Menschen mit Behinderung von der digitalen Entwicklung abgeschnitten werden, wenn sie sich während der Dauer ihrer Erwerbslosigkeit nicht fortbilden können, z.B. mithilfe der Arbeitsagentur.

Aktuell nutzen Mitarbeiter mit Behinderung bereits digitale Hilfsmittel an ihrem Arbeitsplatz. So geben 49 Prozent der befragten Mitarbeiter an, dass in ihren Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten genutzt werden. Bei 42 Prozent werden Eingabe- und Ausgabebehilfen eingesetzt, bei 36 Prozent werden bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen und 27 Prozent geben an, dass im Unternehmen barrierefreie Software genutzt wird. 23 Prozent gebrauchen dagegen bisher keine Hilfsmittel. In Handel und Logistik sind mit 34 Prozent Hilfsmittel am wenigsten verbreitet. Ein- und Ausgabebehilfen werden dagegen überdurchschnittlich häufig in der Industrie eingesetzt. Ebenso werden in der Industrie nach Angaben der Befragten auch besonders häufig bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen.

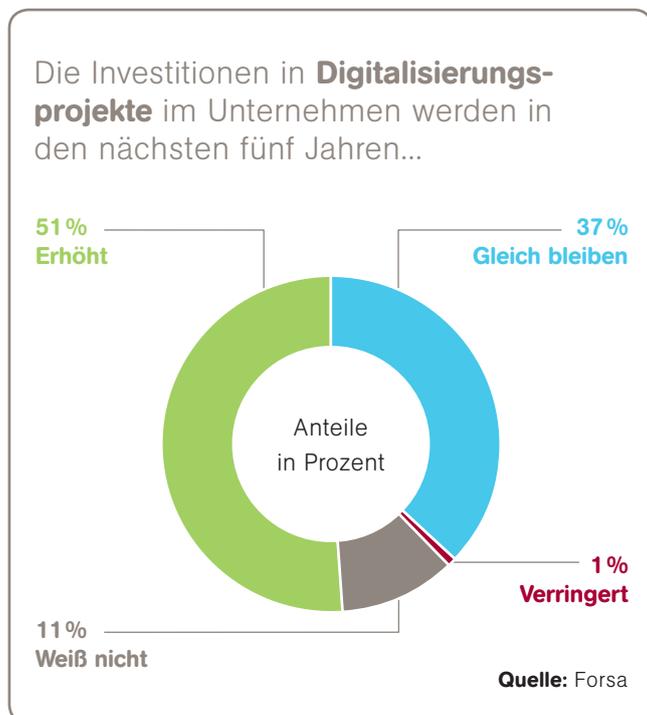
Insgesamt gibt jeder zehnte Befragte an, schon einmal ein digitales Hilfsmittel im Unternehmen beantragt zu haben. Jüngere Arbeitnehmer haben dies mit zwölf Prozent häufiger getan als ältere Arbeitnehmer (sieben Prozent). Von den wenigen Befragten gibt ein Drittel an, dass es keine Wartezeit gegeben hat, 21 Prozent haben bis zu zwei Wochen gewartet, um das Hilfsmittel zu erhalten, 28 Prozent haben sich dagegen mehr als zwei Monate gedulden müssen.

Arbeitgeber antworten bei den digitalen Hilfsmitteln ähnlich wie Arbeitnehmer. So gibt jeweils rund die Hälfte der Befragten an, dass sie in ihrem Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten (53 Prozent) sowie Eingabe- und Ausgabebehilfen (52 Prozent) anbieten. 50 Prozent geben an, dass in ihrem Unternehmen die Übergabe bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich ist. In 20 Prozent der Unternehmen steht barrierefreie Software zur Verfügung, 18 Prozent nutzen Leichte oder Einfache Sprache oder Gebärdensprache. Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger und mehr digitale Hilfsmittel werden dort genutzt. So haben Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern gar zu 75 Prozent Eingabe- und Ausgabebehilfen und zu 60 Prozent ist dort die Übernahme bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich. Bei kleinen Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern sind es dagegen nur 29 bzw. 28 Prozent. Barrierefreie Software gibt es in kleinen Unternehmen sogar nur in drei Prozent der Fälle, in Großkonzernen dagegen zu 40 Prozent. Auch ist die Nutzung von Leichter Sprache oder Gebärdensprache in kleinen Unternehmen kaum vorhanden (zwei Prozent), in Großunternehmen wird sie dagegen immerhin schon von 27 Prozent genutzt.

Die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung könnte sich in Zukunft durch den technologischen Fortschritt verbessern. Wie zuvor beschrieben geht die große Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber davon aus, dass die Digitalisierung eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellt. Und die Unternehmen planen mehrheitlich (51 Prozent), die Investitionen in Digitalisierungsprojekte in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen. In der Branche Handel/ Logistik sind es sogar 60 Prozent. Nur ein Prozent der Unternehmen möchte dagegen die Investitionen in Zukunft verringern. In Norddeutschland ist die Investitionsbereitschaft dabei wesentlich höher (62 Prozent) als in Ostdeutschland (42 Prozent). Die Unternehmensgröße spielt keine Rolle. Die Spannweite reicht von 48 Prozent bei den Kleinen bis zu 53 Prozent bei den ganz Großen.

Die positive Investitionsneigung ist angemessen, denn der Digitalisierungsgrad in deutschen Unternehmen ist durchaus noch steigerungsfähig. Aktuell sind lediglich 17 Prozent der befragten Unternehmen „voll und ganz“ digitalisiert. Die Mehrheit der Unternehmen betrachtet sich als „eher“ digitalisiert, ganze 22 Prozent sind „eher nicht“ und drei Prozent nach eigener Aussage sogar noch „gar nicht“ digitalisiert. Große Unternehmen sind dabei in der Digitalisierung weiter als kleine, ebenso wie überdurchschnittlich viele Unternehmen in der Dienstleistungsbranche. Offensichtlich steht die Wirtschaft erst am Anfang der Entwicklung. Auch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) stellt in einer Studie fest, dass der Grad der Digitalisierung vor allem in mittelständischen Unternehmen bei weitem nicht so hoch sei wie man aufgrund der öffentlichen Debatte hätte erwarten können.<sup>38</sup>

Die KfW stellt auch fest, dass der Zugang zu Bankkrediten zur Finanzierung von Digitalisierungsinvestitionen schwieriger sei als für „klassische“ Investitionen, weil im Normalfall nur ein kleiner Teil auf Maschinen entfällt, die als Sicherheit für den Kredit dienen können. Daraus ergibt sich ein Anknüpfungspunkt für die Inklusionspolitik. Wenn man die Digitalisierungsprojekte mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung verknüpft, gibt es attraktive Fördermöglichkeiten, und von der Digitalisierung profitieren im Ergebnis alle Beschäftigten unabhängig von einer etwaigen Einschränkung.



38 KfW: Digitalisierung im Mittelstand. Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, 2016, S. 1.

## 4.4. Handlungsoptionen

### *Digitalisierung und Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung*

Die aus der Digitalisierung resultierenden Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit gelten im Grundsatz für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Das betrifft z.B. das Automatisierungsrisiko, das Verschwinden alter bzw. das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder sowie die notwendige Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten.

Grundsätzlich sollten Menschen mit Behinderung die persönlichen, betrieblichen und staatlichen Handlungsmöglichkeiten in besonderem Maße dazu nutzen, die Entwicklungen aktiv zu gestalten. Wichtiger noch als heute ist in der Zukunft die „kognitive Agilität“, d.h., die Bereitschaft des Einzelnen, sich – unabhängig vom Grad seiner Behinderung – mit neuen Entwicklungen zu beschäftigen und das eigene Verhalten an die Umstände anzupassen.<sup>39</sup> Dabei gilt es, die individuellen Potenziale und das Selbstbewusstsein zu stärken („Empowerment“).

Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf der digitalen Qualifizierung und Weiterbildung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung liegen, damit sie – die deutlich länger als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung nach einem neuen Arbeitsplatz suchen müssen –, nicht von der beschleunigten technologischen Entwicklung abgekoppelt werden. Dazu gehört nicht zuletzt, dass die digitalen Hilfsmittel von den Kostenträgern bewilligt werden.

.....  
39 Der Ausdruck „kognitive Agilität“ ist von Kai Wächter, Mitglied der Geschäftsführung der Unternehmensberatung BearingPoint, vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article153754398/Wie-Sie-die-Digitalisierung-am-Arbeitsplatz-meistern.html>.

Durch die Digitalisierung ergeben sich neue Diskriminierungspotenziale. So können in Zukunft Menschen auf Basis von Risikoprofilen, die die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfassen, diskriminiert werden. Das ist mit der heutigen Technik zwar noch nicht umsetzbar. Der Gesetzgeber ist aber zum Handeln aufgerufen, den Einsatz solcher Technologien zu verhindern.<sup>40</sup>

### *Inklusionslage*

Laut der jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben 57.000 schwerbehinderte Arbeitslose im Jahr 2015 eine neue Stelle auf dem Ersten Arbeitsmarkt gefunden, 9.600 davon in der Zeitarbeitsbranche, das ist ein Anteil von mehr als 16 Prozent. In keinem anderen Bereich fanden mehr Schwerbehinderte eine neue Beschäftigung. Offensichtlich stehen Zeitarbeitsunternehmen Menschen mit Behinderung offener gegenüber als Arbeitgeber anderer Branchen.<sup>41</sup> Zeitarbeitsunternehmen sind auch für nichtschwerbehinderte Arbeitslose der häufigste Weg aus der Erwerbslosigkeit.<sup>42</sup>

Eine stärkere Nutzung der Zeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument könnte daher aus Sicht des HRI für einen großen Teil der Zielgruppe der Schwerbehinderten ein innovativer Weg sein, eine Brücke hin zu regulärer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu bauen. Die Einstellung über Zeitarbeit ist für Arbeitgeber relativ risikolos und Menschen mit Behinderung erhalten so eine Chance, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen. Für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung dürfte der mehrfache Wechsel des Unternehmens allerdings mit Problemen verbunden sein.

.....  
40 Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Erwerbsformen. Experten-Workshop im Kontext des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“, S. 4.

41 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 13.

42 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 13.

Die Beschäftigten besitzen dabei einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen, bei dem sie sozialversicherungspflichtig angestellt sind. Sie dürfen künftig im Regelfall nur noch bis zu 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden. Und sie erhalten einen Anspruch, nach neunmonatiger Einsatzdauer nicht mehr nach dem Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche bezahlt zu werden, sondern mit dem Lohn einer vergleichbaren Stammkraft. Das sieht das neue Gesetz zur Begrenzung der Zeitarbeit vor, das im Oktober 2016 verabschiedet wurde.<sup>43</sup>

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schreibt in einer Studie dazu: „Da sich die Firmen von einem Leiharbeitnehmer problemlos trennen können, sind sie in dieser Situation eher bereit, auch Arbeitnehmer einzustellen, deren Produktivität, Motivation und Fähigkeiten sie nicht ohne Weiteres beurteilen können. Hat der Leiharbeitnehmer gezeigt, dass er zu der ausgeschriebenen Stelle passt, kann er in das Stammpersonal übernommen werden.“<sup>44</sup>

### *Inklusionsklima*

Die deutlich verbesserte Stimmung bei den Unternehmen und die gute allgemeine wirtschaftliche Lage sollten dazu genutzt werden, deren Einstellungsbereitschaft zu fördern. Dabei sollten die kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, im Mittelpunkt der Bemühungen stehen.

Eine spürbare Erleichterung wäre aus Sicht des HRI eine Verringerung des bürokratischen Aufwands bei der Nutzung öffentlicher Fördermittel. Dazu können ähnlich wie bei der Unterstützung von Unternehmensgründungen „Einheitliche Ansprechpartner“ bzw. „One-Stop-Shops“ entwickelt werden, bei denen alle Formalitäten an einer Stelle erledigt werden. Dies könnte den bürokratischen Aufwand vor allem für kleinere Unternehmen erheblich reduzieren. Diese benötigen in besonderem Maße persönliche Ansprache und Beratung, wie sich in der Praxis immer wieder zeigt. Zudem könnten die einzelnen Verfahren beschleunigt und vereinheitlicht werden. Vorgelagert werden sollten digitale Informationsangebote, wie die App „Inklusion und Beschäftigung“ der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg. Der „Einheitliche Ansprechpartner 2.0“ wäre durch eine Informationskampagne deutlich sichtbar zu machen.

Von einer Beratung „aus einer Hand“ würden auch Arbeitssuchende mit Behinderung profitieren. Denn die Zusammenarbeit der Rehaträger gestaltet sich nach wie vor schwierig, zum Nachteil der Betroffenen. Auch der BDA und DGB sehen hier Handlungsbedarf. Sie fordern in einem Positionspapier aus dem Jahr 2015, dass „die Fristen zur Klärung der Zuständigkeit und die Regeln zur Erstellung des Teilhabepfandes im SGB IX neu gefasst werden und mit Rechtsfolgen versehen werden“. Zudem sollte im Reha-Verfahren ein Träger die Federführung nach klaren Kriterien übernehmen.<sup>45</sup>

.....  
43 FAZ, Nr. 247., 22.10.2016.

44 Jahn, E./ Weber, E.: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht 2/2013, S. 2.

.....  
45 BDA/ DGB: „Zusammenarbeit der Reha-Träger verbessern!“, 1.9.2015.

# 5. Fazit

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Die Inklusionslage ist positiv zu bewerten – was auch im Anstieg des Barometerwertes auf 103,0 (Vorjahr 102,3) zum Ausdruck kommt. Der Beschäftigungsgrad ist hoch, und die Arbeitslosenquote sinkt ebenso wie die Arbeitslosenzahl. In der Summe profitieren Menschen mit einer Behinderung aber immer noch nicht in gleichem Maße von der guten Arbeitsmarktentwicklung wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Die Regionalanalyse zeigt nicht nur unterschiedliche Entwicklungen in Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen. Sie macht auch deutlich, dass die Hoffnung trügerisch ist, dass eine weiter anhaltende, günstige Konjunktorentwicklung das Problem lösen kann. Die gesamtwirtschaftliche Wachstumsdynamik ist zu gering im Vergleich zur weiterhin recht hohen Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums für Menschen mit Behinderung.

Das HRI sieht im Ausbau der Zeitarbeit eine geeignete Brücke in den Ersten Arbeitsmarkt, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Das **Inklusionsklima** hat sich unterschiedlich entwickelt, der Gesamtwert des Barometers verbesserte sich jedoch deutlich auf 37,1 (Vorjahr 34,1). Dies ist auf das Arbeitgeberklima zurückzuführen, das auf 35,5 zulegen konnte (Vorjahr 27,8). Das Arbeitnehmerklima ging dagegen auf einen Wert von 38,7 zurück (Vorjahr 40,4). Demnach schätzen die Beschäftigten die Arbeitsmarktsituation aber immer noch etwas besser ein als die Unternehmen.

Das **Inklusionsbarometer Arbeit**, das sich aus den Werten für das Lage- und das Klimabarometer zusammensetzt, erreicht einen Wert von 106,7 und liegt damit deutlich höher als vor einem Jahr (101,2). Die Inklusion macht weiterhin Fortschritte. Dennoch: Von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher unverändert sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen. Die digitale Transformation kann dabei helfen, indem sie die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Im Hinblick auf die **Digitalisierung** und die **Arbeitsmarktchancen** gilt:

Die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ist eine wichtige Aufgabe der Politik. Der Einsatz spezieller Technologien ist ein wesentlicher Baustein, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu verbessern. Sie sind oft gut qualifizierte Fachkräfte. Sie verfügen häufig über eine überdurchschnittliche Ausbildung und Qualifikation, wie die Studie „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“ der Aktion Mensch und der Universität zu Köln von 2013 zeigt<sup>46</sup>. Eine zunehmend barrierefreie Arbeitswelt könnte ihnen neue Beschäftigungschancen in Arbeits- und Tätigkeitsfeldern eröffnen, die ihnen derzeit eher verschlossen bleiben. Eine barrierefreie Arbeitswelt ist außerdem für Menschen mit und ohne Behinderung von Nutzen. Dabei gilt: Die digitalen Technologien müssen barrierefrei sein, damit sie in der Arbeitswelt und im Privatleben für Menschen mit Behinderung nutzbar sind. Technik kann nur Barrieren abbauen, wenn sie selbst barrierefrei ist.

.....  
<sup>46</sup> Aktion Mensch & Universität zu Köln: „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung - Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“, 2013

# Anhang

## Wirkung der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – potenzielle Substitution durch Maschinen

**Anmerkungen:** \* nur die am stärksten besetzten Wirtschafts- abteilungen betrachtet; \*\* Wirtschaftsabschnitt aufgeteilt; Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeits- potenzial (>=75% bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Sub-stituierbarkeitspotenzial (>=50% bis < 75%), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25% bis < 50%), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0% bis < 25%).

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/ Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Beschäftigte mit Behinderung (2014, Jahresmittel)	BIBB-Berufsfeld	Substituierbarkeitspotenzial
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.853	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe	Blau
Bergbau u. Gewinnung von Steinen und Erde	4.216	Bergleute	Rot
Nahrung- und Genussmittel	18.280	Fleischer, Koch, Bäcker, Ernährungsberufe	Blau
Textilien u. Bekleidung u. Leder	4.387	Textilverarbeitung, Lederherstellung	Blau
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- u. Korkwaren (ohne Möbel)	2.828	Spinnberufe, Textilhersteller, -veredler	Orange
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	9.684	Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	Rot
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen	39.521	Chemiker, Chemie-, Kunststoffberufe	Grün
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	39.422	Metallerzeugung, -bearbeitung	Rot
Herstellung von DV-Geräten, elektronische und optische Erzeugnisse	25.106	Feinwerktechniker, Elektroberufe	Orange
Maschinenbau	39.216	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Fahrzeugbau	50.112	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Fahrzeugbauberufe, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Herstellung von Möbeln	10.908	Bauberufe, Holzverarbeitung, Design	Grün
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstung	3.802	Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker	Orange
Energieversorgung	9.265	Ingenieur, Techniker	Blau
Wasserversorgung	2.689	Ingenieur, Techniker	Blau
Abfallentsorgung	6.915	Entsorgungsberufe	Grün
Baugewerbe	18.663	Bauberufe	Grün
Handel*	55.916	Handelsberufe	Blau
Verkehr**	19.784	Verkehrsberufe	Grün
Lagerei**	23.871	Packer, Lager- und Transportmitarbeiter	Blau
Gastgewerbe	8.618	Hotel- und Gaststättenberufe	Grün
Informations- und Kommunikationstechnologie	21.029	IT-Kernberufe	Blau
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	38.311	Bank- und Versicherungskaufleute	Blau
Grundstücks- und Wohnungswesen	4.504	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Verwaltung und Führung von Unternehmen*	96.853	Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung, kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Blau
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften*	11.881	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau*	13.339	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe, Hausmeister	Blau
Öffentlicher Dienst	250.451	Verwaltungsberufe im öffentl. Dienst	Grün
Erziehung und Unterricht	14.756	Soziale Berufe, Lehrer	Grün
Gesundheits- und Sozialwesen	127.140	Soziale Berufe, Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	Grün
sonstige Dienstleistungen	23.226	Kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Orange
	<b>996.546</b>		

Alle Ergebnisse der Umfragen zum Inklusionsklima- barometer finden Sie auf:

[www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

# 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).

**Beschäftigungsquote**

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (d.h. ohne Selbständige 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 Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

**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.

### **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).

### **Erwerbstätigenquote**

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

### **Manipulator**

Ein Manipulator ist der bewegliche Teil eines Roboters, mit dem die eigentliche Arbeit ausgeführt wird. Man versteht allgemein darunter auch Industrieroboter.

## 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**

Sandra Vukovic, Dagmar Greskamp

### **Handelsblatt Research Institute**

Dr. Jörg Lichter (Projektleitung),  
Julia Ehlert-Hoshmand,  
Dr. Sven Jung

### **Gestaltung**

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

### **Druck**

Druckerei Brandt, Bonn

November 2016

Mehr Informationen  
erhalten Sie unter  
**[www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)**



**Aktion Mensch e.V.**

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

[info@aktion-mensch.de](mailto:info@aktion-mensch.de)

## Vorlage-Nr. 14/1811

öffentlich

**Datum:** 12.01.2017  
**Dienststelle:** Stabsstelle 70.30  
**Bearbeitung:** Frau Brüning-Tyrell

<b>Sozialausschuss</b>	<b>31.01.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>03.02.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>09.02.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen</b>	<b>17.03.2017</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG)**

### Kenntnisnahme:

Der Bericht zum Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG) wird gemäß Vorlage Nr. 14/1811 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. nein

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

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

## Zusammenfassung:

Nachdem das „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG)“ am 01.12.2016 vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde und der Bundesrat am 16.12.2016 zugestimmt hat, ist das Gesetz nunmehr am 29.12.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Das Inkrafttreten erfolgt gestaffelt zum 01.01.2017, 01.01.2018 und 01.01.2020.

Zu begrüßen ist, dass die Eingliederungshilfe zu einem eigenständigen Leistungsgesetz entwickelt wird. Die neue Eingliederungshilfe nach dem SGB IX stellt den Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt der Hilfe, unabhängig davon, in welcher Wohnform er lebt. Diesem Zweck dienen in erster Linie die Trennung der existenzsichernden Leistungen von den Fachleistungen sowie die neuen Vorschriften zur Gesamtplanung und zur Zusammenarbeit der Leistungsträger.

Nicht umgesetzt wurde unter anderem der gleichberechtigte Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Leistungen der Pflegeversicherung, wenn sie in Wohneinrichtungen leben. Auch eine nachhaltige Beteiligung des Bundes an den Kosten der Eingliederungshilfe findet nicht statt. Die mit dem Koalitionsvertrag versprochene Entlastung des Bundes in Höhe von 5 Milliarden € jährlich wurde, unabhängig von den Kosten der Eingliederungshilfe, an die Kommunen geleitet. Diese statische Beteiligung wird die weiter steigenden Finanzprobleme der Eingliederungshilfe nicht nachhaltig lösen. Zu begrüßen ist, dass mit dem Artikel 25 eine qualifizierte Kostenevaluationsklausel in das Gesetz aufgenommen wurde. Nunmehr wird es darauf ankommen, diese Klausel für die Verwaltungspraxis handhabbar zu machen.

Das Gesetz wird erheblichen Einfluss auf die Arbeit des LVR und insbesondere des Dezernates 7 haben. Der Bundesgesetzgeber ermächtigt und verpflichtet die Länder, mit dem Träger der Eingliederungshilfe bis zum 01.01.2018 einen neuen Sozialleistungsträger zu schaffen. Insbesondere die veränderte Einkommens- und Vermögensanrechnung, die Entwicklung eines neuen Finanzierungssystems und Gesamtplanverfahrens und darauf fußend das gesamte Vertragsrecht mit den Leistungserbringern werden maßgeblich den Veränderungsprozess in den nächsten Jahren bestimmen.

Mit dem BTHG sind mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans angesprochen, so vor allem die Zielrichtung 1 („Partizipation“), die Zielrichtung 2 („Personenzentrierung“) und die Zielrichtung 4 („Mitgestaltung inklusiver Sozialräume“).

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/1811:**

### Hintergrund der Reform:

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist oberstes Ziel der Reform der Eingliederungshilfe. Durch die Weiterentwicklung der Hilfen für Menschen mit Behinderungen zu einem modernen Teilhaberecht sollen sie individuelle und weniger standardisierte Leistungen erhalten und damit selbstbestimmter über ihre Lebensführung in der Mitte der Gesellschaft entscheiden können. Gleichzeitig soll mit dem Gesetz aber auch die „Ausgabendynamik“ bei den Hilfen für Menschen mit Behinderungen gebremst werden.

### Ausgewählte Inhalte des Bundesteilhabegesetzes (BTHG)

Die Eingliederungshilfe wird aus dem SGB XII (Sozialhilfe) herausgelöst und in ein eigenständiges Leistungsgesetz (SGB IX) überführt. Die damit verbundenen Veränderungen für Dezernat 7 treten erst überwiegend **zum 01.01.2020 in Kraft**.

Es wird mit dem **Träger der Eingliederungshilfe** einen neuen Leistungsträger geben. Diesen hat das Land bis zum 31.12.2017 zu bestimmen.

Die **Gliederung nach stationären, teilstationären und ambulanten Leistungen** für erwachsene Menschen wird aufgegeben. Als Folge werden künftig die **Fachleistungen** von den existenzsichernden **Leistungen zum Lebensunterhalt** getrennt; die Eingliederungshilfe wird sich ausschließlich auf reine Fachleistungen konzentrieren. Diese Fachleistungen können von Fachkräften und auch von Hilfskräften erbracht werden.

Auswirkungen hat das vor allem für die stationären Wohnangebote. In den Wohnheimen werden die Beträge für Unterkunft und Heizung künftig getrennt von den Betreuungskosten und anderen Beträgen, wie z.B. Verpflegung, häusliche Krankenpflege und anderen berechnet. Das einheitliche Leistungsentgelt wird abgelöst durch die Finanzierung individueller Unterstützungsleistungen, die orientiert am Einzelfall zu vergüten sind.

Der **leistungsberechtigte Personenkreis** wird unter Verweis auf die UN-Behindertenrechtskonvention neu formuliert. Die Definition ist an der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) orientiert. Nach der sehr kontrovers geführten Debatte im Gesetzgebungsprozess wird der neue Begriff zur Regelung der Zugangsschwelle aber voraussichtlich erst zum Jahr 2023 in Kraft treten. Vorher sollen die Auswirkungen einer neuen Definition wissenschaftlich evaluiert werden. Bis dahin gelten die bisherigen Regelungen zur Feststellung einer „wesentlichen Behinderung“ nach § 53 SGB XII fort.

Das **Verfahren zur Zuständigkeitsklärung** und zur Koordinierung der Leistungen bei mehreren beteiligten Rehabilitationsträgern wird in §§ 14 ff. SGB IX neu geregelt werden. Es wird ausführlicher beschrieben, als es die derzeitige Rechtslage vorsieht, bleibt aber in den gesetzten Fristen zu kurz und im Verfahren sehr kompliziert und aufwändig.

Die **Bedarfsermittlung** und die **Gesamtplanung** werden konkretisierend beschrieben, beginnend mit der Einbeziehung der Leistungsberechtigten in alle Verfahrensschritte. Die

Instrumente der Bedarfsfeststellung müssen auf die ICF zurückzuführen sein. Mit dem Individuellen Hilfeplan (IHP) 3.1 erfüllt der LVR bereits in weiten Teilen die Anforderungen des Gesetzes.

Der Leistungsträger kann eine Gesamtplankonferenz durchführen. Hierfür sind die im Rheinland bereits eingeführten Hilfeplankonferenzen weiter zu entwickeln. Treffen Leistungen mehrere Leistungsträger aufeinander, soll ein gesetzlich geregeltes Teilhabeplanverfahren für alle Rehabilitationsträger verbindliche Regelungen zur Prävention, zur Bedarfsermittlung und zur Leistungskoordination festlegen, um eine Bewilligung von „Leistungen wie aus einer Hand“ zu ermöglichen. Diese Regelungen treten bereits zum 01.01.2018 in Kraft.

Bis zum 01.01.2020 muss das neue **Vertragsrecht** über einen Landesrahmenvertrag und Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen sein. Die bisherigen Verträge gelten bis Ende 2019 fort, solange kein neuer Vertrag zustande gekommen ist. Im neuen Vertragsrecht hat der Träger der Eingliederungshilfe mehr Steuerungs- und auch Sanktionsmöglichkeiten, wenn ein Leistungserbringer fehlerhafte Leistungen erbringt.

Zur Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit einem Bundesprogramm unter Einbindung der Länder eine „**ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**“ durch flächendeckende Beratungsangebote fördern, die vor allem das Peer-Prinzip berücksichtigt und vor der Beratung durch die Leistungsträger erfolgen soll.

Im Bereich **Einkommen und Vermögen** werden die Freibetragsgrenzen angehoben – dies kommt insbesondere erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen zugute. Ab 2017 wird das Arbeitsförderungsgeld auf 52 € verdoppelt. Bei der Einkommensanrechnung ist ab 2020 ein linear gestaffelter Eigenbeitrag vorgesehen. Einkommen bis zu einem Jahresbruttogehalt von 30.000 € bleiben zuzahlungsfrei. Zugleich wird die Vermögensfreigrenze in zwei Schritten bis 2020 von derzeit ca. 2.600 € auf rund 50.000 € erhöht werden. Für die Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt oder Hilfe zur Pflege (SGB XII) wird der Vermögensschonbetrag voraussichtlich zum 01.04.2017 von 2.600 € auf 5.000 € angehoben.

Auch das Schwerbehindertenrecht und die Leistungen zur **Teilhabe am Arbeitsleben** werden weiterentwickelt. So sollen Alternativen zur Beschäftigung in der WfbM durch Angebote anderer Leistungsanbieter oder durch die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Mit der Einführung des „Budgets für Arbeit“ als unbefristeten Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber, die dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen mit einem Anspruch auf Leistungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigen, wird eine modellhafte Praxis des LVR nun vom Gesetzgeber aufgegriffen.

Die **Abgrenzung der Leistungen von Eingliederungshilfe und Pflege** wird neu formuliert. Wegen des neuen teilhabeorientierten Pflegebedürftigkeitsbegriffes und durch die Herauslösung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII wird die Abgrenzung noch wichtiger, da nun drei unterschiedliche Leistungsanforderungen und Finanzierungssysteme für sich überschneidende Leistungen eingeführt werden (Pflegeversicherung SGB XI, Eingliederungshilfe SGB IX, Hilfe zur Pflege SGB XII).

Auch zukünftig bleibt es bei der derzeitigen Rechtslage, wonach die Leistungen der Pflegeversicherung gleichrangig zu den Leistungen der Eingliederungshilfe sind. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGÜS) erhält zusätzliche Aufgaben in diesem Zusammenhang. Sie beschließt künftig gemeinsam mit dem Spitzenverband Bund der Pflegekassen Empfehlungen zu den Modalitäten der Übernahme, Durchführung und Erstattung von Leistungen, wenn Leistungen der Eingliederungshilfe und Leistungen der Pflegeversicherung zusammentreffen.

Das durch den LVR favorisierte Lebenslagenmodell findet in der Regelung zur Abgrenzung der Hilfe zur Pflege und der Eingliederungshilfe seinen Niederschlag. Leistungen der Eingliederungshilfe umfassen Hilfe zur Pflege nach SGB XII, solange die Ziele der Eingliederungshilfe erreicht werden können und nur dann, wenn die Hilfe vor Renteneintrittsalter begonnen hat.

Menschen mit Behinderung, die in Wohneinrichtungen leben, erhalten bereits heute – unabhängig vom Pflegebedarf – nur eine auf 266 Euro pro Monat gedeckelte Pauschale (§ 43 a SGB XI). Diese diskriminierende Vorschrift soll in seiner Wirkung für Wohnheime der Eingliederungshilfe bestehen bleiben. In § 71 Abs. 4 SGB XI wurde jedoch eine neue Formulierung eingeführt, so dass die Befürchtung besteht, dass der Anwendungsbereich auch auf ambulante Wohnmöglichkeiten ausgeweitet werden könnte. Um dies zu vermeiden, sollen Richtlinien zu den Einzelheiten unter Beteiligung der BAGÜS erlassen werden. Konkret geht es um die nähere Bestimmung der „Räumlichkeiten“, deren Definition infolge des Wegfalls des Begriffs der „stationären Einrichtung“ im Eingliederungshilferecht ab 2020 und wegen des Festhaltens an der diskriminierenden Regelung des § 43a SGB XI erforderlich wird.

Der Bund wird die Folgen der neuen Regelungen weitreichend auf fachliche und finanzielle Auswirkungen **evaluieren**.

Der Bund fördert zwischen 2017 und 2019 im Einvernehmen mit dem Land Modelle zur Erprobung der zum 01.01.2020 in Kraft tretenden Verfahren und Leistungen bei einigen Eingliederungshilfeträgern als modellhafte („virtuelle“) Fallbearbeitung, parallel zur derzeitigen Rechtslage. Die Modellprojekte werden wissenschaftlich begleitet werden.

Folgende Regelungsbereiche für die Modellprojekte sind betroffen:

- Einkommens- und Vermögensanrechnung
- Assistenzleistungen in der sozialen Teilhabe, insb. bei Ehrenamt
- Abgrenzungen Eingliederungshilfe und Pflegeversicherungsleistungen (§ 91 SGB IX)
- Abgrenzung Leistungen Eingliederungshilfe und Hilfe zur Pflege (Lebenslagenmodell § 103 Abs. 2 SGB IX)
- Wunsch- und Wahlrecht bei Prüfung von Angemessenheit und Zumutbarkeit
- Poolen nach § 116 SGB IX
- Abgrenzungen Fachleistungen – existenzsichernden Leistungen
- Ab 2019: Einbeziehung des berechtigten Personenkreises

Folgende Bereiche werden auf finanzielle Auswirkungen untersucht:

- Einkommens- und Vermögensanrechnung
- Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter
- Abgrenzungen Fachleistungen – existenzsichernde Leistungen
- Neue Leistungskataloge soziale Teilhabe und Teilhabe an Bildung
- Trägerübergreifende Teilhabeplanverfahren
- Frauenbeauftragte in WfbM

Über den Stand der Evaluationen werden ab 2018 regelmäßig Bundestag und Bundesrat unterrichtet.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

## Vorlage-Nr. 14/1805

öffentlich

**Datum:** 12.01.2017  
**Dienststelle:** Stabsstelle 70.30  
**Bearbeitung:** Herr Miertz

<b>Sozialausschuss</b>	<b>31.01.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Ausschuss für den LVR-</b>	<b>17.03.2017</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Verbund Heilpädagogischer</b>		
<b>Hilfen</b>		

### Tagesordnungspunkt:

**Dokumentation der Autismusfachtagung vom 29.11.2016**

### Kenntnisnahme:

Die Dokumentation der Autismusfachtagung vom 29.11.2016 wird zur Kenntnis genommen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

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

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. 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

L e w a n d r o w s k i

## **Zusammenfassung:**

Am 29.11.2016 fand beim LVR in Köln eine Fachtagung zum Thema Autismus statt, die auf den Antrag 14/51 zurückging.

Unter dem Titel „Autismus: Was gibt es – Was braucht es?“ nahm sich die Verwaltung der umfangreichen Thematik von Unterstützungsangeboten für Menschen mit Autismus über deren gesamte Lebensspanne an. Zum einen wurden die teils komplexen sozialrechtlichen und wissenschaftlichen Rahmenbedingungen in Plenumsvorträgen aufgezeigt und zum anderen wurde in Workshops konkret auf vorhandene und zukünftig erforderliche Hilfsangebote in zentralen Lebensbereichen eingegangen.

Mit der Veranstaltung wurde die Zielrichtung 2 des LVR-Aktionsplans „Leistungen personenzentriert weiterentwickeln“ verfolgt.

## **Begründung der Vorlage Nr. 14/1805:**

Am 29.11.2016 fand die Fachtagung „Autismus: Was gibt es – Was braucht es?“ unter Federführung des LVR-Dezernates Soziales und in Kooperation mit den im Rheinland ansässigen Autismusverbänden in Köln statt.

Angeregt durch die politische Vertretung im Haushaltsantrag für 2015/2016 (Antrag-Nr. 14/51), widmete sich die Veranstaltung am Vormittag in Form von Plenumsvorträgen den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, dem aktuellen wissenschaftlichen Stand in Bezug auf Diagnose und Therapie sowie der Sichtweise eines Betroffenen.

Am Nachmittag lag der Fokus in den dezernatsübergreifend organisierten Workshops auf konkrete Unterstützungsangebote in zentralen Lebenslagen, wie therapeutische Hilfen für Kinder und Jugendliche, berufliche Teilhabe, Herausforderungen beim Wohnen sowie die Versorgungsangebote in der Psychiatrie und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen.

Dass bei der ausgebuchten Veranstaltung ca. 100 Anmeldungen nicht berücksichtigt werden konnten, belegt den großen Informationsbedarf hinsichtlich der autismusspezifischen Unterstützungsangebote.

Während der Tagung wurde u.a. deutlich, dass es einer differenzierten Diagnose bedarf, um betroffenen Menschen die adäquate und bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen.

Das mit dem Antrag 14/51 angestrebte Ziel der Tagung, Fachkräften und Interessierten eine aktuelle Orientierungshilfe im Hinblick auf autismusspezifische Unterstützungsangebote zu geben und die unterschiedlichen Akteure untereinander ins Gespräch zu bringen, konnte erfolgreich erreicht werden.

Die Tagungsdokumentation kann unter folgendem Link abgerufen werden:

[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/berdasdezernat/tagungsdokumentationen/tagungsdokumentationen\\_2.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/berdasdezernat/tagungsdokumentationen/tagungsdokumentationen_2.jsp)

.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/1556/1	Zwischenbericht zur Finanzierung von Urlaubsmaßnahmen	Soz / 07.11.2016 Inklusion / 09.11.2016 Fi / 16.11.2016 <b>LA / 18.11.2016</b> HPH / 25.11.2016	72	"1. Der Zwischenbericht über die Finanzierung der Ferienmaßnahmen wird gemäß Vorlage Nr. 14/1556 zur Kenntnis genommen. 2. Die Richtlinien zur Förderung von Urlaubsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung (RiU) mit Stand Dezember 2015 werden für Maßnahmen vom 01.01.2017-31.12.2018 wie folgt geändert: a) die Frist für die Antragstellung ist künftig der 31.12. des Vorjahres b) die Entscheidung über die Anträge erfolgt zukünftig bis 31.05. des Jahres, in dem die Urlaubsmaßnahme stattfindet c) es können auch mehr als 100 Einzelprojekte im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel in Höhe von 669.000,- € jährlich gefördert werden."	31.12.2018	Ein mündlicher Bericht erfolgt nach der nächsten Antragsphase.	
14/1523	Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt"	Schul / 06.10.2016 <b>Soz / 07.11.2016</b>	53	Der dauerhaften Fortführung des Programms „STAR-Schule trifft Arbeitswelt“ unter dem Dach des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird, wie in der Vorlage 14/1523 dargestellt, zugestimmt.	31.03.2017	Die Verwaltungsvereinbarung zur Fortführung des Programms "STAR - Schule trifft Arbeitswelt" ist inhaltlich abgestimmt und soll bis Ende Januar 2017 im Umlaufverfahren von den beteiligten Partnern Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, Ministerium für Schule und Weiterbildung, Regionaldirektion NRW, LWL und LVR unterschrieben werden.	
14/1361	Förderung des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland"	Soz / 29.08.2016 Schul / 30.08.2016 HPH / 02.09.2016 Inklusion / 09.09.2016 Fi / 21.09.2016 <b>LA / 23.09.2016</b>	70	"1. Der zweite Zwischenbericht des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland" wird gemäß Vorlage Nr. 14/1361 zur Kenntnis genommen. 2. Der Verlängerung der Förderung der 10 Projekte des Modellprojekts "Peer Counseling im Rheinland" bis zum 31.12.2018 wird gemäß Vorlage 14/1361 zugestimmt."	31.12.2018	Gemäß dem Beschluss des Landschaftsausschusses vom 23.09.2016 wird die Förderung aller zehn Projekte des Modellprojekts „Peer Counseling im Rheinland“ bis zum 31.12.2018 verlängert.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/1026	Förderung der fachlichen Begleitung von hörgeschädigten oder gehörlosen Auszubildenden bei der Daimler AG, Werk Düsseldorf, aus Mitteln der Ausgleichsabgabe	<b>Soz / 15.02.2016</b> 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 Beschluss 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.	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 Beschäftigung abgerufen.	
14/1008	Qualifizierungs- und Ausbildungsvorbereitungsprojekt Schiffsbau im LVR-APX	<b>Soz / 15.02.2016</b> Schul / 23.02.2016 Ku / 24.02.2016	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des dezernatsübergreifenden Modellprojektes "Nachbau römischer Liburne 2016" zur Qualifizierung und Ausbildungsvorbereitung junger Menschen mit Behinderung im LVR-Archäologischen Park Xanten aus Mitteln der freien Förderung des Landesprogramms aktion5 wie in der Vorlage Nr. 14/1008 dargestellt.	31.03.2018	Der Bewilligungsbescheid wurde am 18.02.2016 erteilt. Die Übergabe des Bescheides erfolgte persönlich durch die Leiterin des LVR-Integrationsamtes, Frau Fankhaenel, an Herrn Dr. Müller. Für den Nachbau der römischen Liburne werden zwei Jahre veranschlagt.	
14/824	"Kurzzeitwohnen" für Kinder, Jugendliche und Erwachsene	Soz / 02.11.2015 HPH / 17.11.2015 Fi / 02.12.2015 <b>LA / 09.12.2015</b>	70	"Die Eckpunkte für ein Konzept zum "Kurzzeitwohnen" für Kinder, Jugendliche und Erwachsene werden gemäß Vorlage 14/824 beschlossen."	31.12.2017	Nach Abschluss des Interessenbekundungsverfahrens im Januar 2016 haben mit mehreren Trägern Gespräche stattgefunden. Die Träger sind in ihren Projektplanungen unterschiedlich weit, so dass davon auszugehen ist, dass erste Träger das Angebot noch im Jahr 2016 realisieren, die meisten Angebote aber erst 2017 oder 2018 umgesetzt werden können. In der Sitzung des Sozialausschusses am 07.11.2016 wurde bereits mündlich über den Sachstand berichtet. Ein zusammenfassender Bericht wird Ende 2017 vorgelegt.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/382	Forschungsvorhaben zum Thema: "Inkludierte Gefährdungsbeurteilung"	<b>Soz / 24.03.2015</b> Inklusion / 22.06.2015	53	Der Sozialausschuss stimmt der Beauftragung des Institutes für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER), Wuppertal, mit dem Forschungsvorhaben "Inkludierte Gefährdungsbeurteilung: Entwicklung einer Methodik und einer sie konkretisierenden Handlungshilfe am Beispiel der Behinderungsart Höreinschränkungen" zu.	31.03.2017	Das Institut wurde am 15.05.2015 beauftragt. Der Forschungsauftrag hat eine Laufzeit von 15 Monaten. Die Ergebnisse liegen – nach jetziger Planung - Ende 2016/Anfang 2017 vor. Der Forschungsbericht wird dem Sozialausschuss im 1. Quartal 2017 vorgestellt. Der Forschungsbericht wird der Fachöffentlichkeit im Rahmen einer Fachtagung im 1. Quartal 2017 vorgestellt.	
14/377	Beteiligung des LVR an Hilfsfonds 1. für ehemalige Heimkinder der Jugendhilfe (Fonds „Heimerziehung in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1949 bis 1975“ ) 2. für Kinder und Jugendliche aus psychiatrischen Kliniken und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen	Ju / 19.03.2015 Fi / 17.04.2015 <b>LA / 22.04.2015</b> Soz / 04.05.2015 GA / 29.05.2015	4	2) "2. Der LVR unterstützt gemäß Vorlage Nr. 14/377 die beabsichtigte Errichtung eines dem „Heimkinderfonds West“ ähnlichen bundesweiten Hilfesystems für Opfer der Psychiatriekliniken und der Behindertenhilfe in den 1950er bis 1970er Jahren. Er erklärt sich dem Grunde nach, aber unter Vorbehalt der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung, bereit, sich an einem entsprechenden Fonds zu beteiligen."	31.12.2017	Der Fonds für die Opfer der Psychiatriekliniken und der Behindertenhilfe in den 1950er bis 1970er Jahren wird errichtet. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NW beauftragt die beiden Landesjugendämter mit der Beratungsarbeit. Der Stiftungsvertrag soll auf Bundesebene Anfang Dezember unterzeichnet werden. Mit Vorlage Nr. 14/1442 hat der LA in seiner Sitzung am 23.09.2016 die finanzielle Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe und die Weiterführung der Anlauf- und Beratungsstelle für das Rheinland beschlossen.	
14/376	Verlängerung der Koordinierungsstelle STAR beim LVR-Integrationsamt	<b>Soz / 24.03.2015</b> Schul / 05.05.2015	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt gem. Vorlage Nr. 14/376 die Fortführung des Projektes "STAR-Schule trifft Arbeitswelt" im Rahmen einer 4. Förderphase vom 01.07.2015 bis 31.12.2017 und die damit verbundene Fortsetzung der Finanzierung der 6,0 Personalstellen der STAR-Koordinierungsstelle zu 50% aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und zu 50% aus Mitteln des ESF (Europäischer Sozialfonds) sowie der Finanzierung der 1,0 Projektstelle "Initiative Inklusion" für weitere 2,5 Jahre beim LVR-Integrationsamt.	31.12.2017	Das MAIS NRW hat am 17.06.2015 einem sog. förderunschädlichen vorzeitigen Maßnahmebeginn in Bezug auf den ESF-Antrag zur Fortführung der STAR-Koordinierungsstelle beim LVR-Integrationsamt zugestimmt. In der 26. Kalenderwoche 2015 wurden die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der STAR-Koordinierungsstelle für den Zeitraum 01.07.2015 bis 31.12.2017 verlängert. 1,5 derzeit unbesetzte Personalstellen innerhalb der STAR-Koordinierungsstelle befinden sich im Ausschreibungsverfahren. Die Bescheiderteilung durch die regional zuständige Bezirksregierung Köln ist erfolgt.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/368	Untersuchung "Wirkfaktoren auf die Wirtschaftlichkeit der Werkstätten"	Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 <b>LA / 22.04.2015</b>	72	"Dem Vorschlag der Verwaltung zur Ausschreibung eines Untersuchungsauftrags zu den Wirkfaktoren auf die Wirtschaftlichkeit der WfbM wird gemäß Vorlage Nr. 14/368 zugestimmt."	31.12.2017	Das Vergabeverfahren wird aktuell vorbereitet. Eine Vorabveröffentlichung zur geplanten Untersuchung ist ins Internet gestellt. Potentielle Bieter können ihr Interesse bekunden und ihre Eignung darstellen. Die Ausschreibung ist erfolgt, die Untersuchung wird durch prognos durchgeführt. Ergebnisse werden Ende des ersten Halbjahres 2017 erwartet. Ein erster Zwischenbericht erfolgte in der Sitzung des Soz am 29.08.2016 mit Vorlage 14/1329. (s. auch Beschluss 13/3492)	
14/127 FDP	Fachhochschule des LVR für Soziales und Gesundheit prüfen	Soz / 29.08.2016 Schul / 30.08.2016 HPH / 02.09.2016 KA 3 / 12.09.2016 KA 2 / 13.09.2016 KA 4 / 14.09.2016 KA 1 / 15.09.2016 GA / 19.09.2016 PA / 19.09.2016 Fi / 21.09.2016 <b>LA / 23.09.2016</b>	1	"Die Verwaltung wird beauftragt, den Bedarf für den LVR für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen zu prüfen und daran angeknüpft Lösungsvorschläge zur Bedarfsdeckung vorzulegen."	30.06.2017	Das LVR-Dezernat 1 prüft zunächst den rechtlichen Rahmen, inwiefern die Einrichtung einer Fachhochschule des LVR für Soziales und Gesundheit mit den Regularien der LVerbO, insbesondere § 5, vereinbar ist.	
14/121 CDU, SPD	Inklusives Bauen für Menschen mit Behinderungen im Rheinland	Bau- und VA / 31.05.2016 HPH / 02.06.2016 Soz / 20.06.2016 Inklusion / 28.06.2016 Fi / 29.06.2016 <b>LA / 01.07.2016</b>	84	1) "Die Verwaltung wird beauftragt, - die im Juni 2014 beratene Vorlage Nr. 13/3692 „Ersatzbedarf für nicht barrierefreie stationäre Wohnangebote der LVR-HPH-Netze“ zu aktualisieren;"	31.12.2017	Die Verwaltung wird dem Ausschuss im ersten Halbjahr 2017 eine aktualisierte Vorlage zur Kenntnis geben.	
14/121 CDU, SPD	Inklusives Bauen für Menschen mit Behinderungen im Rheinland	Bau- und VA / 31.05.2016 HPH / 02.06.2016 Soz / 20.06.2016 Inklusion / 28.06.2016 Fi / 29.06.2016 <b>LA / 01.07.2016</b>	84	2) "Die Verwaltung wird beauftragt, - einen Kriterien-Katalog mit Standardanforderungen für inklusive individualisierte Wohnangebote im Rheinland unter Berücksichtigung der wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen (WTG etc.) zu entwickeln und den voraussichtlichen Investitionsbedarf im	31.12.2017	Die Verwaltung wird einen Vorschlag erarbeiten.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Rahmen einer Grobkostenschätzung zu beziffern;"			
14/119 CDU, SPD	Hilfe für Menschen mit Behinderungen im betreuten Wohnen	HPH / 02.06.2016 Soz / 20.06.2016 Inklusion / 28.06.2016 Fi / 29.06.2016 <b>LA / 01.07.2016</b>	8	"Die Verwaltung wird beauftragt, einen Vorschlag für die Umsetzung eines Modellprojektes im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und ein weiteres Modellprojekt in der Freien Wohlfahrts-pflege zu entwickeln, mit dem Schülerinnen und Schülern durch gemeinsame Aktivitäten mit bzw. Übernahme leichter Tätigkeiten für Personen mit Wohnhilfen ein selbstverständlicher Umgang mit bzw. Zugang zu Menschen mit Behinderungen ermöglicht wird. Die Modellprojekte können in Anlehnung an das Projekt "Taschengeldbörse - Hilfe für Dich, Job für mich" vom Verein ALTERaktiv Siegen-Wittgenstein e.V. entwickelt werden."	31.12.2018	Die Verwaltung wird einen Vorschlag erarbeiten.	
14/61 SPD, CDU	Haushalt 2015/16 Rentenrechtliche Beratung für Menschen mit Behinderung	Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	53	Die Verwaltung wird beauftragt, in einer Modellregion gemeinsam mit den Akteuren vor Ort (Rentenversicherung, Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit etc.) über einen Zeitraum von 3 Jahren eine rentenrechtliche Beratung für Menschen mit Behinderung mit flexiblen Beratungszeiten an einem Standort zu schaffen. Das Projekt soll (wissenschaftlich) begleitet werden, um die erzielten Effekte zu erkennen und die daraus entstehenden Erkenntnisse auch während der Laufzeit umzusetzen und schließlich einen Abschlussbericht zu erstellen.	31.03.2019	Das 3-jährige Modellprojekt befindet sich in der Konzeptionsphase. Dem Sozialausschuss wurde in der ersten Sitzung in 2016 mündlich zum Sachstand berichtet. Über die weiteren Schritte wird dem Sozialausschuss jährlich berichtet.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/54 SPD, CDU	Haushalt 2015/16 Neuaufstellung der Rheinischen Beamten-Baugesellschaft (RBB) und Förderung von inklusiven Wohnprojekten	Bau- und VA / 06.03.2015 Inklusion / 23.03.2015 Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	3	1) "Die Verwaltung wird beauftragt: 1. unverzüglich ein Konzept für eine Neuaufstellung der RBB zu erarbeiten und zur Beschlussfassung vorzulegen. Dabei soll eine neue Namensgebung beraten und beschlossen werden. Für das Haushaltsjahr 2016 sind Haushaltsmittel bereitzustellen, die erste Umsetzungsmaßnahmen des bis dahin beschlossenen Konzeptes ermöglichen."	30.06.2017	Der Antrag 14/54 ersetzt den Antrag 13/209. Derzeit werden die Ergebnisse der am 17.12.2015 durchgeführten Fachtagung "Bunte Nachbarschaft - Inklusives Wohnen - Inklusive Wohnprojekte" in Bezug auf eine Neuaufstellung der RBBG und der Bildung einer Organisationseinheit beim LVR analysiert. Weiterhin werden derzeit die Eckpunkte neuer Konzepte und die Weiterentwicklung des Gesellschaftsvertrages geprüft. Dezember 2016: Die ersten Überlegungen zur Neuausrichtung der RBB liegen vor. Das MIK ist um Stellungnahme gebeten worden. Eine Rückantwort steht aktuell aus.	
14/54 SPD, CDU	Haushalt 2015/16 Neuaufstellung der Rheinischen Beamten-Baugesellschaft (RBB) und Förderung von inklusiven Wohnprojekten	Bau- und VA / 06.03.2015 Inklusion / 23.03.2015 Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	3	2) "Die Verwaltung wird beauftragt: 2. bereits vor der Umsetzung eines neuen Konzeptes für die RBB (zunächst) beim LVR eine Organisationseinheit zu bilden, die Mitgliedskörperschaften, sonstige öffentliche und private Bauträger bei der Umsetzung inklusiver Wohnprojekte berät und unterstützt."	30.06.2017	Der Antrag 14/54 ersetzt den Antrag 13/209. Derzeit werden die Ergebnisse der am 17.12.2015 durchgeführten Fachtagung "Bunte Nachbarschaft - Inklusives Wohnen - Inklusive Wohnprojekte" in Bezug auf eine Neuaufstellung der RBBG und der Bildung einer Organisationseinheit beim LVR analysiert. Weiterhin werden derzeit die Eckpunkte neuer Konzepte und die Weiterentwicklung des Gesellschaftsvertrages geprüft. Dezember 2016: Die Bildung einer neuen Organisationseinheit wird derzeit verwaltungsintern geprüft.	
13/3541	Förderung innovativer Projekte aus Mitteln der aktion5: Technische Hilfsmittelberatung, - Versorgung und - Begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen	<b>Soz / 24.03.2014</b> Schul / 25.03.2014	53	Der LVR-Sozialausschuss beschließt die Förderung des Modellvorhabens "Technische Hilfsmittelberatung, - Versorgung und -Begleitung für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Sehen" (SchülerPool) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes wie in der Vorlage 13/3541 dargestellt.	31.12.2017	Das LVR-Integrationsamt bewilligt gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 4 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mit Bescheid vom 23.06.2014 das Projekt mit einer 3-jährigen Laufzeit. Das LVR-Integrationsamt wird nach Abschluss des Projektes dem Sozialausschuss berichten.	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
13/3540	Förderung innovativer Projekte aus Mitteln der aktion5: Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland	<b>Soz / 06.03.2014</b>	53	Der Sozialausschuss beschließt die Förderung des Modellvorhabens "Integrationscoaching für Menschen mit Sehschädigung im Rheinland" (IcoSiR) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes wie in der Vorlage 13/3540 dargestellt.	31.12.2017	Das LVR-Integrationsamt bewilligt gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 4 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mit Bescheid vom 23.06.2014 das Projekt mit einer 3-jährigen Laufzeit. Das LVR-Integrationsamt wird nach Abschluss des Projektes dem Sozialausschuss berichten.	
13/3539	Förderung innovativer Projekte aus Mitteln der aktion5: Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung	<b>Soz / 06.03.2014</b>	53	Der Sozialausschuss beschließt die Förderung des Modellvorhabens "Berufliche Integration von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen" aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des LVR-Integrationsamtes wie in der Vorlage 13/3539 dargestellt.	31.12.2017	Das LVR-Integrationsamt bewilligt gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 4 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe mit Bescheid vom 27.05.2014 das Projekt mit einer 3-jährigen Laufzeit. Das LVR-Integrationsamt wird nach Abschluss des Projektes dem Sozialausschuss berichten.	
13/3412	Peer Counseling ermöglichen: Förderung von Anlauf- und Beratungsstellen im Rheinland	Soz / 03.02.2014 <b>LA / 17.02.2014</b> HPH / 06.03.2014	53	4) "Es wird beschlossen:  4. die modellhafte Förderung der EX-IN-Ausbildung vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2017 aus Mitteln der aktion5"	31.12.2017	Zu der Finanzierung über den 31.12.2017 hinaus im Rahmen eines Folgeprogramms zu „aktion5“ wird die Verwaltung im 1. Halbjahr 2017 eine entsprechende Vorlage einbringen.	
13/386	Arbeitsbegleitende Betreuung in Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	<b>Soz / 09.11.2010</b> LA / 03.12.2010	53	"Die Verwaltung wird beauftragt, eine qualitative Untersuchung zum Umfang und zu den Inhalten der arbeitsbegleitenden Betreuung in Integrationsprojekten gemäß Vorlage Nr. 13/386 durchzuführen und eine eventuelle Übertragbarkeit dieses Förderinstruments auf andere Unternehmen zu prüfen."	31.12.2019	Die bundesweite BIH-Ausarbeitung zur arbeitsbegleitenden Betreuung ist abgeschlossen. Die Ausarbeitungen haben Eingang gefunden in die BIH-Empfehlungen „Förderung von Integrationsprojekten“ (Beschluss des BIH Arbeitsausschusses im April 2016). Das in 2016 gestartete Programm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb (AIB)“ wird im Auftrag des BMAS wissenschaftlich evaluiert. Untersucht werden die Erfolgsindikatoren von Integrationsprojekten (darunter voraussichtlich auch die arbeitsbegleitende Betreuung). Die Untersuchung wird sich ausdrücklich an alle Integrationsprojekte wenden (nicht nur die im Rahmen des Programms AIB geförderten). Von	

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

**Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss  
öffentlich offene Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
						daher ist es sinnvoll, diese Untersuchung abzuwarten bzw. sich aktiv daran zu beteiligen und nicht parallel dazu eine zweite Untersuchung gleichen oder ähnlichen Inhaltes anzustoßen.

Selektionskriterien:  
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/1609	Tagesgestaltende Leistungen	Soz / 07.11.2016 <b>LA / 18.11.2016</b>	73	"1. Der Abschlussbericht über die modellhafte Erprobung der Tagesgestaltenden Leistungen in Form einer Geldleistung wird gemäß Vorlage Nr. 14/1609 zur Kenntnis genommen. 2. Die modellhafte Erprobung der Tagesgestaltenden Leistungen wird zum 31.12.2016 beendet. 3. Etwaige, individuelle Unterstützungsbedarfe zur Tagesgestaltung können stattdessen in Form von Persönlichen (Teil-)Budgets gedeckt, vereinbart und bewilligt werden. Hierbei sind auch die gesetzlichen Veränderungen durch das erwartete Bundes- teilhabegesetz zu berücksichtigen."	31.12.2016	Eine interne Arbeitshilfe ist in Kraft gesetzt, mit der der Beschluss erläutert und die Umgehensweise damit festgelegt wird.	
14/1572	Haushaltsentwurf 2017/2018 hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses	<b>Soz / 07.11.2016</b>	21	Dem Entwurf des Haushaltes 2017/2018 für die Produktgruppen a) des Dezernates 5: PG 034, PG 035, PG 041 und PG 075 (Produktbereich 05) und b) des Dezernates 7: PG 016, PG 017, PG 040 (Produktbereich 05) und PG 065 (Produktbereich 07) wird gemäß Vorlage 14/1572 zugestimmt.	07.11.2016	Dem Beschlussvorschlag wurde zugestimmt. Dieser Beschluss wurde im weiteren Haushaltsverfahren berücksichtigt.	
14/1567	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	Schul / 06.10.2016 <b>Soz / 07.11.2016</b>	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1567 dargestellt, zugestimmt.	30.11.2016	Am 08.11.2016 ergingen die Bewilligungsbescheide an die Volldampf Wäscheservice GmbH, ATZ Mönchengladbach E. K. und prolegura GmbH Co. KG sowie am 09.11.2016 an die ecoverde Köln GmbH, Ambulanter Pflegedienst Stehling e. K. und an die Dussmann Service Deutschland GmbH.	
14/1442	Finanzielle Beteiligung des LVR an der "Stiftung Anerkennung und Hilfe" und Weiterführung der Anlauf- und Beratungs-	Ju / 08.09.2016 GA / 19.09.2016 Fi / 21.09.2016 <b>LA / 23.09.2016</b> Soz / 07.11.2016	4	1) "Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 14/1442 beauftragt, für die finanzielle Beteiligung des LVR an der 'Stiftung Anerkennung und Hilfe' insgesamt 1,6 Millionen Euro in die Haushal-	31.12.2016	Die Beteiligung in Höhe von 1,6 Mio. Euro wird aus sonstigen Verbindlichkeiten des Heimkinderfonds finanziert. Eine Inanspruchnahme der sonstigen Verbindlichkeiten aus den Verwaltungskosten-erstattungen des Heimkinderfonds wird nicht	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
	stelle für das Rheinland			te 2017 bis 2021 entsprechend der in der Vorlage genannten Verteilung einzustellen."		in vollem Umfang erforderlich sein. Zur Vermeidung von neuen Belastungen der Mitgliedskörperschaften soll die Refinanzierung des Fonds "Stiftung Anerkennung und Hilfe" aus den sonstigen Verbindlichkeiten erfolgen, die im Rahmen des Heimkinderfonds gebildet wurden, für diesen aber nicht mehr benötigt werden.	
14/1442	Finanzielle Beteiligung des LVR an der "Stiftung Anerkennung und Hilfe" und Weiterführung der Anlauf- und Beratungsstelle für das Rheinland	Ju / 08.09.2016 GA / 19.09.2016 Fi / 21.09.2016 <b>LA / 23.09.2016</b> Soz / 07.11.2016	4	2) "Weiter wird die Verwaltung beauftragt, die Anlauf- und Beratungsstelle für das Rheinland in bisheriger Form für die Laufzeit der 'Stiftung Anerkennung und Hilfe' weiter zu betreiben und personell ggfls. an sich ändernde Anforderungen anzupassen."	31.12.2016	Die personellen und sachlichen Voraussetzungen wurden durch die Verwaltung geschaffen.	
14/1324	Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX	<b>Soz / 29.08.2016</b> Schul / 30.08.2016	53	Der Förderung von Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wird, wie in der Vorlage 14/1324 dargestellt, zugestimmt.	30.09.2016	Der Bewilligungsbescheid an die auticon gGmbH datiert vom 01.09.2016 und der Bescheid an die DGKK tagwerk GmbH vom 31.08.2016.	
14/804	Peer Counseling im Rheinland - Sachstandsbericht, Förderungen	Soz / 02.11.2015 HPH / 17.11.2015 Inklusion / 30.11.2015 Fi / 02.12.2015 <b>LA / 09.12.2015</b>	70	"1. Die Beratungsstelle 'Landesverband Psychiatrie-Erfahrener NRW e.V.' wird in Höhe von 106.663,02 Euro vom 1.1.2016 bis zum 31.5.2017 weiter gefördert. 2. Die Beratungsstelle 'Psychiatrie-Patinnen und -Paten e.V.', Aachen wird in Höhe von 16.333,33 Euro vom 1.4.2016 bis zum 31.5.2017 weiter gefördert. 3. Der Sachstandsbericht gemäß Vorlage 14/804 wird zur Kenntnis genommen."	31.12.2017	Die Förderungen werden wie beschlossen umgesetzt. Für die Sitzung am 29.08.2016 ist eine Beschlussvorlage vorgesehen, mit der die bestehenden Projekte bis zum 31.12.2018 verlängert werden. Der Abschlussbericht der Begleitforschung, die zum 31.05.2017 endet, wird dem Ausschuss nach Abnahme des Berichtes im Herbst 2017 zur Verfügung gestellt. Dieser Beschluss ist erledigt durch die aktuelle Vorlage 14/1361 (s. dortige Beschlussausführung).	
14/381	Aktuelle Entwicklung und Planung zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Beschäftigung in den rheinischen Werkstätten	<b>Soz / 24.03.2015</b> Inklusion / 22.06.2015	72	1) Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept 1. zu einem Modell „Ausbildung durch die WfbM“ einschl. einer Kosten-Nutzen-Analyse und 2. für eine „virtuelle Werkstatt“ zu erarbeiten und dem Sozialausschuss	31.12.2016	erledigt 1.1. mit Vorlage 14/1658; 1.2. mit Vorlage 14/1650.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				zur Beschlussfassung vorzulegen.			
14/381	Aktuelle Entwicklung und Planung zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Beschäftigung in den rheinischen Werkstätten	<b>Soz / 24.03.2015</b> Inklusion / 22.06.2015	72	2) Die Verwaltung wird darüber hinaus gebeten, im Jahr 2016 über die Ergebnisse 1. des Modellprojektes „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“, 2. der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“, 3. des bisherigen Zielvereinbarungsprozesses mit den WfbM zu berichten, sowie 4. einen Erfahrungsbericht zur Neuausrichtung der Fachausschussarbeit der Werkstätten vorzulegen.	31.12.2016	Zu 2.1.: erledigt mit Vorlage 14/1637 für den Soz 28.11.2016. Zu 2.2.: Ist erledigt. Das Modellprojekt ist abgeschlossen. Über die Ergebnisse wurde in der Sitzung des Soz am 02.11.15 mit Vorlage 14/810 berichtet. Zu 2.3.: Ist erledigt. Die Ergebnisse des Zielvereinbarungsprozesses für die Jahre 2012 bis 2014 sind in der Berichtsvorlage 14/1030 (Sitzung des Soz am 15.02.2016) zur Kenntnis gegeben worden. Zu 2.4.: erledigt mit Vorlage 14/1637 für den Soz 28.11.2016.	
14/121 CDU, SPD	Inklusives Bauen für Menschen mit Behinderungen im Rheinland	Bau- und VA / 31.05.2016 HPH / 02.06.2016 Soz / 20.06.2016 Inklusion / 28.06.2016 Fi / 29.06.2016 <b>LA / 01.07.2016</b>	21	3) "Die Verwaltung wird beauftragt, - ggf. unabweisbar dringende Investitionsbedarfe bereits im Entwurf des Doppelhaushalts 2017/2018 zu berücksichtigen."	28.09.2016	Durch das Fachdezernat wurden zum Haushaltsentwurf keine unabweisbar dringenden Investitionsbedarfe angemeldet.	
14/60 SPD, CDU	Haushalt 2015/16 Angebote für Menschen mit besonderem Wohn- und Betreuungsbedarf	GA / 13.03.2015 Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	73	Die Verwaltung wird beauftragt darzustellen, wie viele Menschen beim LVR bekannt sind oder festgestellt werden können, für die es aufgrund der Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung in der derzeitigen Struktur von Wohnheimen und Betreuten Wohnangeboten keine ausreichenden Angebote gibt. Auf dieser Basis sollten entsprechende Perspektiven zur Schaffung bzw. Weiterentwicklung angemessener Wohn-	31.12.2016	Mit Vorlage 14/1657 im Soz am 28.11.2016 beantwortet. Auf dieser Grundlage wird mit den Verbänden der FW und in regionalen Foren die Weiterentwicklung von Wohnangeboten für spezielle Unterstützungsbedarfe vorangetrieben.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				und Betreuungsformen für diesen Personenkreis aufgezeigt werden.			
14/51 CDU, SPD	Haushalt 2015/16 Fachtagung Autismus	HPH / 20.03.2015 Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	70	Die Verwaltung wird gebeten, im Rahmen einer Fachtagung zum Thema „Autismus“ Fragestellungen in Bezug auf autismusspezifische Maßnahmen sowohl unter fachlichen als auch rechtlichen Aspekten aufzuarbeiten und Menschen mit einer Störung aus dem Autismusspektrum in Bezug auf die Beantragung autismusspezifischer Förderung und Unterstützung eine Orientierung an die Hand zu geben.	31.12.2016	Es ist eine dezernatsübergreifende Vorbereitungsgruppe (Dez. 4, 5, 7, 8) eingerichtet worden. Die Tagung wird – nach Abstimmung mit den Fraktionen der LV - am 29.11.2016 unter der Federführung des Dezernates 7 stattfinden. Die Vorbereitungen laufen termingerecht. Die Fachtagung hat am 29.11.2016 stattgefunden.	
14/39 CDU, SPD	Haushalt 2015/16 Weiterentwicklung der Förderung des inklusiven ambulanten Wohnens	HPH / 20.03.2015 Soz / 24.03.2015 Fi / 17.04.2015 LA / 22.04.2015 <b>LVers / 28.04.2015</b>	70	Um die Förderung des inklusiven ambulanten Wohnens für Menschen mit Behinderung konsequent weiterzuentwickeln, wird die Verwaltung aufgefordert, <ul style="list-style-type: none"> <li>· zur Verwirklichung dieser Zielsetzung die Arbeit der KoKoBe weiter zu qualifizieren und die Beratungskompetenz zu stärken,</li> <li>· die KoKoBe bei der Zugangssteuerung und der Hilfeplanerstellung verbindlich einzubinden,</li> <li>· die Richtlinien und Organisationsstrukturen entsprechend weiterzuentwickeln,</li> <li>· bei der Förderung des ambulant betreuten Wohnens über die KoKoBe die</li> </ul>	31.12.2016	Der HH-Antrag umfasst 4 Bearbeitungspunkte. Der Bearbeitungspunkt 1 wird derzeit abgearbeitet: Die KoKoBe sind aufgefordert worden, ihren Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf dem LVR bis zum 29.02.2016 schriftlich mitzuteilen. Diese Rückmeldungen werden zurzeit ausgewertet und in der nächsten Sitzung der KoKoBe-Begleitgruppe im April 2016 besprochen. Die Bearbeitungspunkte 2-4 stehen in unmittelbarer Abhängigkeit zum Bundesteilhabegesetz. Eine sinnvolle Bearbeitung kann nur unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Grundlage erfolgen. Die unter 1 genannten Fortbildungen sind konzipiert, die Durchführung der Fortbildungen ist für das 1. Quartal 2017 vorgesehen - eine frühere Umsetzung ist aufgrund nicht zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten nicht möglich. Es ist eine Berichtsvorlage für die Sitzung des Sozialausschusses am 07.11.2016 vorgesehen - erledigt mit Vorlage 14/1585.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Möglichkeit zu schaffen, möblierte Wohnungen für ein "Wohnen auf Probe" anzumieten.			
13/3492	Offenlegung der Arbeitsergebnisse 2012 der rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung	Soz / 24.03.2014 Fi / 02.04.2014 <b>LA / 07.04.2014</b>	72	"Der Bericht der Verwaltung über die Arbeitsergebnisse der rheinischen Werkstätten wird gemäß Vorlage 13/3492 zur Kenntnis genommen. Die Verwaltung wird beauftragt, gemeinsam mit den Vertretern der rheinischen Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Eckpunkte für eine externe Untersuchung zu erarbeiten. Zielsetzung dieser Untersuchung soll sein, Faktoren, die die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt maßgeblich beeinflussen, zu eruieren und genauer zu analysieren."	31.12.2017	Beschluss befindet sich in der Umsetzung. Gemeinsam mit der FW wurde ein Untersuchungs- und Ausschreibungsdesign erarbeitet und dem LA in seiner Sitzung am 22.04.2015 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Ausschreibung ist erfolgt, die Untersuchung wird durch das Unternehmen prognos durchgeführt. Ergebnisse werden Ende des ersten Halbjahres 2017 erwartet. Ein erster Zwischenbericht erfolgt in der Sitzung des Soz am 29.08.2016 mit Vorlage 14/1329. - s. auch Beschlussausführung 14/368	
13/3124	Tagesgestaltende Leistungen	Soz / 09.10.2013 Fi / 04.12.2013 <b>LA / 06.12.2013</b>	73	"Die Erprobung der Tagesgestaltenden Leistungen (TGL) wird gemäß Vorlage Nr. 13/3124 bis zum 31.12.2016 fortgesetzt. Das in diesem Zeitraum erhobene Datenmaterial wird dann erneut ausgewertet und das Nutzungsverhalten und die Nutzerinnen- und Nutzerzufriedenheit werden erhoben."	30.11.2016	Das seit 2014 erhobene Datenmaterial ist ausgewertet. Auf dieser Grundlage wird dem Ausschuss berichtet und ein Beschlussvorschlag zum weiteren Vorgehen unterbreitet. Beschluss vollständig erledigt mit Vorlage 14/1609 für den Soz 07.11.2016.	
13/2914	Beschäftigungsangebote als Zuverdienst hier: Zwischenbericht zum bisherigen Projektverlauf, Information über erste Ergebnisse der Evaluation und daraus resultierende weitere Vorschläge für die Fortsetzung des Projektes.	Soz / 10.06.2013 Fi / 09.07.2013 <b>LA / 17.07.2013</b>	72	"1. Die Laufzeit für das Modellprojekt „Beschäftigungsangebote als Zuverdienst“ wird gemäß Vorlage Nr. 13/2914 bis zum 31.12.2018 verlängert. 2. Die Gesamtzahl der förderfähigen Beschäftigungsmöglichkeiten wird auf bis zu 500 ausgeweitet. 3. Einer personenzentrierten Steuerung sowie einer damit verbundenen Öffnung der bisherigen Arbeitgeberbeschränkung wird entsprechend der	31.12.2016	Ist erledigt mit Vorlage 14/1346 für den SozA 29.08.2016.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Ausführungen der Vorlage Nr. 13/2914 zugestimmt."			
13/2852	Änderung des Ausführungsgesetzes zum SGB XII zur Regelung der künftigen Zuständigkeit der Landschaftsverbände für die Eingliederungshilfen zum Wohnen	<b>Soz / 22.04.2013</b>	73	Die Zielsetzung, im Rahmen der Änderung des AG SGB XII die Schnittstellen zwischen örtlicher und überörtlicher Ebene zu bereinigen, wird begrüßt. Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Basis der Vorlage 13/2852 zu den Überlegungen des MAIS eine gemeinsame Stellungnahme der beiden Landschaftsverbände zu erarbeiten und abzugeben.	31.12.2016	Die gemeinsame Stellungnahme wurde am 02.05.2013 abgegeben, dem Ausschuss mit Vorlage 13/2852/1 am 10.06.2013 sowie 13/3143 am 09.10.2013 zum aktuellen Sachstand berichtet. Das Ausführungsgesetz zum SGB XII wird nunmehr als Teil eines umfassenden Gesetzes zur Stärkung der sozialen Inklusion in 2015 eingebracht. Die Verwaltung hat hierüber mit Vorlage 14/929 berichtet und die Stellungnahme der Kommunalen Familie beigefügt. Nach Beschlussfassung über das Gesetz werden die erforderlichen Umsetzungsschritte veranlasst. Erledigt mit Vorlage 14/1383 für den SozA 29.08.2016.	
13/286 SPD, GRÜ-NE, FDP	Haushalt 2014 Tagesstrukturierende Angebote für Menschen mit Behinderung weiterentwickeln	Soz / 11.11.2013 HPH / 15.11.2013 Fi / 04.12.2013 LA / 06.12.2013 <b>LVers / 16.12.2013</b>	8	1) Modellprojekt zur Neuausrichtung der Heilpädagogischen Zentren (HPZ) der HPH-Netze  Die Verwaltung wird beauftragt, ein Modellprojekt zur Neuausrichtung der HPZ durchzuführen, mit dem Ziel die Angebote der HPZ so zu profilieren und zu qualifizieren, dass für die Besucher und Besucherinnen, die noch nicht im Seniorenalter sind, die Chancen zum Wechsel in eine WfbM verbessert werden:  Für eines der drei HPH-Netze soll budgetneutral für die tagesstrukturierenden Leistungen ein differenziertes Leistungs- und Entgeltsystem entwickelt werden. Für ein weiteres HPH-Netz soll hierzu	31.12.2016	Der Antrag wird ersetzt durch den Antrag 14/140 - "Handlungsschwerpunkt IX - Heilpädagogischer Hilfen weiterentwickeln" - Zeile 404-412.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	feder-führende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				eine enge Kooperation mit der oder den regional zuständigen Werkstatt/Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) initiiert werden.  Die Modelllaufzeit soll zwei Jahre betragen und extern aus Mitteln des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe evaluiert werden.			
13/286 SPD, GRÜNE, FDP	Haushalt 2014 Tagesstrukturierende Angebote für Menschen mit Behinderung weiterentwickeln	Soz / 11.11.2013 HPH / 15.11.2013 Fi / 04.12.2013 LA / 06.12.2013 <b>LVers / 16.12.2013</b>	8	2) Vernetzung der tagesstrukturierenden Angebote unterschiedlicher Leistungsanbieter für Menschen mit Behinderung  Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept zur Vernetzung der tagesstrukturierenden Angebote unterschiedlicher Leistungsanbieter (Träger) zu erarbeiten und umzusetzen. Die jeweiligen regionalen Werkstätten für behinderte Menschen sollen hierbei soweit wie möglich einbezogen werden. Das jeweilige regionale LVR-HPH-Netz sollte hierbei eine Vorbildfunktion übernehmen.	31.12.2016	Der Antrag wird ersetzt durch den Antrag 14/140 - "Handlungsschwerpunkt IX - Heilpädagogischer Hilfen weiterentwickeln" - Zeile 404-412.	
13/227 GRÜNE, SPD, FDP	Haushalt 2013 Inklusion und selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen	Soz / 27.11.2012 GA / 07.12.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 <b>LVers / 19.12.2012</b>	73	4) KoKoBes und SPZ weiterentwickeln  Die Verwaltung wird aufgefordert, eine Strategie zur Weiterentwicklung der Ziele der Förderung der KoKoBes und SPZ vorzulegen, mit welcher diese Anlaufstellen in der Zukunft selbstbestimmte Teilhabe verstärkt ermöglichen, sich inklusiv öffnen und Teil eines inklusiven Sozialraumes werden können.	31.12.2016	Die Weiterentwicklung der Angebote wird im Rahmen der jeweiligen Zielvereinbarungsprozesse vorangetrieben; durch die Teilnahme von SPZ am LVR-Anreizprogramm werden Erkenntnisse zu Möglichkeiten der fachlichen und strukturellen Weiterentwicklung gewonnen. Hieraus wird eine Strategie entwickelt, die Vorschläge zur finanziellen Weiterentwicklung umfasst. Die Verwaltung wird hierzu im Rahmen der Vorlage zum Antrag 14/39 im November 2016 berichten - erledigt mit Vorlage 14/1585.	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

## Beschlüsse des Gremiums Sozialausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
13/212 SPD, GRÜ-NE, FDP	Haushalt 2013 Pauschalierung von Leistungen für Menschen mit Behinderung	Soz / 27.11.2012 Fi / 14.12.2012 LA / 17.12.2012 <b>LVers / 19.12.2012</b>	73	Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, welche Möglichkeiten bestehen, Leistungen für Menschen mit Behinderung zu pauschalieren. Hierbei sollen sowohl die Pauschalierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Leistungen des LVR als überörtlichem Träger der Sozialhilfe sowie die Leistungen, die der LVR gemeinsam mit anderen Trägern erbringt, dargestellt werden.	30.06.2017	Vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzesvorhaben wird ein weiterer Bericht zur Möglichkeit der Pauschalierung von Leistungen zunächst zurückgestellt. Der Sachverhalt wird auf Basis des verabschiedeten Bundesteilhabegesetzes neu bewertet. Die Verwaltung erstellt eine Vorlage in 2016 - erledigt mit Vorlage 14/1609 für den Soz 07.11.2016 (LA-Beschluß 18.11.2016).	
13/210 SPD, GRÜ-NE, FDP	Haushalt 2013 Umsetzung inklusiver Wohnprojekte	Soz / 27.11.2012 Fi / 11.12.2012 LA / 14.12.2012 <b>LVers / 17.12.2012</b> HPH / 19.12.2012	8	Die Verwaltung wird beauftragt, anhand der vorhandenen Liegenschaftsplanung für die LVR-Liegenschaften bzw. der Liegenschaften, an denen der LVR mittelbar beteiligt ist, darzustellen, inwieweit es möglich ist, diese Liegenschaften für inklusive Wohnprojekte zu nutzen oder auszubauen (z.B. Nachbarschaftshäuser).	31.12.2016	Antrag wird ersetzt durch Antrag 14/54 und Antrag 14/140 Handlungsschwerpunkt VII - Baumaßnahmen des LVR-Inklusive Wohnverhältnisse schaffen - Zeile 281-292	

Selektionskriterien:

alle erledigten Beschlüsse, erledigt ab 11.08.2016

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

**TOP 9      Anfragen und Anträge**



## Antrag-Nr. 14/162

öffentlich

**Datum:** 21.12.2016  
**Antragsteller:** GRÜNE

**Sozialausschuss** **31.01.2017** **Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

**Anträge und Anfragen: Wohnbeiräte für Menschen mit Behinderung in Werkstätten unterstützen**

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, gegenüber den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) darauf hinzuwirken, dass Werkstattbeschäftigte in der Ausübung ihrer Aufgaben als Wohnbeiräte eine großzügige Freistellungsregelung erhalten. Über die Ergebnisse dieser Aktivitäten ist der Sozialausschuss in angemessener Zeit zu unterrichten.

Begründung:

Menschen mit Behinderung, die in WfbMs tätig sind, beklagen sich oft, dass sie für die Ausübung ihres Mandats als Wohnbeirat einen Urlaubstag in der WfbM nehmen müssen, um zum Beispiel an Sitzungen oder Fortbildungen des Wohnbeirates teilnehmen zu können.

Hier wird die Rechtsgrundlage für WfbM eindeutig zu eng ausgelegt. So heißt es in Kapitel 12 des Sozialgesetzbuchs IX, § 136 unter anderem, dass die Werkstatt dem Menschen, der wegen der Art oder Schwere seiner Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden kann, eine angemessene berufliche Bildung (...) anzubieten hat und die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln oder wiederzugewinnen und dabei die Persönlichkeit weiterzuentwickeln hat.

Deshalb soll der LVR in Gesprächen mit den WfbM-Trägern darauf hinwirken, dass die Aufgaben und Tätigkeiten des Wohnbeirates als berufliche Bildung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit im Sinne der gesetzlichen Grundlagen und der Werkstattverordnung anzusehen sind und deswegen eine Freistellung von der Werkstatttätigkeit begründen.

So wird auch der häufig vorgetragene Wunsch zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements umgesetzt.

Ralf Klemm

**TOP 10      Mitteilungen der Verwaltung**

**TOP 11      Verschiedenes**